

Заяць Т.А.,

д-р екон. наук, проф., зав. від.
scar@online.ua

Дяконенко О.І.,

канд. екон. наук, старш. наук. співроб.
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України,
oksana.dyakonenko@gmail.com

Заяць Т.А.,

д-р экон. наук, проф., зав. отд.

Дяконенко О.И.

канд. экон. наук, старш. научн. сотрудник,
Институт демографии и социальных исследований
им. М.В. Птухи НАН Украины,

Zaiats T.A.,

Dr. Sc. (Economics), Prof., Head of Department,

Dyakonenko O.I.

PhD (Economics), Senior Research Fellow
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine

СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ В СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ДИФЕРЕНЦІЙОВАНІСТЬ СТРУКТУРИ ТА ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ

СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА УКРАИНЫ: ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОСТЬ СТРУКТУРЫ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ

SOCIAL STANDARDS IN REMUNERATION LABOR IN UKRAINE: DIFFERENTIABILITY OF STRUCTURE AND FEATURE OF IMPLEMENTATION

Розкрито систему та сутність соціальних стандартів у сфері оплати праці України, розглянуто основні вітчизняні соціальні стандарти та обґрунтовано їхній зміст. Досліджено диференційованість структури системи соціальних стандартів. Обґрунтовано недоліки соціальних стандартів країни порівняно з міжнародними аналогами та визначено напрями їх усунення.

Раскрыто систему и сущность социальных стандартов в сфере оплаты труда Украины, рассмотрены основные отечественные социальные стандарты и обоснованно их содержание. Исследована дифференцированность структуры системы социальных стандартов. Обоснованно недостатки социальных стандартов страны по сравнению с международными аналогами и определены направления их устранения.

The theoretical, methodological and analytical assessment of social standards in remuneration labor of Ukraine, identification of their advantages and disadvantages, substantiation of the main directions of their improvement is purpose of the article. The essence of social standards in remuneration labor is disclosed. A set of basic social

standards is presented and their content substantiated. The main disadvantages of the native system of social standards are determined, in particular: the low efficiency of the regulating function of the MW as a result of its long artificial lowering; the problem of maintaining an adequate level of wages and wages in various categories of workers; low efficiency of the modern structure of social guarantees. The directions of improvement of the national system of social standards in remuneration labor with the focus on the formation of a new progressive paradigm aimed at increasing incomes and narrowing the policy of minimizing social standards are substantiated. Policy studies should be related to the development and implementation of an effective methodology for defining the normative values of social standards.

Ключові слова. Соціальні стандарти, оплата праці, соціальні нормативи, структура, заробітна плата, мінімальна заробітна плата, тарифна система оплати праці, індексація зарплати.

Ключевые слова. Социальные стандарты, оплата труда, социальные нормативы, структура, заработная плата, минимальная заработная плата, тарифная система оплаты труда, индексация зарплат.

Key words. Social standards, remuneration labor, social norms, wages, structure, minimum wage, tariff system of remuneration labor, indexation of wages.

Вступ. Соціальні стандарти в сфері оплати праці — важелі соціальної політики, значимість яких у суспільному житті країни, її економіці та безпеці постійно зростає, що обумовлено особливою роллю стандартів у гарантуванні конституційного права громадян на достатній рівень доходу, ліквідації глибокого розшарування суспільства, забезпеченні оптимальної диференціації оплати праці у регіональному, галузевому, професійному, віковому, гендерному розрізах, «підтягування» малозабезпечених верств населення до рівня середнього класу, індексації грошових доходів населення тощо.

Діюча система соціальних стандартів в Україні є недосконалою як з позиції відповідності нормам Конституції країни, міжнародним стандартам, так і реальній вартості життя, унеможливаючи забезпечення достатнього рівня доходу та відтворення національної робочої сили. Вона характеризується як низькоефективна, з притаманним їй звуженим фінансовим забезпеченням, низькою дієвістю системи контролю за дотриманням стандартів, неефективністю соціального діалогу, що суттєво звужує роль соціальних стандартів як потужного регулятора доходів населення.

В цих умовах зростає значимість теоретико-методологічних і прикладних досліджень системи соціальних стандартів у сфері оплати праці. Вітчизняні та зарубіжні науковці неодноразово акцентували увагу на проблемі запровадження, функціонування і регулювання соціальних стандартів. Серед зарубіжних учених дослідження з цього напрямку здійснювали У. Г. Аксенн, Е. Бренч, М. Бюрген, М. Геленг, Д.-П. Діон, Б. Кауфманн, С. Парасураман, М. К. Ро, М. Сервоз, Р. Штраус, Л. Янг-ДеМарко та ін., вітчизняних — Н.П. Баранова, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Л.С. Лісогор, Г.С. Лопушняк, О. В. Макарова, В. О. Мандибура, Т. В. Перегудова, Т. В. Новікова, М. М. Шумило та ін. Зокрема, Папієв М. досліджував світовий досвід застосування соціальних стандартів, Перегудова Т. В. — соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні, Корецька С.О. — соціальні стандарти в механізмі бюджетного фінансування соціальної сфери, Шумило М.М. — міжнародні стандарти у сфері оплати праці, Більська О.В. — відповідність соціальних стандартів вимогам імператива соціалізації економіки. Відзначаючи їхній вагомий внесок, треба зазначити недостатню дослідженість теоретико-

методологічних засад і прикладних питань соціальних стандартів у сфері оплати праці, яка формується і реалізується в умовах загострення соціальних проблем і посилення економічних обмежень.

Постановка завдання. В умовах обмеженості фінансово-економічних ресурсів, необхідних для впровадження соціальних стандартів високої якості, та переважання соціальних мінімумів пріоритетну значимість здобувають теоретико-методологічні та прикладні дослідження системи соціальних стандартів у сфері оплати праці, розкриття їхньої сутності з обґрунтуванням змісту, визначення площин системи соціальних стандартів з виділенням сфери стандартизації прав та нормативізації соціальних стандартів. Метою статті є теоретико-методологічна та аналітична оцінка соціальних стандартів у сфері оплати праці України, виявлення їхніх переваг і недоліків, обґрунтування основних напрямів їх модернізації.

Результати дослідження. У Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» зазначено, що соціальний стандарт — це «встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначають рівні основних державних соціальних гарантій» [10]. Наукове трактування сутності соціального стандарту ґрунтується на різних підходах, що зумовлено специфікою цієї категорії, яка може слугувати і мірилом, за яким оцінюють об'єкти, і водночас критерієм, засобом порівняння, рівнем якості тощо. Якщо звернутися до витоків терміну «стандарт», то перше його згадування датується XII століттям у значенні об'єкта, що слугує точкою відліку, а вже на початку XIV ст. — в якості одиниці виміру, в кінці XV ст. — як авторитетний та визнаний зразок якості та правильності [14]. Нині стандарт трактується як зразок (взірець, еталон, модель), що приймається як вихідний для співставлення з ним інших подібних об'єктів [1; 2, с. 1187]. Він використовується для вимірювання цінності, якості, кількості та може стосуватися об'єкта в цілому чи окремих його частин, застосовуватись в якості рекомендації чи бути обов'язковим для виконання. Враховуючи ці характерні особливості, наведемо класифікацію соціальних стандартів у сфері оплати праці України, здійснену за різними критеріями (рис. 1).

Узагальнюючи існуючі визначення «стандарту» та підходи до трактування «соціального стандарту», можна виокремити чотири основні напрями, за якими соціальний стандарт трактується як: норма, що вироблена суспільством з метою упорядкування життєдіяльності людини [4, с. 42; 6, с. 159]; цільовий орієнтир, на досягнення якого спрямована соціальна політика, чи засіб, за допомогою якого може визначатися обсяг ресурсів, необхідних для досягнення певного рівня задоволення потреб населення [3, с. 213]; планка у задоволенні потреб населення, яку держава не повинна знижувати [8; 12, с. 12]; основні вимоги щодо розвитку соціальної сфери, якості життя тощо, які є основою для визначення рівня життя [9, с. 142]. Отже, соціальний стандарт — це змінна величина, що визначається з урахуванням об'єктивних закономірностей розвитку суспільства, потреб і можливостей суб'єктів соціально-трудова відносин і встановлюється задля забезпечення соціальних прав і гарантій населення.

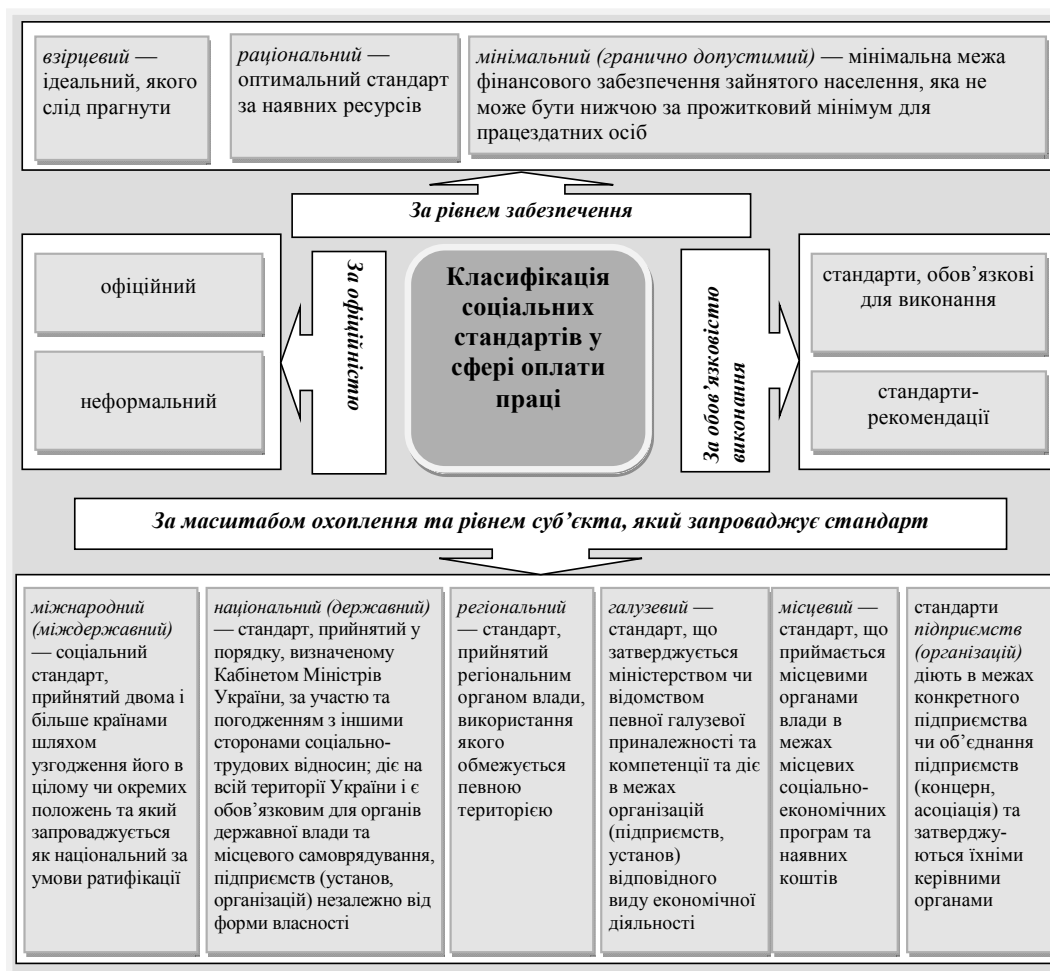


Рис. 1. Класифікація соціальних стандартів у сфері оплати праці

Встановлення соціальних стандартів у сфері оплати праці в Україні формується нормативно-правовою базою*, яка, законодавчо закріплюючи соціальні стандарти, гарантує громадянам країни достатній рівень доходу, оптимізує забезпечення населення фінансовими ресурсами для задоволення матеріальних потреб у товарах і послугах, підвищує ефективність системи оплати праці до рівня передових світових практик, підтримує достатній рівень купівельної спроможності населення (рис. 2). Забезпечення права на зарплату, не нижчу від ви-

* ЗУ «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 р. № 2017-III; «Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів» від 17.06.2002 р. № 293; ЗУ «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р. № 966-XIV; КЗпП від 10.12.1971 р. № 322-VIII; ЗУ «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР; ЗУ «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII; ЗУ «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. № 1282-XII; постанова КМ України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 р. № 100; Конвенції МОП: № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (1951 р.), № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.) та ін.; Європейська соціальна хартія; рекомендації МОП, ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ тощо.

значеної законом і на рівну оплату за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації здійснюється, в першу чергу, встановленням мінімальних соціальних стандартів, таких як мінімальна зарплата (місячна, погодинна) та мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка). Законодавчо встановлені найнижчі межі оплати праці застосовуються з метою регулювання оплати праці працівників, захисту доходів найменш оплачуваних громадян, скорочення нерівності в оплаті праці, забезпечення відновлення робочої сили та купівельної спроможності заробітної плати. В період економічного зростання вони є вагомим засобом регулювання структури оплати праці, в умовах фінансово-економічної кризи — засобом запобігання різкого зменшення реальної заробітної плати найманих працівників, в період високої міграції — один з елементів державного впливу на міграційні поведінку та трудові настанови населення. Наразі українські реалії демонструють низьку дієвість регулюючої функції МЗП через тривале штучне заниження цього соціального стандарту. Впродовж 2000–2016 рр. рівень МЗП в Україні не перевищував прожитковий мінімум для працездатних осіб, хоча відповідно до вимог Європейської соціальної хартії їхнє співвідношення має становити 2,5 разу на користь МЗП [5]. Спроба суттєвого підвищення МЗП була зроблена у 2017–2018 рр. і це дало можливість збільшити витрати зайнятої особи на добу до 120,09 грн, але й при цьому не було досягнуто порогу бідності, затвердженого для України Світовим банком (5,8 дол.) [7]. Нині відставання погодинної МЗП від нормативу, встановленого ООН (3 дол.), становить 3,7 разу, а від таких країн Європи як Польща — у 3,9 разу, Естонії — 4,3, Литви та Латвії — 3,4 разу.

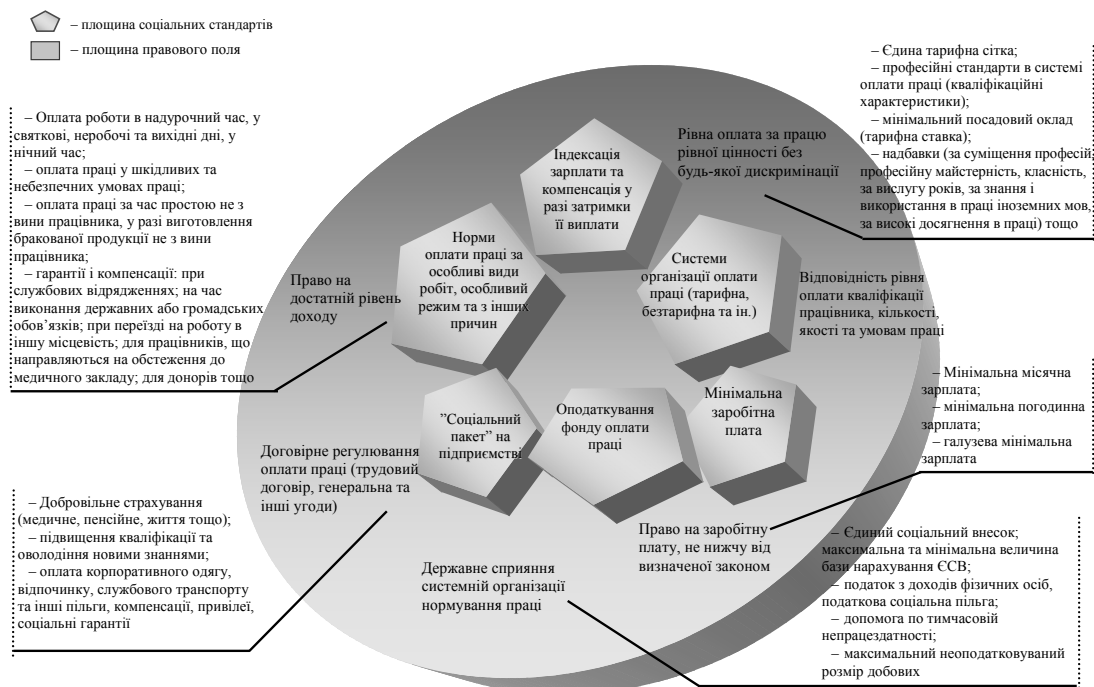


Рис. 2. Соціальні стандарти у сфері оплати праці України

При оцінці дотримання соціальних стандартів у сфері оплати праці важливим індикатором є співвідношення МЗП із середньою заробітною платою. У 2017 р. це співвідношення в Україні становило 1 : 2, поступаючись вимогам ЄС (1 : 3) [11]. Регіони України за цим показником знаходились на рівні 1 : 2, (окрім м. Києва — 1 : 4), що є свідченням високих обсягів тіньової оплати праці та низького життєвого рівня населення. У розрізі видів економічної діяльності на рівні мінімальної отримували зарплату переважно працівники бюджетнозалежних організацій з низькою прибутковістю господарської діяльності та звуженим інвестуванням (поштова та кур'єрська діяльність, тимчасове розміщення та організація харчування, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги). Наразі у галузях з високими продуктивністю економічної діяльності та попитом на їхні послуги середня заробітна плата значно перевищує МЗП: у авіаційному транспорті — у 9,7, фінансовій та страховій діяльності — 4,0, інформації та телекомунікації — 3,8 разу.

Особливе місце в системі соціальних стандартів України посідає тарифна система оплати праці та мінімальний посадових оклад (МПО) як мінімальна межа оплати праці. Тарифна система країни, залишаючись з доволі вузьким діапазоном тарифних сіток, уповільненим зростанням тарифних коефіцієнтів у зниженому рівнем ставок, зумовлює низький рівень оплати праці і чинить негативний вплив на продуктивність праці та трудову мотивацію працівників. Негативний вплив посилюється вдвічі меншим за мінімальну зарплату МПО, в основі визначення якого, як і тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду, лежить прожитковий мінімум для працездатних осіб (1762 грн). Як наслідок, суб'єкти економічної діяльності, в першу чергу у бюджетній сфері, вимушені розширювати використання надбавок, доплат, премій задля підтримання належного рівня заробітної плати та співвідношень в оплаті праці різних категорій працівників в умовах високої інфляції. У 2016 р. питома вага основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці становила 58,8 %, що на 26,2 в.п. менше за відповідний соціальний стандарт в ЄС (85–90 % [13]). Структурні дисбаланси в оплаті праці за видами економічної діяльності яскраво простежуються у структурі фонду оплати праці у сфері державного управління й оборони та обов'язкового соціального страхування, де питома вага додаткової заробітної плати і заохочувальних та компенсаційних виплат становила 61,9 %, а основної — 38,1 %, та сільському господарстві, де частка основної зарплати становила 78,9 %, а додаткових, заохочувальних і компенсаційних виплатах — 21,1 %.

Громадяни України мають право на індексацію зарплати та перегляд МЗП залежно від індексу споживчих цін. Але внаслідок суттєвого відставання величини індексації зарплати від фактичного її знецінення та офіційного заниження індексу споживчих цін ефективність індексації як соціального стандарту залишається низькою. У періоди значного інфляційного стрибка — 2015, 2000 та 2008 рр. — різниця між темпами зростання номінальної та реальної зарплати сягнула відповідно 40,7; 30,5 і 27,4 в.п., що змушувало уряд країни вдаватися до підвищення мінімальних соціальних стандартів. Зокрема, після падіння реальної заробітної плати у 2015 р. на 20,2 %, її було підвищено на 9,0 % (номінальну — на 23,6 %).

Забезпечення норм і гарантій у сфері оплати праці за особливі види робіт та особливий режим (оплата роботи у святкові, неробочі та вихідні дні, понаднормовий та нічний час, у шкідливих та небезпечних умовах праці, за час простою не з вини працівника, у випадку службових відряджень, у разі виготовлення бракованої

продукції не з вини працівника тощо) відбувається з метою захисту життя, здоров'я та працездатності зайнятого населення, підвищення привабливості робочих місць зі шкідливими і небезпечними умовами праці, зростання мотивації до праці у понаднормовий час, у святкові, неробочі та вихідні дні. Наразі в Україні компенсаційний характер зазначених норм і гарантій не забезпечує відновлення робочої сили, на низькому рівні відшкодовується значне трудове навантаження та відхилення від нормальних умов праці, а низькі розміри цих виплат і слабкий правовий захист інтересів найманих працівників не стимулюють роботодавців до покращення умов праці.

Зайнятому населенню, що працює в незадовільних умовах, гарантовано право на пільги та компенсації (додаткова оплачувана відпустка, підвищена оплата праці, оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, безкоштовне забезпечення спецодягом, засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням тощо). Оцінка чисельності штатних працівників, які впродовж 2000–2015 рр. мали право на пільги чи компенсації за роботу в шкідливих умовах, показала істотне (в 1,6 разу) зменшення цієї категорії осіб, що обумовлено зниженням економічної активності чи закриттям підприємств з незадовільними умовами праці, поширенням практики приховування випадків травмування на виробництві, зниженням контролю у сфері безпеки праці. Лідером серед видів економічної діяльності за чисельністю штатних працівників, що мають право на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах, залишається промисловість, працівники якої складають 48,6 % цієї категорії осіб в економіці країни.

Висновки. Вагомою складовою соціальної політики є соціальні стандарти в сфері оплати праці, значимість яких полягає у забезпеченні достатнього рівня доходу громадян країни, ліквідації глибокого розшарування суспільства, забезпеченні індексації грошових доходів населення та оптимальної диференціації оплати праці у регіональному, галузевому, професійному, віковому, гендерному розрізах.

Система соціальних стандартів в Україні є недосконалою, з переважанням у її структурі соціальних мінімумів, що спричинено низькими соціально-економічними та фінансовими можливостями держави забезпечити матеріальні і духовні потреби населення, низькою дієвістю системи контролю за дотриманням стандартів, неефективністю соціального діалогу. Підвищення її ефективності визначатиметься вірно обраною парадигмою розвитку, зорієнтованою на звуження політики мінімізації соціальних стандартів, удосконалення структури системи, перегляд нормативних значень і приведення їх до міжнародних вимог. До заходів, що сприятимуть формуванню ефективної системи соціальних стандартів у сфері оплати праці України, належать:

вдосконалення нормативно-правової бази соціальної стандартизації (в ЗУ «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» та у документі «Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів» доповнити перелік стандартів у сфері доходів категоріями «мінімальна заробітна плата (місячна, погодинна)» та «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)», навести перелік основних суб'єктів і завдань, що на них покладені, види соціальних стандартів);

поступове підвищення мінімальних соціальних стандартів: МЗП — до вимог Європейської соціальної хартії (МЗП має перевищувати прожитковий мінімум для працездатних осіб у 2,5 разу), погодинної МЗП — до вимог ООН (не менше 3 доларів США), співвідношення мінімальної і середньої зарплати — до рекомендацій МОП (в межах 40–68 %) та ЄС (на рівні 1 : 3);

удосконалення тарифної системи оплати праці шляхом зростання питомої ваги тарифної ставки в середній зарплаті до 85–90 % і підвищення МПО до рівня МЗП, а не прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого за основу при визначенні МПО з січня 2017 р.;

підвищення ефективності соціального діалогу як потужного детермінанта соціальних стандартів на основі інституціоналізації, зокрема збільшення кола його учасників, підвищення самоорганізації спілок роботодавців і профспілок, розвитку інституцій, що втілюватимуть прийняті рішення, удосконалення механізму визначення представництва сторін, зниження дискримінації прав і свобод суб'єктів діалогу.

Перспективні дослідження у цьому напрямі мають бути пов'язані з поглибленням методичних засад оцінки системи соціальних стандартів у сфері оплати праці, зокрема розробкою ефективної методології визначення нормативних значень соціальних стандартів, а також методики оцінки впливу соціальних стандартів на реальні доходи населення, що є актуальним з огляду на гостру необхідність підвищення мінімальних соціальних стандартів в умовах низького життєвого рівня населення.

Література

1. Большой энциклопедический словарь [Електронний ресурс] ; [гл. ред. А. М. Прохоров]. — М. : Норинт, 2001 : Режим доступу: <http://alcala.ru/entsiklopedicheskij-slovar/slovar-S/67813.shtml>. — Назва з екрана.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К., Ірпінь, ВТФ «Перун», 2002. — 1428 с.
3. *Волгин Н. А.* Социальное государство : учеб. / Н. А. Волгин, Н. Н. Гриценко, Ф. И. Шарков. — М., 2003. — 414.
4. *Елесеєв А. А.* Социологическое содержание соотношения стандартов, права и морали / А.А. Елесеєв // Вестник Московского Университета. — Серия 18 : Социология и политология. — 2005. — №3. — С. 41–45.
5. Європейська соціальна хартія // Відомості Верховної Ради України. — 2007. — № 51. — Ст. 2096.
6. *Нагребельний В.П.* Соціальні державні стандарти і нормативи / В.П. Нагребельний // Юридична енциклопедія : [в 6 т.] / редкол. : Ю.С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. — К. : Укр. енцикл., 2003. — Т. 5 : П–С. — 736.
7. Огляд. Україна [Електронний ресурс] / Worldbank. — Режим доступу: <http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine/overview>. — Назва з екрана.
8. *Очирова А.* Стандарти нищеты [Електронний ресурс] / А. Очирова — Режим доступу: <http://viperson.ru/articles/aleksandra-ochirova-standarty-nischety>. — Назва з екрана.
9. Политика доходов и качество жизни населения : учеб. пособ. / [под ред. Н.А. Горелова]. — СПб.: Питер, 2003. — 656 с.
10. 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.
11. *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/problemi_dosjagnennja_evropejskikh_socialnikh_standartiv_v_ukrajini/67-1-0-1100. — Назва з екрану.

12. Шумна Л. П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / Шумна Лариса Петрівна. — Харків, 2014. — 42 с.

13. Череп А. В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах / А. В. Череп // Актуальні проблеми економіки. — 2013. — №3(141). — С. 134–148.

14. Standard [Електронний ресурс] : Dictionary. — Режим доступу: <http://www.dictionary.com/browse/standard>. — Назва з екрану.

References

1. "The Great Encyclopedic Dictionary" (2001), A.M. Prokhorov (Ed.), available at: <http://alcala.ru/entsiklopedicheskij-slovar/slovar-S/67813.shtml> (Accessed 20 January 2018).

2. "Great explanatory dictionary of modern Ukrainian language" (2002), V.T. Busel (Ed.), Kiev, Irpin, Ukraine.

3. Volgin, N.A., Hrytsenko, N.N., & Sharkov, F.I. (2003), *Sotsyal'noe hosudarstvo* [Social state], Moscow, Russia.

4. Eleseev, A.A. (2005), "Sociological content of the correlation of standards, law and morals", *Vestnyk Moskovskoho Unyversyteta*, 18, *Sotsyolohyia y polytolohyia*, no. 3, pp. 41–45.

5. "European Social Charter" (2007), *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 51, 2096.

6. Nahrebel'nyj, V.P. (2003), *Sotsial'ni derzhavni standarty i normatyvy* [Social State Standards and Standards]. *Legal Encyclopedia*. Yu.S. Shemshuchenko (Ed.). (Vols. 1–6; Vol. 5), *Ukrains'ka entsyklopediia*, Kiev, Ukraine.

7. The official site of World bank (2018), "Review. Ukraine", available at: <http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine/overview> (Accessed 15 January 2018).

8. Ochirova, A. (2018), "Poverty standards", available at: <http://viperson.ru/articles/aleksandra-ochirova-standarty-nischety> (Accessed 20 January 2018).

9. Horelova, N.A. (Eds.), (2003), *Polytyka dokhodov y kachestvo zhyzny naseleniya* [Policy of incomes and quality of life of the population], Saint Petersburg, Russia.

10. The Verkhovna Rada of Ukraine (2017), *The Law of Ukraine "On State Social Standards and State Social Guarantees"*, available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2017-14> (Accessed 20 January 2018).

11. Shevchenko, O. (2014), "Problems of Achieving European Social Standards in Ukraine", available at: sophus.at.ua/publ/2014_11_25_Lviv/sekcija_1_2014_11_25/problemi_dosjagnennja_evropejskikh_socialnikh_standartiv_v_ukrajini/67-1-0-1100 (Accessed 19 January 2018).

12. Shumna L.P. (2014), "Social support as an organizational and legal form of social security", Ph.D. Thesis, Labor Law; the right to social security, Kharkiv [in Ukrainian].

13. Cherep, A.V. (2013), "The need to create a mechanism for motivation of labor at enterprises", *Aktual'ni problemy ekonomiky*, no. 3(141), pp. 134–148.

14. Dictionary (2018), "Standard", available at: <http://www.dictionary.com/browse/standard> (Accessed 18 January 2018).

Стаття надійшла до редакції 15.04.18 р.