

*Науково-економічний
та суспільно-політичний
журнал*

3
2012

*Видається із січня 1995 р.
Виходить двічі
на квартал*

Україна:
аспекти праці

Київ 2012

У номері:

РИНОК ПРАЦІ

Л. ЧВЕРТКО. Сучасні тенденції попиту і пропозиції на ринку праці Черкаської області3

ОПЛАТА ПРАЦІ

С. ЦИМБАЛЮК. Оплата праці працівників бюджетної сфери:
проблеми та перспективи поліпшення10

І. ПОВОРОЗНЮК. Оплата праці в процесі трансформації постсоціалістичної економіки16

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

І. ТЕРЮХАНОВА, Н. СТУЛЬПІНАС, О. ТЕРЕЩУК. Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів – вітчизняна реальність та зарубіжна практика.....24

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК

Н. БАЛТАЧЕСЬВА. Типологізація регіонів України за рівнем соціального
й економічного розвитку31

ДЕМОГРАФІЯ І ПРОЦЕСИ ВІДТВОРЕННЯ

Н. ШЕВЧУК, Г. ШВИДКА. Формування та перспективи динаміки життєвого потенціалу на період
трудової діяльності38

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

О. ЗАХАРОВА. Розвиток теорії інвестування в людський капітал45

Сучасні тенденції попиту і пропозиції на ринку праці Черкаської області

Л. ЧВЕРТКО,
кандидат економічних наук
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини,
м. Умань

У статті досліджено сучасні тенденції попиту і пропозиції на ринку праці Черкаської області на основі використання загальних і спеціальних показників зайнятості населення, безробіття, попиту та пропозиції робочої сили.

В статье исследовано современные тенденции спроса и предложения на рынке труда Черкасской области на основе использования общих и специальных показателей занятости населения, безработицы, спроса и предложения рабочей силы.

This article explores the current trends of supply and demand in the labor market Cherkasy region on the basis of general and specific indicators of employment, unemployment, demand and labor supply.

Ключові слова: ринок праці, економічно активне населення, рівень зайнятості, структура зайнятих, рівень безробіття, рухливність працівників, кон'юнктура ринку праці, оплата праці.

Актуальність проблеми. Закономірності функціонування національного ринку праці великою мірою проявляються в загальних і специфічних тенденціях динаміки основних характеристик регіональних і локальних ринків праці. Нестабільність економічного розвитку на сучасному етапі, перебіг кризових явищ посилюють нерівномірність розвитку регіональних ринків праці і обумовлюють необхідність удосконалення механізмів регулювання становища регіонів в економіці та усунення передумов виникнення соціальної напруги.

Дослідження особливостей територіальної організації ринку праці розкриває можливості виявлення факторів та умов відтворення трудового потенціалу, визначення закономірностей його подальшого функціонування і, на цій основі, розроблення комплексу регіональних антикризових заходів короткотривалого та довготривалого характеру з неодмінним урахуванням специфіки окремих територій.

Широке коло як загальних, так і регіональних проблем зайнятості та ринку праці були і залишаються об'єктом систематичних теоретичних досліджень та прикладних розробок і рекомендацій. Серед них праці таких відомих вітчизняних вчених, як С. І. Бандура, Л. М. Ємельяненко, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогор, В. В. Онікієнка, Л. Г. Ткаченко та ін.

Проте, незважаючи на значний обсяг публікацій та досліджень з цієї теми, в сучасних динамічних умовах розвитку економіки країни проблеми формування регіонального ринку праці як основоположного елемента ринкового механізму, що має забезпечувати ефективну взаємодію між попитом та пропозицією робочої сили, залишаються актуальними і потребують подальшого дослідження.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у проведенні оцінки сучасних тенденцій попиту і пропозиції на ринку праці Черкаської області, визначення динаміки структури зайнятості за основними демографічними та соціальними показниками.

Виклад основного матеріалу. У розвинутій ринковій економіці повноцінний ринок праці означає надання прав кожній людині на вільний продаж своєї праці за власним бажанням і вибором на засадах трудового найму. Формування ринку праці в Україні відбувається важко, в різних регіонах країни ці процеси мають вагомий специфіку¹.

Важливість територіального підходу до вирішення проблем ринку праці базується не тільки на загальноекономічних постулатах, що відображають властивості ринків усіх видів, але й на специфічних, притаманних тільки ринку праці.

Сучасний стан ринку праці Черкаської області проаналізуємо за допомогою загальних і спеціальних

¹ Швидка Г. Ю. Регіональні особливості ринку праці України // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2 (14). – С. 160–167.

Таблиця 1

Рівень зайнятості населення Черкаської області за віковими групами та статтю у 2010 р., %

	Вік, років							
	Всього 15–70	15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70
Все населення	58,4	33,5	72,1	81,3	84,9	80,5	58,9	21,2
жінки	56,3	31,1	73,2	77,9	86,4	80,8	52,3	22,6
чоловіки	60,9	35,8	71,0	84,8	83,3	80,2	67,2	19,2

Джерело: розраховано за даними Держстату України

показників зайнятості населення, безробіття, попиту та пропозиції робочої сили.

Частка економічно активного населення Черкаської області у загальній кількості населення у віці 15–70 років складала у 2010 р. 66,9% (627,3 тис. чол.) і була вищою за середню у державі. Протягом нинішнього століття тривала тенденція скорочення кількості економічно активного населення з меншими, ніж в Україні в цілому, темпами: порівняно з 2001 р. кількість економічно активного населення області зменшилася на 11,5 тис. осіб (на 1,8%), а частка його у віковій групі 15–70-річних зросла на 9,9 в. п. (по Україні на 7,9%). У структурі економічно активного населення області найбільші частки припадали на осіб середнього та старшого працездатного віку (35–39 і 40–49 років). Питома вага економічно активної молоді та осіб післяпрацездатного віку була нижчою від середньої в Україні, а осіб середнього працездатного віку – вищою.

У складі економічно активного населення у молодших і старших вікових групах допенсійного віку

переважали чоловіки, у групах середнього працездатного віку (35–50 років) і пенсійного віку – жінки.

Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років Черкаської області, згідно з даними вибіркового обстеження домашніх господарств з питань економічної активності населення, у 2010 р. становив 58,4%. За кількістю зайнятих (564,9 тис. чол. або 2,8% загальної кількості зайнятих в Україні) Черкаська область є другою серед центральних областей України (на першому місці – Полтавська).

Зі збільшенням віку рівень зайнятості населення Черкащини збільшується; після досягнення 40–49 років тенденція змінюється на обернену (табл. 1). Порівняно із середнім в Україні рівень зайнятості населення області в кожній із вікових груп від 25 до 49 років був вищим. Для чоловіків області в 2010 р. характерною є вища зайнятість, ніж для жінок, за рахунок вікових груп 15–24, 30–34 і 50–59 років: особливо значними цей розрив був у 30–34-річних і 50–59-річних, де гендерна різниця рівнів зайнятості складала відповідно 6,9 і 14,9 в. п.

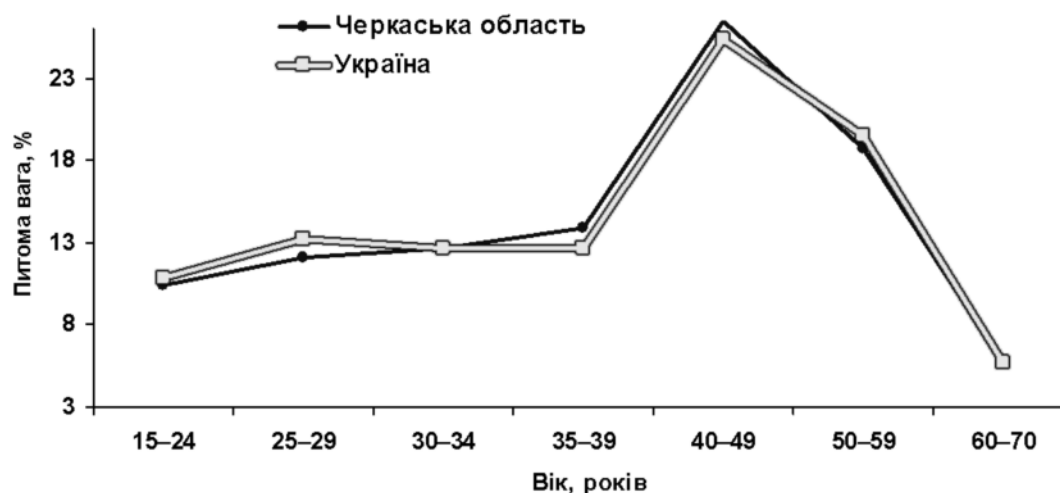


Рис. 1. Вікова структура зайнятих Черкаської області й України в 2010 р.

Джерело: дані Держстату України

Рівень зайнятості сільського населення був вищим, ніж міського – відповідно 65,9% і 53,0%. Сільські зайняті переважали в усіх вікових групах, особливо серед осіб старшого (більше 50 років) і молодого (15–29 років) віку.

Вікова структура зайнятих Черкащини подібна до вікової структури зайнятих в Україні в цілому. Особливістю складу зайнятих області є перевага осіб середнього працездатного віку (30–34, 35–39, 40–49 років) (рис. 1). З усього економічно активного населення регіону (15–70 років) у віковій групі 60–70 років значення рівня зайнятості істотно нижче загальноукраїнського (на 2,9 пункти), а в групі 35–39 років – вище (на 5,5 пунктів).

У складі зайнятих у 2010 р. майже третину становили молоді люди (27,9%). Порівняно з часткою молоді серед усіх зайнятих в Україні цей показник дещо менший (в Україні – 31,7%). За видами економічної діяльності молодь становила половину зайнятих у фінансовій діяльності (50,3%) і 42,9% серед найманих працівників торгівлі, більше третини в державному управлінні (36,1%) та діяльності пошти і зв'язку (35,4%). Порівняно із відповідними загальноукраїнськими показниками частка молоді області вища в сільському господарстві (25,4% проти 24,0%), діяльності пошти і зв'язку (35,4% проти 32,2%), дослідженнях та розробках (26,3% проти 23,8%) та державному управлінні (36,1% проти 35,5%). Варто зазначити, що частка молоді серед працівників готелів і ресторанів області в півтора разу нижча порівняно із відповідним показником в Україні в цілому (26,2% проти 41,9%).

Якісні характеристики робочої сили, зокрема освітній рівень, є достатньо високими для центру України, проте середніми порівняно з усіма регіонами: наявна тенденція зростання рівня освіти населення. За останні п'ять років частка осіб з повною

вищою освітою у структурі працівників зросла на 4,5 пункти, частка осіб з неповною та базовою вищою освітою – на 0,5 в. п. (для порівняння за цей же період у середньому в Україні частка осіб з повною вищою освітою зросла на 5,1 пункти, а частка осіб з неповною та базовою вищою освітою серед працівників зменшилася на 0,4 пункти).

Найвищі частки найманих працівників з повною вищою освітою у 2010 р. характерні для таких видів економічної діяльності, як дослідження та розробки (65,4%), державне управління (65,2%), фінансова діяльність (60,1%) та освіта (51,5%). Найнижчі частки осіб з повною вищою освітою були серед найманих працівників рибальства і рибництва (10,4%), сільського господарства, мисливства (12,1%) та діяльності транспорту (13,5%).

У першому десятиріччі нинішнього століття спостерігалася тенденція зростання зайнятості населення Черкащини, при чому темпи його були вищими, ніж по Україні в цілому: якщо у 2000 р. різниця між загальним у країні рівнем зайнятості і обласним складав 3,5 в. п., то у 2010 р. ця різниця скоротилася до 0,1 в. п., за весь зазначений період рівень зайнятості населення області збільшився на 11,7% (загалом в Україні – на 4,8%) (рис. 2).

За основними галузями економіки області зайняті розподілилися наступним чином: найвища частка припадає на зайнятих у промисловості (20,7%); друге місце належить зайнятим в освіті (14,4%), зайняті у сільському господарстві займають 13,6%. Структура зайнятих у соціальній сфері характеризується найбільшою часткою зайнятих в освіті та охороні здоров'я (відповідно 14,4% і 11,2%), що з точки зору міжнародних стандартів (у цих сферах діяльності більш ніж 99% робочих місць припадає на підприємства державної форми власності) є вищою, ніж у розвинутих країнах. Проте частки зайнятих у торгівлі, громадському

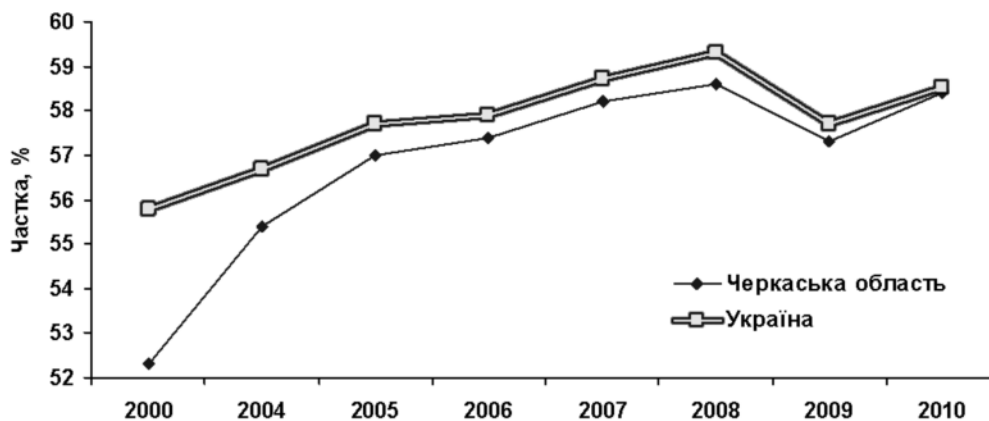


Рис. 2. Порівняльна динаміка рівня зайнятості населення Черкаської області та України у 2000–2010 рр.

Джерело: дані Держстату України

Таблиця 2

Динаміка структури зайнятих у галузях економіки Черкаської області у 2000-2010 рр.

Галузі економіки	Частка в загальній кількості зайнятих, %					
	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	36,8	15,1	15,8	14,9	15,4	13,6
Промисловість	23,2	18,9	22,2	21,9	20,8	20,7
Будівництво	3,7	3,1	4,2	4,5	3,4	2,9
Оптова та роздрібна торгівля, готелі та ресторани	6,5	6,1	8,6	9,1	9,4	8,5
Транспорт і зв'язок	6,2	5,9	7,3	7,8	7,7	7,9
Фінансова діяльність	0,9	1,1	2,2	2,4	2,1	2,2
Операції з нерухомістю, здавання під найм і послуги юридичним особам	2,9	3,1	4,5	4,4	4,5	4,7
Державне управління	5,4	5,7	7,3	7,3	8,1	10,8
Освіта	10,1	10,2	13,1	13,4	14,3	14,4
Охорона здоров'я та соціальна допомога	8,6	8,4	10,3	10,3	11,0	11,2
Колективні, громадські та особисті послуги	2,8	3,1	4,1	4,1	3,2	3,2

Джерело: розраховано за даними Держстату України

харчування, готелях і ресторанах (8,5%), фінансовою діяльністю (2,2%) є нижчою. Десята частина зайнятих зосереджена в державному управлінні (10,8%).

Структурні зміни, що відбуваються в економіці України з 90-их років минулого століття внаслідок ринкових перетворень, торкнулися, перш за все, сільсько-господарської сфери. Кількість зайнятих у сільському господарстві продовжувала зменшуватися і на початку нинішнього століття: за період 2000–2010 рр. вона скоротилася утричі, її частка у структурі працюючих області впала до 13,6% проти 36,8% на початку століття.

Натомість Черкаська область, яка володіє одним із найвищих у країні потенціалом родючих земель і високою розораністю території, лідирує за обсягами валової продукції сільського господарства і за виробництвом валової продукції сільського господарства на одну особу.

Динаміка структури зайнятості за іншими основними галузями економіки області характеризувалася зменшенням часток працівників будівництва (на 21,2%) і промисловості (на 10,8%). Водночас, у півтора разу збільшилася частка зайнятих фінансовою діяльністю, у державному управлінні і операціях з нерухомістю; більш як на третину зросла частка зайнятих в освіті, майже на третину – у діяльності транс-

порту та зв'язку, торгівлі та діяльності готелів і ресторанів, охороні здоров'я (табл. 2).

Розподіл працівників за організаційно-правовими формами господарювання свідчить, що майже половина зайнятих належить до підприємств та організацій нестандартних організаційно-правових форм. Лише 5,2% складають приватні підприємства, 2,7% – державні. Приблизно третина зайнята на підприємствах і організаціях колективної форми власності на кшталт товариств з обмеженою відповідальністю і відкритих акціонерних товариств. Динаміка такого розподілу показує, що частка зайнятих на державних підприємствах і відкритих акціонерних товариствах зменшується. Водночас збільшується питома вага працівників, зайнятих на приватних підприємствах, товариствах з обмеженою відповідальністю та організаціях інших організаційно-правових форм (табл. 3).

Формування ринку праці призводить не лише до існування умов для вільного вибору професії або виду діяльності, а й до вільного вибору між зайнятістю у суспільному виробництві та незайнятістю, тобто невіддільною складовою ринку праці є безробіття. Рівень безробіття у розвинутих країнах Європейського Союзу у 2010 р. коливався від 4,4% в Австрії до 20,1% в Іспанії².

² Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – С. 537

Таблиця 3

Розподіл зайнятих Черкаської області за організаційно-правовими формами господарювання у 2007–2010 рр.

Показники	2007	2008	2009	2010
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	303,6	300,9	279,3	272,1
<i>у тому числі за формами господарювання, %:</i>				
державні підприємства	2,9	2,8	2,7	2,7
комунальні підприємства	3,5	3,4	3,5	4,9
відкриті акціонерні товариства	11,1	10,5	9,2	8,5
товариства з обмеженою відповідальністю	17,9	17,5	16,7	18,9
філії (інші відокремлені підрозділи)	15,5	15,9	15,4	14,2
приватні підприємства	4,4	4,7	4,5	5,2
інші організаційно-правові форми	44,7	45,2	48,0	45,6

Джерело: розраховано за даними Держстату України

Таблиця 4

Динаміка реального і зареєстрованого рівнів безробіття Черкаської області у 2000–2010 рр.

Регіон	2000	2005	2007	2008	2009	2010
	<i>Рівень реального безробіття, %</i>					
Черкаська область	11,7	9,8	8,3	8,2	10,8	9,9
Україна	11,6	7,2	6,4	6,4	8,8	8,1
<i>Рівень зареєстрованого безробіття, %</i>						
Черкаська область	4,1	5,2	4,4	4,9	3,4	3,3
Україна	4,1	3,1	2,7	3,0	1,9	2,0

Джерело: дані Держстату України

Рівень реального безробіття населення Черкаської області у 2010 р. становив 9,9%. Порівняно з середнім значенням в Україні протягом 2000–2010 рр. рівень реального безробіття в області був значно більшим зі стійкою тенденцією поглиблення різниці між ними: від 0,1 в. п. у 2000 р. до 1,8 в. п. у 2010 р. (табл. 4). Рівень реального безробіття чоловіків Черкащини у 2010 р. був більшим, ніж жінок (відповідно 11,9% і 8,0%), що відповідало гендерному складу безробітних України в цілому.

Рівень зареєстрованого безробіття (як відношення кількості зареєстрованих у Державній службі зайнятості безробітних на кінець року до кількості насе-

лення працездатного віку) був втричі меншим реального. Коливання його між районами області були суттєві: максимальне значення у п'ять разів перевищувало мінімальне. Порівняно з 2005 р. відбулося його значне скорочення і у 2010 р. рівень зареєстрованого безробіття був найбільшим у Монастирищенському та Чигиринському районах. Найнижчим рівень зареєстрованого безробіття був у Кам'янському і Черкаському районах.

У сільських поселеннях реальне безробіття нижче, ніж у міських населених пунктах. Якщо серед безробітних городян переважали представники молодших вікових груп працездатного віку (до 30 років), а їх

незайнятість пов'язана переважно з надмірною пропозицією праці випускників вищих і професійно-технічних закладів, то серед сільських мешканців (внаслідок реформування аграрного сектора економіки, розпаювання колективних сільськогосподарських підприємств і передачі землі у приватну власність та вивільнення працівників) найвищі показники безробіття охоплювали на додаток ще групи середнього і старшого працездатного віку (найвищі – 6,6% у 35–39 річних). Сільські безробітні становили у 2010 р. лише 16,2% загальної кількості безробітних області.

За причинами незайнятості найвищий відсоток належить тим, хто звільнився з попереднього місця роботи за власним бажання – 40,9%, при чому серед чоловіків таких у 1,3 разу більше, ніж серед жінок. Цей показник протягом останніх п'яти років стабільно у 1,3–1,5 разу перевищує загальноукраїнський, що може свідчити про вкрай незадовільну ситуацію на ринку праці області, зокрема про низький рівень заробітної плати, умови праці, дотримання соціальних гарантій роботодавцями тощо.

Друге місце у структурі безробітних за причинами незайнятості займають вивільнені з економічних причин – 38,5%: таких більше серед жінок, ніж серед чоловіків. Цей показник коливається залежно від економічної ситуації у країні: на початку нинішнього століття він мав тенденцію до зменшення (у 2000–2008 рр. він скоротився більш ніж удвічі і склав 21,7%), але під час фінансово-економічної кризи знову зріс.

Непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації становлять 15,2% безробітних, серед жінок таких майже удвічі більше, ніж серед чоловіків. Варто зазначити, що цей відсоток має тенденцію до зростання: порівняно з 2000 р. частка непрацевлаштованих випускників вищих навчальних закладів збільшилася на 2,1 в. п., що є наслідком невідповідності державних замовлень на фахівців з вищою освітою попиту на робочу силу на ринку праці, а також наслідком несприятливих умов для створення нових сучасних за якістю робочих місць.

Характерною рисою ринку праці області порівняно з Україною у цілому, є постійне зростання серед безробітних осіб, які шукали роботу, намагалися організувати власну справу (у 2010 р. він складав 97,8% проти 95,6% в Україні у цілому). Порівняно з початком століття цей показник виріс на 8,8 в. п. (з 89% до 97,8%). Зменшилася середня тривалість пошуку роботи: у 2010 р. вона складала 6 місяців проти 10 місяців у 2000 р.

У складі реального безробіття переважну частину становлять особи, які раніше мали роботу – у 2010 р. вони становили 84,8% (у 2000 р. – 83,5%). Середня тривалість незайнятості таких осіб за перше десяти-

ліття нинішнього століття скоротилася майже удвічі: якщо у 2000 р. вона складала 11,1 міс., то на сьогодні – 6,7 міс.

Характерною особливістю ринку праці Черкаської області є висока рухливість працівників: у 2010 р. коефіцієнт валового обороту працівників (відношення прийнятих і вибулих протягом року працівників до середньооблікової їх кількості) становив 60,3%, що на 6,7 в. п. більше, ніж середній в Україні. У динаміці спостерігалася тенденція до зростання цього показника: протягом 2007–2010 рр. він зменшився на 4,1 в. п. Відомо, що у США і країнах ЄС 2/3 працюючих за наймом належать до традиційно зайнятих, 1/3 – до гнучкої робочої сили.

Процес формування попиту на ринку праці області є повільним. На початку 2010 р. потреба у робочій силі в Черкаській області в кількісному вимірі була однією із найменших в Україні і складала 0,3 тис. осіб (найменший зафіксовано у Івано-Франківській області – 0,2 тис. осіб). У структурі заявленої потреби в робочій силі з боку підприємств різних форм власності підвищена частка вільних робочих місць і вакантних посад припадала на службовців (66,7% порівняно з 38,0% в Україні у цілому), потреба в робітничих кадрах складала 33,3%, що на 13,2 в. п. нижче потреби в них в Україні у цілому. Обсяги попиту на робочу силу останні п'ять років скорочуються, що з точки зору формування ринку робочих місць є негативним.

У динаміці навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) на ринку праці Черкаської області на початку нинішнього століття спостерігалася стабілізація цього показника, проте із настанням фінансово-економічної кризи навантаження на одне робоче місце різко збільшилося (рис. 3).

Рівень оплати праці в Черкаській області є нижчим за середній в Україні, проте спостерігається тенденція поступового її зростання: якщо у 2000 р. середня заробітна плата найманих працівників області складала 76,1% середньої заробітної плати по Україні, то у 2010 р. це співвідношення зменшилося до 82,0%. Розмір зарплати нині визначається більшою мірою економічним станом господарства та трудовими зусиллями зайнятих і не залежить від освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Натомість слід відмітити, що в області знижується питома вага заробітної плати в загальному доході населення інтенсивніше, ніж в Україні у цілому: якщо у 2001 р. частка заробітної плати складала 39,7% (в Україні – 43,4%), то у 2010 р. лише 36,6% (в Україні – 41,7%). Водночас, збільшується частка доходів від власності та соціальної допомоги (відповідно на 1,1 і 7,0 в. п.).

Висновки. Аналіз стану і тенденцій розвитку ринку праці Черкаської області дозволяє зробити висновок про загострення багатьох соціально-еконо-

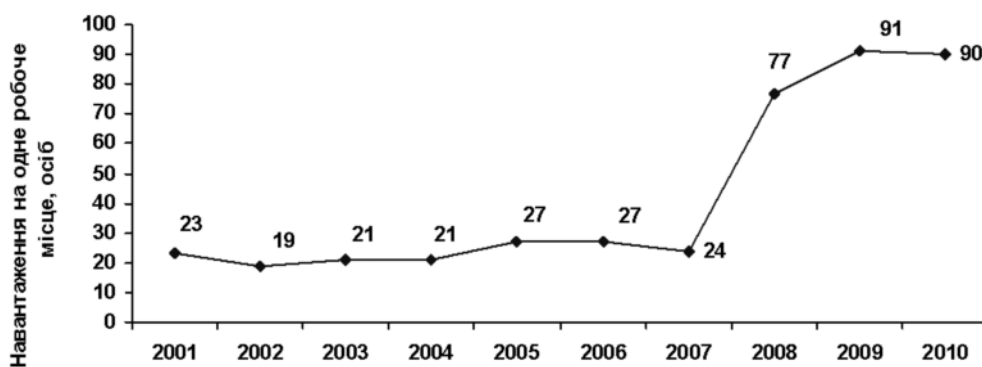


Рис. 3. Динаміка кон'юнктури на ринку праці Черкаської області у 2001–2011 рр. (дані наведено на початок року)

Джерело: дані Держстату України

мічних проблем, що спричиняють зростання напруги на ньому, несприятливо впливають на основні параметри зайнятості населення, призводять до зниження ефективності використання та розвитку трудового потенціалу. Така ситуація потребує невідкладного

вироблення напрямів сучасної регіональної політики, що забезпечать реалізацію економічної активності незайнятого населення та перегляд існуючих робочих місць з урахуванням стандартів економічно розвинутих країн щодо умов та оплати праці.

Передплачайте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2012 р.:
на півроку — 56 грн 38 коп.
на квартал — 28 грн 19 коп.

Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення

С. ЦИМБАЛЮК,
кандидат економічних наук
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

У статті розглянуто основні проблеми організації заробітної плати, недоліки єдиної тарифної сітки, яка застосовується для оплати праці працівників бюджетної сфери. Окреслено перспективи та вірогідні напрями поліпшення оплати праці в бюджетній сфері.

В статье изложены основные проблемы организации заработной платы, недостатки единой тарифной сетки, используемой для оплаты труда работников бюджетной сферы. Определены перспективы и возможные направления усовершенствования оплаты труда в бюджетной сфере.

The basic problems of wage organization, lacks of the single tariff net, used for labour payment of workers of budgetary sphere, are expounded in the article. The prospects and possible directions of improvement of labour payment in the budgetary sphere are certain.

Ключові слова: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, диференціації заробітної плати, індексація заробітної плати, тарифні умови оплати праці, ЄТС для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду.

Постановка проблеми. Питання оплати праці є ключовими в системі соціально-трудових відносин. Рівень трудових доходів населення, насамперед розмір заробітної плати, є одним з основних показників ефективності соціально-економічної політики держави, а також реалізації права людини на гідне життя.

Особливо актуальними й проблемними залишаються питання матеріальної мотивації та організації заробітної плати в бюджетному секторі економіки України, що обумовлено наступними обставинами:

- низький рівень заробітної плати більшої частини працівників бюджетного сектору;
- порушення державних гарантій щодо оплати праці, зокрема неузгодженість основної заробітної плати з мінімальною;
- незадовільна, точніше мізерна, диференціації заробітної плати, насамперед, основної її частини;
- неврахування основних тарифоутворювальних чинників під час розроблення міжкваліфікаційних співвідношень оплати праці і, як наслідок, необґрунтовані диспропорції у рівнях основної заробітної плати працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу;
- відсутність не лише об'єктивних методик віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки (ЄТС), а й кваліфікаційних характеристик професій працівників окремих галузей бюджетної сфери;

— жорсткі рамки ЄТС, що не дозволяють враховувати галузеві особливості й специфіку роботи організацій і закладів під час встановлення посадових окладів окремим працівникам, а також їхню компетентність, досвідченість і результативність;

— підвищення заробітної плати, головним чином, за рахунок додаткових виплат і заохочень, що погіршує структуру заробітної плати, порушує принцип соціальної справедливості в оплаті праці та негативно впливає на диференціацію заробітної плати тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем, пов'язаних з оплатою праці, зокрема й працівників бюджетного сектору економіки, займався чимало вітчизняних науковців: Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, В. Данюк, А. Калина, Т. Кир'ян, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Новіков, В. Онищенко, В. Онікієнко та ін. Ці проблеми висвітлені також у працях російських учених: Л. Абалкіна, Н. Волгіна, Н. Горелова, Ю. Кокіна, Р. Колосової, Б. Мазманової, Г. Слезінгера, М. Сорокіної, Р. Яковлева та ін.

Грунтовно досліджені проблеми удосконалення організації заробітної плати на основі поліпшення державного, договірної її регулювання, у тому числі й в бюджетному секторі економіки, оптимізації структури заробітної плати, удосконалення тарифних умов оплати праці, зокрема й за рахунок удосконалення ЄТС, посилення її гнучкості, індивідуалізація визначення її розмірів.

Водночас, на думку автора, є низка проблем, що потребують подальшого дослідження і розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення організації заробітної плати, зокрема й на підприємствах бюджетної сфери. З-поміж таких проблем ми виділяємо питання, пов'язані із забезпеченням об'єктивної диференціації заробітної плати; розробленням оптимальних співвідношень оплати праці працівників різних професійних і кваліфікаційних груп; оптимізацією структури заробітної плати з метою посилення зацікавленості працівників у результатах праці; посиленням гнучкості та індивідуалізації заробітної плати; удосконаленням методичного забезпечення щодо формування тарифних умов оплати праці тощо.

Метою роботи є виявлення недоліків матеріальної мотивації та організації заробітної плати працівників бюджетної сфери, визначення перспектив основних напрямів їх усунення.

Виклад основного матеріалу. Насамперед зазначимо, що в українському законодавстві відсутнє визначення поняття «працівник бюджетної сфери». На сьогодні основним критерієм зарахування до цієї категорії працівників є фінансування виплати заробітної плати з бюджету.

Відповідно до статті 98 КЗпП України, оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

Умови визначення розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України (стаття 8 Закону України «Про оплату праці»¹).

Треба зазначити, що цю норму містить і проект Трудового Кодексу України від 10 грудня 2009 р. Згідно з пунктом 2 статті 208 проекту Трудового Кодексу України, умови і розміри оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними всеукраїнськими професійними спілками.

Однією з основних проблем є низький рівень заробітної плати працівників бюджетної сфери. Так, за даними Державного комітету статистики України, середньомісячна заробітна плата працівників у галузі освіти у листопаді 2011 р. становила 2104 грн, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 1826 грн, культури та спорту, відпочинку та розваг – 2592 грн. Натомість середньомісячна заробітна плата працівників у сфері фінансової діяльності у листопаді 2011 р. дорівнювала

5392 грн, на промислових підприємствах – 3204 грн, на підприємствах транспорту та зв'язку – 3197 грн².

Низький рівень заробітної плати на підприємствах бюджетної сфери негативно позначається на мотивації працівників, негативно впливає на престиж професії викладача, педагога, медика, соціального працівника, державного службовця, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук вторинної й третинної зайнятості або ж пошук роботи на підприємствах інших видів економічної діяльності з більшим рівнем трудових доходів. Відтік людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного зростання країни, її конкурентоспроможності, безумовно, є негативним явищем.

Матеріальне становище найманих працівників бюджетної сфери погіршується у зв'язку з постійними інфляційними процесами (що не завжди відбивається на індексах інфляції, які оприлюднює Держкомстат України, але вагомо впливають на добробут населення) та недосконалістю процедури індексації заробітної плати, яка не виконує свого основного призначення – відшкодування працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індексація заробітної плати працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення»³ та Порядку проведення індексації грошових доходів населення⁴. Суттєвим недоліком чинної процедури індексації заробітної плати, на нашу думку, є індексація її в межах лише прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Методологія визначення прожиткового мінімуму в Україні недосконала і цей соціальний індикатор не повною мірою відображає обсяг життєвих засобів реально необхідних для задоволення основних потреб людини.

Низький рівень заробітної плати працівників бюджетної сфери, на жаль, не єдина проблема в сфері оплати праці цієї категорії працівників. На сьогодні в Україні застосовується два підходи до оплати праці в бюджетній сфері:

– на основі Єдиної тарифної сітки. Чинна Єдина тарифна сітка, затверджена постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. №1298 (далі – Постанова №1298);

– на основі схем посадових окладів відповідно до спеціальних нормативно-правових актів, затверджених

¹ Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР

² <http://ukrstat.gov.ua>

³ Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 року № 1282-ХІІ

⁴ Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. №1078

Таблиця 1

Міжрозрядна різниця ЄТС для оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери України

Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %
1	1,0	–	–
2	1,09	0,09	9,0
3	1,18	0,09	8,3
4	1,27	0,09	7,6
5	1,36	0,09	7,1
6	1,45	0,09	6,6
7	1,54	0,09	6,2
8	1,64	0,1	6,5
9	1,73	0,09	5,5
10	1,82	0,09	5,2
11	1,97	0,15	8,2
12	2,12	0,15	7,6
13	2,27	0,15	7,1
14	2,42	0,15	6,6
15	2,58	0,16	6,6
16	2,79	0,21	8,1
17	3,0	0,21	7,5
18	3,21	0,21	7,0
19	3,42	0,21	6,5
20	3,64	0,22	6,4
21	3,85	0,21	5,8
22	4,06	0,21	5,5
23	4,27	0,21	5,2
24	4,36	0,09	2,1
25	4,51	0,15	3,4

постановами Кабінету Міністрів України (наприклад, постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р. №268, «Про умови оплати праці працівників державних нотаріальних контор та державних нотаріальних архівів» від 11 вересня 2007 року №1123 тощо).

Існування двох розрізних підходів до оплати праці працівників бюджетної сфери свідчить про те, що чинна в Україні ЄТС для оплати праці працівників бюджетної сфери не виконує свого основного призначення – запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу. Навіть у самій назві «Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» словосполучення «окремих галузей бюджетної сфери» вказує на некоректність використання найменування ЄТС, оскільки єдина тарифна сітка не є справді «єдиною».

Якщо порівняти наведені нами дані про середньомісячну заробітну плату працівників у галузі освіти, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, культури та спорту, відпочинку та розваг, то вони значно менші від середньомісячної заробітної плати працівників державного управління, яка є однією з найвищих в економіці України⁵.

ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, містить 25 розрядів. Від 1.09.2008 р. запроваджено III етап реформування оплати праці на основі ЄТС, діапазон тарифних коефіцієнтів якої складає 1 : 4,51. Постановою №1298 затверджені також схеми тарифних розрядів посад працівників. Розрахована нами міжрозрядна різниця ЄТС (абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів) наведено в табл. 1.

Постановою Кабінету Міністрів України від 04.04.2007 р. №602⁶ встановлено розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду на рівні законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати. Ця норма дала змогу підвищувати посадові оклади та тарифні ставки працівникам

⁵ За даними Державного комітету статистики України середньомісячна заробітна плата працівників державного управління у листопаді 2011 року становила 3352 грн (<http://ukrstat.gov.ua>)

⁶ Постанова Кабінету Міністрів України «Про розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду Єдиної тарифної сітки» від 04.04.2007 р. №602

бюджетних установ і закладів одночасно з підвищенням розміру мінімальної заробітної плати.

Однак постановою Кабінету Міністрів України від 25.10.2008 р. №939⁷ (далі – Постанова №939) встановлено посадовий оклад (тарифну ставку) працівника 1 тарифного розряду у розмірі 545 грн⁸. При цьому, набула чинності норма щодо встановлення працівникам бюджетних установ, у яких розміри посадових окладів (тарифних ставок) будуть меншими за визначений розмір мінімальної заробітної плати, посадового окладу (тарифної ставки) на рівні мінімальної заробітної плати.

Із прийняттям Кабінетом Міністрів Постанови №939 в бюджетному секторі економіки мінімальна заробітна плата припинила виконувати роль держаної соціальної гарантії.

Треба зазначити, що нині посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду залишається меншим законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

З 1.01.2012 р. посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду (авт. – розрахунковий) дорівнює 773 грн; з 1.04.2012 р. – 794 грн; з 1.07.2012 р. – 802 грн, з 1.09.2011 р. – 807 грн, з 1.10.2012 р. – 823 грн, з 1.12.2012 р. – 839 грн⁹. Водночас, розмір мінімальної заробітної плати на 2012 рік становить: з 1.01 – 1073 грн, з 1.04 – 1094 грн, з 01.07 – 1102 грн, 01.10 – 1118 грн, з 01.12 – 1134 грн.

За такого підходу встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду у розмірі, меншому законодавчо визначеної заробітної плати, суперечить законодавству України: статті 96 КЗпП України та статті 6 Закону України «Про оплату праці»¹⁰. Відповідно до зазначених статей формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника 1 розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Причому ця норма стосується підприємств усіх сфер, видів економічної діяльності та організаційно-правових форм.

Раніше чинна частина третя статті 95 КЗпП України «У разі коли працівникові, який виконав місячну

(годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство провадить доплату до її рівня» виключена на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»¹¹.

З-поміж інших недоліків ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, треба виокремити такі:

- дуже малий діапазон тарифної сітки: для двадцятип'ятирозрядної тарифної сітки співвідношення 1 : 4,51 є мізерним (див. табл. 1);

- міжрозрядна різниця усіх розрядів ЄТС менше 10% («порогу відчутності»), що об'єктивно не враховує різницю в складності, відповідальності, рівні кваліфікації працівників суміжних розрядів й відповідно не забезпечує необхідної диференціації їх основної заробітної плати;

- відсутність логіки у побудові тарифних коефіцієнтів, використання змішаного типу міжрозрядної різниці, яка диференціюється від 2,1% (двадцять четвертий розряд) до 9% (другий розряд);

- відсутність об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників бюджетної сфери та кваліфікаційних характеристик професій і посад для окремих галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів правомірність віднесення професій і посад до розрядів ЄТС;

- віднесення більшості професій і посад не до відповідного розряду ЄТС, а до певного діапазону розрядів, й відсутність жодних норм чи рекомендацій щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, які обіймають відповідні посади (виконують роботи), в межах встановленого діапазону розрядів. Причому для окремих посад діапазон охоплює п'ять, шість і навіть сім розрядів¹².

Треба також зазначити, що після уведення в дію ЄТС Кабінет Міністрів України неодноразово ухвалював рішення щодо внесення змін до Постанови №1298: зміни діапазонів тарифних розрядів і підвищення посадових окладів працівників організацій і закладів окремих галузей.

Так, приміром, постановою Кабінету Міністрів України від 15 серпня 2007 р. №1050¹³ було змінено діапазони тарифних розрядів за ЄТС для керівних працівників, художнього, артистичного складу, професіоналів і фахівців закладів культури і мистецтв. Крім того, іншою

⁷ Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери» від 25.10.2008 р. №939

⁸ На рівні законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати станом на 01.10.2008 р.

⁹ Постанова Кабінету Міністрів України «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11 січня 2012 №10

¹⁰ Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР

¹¹ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 18 листопада 2004 року №2190-IV

¹² Приміром, діапазон розрядів згідно з додатком 2 до Постанови № 1298 для керівників галузевих науково-дослідних установ, організацій та їх філіалів становить 16–22

¹³ Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін у додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298» від 15 серпня 2007 р. № 1050

постановою Кабінету Міністрів від 3 лютого 2010 р. №109¹⁴ встановлено, що під час визначення максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати) керівних працівників, художнього та артистичного персоналу закладів культури, яким надано статус академічних, застосовується додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів, максимальний розмір якого не перевищує 2, а інших працівників цих закладів – 1,3.

Подібні зміни до Постанови №1298, а також неузгодженість посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою спричинили порушення міжкваліфікаційних співвідношень у розмірах посадових окладів працівників однакової кваліфікації, призвели до виникнення суттєвих міжгалузевих диспропорцій у розмірах посадових окладів працівників, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу.

Разом з цим, відзначимо, що ЄТС встановлює досить жорсткі межі диференціації оплати залежно від складності праці, недостатньо враховує галузеві особливості, а також специфіку роботи організацій, установ і закладів. Останні позбавлені можливостей індивідуалізувати заробітну плату конкретних працівників з урахуванням рівня їхньої компетентності, досвіду та результатів праці.

Треба також зазначити, що схеми посадових окладів, які використовуються для оплати праці окремих категорій працівників бюджетного сектору економіки (державних службовців, суддів, працівників правоохоронних органів, органів прокуратури тощо), теж не позбавлені недоліків. Зокрема, посадові оклади встановлюються у фіксованому (абсолютному) розмірі й, відповідно, не залежать від розміру мінімальної заробітної плати, а отже і від прожиткового мінімуму та рівня інфляції. У зв'язку з цим посадові оклади не завжди своєчасно переглядаються у разі підвищення мінімальної заробітної плати та зростання цін на товари та послуги.

19 січня 2011 р. Кабінет Міністрів України ухвалив Концепцію удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери (далі – Концепція) (розпорядження №29-р). Як зазначено в Концепції, метою її реалізації є вдосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери та створення належних умов для підвищення ефективності їх праці. Можна вважати позитивним той факт, що уряд України звернув увагу на те, що питання оплати праці в бюджетному секторі економіки є проблемними (на нашу думку, навіть критичними).

Концепцією окреслено заходи та напрями удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери. Разом з тим Концепція не містить жодних дієвих інструментів поліпшення ситуації, що склалася. Крім того концепція може бути лише орієнтиром для визначення основних напрямів поліпшення політики оплати праці. Проте концепція не є законодавчим актом. І якщо в Україні спостерігається невиконання законодавчих норм не лише приватним бізнесом, а й урядом України, то вірогідність виконання положень розробленої Концепції, як і передвиборних обіцянок політиків, якщо не нульова, то мізерна.

Розпорядженням визначено п'ятирічний термін реалізації Концепції. Минув рік з дня її ухвалення. Разом з тим, суттєвих кроків щодо поліпшення оплати праці в бюджетному секторі економіки поки що немає. Якщо і є намагання поліпшити ситуацію (приміром щодо наближення тарифної ставки першого розряду до мінімальної заробітної плати, диференціації основної заробітної плати працівників, які виконують роботи/обіймають посади, віднесені до нижчих тарифних розрядів), то вони настільки малі, що пересічні працівники цього не відчують.

Постановою Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 р. №524¹⁵ вперше з кінця 2008 р. була запроваджена диференціація посадових окладів (тарифних ставок) працівників нижчих тарифних розрядів, якої з прийняттям Постанови №939 взагалі не було. Так, з 1.01.2012 р. працівникам 1 тарифного розряду встановлено посадовий оклад (тарифну ставку) у розмірі 1073 грн, другого – 1078 грн, третього – 1088 грн, четвертого – 1098 грн, п'ятого – 1108 грн¹⁶.

Зазначені зміни можна вважати позитивним кроком у вирішенні проблеми незадовільної диференціації основної заробітної плати працівників бюджетної сфери. Разом з тим, встановлена різниця між посадовими окладами (тарифними ставками) є настільки малою, що може бути розцінена не як намагання вирішити проблему, а лише як створення відповідного враження у громадскості. Так, розмір основної заробітної плати працівника шостого тарифного розряду (який з 1.01.2012 р. дорівнює 1121 грн) лише на 4,5% перевищує основну заробітну плату працівника першого тарифного розряду. Водночас, рекомендований діапазон для шестирозрядних тарифних сіток, що використовуються для оплати праці робітників, має складати не менше як 1 : 2.

На практиці це означає, що посадовий оклад, приміром, фахівців з базовою вищою та неповною вищою медичною і фармацевтичною освітою, що працюють у

¹⁴ Постанова Кабінету Міністрів «Про оплату праці працівників закладів культури, яким надано статус академічних» від 3 лютого 2010 р. № 109

¹⁵ Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11.05.2011 р. № 524

¹⁶ Постанова Кабінету Міністрів України «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11 січня 2012 № 10

закладах системи охорони здоров'я¹⁷, може бути більший за оклад робітників, що виконують прості некваліфіковані або допоміжні роботи (гардеробника, кур'єра, підсобного робітника, прибиральника та ін.), лише на 4,5 %¹⁸.

Крім того посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду, який використовується для розрахунку посадових окладів (тарифних ставок) працівників, роботи та посади яких віднесено до вищих (починаючи з шостого) розрядів, з 1.01.2012 р. встановлено в розмірі 773 грн, що на 28% менше фактичного посадового окладу (тарифної ставки) працівників першого розряду. Це й надалі штучно звужує діапазон ЄТС. Станом на 31.01.2012 р. він становив 1 : 3,2.

Виходячи із затверджених на 2012 р. фактичного і розрахункового посадових окладів (тарифних ставок) 1 розряду на кінець 2012 р. діапазон ЄТС складатиме 1 : 3,3¹⁹.

У зв'язку з цим, наближення посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду до законодавчо визначеного розміру МПЗ протягом 2012 р. не очікується.

Отже, затверджена Концепція удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери залишається політичним гаслом. Найближчим часом ніякого поліпшення добробуту працівників бюджетної сфери, удосконалення ЄТС, припинення порушень норм трудового законодавства стосовно встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 розряду не передбачається.

Окреслимо основні напрями удосконалення ЄТС, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери:

- запровадження єдиної тарифної сітки для працівників усіх організацій, установ і закладів бюджетної сфери;
- відмова від жорстких рамок ЄТС, побудова її на гнучких засадах;
- узгодження окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою;
- віднесення професій і посад не до розрядів ЄТС, а формування кваліфікаційних груп з оплати праці для розроблення єдиної шкали з оплати праці;
- зменшення кількості розрядів ЄТС й діапазонів розрядів для окремих професій і посад завдяки формуванню кваліфікаційних груп з оплати праці на підставі складності робіт, об'єднанню кількох розрядів в одну кваліфікаційну групу;
- розроблення методики оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань і обов'язків працівників й формування кваліфікаційних груп;
- розроблення кваліфікаційних характеристик для тих галузей бюджетної сфери, для яких відповідні випуски Довідника не підготовлені та ще не заплановані до видання, що дасть змогу порівняти складність зав-

дань і обов'язків працівників, які обіймають різні посади, й об'єктивніше сформувавши кваліфікаційні групи з оплати праці;

- запровадження однакового відносного зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів – постійної міжрозрядної різниці;
- забезпечення різниці в тарифних ставках і посадових окладах двох суміжних кваліфікаційних груп не менше 10%;
- присвоєння кожній кваліфікаційній групі не найбільших тарифних коефіцієнтів, а діапазону (вилки) співвідношень в оплаті праці, використання перехресної побудови діапазонів, що дасть змогу індивідуалізувати заробітну плату, повніше врахувати результати праці працівників, їхнє ставлення до роботи, рівень професіоналізму тощо;

— розроблення керівниками бюджетних установ, закладів та організацій показників, що мають враховуватись під час визначення конкретного розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника в межах встановлених діапазонів; узгодження основних положень з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників та ін.

Висновки. Система оплати праці на підприємствах бюджетної сфери має низку недоліків: низький рівень та незадовільна диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції у розмірах посадових окладів працівників, які виконують однаково за складністю та функціональними ознаками роботу, жорсткі рамки ЄТС, відсутність об'єктивних методик щодо формування кваліфікаційних груп з оплати праці та кваліфікаційних характеристик професій працівників окремих галузей бюджетної сфери, неузгодженість посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою тощо. Це виступає демотиваційним чинником для працівників, негативно впливає на статус більшості професій бюджетного сектору економіки, спричиняє втрату інтересу до трудової діяльності як способу матеріального забезпечення, зумовлює пошук роботи на підприємствах інших видів економічної діяльності з більшим рівнем трудових доходів тощо. У зв'язку з цим заробітна плата працівників бюджетної сфери не виконує своїх основних функцій – відтворювальної та мотиваційної.

Одним з основних завдань соціально-економічної політики держави має бути реформування політики оплати праці працівників бюджетної сфери економіки з метою посилення мотивації працівників, захищеності в результатах праці, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати.

¹⁷ Діапазон розрядів за ЄТС для цієї категорії працівників становить 6–10 згідно з Додатком 2 Постанови №1298

¹⁸ Діапазон розрядів за ЄТС для цих працівників становить 1–2

¹⁹ Станом на 1.12.2012 р. фактичний посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 розряду встановлений у розмірі 1134 грн, розрахунковий – 839 грн

Оплата праці в процесі трансформації постсоціалістичної економіки

І. ПОВОРОЗНЮК
Уманський державний
педагогічний університет
імені Павла Тичини

У статті висвітлюються проблеми становлення інститутів оплати праці в постсоціалістичних економічних системах.

В статье определены проблемы становления институтов оплаты труда в постсоциалистических экономических системах.

This article is about the problems of formation the institutions of remuneration in post – industrial economic systems.

Ключові слова: *інститут оплати праці, доходи, соціалізація, постсоціалістична економіка, соціально-трудо-ві відносини, продуктивність праці, людський капітал, заробітна плата.*

Постановка проблеми. Проблеми становлення інститутів оплати праці в постсоціалістичних економічних системах розглядаються багатьма науковцями, здебільшого, в контексті сприйняття тих стандартів соціалізації розподільчих відносин, що були сформовані провідними країнами з ринковою (соціально орієнтованою) економікою протягом ХХ ст. Проте складність вирішення такого завдання зумовлюється не лише специфічністю інституціонального поля постсоціалістичних суспільств, а й далеко неідеальною готовністю засобів регламентації розподільчих відносин в країнах, обраних в якості «зразка», відповідати викликам постіндустріального суспільства. Так, зростання розриву між доходами найзаможніших і загальної маси суспільства, нерівномірність розподілу тягаря глобальної кризи між різними соціальними групами та неспроможність забезпечити рівний доступ широких верств населення до ресурсів, необхідних для розвитку й накопичення людського капіталу, нині свідчать про низку гострих проблем, властивих тим системам організації оплати праці, на які орієнтується сучасне українське суспільство.

Аналіз останніх публікацій та виділення невіршеної частини проблеми. Бачення майбутнього системи відносин розподілу між найманими працівниками і роботодавцями, зокрема щодо перспективних форм організації оплати праці, досі залишається суперечливим. Прибічники теорії людського капіталу

вважають, що інформатизація й інтелектуалізація економіки й праці зумовили принципово нову систему диференціації доходів, за якої в основі особистого добробуту стоїть вже не власність на матеріальні ресурси, а знання й здібності, затребувані сучасним ринком. При цьому, вони вважають, що ані зростання рівності розподілу доходів, ані збільшення чисельності середнього класу не належить до безпосередніх і закономірних результатів функціонування такої нової системи розподілу: вона лише знімає обмеження, пов'язані з концентрацією власності на матеріальні ресурси, але не гарантує, що новими можливостями зможуть скористатися всі або хоча б переважна частина суспільства. Зокрема, люди, які не змогли вчасно опанувати затребувані економікою знання і навички, закономірно опиняться на нижчих рівнях соціальної ієрархії, потерпаючи при цьому як від майнової нерівності, так і від неспроможності скористатись тими вигодами людського капіталу, що пов'язані з раціоналізацією споживацької поведінки та зростанням комунікативних можливостей: «Тим не менш, невидима рука ринку рухає і ринком праці. Оскільки знання є головним джерелом вартості, варто очікувати, що вигоди одержуватимуть ті, хто працює головою, а всі шишки випадають тим, хто цього робити не вміє»¹. На думку прибічників цієї теорії, ринкові механізми конкуренції так само жорстко, як і раніше, карають за помилки у виборі сфери застосування власного ресурсу чи за недостатні інвестиції в створення його запасу. Вони вважають, що надмірна

¹ Дж. А. Стюарт Интеллектуальный капитал – новый источник богатства организаций – Пер. с англ. В Ноздриной, М. : Поколение – 2007. – 368 с.

соціалізація розподілу ресурсів, необхідних для формування людського капіталу, надлишкове втручання державних структур і виведення багатьох сфер життєзабезпечення суспільства (зокрема, освіти й медицини) за межі комерційних принципів діяльності зумовлює вагомі втрати і загрози для його розвитку². Відповідно, й інститут оплати праці має бути підпорядкованим завданню заохочення максимально ефективних інвестицій в людський капітал, а не вирівнювання доходів. Його функціонування має виправдовувати все більші інвестиції в освіту і трудову мобільність, що неможливо без зростання диференціації і збереження жорсткої конкуренції за доступ до нових ключових для забезпечення індивідуального і суспільного добробуту ресурсів – актуальних знань, компетенції та процедур, що втілюються у формі людського, структурного і споживацького капіталу.

Прибічники теорії соціалізації капіталу виходять з того, що нова якість стосунків між соціальними групами в суспільстві необхідно зумовлена розвитком техніки і технологій, отже розширення чисельності середнього класу та поліпшення життєвого рівня переважної маси населення стає закономірним результатом поєднання сучасної технологічної бази виробництва із конкурентним ринком і трансформацією таких інститутів ринкової економіки як фірма, контракт, влада і власність. Зокрема, теоретик суспільства загального добробуту Л. Ерхард вважав, що поєднання конкуренції із прозорою соціально спрямованою політикою уряду дозволить виявити і реалізувати потенціал вільної та взаємовигідної взаємодії в господарській сфері: «...Соціальний сенс ринкового господарства в тому і полягає, що будь-який успіх економіки, будь-яке досягнення раціоналізації, будь-яке підвищення продуктивності праці йде на благо всьому народові та слугує кращому задоволенню потреб споживачів». В. Д. Якубенко вбачає, що інституціональні трансформації постіндустріального суспільства підпорядковані перетворенню власності на джерело загальносуспільного добробуту, а праці – на форму самовираження і активної участі людини у формуванні ресурсних передумов життєзабезпечення індивіда і соціуму³.

Третім напрямом наукового осмислення процесів трансформації інститутів соціально-трудоких відносин і, зокрема, оплати праці можна вважати роботи П. Кругмана, В. Іноземцева, К. Поланьї та інших вчених, які наполягають на обмеженості перспектив розвитку суспільства в межах ринкових, капіталістичних інститутів. Зокрема, П. Кругман наполягає, що

тенденції соціалізації розподілу і перетворення заробітної плати на джерело добробуту переважної більшості населення зумовлені не закономірностями стихійної трансформації капіталізму, а є, більшою мірою, результатом державного регулювання⁴. Так зростання протягом другої половини ХХ ст. в розвинутих країнах купівельної спроможності середньої заробітної плати і частки оплати праці в складі сукупних доходів суспільства вчений пояснює не закономірним сприйняттям бізнесом принципів соціального партнерства як необхідної умови підтримання глобальної конкурентоспроможності, а лише домінуванням політичних партій соціальної спрямованості в політичному житті таких держав. Відповідно, вирівнювання пропорцій розподілу суспільного продукту не виражає необхідну зміну форм адаптації суб'єктів ринку до вимог конкуренції, а є результатом заміщення ринкових механізмів державним регулюванням, що примусило власників засобів виробництва створити більш сприятливі умови для відтворення особистісного чинника виробництва.

Мета статті. Виявити місце постсоціалістичних економік у процесах глобальної трансформації розподільчих відносин між найманими працівниками і роботодавцями та сформулювати рекомендації щодо вдосконалення державного регулювання оплати праці в Україні з урахуванням загальних закономірностей становлення моделі розподільчих відносин постсоціалістичних економічних систем.

Викладення основного матеріалу статті. Ми виходимо з пріоритетності соціально-економічного аспекту нової структуризації оплати праці, що відбувалась у розвинутих країнах протягом ХХ ст. і відбивала процеси розмивання соціальних статусів головних суб'єктів відносин з приводу оплати праці, якісну трансформацію їх економічних інтересів, мотивів участі у виробництві й ставлення до його результатів і ресурсного забезпечення.

Так, залучення найманих працівників до розподілу прибутків у формі, наприклад, бонусних виплат за результатами роботи протягом кварталу ілюструє оновлення рис соціального статусу «найманого працівника». Те саме можна сказати про залучення працівників до одержання доходів від власності через поширення серед них пакетів акцій компанії, що використовує їх послуги праці. У таких випадках не просто змінюється набір показників, від яких залежать розміри винагороди за працю, а й в складі оплати праці з'являються доходи, розміри яких регулюються іншими, відмінними від заробітної плати, закономірностями. Місце одержувачів таких доходів у

² Becker G.S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964

³ Якубенко В. Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 252 с.

⁴ Кругман П. Кредо ліберала / Центр досліджень постіндустріального общества. М.: Європа, 2009. – 368 с.

суспільстві, їх роль, мотиви, ставлення до цілей і результатів виробництва принципово відрізняється від класичного бачення найманого працівника. Тут трансформація структури оплати праці, що відбувалась протягом ХХ ст., виражає розвиток відносин власності, форми взаємної адаптації економічних відносин, системи суспільних інститутів й динамічно оновлюваної технологічної бази виробництва. Залишаючи питання про першоджерело такої взаємної адаптації за межами цього дослідження, відзначимо лише, що впровадження досягнень НТП в господарську практику в ХХ ст. викликало потребу в оновленні багатьох суттєвих рис найманої праці, зокрема й щодо структури оплати праці й місця в ній заробітної плати. Так, зі збереженням типових для ХХ ст. рис соціального статусу «найманий працівник» структура оплати праці вичерпується лише тими доходами, що за природою є витратами виробництва і виражають частину необхідного продукту суспільства й розміри яких тяжіють до граничної продуктивності праці. Така структура оплати праці адекватна вимогам індустріального виробництва, де типовий найманий працівник – це виконавець чітко визначеного набору трудових операцій, кожна з яких може легко контролюватись за невеликою кількістю параметрів, значущих для цільової функції підприємства (для класичного індустріального капіталізму – одержання максимального прибутку). Така ідеологія організації поєднання особистісного ресурсу з матеріальними умовами виробництва вершини свого розвитку досягла в тейлористській концепції організації праці. Однозначна специфікація вимог до процесів і продуктів праці, висока спеціалізація, оптимальні знаряддя праці й трудові прийоми, що використовують працівники, приводячи їх в дію, раціональні режими праці та жорстка система позитивних і негативних стимулів (здебільшого – додаткових розмірів заробітної плати і штрафів) – ось усі важелі, що забезпечували суспільно необхідний рівень продуктивності праці в індустріальному виробництві. За таких умов, людина – учасник виробництва – орієнтована на задоволення базових потреб, на спосіб життя, який гармонійно поєднується з її функціями у виробництві. Великий обсяг знань і творче ставлення до своєї роботи скоріше заважають, ніж допомагають, більшості працівників гармонійно вписатись у виробничу систему індустріального суспільства. Зовнішні стимули ґрунтуються на принципі «батого і пряника». По-перше, застосовуються в разі, якщо вимоги технології і організації виробництва не дотримані в певному трудовому процесі (штраф), по-друге – коли трудовий процес відбувався відповідно до чітко визначених, формалізованих і легко контрольованих вимог. Класична для індустріального суспільства система відтворення здатності до праці, передбачає органічну єдність складових (включно із

структурою оплати праці, яка вичерпується заробітною платою), що відповідають одне одному: рівень кваліфікації і трудових зусиль в поєднанні з технологічними можливостями індустріального виробництва визначають рівень продуктивності праці і, відповідно, рівень винагороди за працю, а значить – спосіб життя і можливості для професійного розвитку переважної більшості працівників. В свою чергу, такі можливості професійного розвитку визначають рівень кваліфікації і трудових зусиль типового працівника, що, в свою чергу, відповідають вимогам індустріальної технології. Так формується врівноважена система, що відтворює сама себе, доки поступові кількісні зміни, що тривали в розвинутих країнах практично всю другу половину ХХ ст., не зумовили якісне радикальне оновлення всієї системи відносин із приводу поєднання матеріального і особистісного чинника.

Поширення праці нового типу вимагає не просто нових процедур організації праці, а зміни соціального статусу найманого працівника, подолання його відчуженості від засобів і результатів виробництва. Передумовою цих процесів в розвинутих країнах стало залучення найманих працівників до розподілу прибутків, збільшення частки надходжень від власності в сукупних доходах найманих працівників. Таким чином, структура оплати праці в сучасних розвинутих економічних системах відповідає якісно новим рисам соціального статусу найманого працівника. «Розмивання» цього статусу, позбавлення його багатьох рис, притаманних йому в індустріальній економіці, виражається, значною мірою, саме через урізноманітнення складових оплати праці, доповнення заробітної плати доходами від власності й виконання таких підприємницьких функцій як прийняття на себе ризику і запровадження інновацій в господарську діяльність.

Сучасне тлумачення поняття «оплата праці» передбачає, що, окрім заробітної плати, в основі розмірів якої гранична продуктивність праці, на доходи і рівень життя найманих працівників суттєво впливають доходи, що мають якісно відмінну від заробітної плати природу, розміри яких визначаються іншими закономірностями, ніж ті, що регулюють рух заробітної плати. Так, класичні чинники доходності підприємницької діяльності (інноваційність певної сфери бізнесу, здатність фірми створювати й утримувати конкурентні переваги, макроекономічна ситуація та місце країни в світовому поділі праці, ситуація на ринку позичкових засобів, прибутковість альтернативних фінансових інструментів тощо) стають безпосередніми чинниками доходів найманих працівників, при цьому формуючи не розбіжності, а тотожності в системі економічних інтересів найманих працівників і власників засобів виробництва. Тому, здебільшого, саме зміни структури оплати праці, позбавлення

заробітної плати монопольного значення єдиного джерела доходів найманих працівників виражає результати трансформації відносин найманої праці в розвинутих країнах і виступає неодмінним елементом формування інноваційної моделі економічного розвитку.

Вагомий вплив на трансформацію інституту найманої праці спричиняє також набуття знаннями і творчими, унікальними здібностями людини значення провідного, лімітуючого чинника виробництва. Заробітна плата вже не зводиться до відтворення фізичних й моральних сил працівника. Здатність заробітної плати забезпечувати задоволення таких базових потреб вже не відрізняє її від трансфертів і виводиться за межі мотиваційного механізму. Відтворювальна функція безпосередньо пов'язана з мотиваційною лише в індустріальному суспільстві. У сучасній економіці інституту оплати праці мають створюватися достатні стимули для таких обсягів інвестицій в людський капітал, що забезпечать конкурентоспроможність національного виробництва на глобальних ринках, а така конкурентоспроможність забезпечується лише перевагами в накопичених знаннях, потенціалі інноваційної діяльності. Тому трансформується сама економічна природа інституту оплати праці. Задоволення базових потреб, відтворення фізіологічної здатності до праці в сучасних провідних економічних системах все більше виводиться за межі економічних відносин, стає нормою, вбудованою в базові соціальні принципи функціонування всіх інститутів суспільства, в тому числі – й інституту заробітної плати. Достатність заробітної плати для відновлення фізіологічної здатності до праці перестає бути критерієм якості функціонування цього суспільного інституту: ця вимога виконується априорі й практично не залежить від індивідуальних особливостей працівника чи підприємства. Якщо певні обставини зумовлюють для суб'єкта господарювання неможливість виконання навіть такої базової функції заробітної плати, то система соціального страхування, інші механізми суспільної солідарності гарантують розмір виплат для працівників, який буде достатнім для задоволення базових потреб. Якість функціонування інституту оплати праці оцінюється вже за мірою виконання завдань більш високого рівня: зокрема за здатністю мотивувати до достатнього рівня інвестицій в людський капітал, до достатньої якості освіти й готовності до інновацій. Тому інститут оплати праці в країнах, де найбільш виражено виявляються ознаки становлення постіндустріальної економіки, являє собою якісно відмінне від звичного для індустріальної економіки утворення. Це вже не сукупність механізмів підтримання життєдіяльності працівника, а система довгострокового інвестування в людський капітал, у накопичення компетенцій, поліпшення

здоров'я, мотивації, трудової і соціальної мобільності працівника.

Показово, що більш високі темпи лібералізації соціально-трудова відносин, залучення господарського комплексу країни до участі в процесах інтернаціоналізації виробництва і глобалізації не стали для постсоціалістичних країн значущим чинником переважання рис, притаманних постіндустріальній моделі соціально-трудова відносин, закріпленню принципів соціального партнерства та високих стандартів плати й продуктивності праці. Наприклад, в Польщі, де радикальність реформування економіки в напрямку лібералізації ринків і відкритості щодо зовнішньоекономічних відносин була однією з найвищих серед постсоціалістичних країн. Інститути оплати праці тривалий час залишались чинником необґрунтованого зростання диференціації оплати праці різних професійно-кваліфікаційних груп. Так середня (незважена) за період 2001–2007 рр. частка оплати праці в складі ВВП становить у Польщі 37,65%, що є одним з найнижчих показників досліджуваної сукупності національних економік постсоціалістичних країн (табл. 1). Крім того, частка оплати праці у ВВП спадала з часом також протягом усього періоду 2000–2007 рр. При цьому, середньгеометричний темп зростання продуктивності праці в цій країні за період 2003–2010 рр. є одним із найвищих в досліджуваній групі: 104,63%. На тлі близького до моди досліджуваної сукупності національних економік значення рівня безробіття, наведена сукупність макроекономічних показників характеризує функціонування інституту оплати праці в Польщі як такі, що не відповідають принципам соціального партнерства та сприяють значному зростанню нерівності розподілу доходів. Така риса національного інституту оплати праці негативно позначається не лише на показниках рівня життя, якості людського капіталу та економічних передумовах його розширеного відтворення, а й на забезпеченості економіки висококваліфікованими і добре вмотивованими кадрами. Важливою, на нашу думку, рисою польської економіки й економіки інших постсоціалістичних країн є від'ємна кореляція здатності країни зберігати бажані параметри функціонування економіки в умовах глобального погіршення макроекономічної кон'юнктури і міри соціалізованості розподілу ВВП. Наприклад, кризовий 2009 р., який для всіх постсоціалістичних країн став роком погіршення показників ВВП та безробіття, саме для Польщі характеризується найменш негативною динамікою цих показників. Так, рівень безробіття підвищився лише на 1,1 в. п., а в більшості країн досліджуваної групи з вищою часткою оплати праці в складі ВВП – більше ніж на 2,5 в. п. Показник продуктивності праці Польщі в 2009 р. збільшився порівняно із 2008 р., а практично в усіх інших країнах досліджуваної групи – суттєво скоротився. Така

властивість постсоціалістичних економік принципово відрізняє їх від розвинутих економічних систем, для яких властивим є радикально інший зв'язок між мірою соціалізації структури ВВП (часткою оплати праці в складі валової доданої вартості) й стійкістю економіки щодо впливу глобальної фінансової кризи. Здатність протистояти глобальним кризовим явищам притаманна тим економічним системам, які характеризуються більшою мірою соціалізації, більш рівномірним розподілом доходів між різними верствами населення й масштабнішим перерозподільчим впливом державного сектору. До аналогічних висновків призводять і результати роботи з більш розгалуженими масивами соціально-економічних показників, що містяться, наприклад, у Звіті з людського розвитку⁵. Про значний позитивний вплив соціального клімату, згуртованості суспільства, схильності його членів до компромісних шляхів спільної реалізації економічних інтересів представників різних соціальних груп та готовності індивідів й організацій до самообмеження пише, зокрема, А. М. Колот⁶. Він ґрунтується саме на досвіді розвинутих країн з усталеними традиціями соціалізації ринкової економіки. Водночас, в країнах, де ринкові інститути, зокрема й у сфері оплати праці, мають нетривалу сучасну історію формування, соціалізація має, здебільшого, примусовий характер, єдиним її джерелом залишається держава (яка силою примусу спонукає бізнес до дотримання деяких принципів соціальної солідарності). Відповідно, й успіхи щодо такої соціалізації не стають запорукою більшої стійкості країни до негативних впливів світової економічної кон'юнктури. Така відмінність ролі й значення соціалізації інститутів розподілу (зокрема, й оплати праці) в провідних ринкових країнах, і країнах з трансформаційною економікою, де інститути соціалізації ринку характеризуються високою централізацією та провідною роллю держави, слугує важливою передумовою коректного розуміння багатьох сучасних тенденцій зміни ролі державного регулювання.

Підтвердженням наведеного вище слугує і виражена обернена залежність між рівнем продуктивності праці й часткою заробітної плати в складі ВВП у досліджуваній сукупності країн (табл. 2).

Так, у групі країн, що мають продуктивність праці вище середньої, в досліджуваній сукупності половина має меншу за середню частку заробітної плати в структурі ВВП. Так само і більшість країн із досліджуваної групи, що мають вищі за середні в групі темпи зростання продуктивності праці, мають менші за середні в групі показники темпів зростання частки

оплати праці в складі ВВП (табл. 2). Лише дві країни протягом досліджуваного періоду мають одночасно вищу за середню в групі (незважаючи на продуктивність праці й частку оплати праці у ВВП – Угорщина і Чехія. Інші країни, яким властиві здебільшого вищі за середні рівні продуктивності праці (Польща і Словаччина), характеризуються меншою за середню часткою оплати праці в складі ВВП. Серед країн, яким для більшості років досліджуваного періоду властива нижча за середню в групі продуктивність праці (Україна, Румунія і Росія) лише в Румунії частка оплати праці менша за середню в досліджуваній групі країн значення протягом більшості років облікового періоду – в Україні й Росії превалює вища за середню частка оплати праці в складі ВВП.

Така ж залежність спостерігається й між темпами зростання продуктивності праці й темпами зростання частки заробітної плати в складі ВВП. Серед країн, що характеризуються вищими темпами зростання продуктивності праці, переважають від'ємні темпи приросту частки оплати праці в структурі ВВП, а країни, де темпи зростання продуктивності праці порівняно нижчі, характеризуються вираженим зростанням частки оплати праці в складі ВВП.

Відповідно, для країн з постсоціалістичною економікою соціалізація розподілу і підвищення частки оплати праці в складі ВВП вступає в суперечність із вимогами економічної ефективності. Ця особливість зумовлена, здебільшого, примусовим характером такої соціалізації та монополізацією державою функції рушійної сили поширення соціального партнерства. У такій ситуації замість інвестицій в людський капітал із боку бізнес структур і економічно активного населення спостерігається масштабне вилучення державою новоствореної вартості із сектору підприємств на користь фінансування державних програм, яким властива надзвичайно низька соціально-економічна ефективність й відірваність напрямів використання акумульованих урядом ресурсів від реальних потреб економіки і ринку праці. Тому розширення участі бізнесу у фінансуванні вирішення соціальних проблем власного персоналу і суспільства загалом, яке передбачає, зокрема, розширення структури оплати праці, формування ефективних (із точки зору мінімізації трансакційних витрат) механізмів визначення розмірів і напрямів використання незарплатних складових оплати праці є невід'ємною складовою процесів становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в постсоціалістичних країнах.

Висновки. По-перше, за результатами аналізу статистичних даних, що характеризують міру соціалі-

⁵ Доклад о развитии человека 2010, 20-е, юбилейное издание. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Издательство «Весь мир». – 2010.

⁶ Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – 2-ге видання, без змін. – К. : КНЕУ, 2008 – С. 89

Таблиця 1*

Характеристики макроекономічних передумов становлення і соціалізації інституту оплати праці в деяких постсоціалістичних країнах

Країна	Показники	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Росія	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	7845	8595			10294	11090	1856	12879	14015	14767	13617	14166
	Темпи зростання продуктивності праці, %						107,73	16,74	693,91	108,82	105,37	92,21	104,03
	Темпи зростання ВВП, %	4,1	1	5,1	4,7	7,3	7,2	6,4	8,2	8,5	5,2	-8,2	3,2
	Рівень безробіття	9,5	10,6	9	7,9	8,2	7,8	7,2	7,2	6,1	6,3	8,4	7,5
Польща	Частка оплати праці у ВВП		40,2	43	46,8	47,1	46	43,8	44,6	46,7			
	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	9072	11814			12618	13298	13786	14655	15656	16459	16707	17326
	Темпи зростання продуктивності праці, %						105,39	103,67	106,30	106,83	105,13	101,51	103,71
	Темпи зростання ВВП, %	7	4,3	1,2	1,4	3,9	5,3	3,6	6,2	6,8	5,1	1,6	3,8
Угорщина	Рівень безробіття	13,3	16,1	18,3	20	19,7	19	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6
	Частка оплати праці у ВВП		40,2	41	39,1	38,2	36,2	35,8	35,5	35,2			
	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	11518	13930			15641	16385	16938	17580	17744	17922	16749	16983
	Темпи зростання продуктивності праці, %						104,76	103,38	103,79	100,93	101,00	93,45	101,40
Словаччина	Темпи зростання ВВП, %	1,5	4,9	3,8	4,1	4	4,5	3,2	3,6	0,8	0,8	-6,7	1,2
	Рівень безробіття	5,6	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10	11,2
	Частка оплати праці у ВВП		44,7	44,8	45,5	45,8	45,9	46,5	46	46,1			
	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	10817	12698			14456	15178	16175	17537	19362	20454	19433	20169
Румунія	Темпи зростання продуктивності праці, %						104,99	106,57	108,42	110,41	105,64	95,01	103,79
	Темпи зростання ВВП, %	7,9	1,4	3,5	4,6	4,8	5,1	6,7	8,5	10,5	5,8	-4,8	4
	Рівень безробіття	13,1	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12	14,4
	Частка оплати праці у ВВП		40,6	39,8	41,2	38,8	36,8	37,2	36,8	36,4			
Чехія	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	7180	6930			8196	8925	9327	10092	10759	11580	10786	10675
	Темпи зростання продуктивності праці, %						108,89	104,50	108,20	106,61	107,63	93,14	98,97
	Темпи зростання ВВП, %	7,2	2,4	5,7	5,1	5,2	8,5	4,2	7,9	6,3	7,3	-7,1	1,3
	Рівень безробіття		7,3	6,8	8,6	7	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3
Чехія	Частка оплати праці у ВВП		41,1	40,7	39,8	37,5	37,1	39,2	38,4	38,4			
	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	15599	16887			18392	19207	20366	21683	22888	23211	22118	22578
	Темпи зростання продуктивності праці, %						104,43	106,03	106,47	105,56	101,41	95,29	102,08
	Темпи зростання ВВП, %	5,9	3,6	2,5	1,9	3,6	4,5	6,3	6,8	6,1	2,5	-4,1	2,3
Україна	Рівень безробіття	4,1	8,7	8	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3
	Частка оплати праці у ВВП		46,2	42,3	42,6	46,6	42,7	43,1	43,1	42,9			
	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	3920	3706			4793	5416	5605	6058	6578	6766	5793	6055
	Темпи зростання продуктивності праці, %						113,00	103,49	108,08	108,58	102,86	85,62	104,52
Україна	Темпи зростання ВВП, %	-12,2	5,9	9,2	5,2	9,6	12,1	2,7	7,3	7,9	2,3	-14,8	4,2
	Рівень безробіття	5,6	11,6	10,9	9,6	9,1	8,6	7,2	6,8	6,4	6,4	8,8	8,1
	Частка оплати праці у ВВП		42,3	42,33	45,67	45,70	45,623	49,07	49,37	48,83	49,62	49,42	49,70

* Джерело: Статистичний щорічник України за 2010р. – ТОВ «Август трейд» / за ред. А.Г. Осаулєнка – Київ 2001р., – 560с., Соколик М. П. Продуктивність та оплата праці за паритетом купівельної спроможності в Україні та інших країнах: порівняльний аналіз / Економіка і прогнозування, 2011 р.

Таблиця 2

Продуктивність праці і частка оплати праці у ВВП як відношення до середнього в групі досліджуваних країн*

Країна	Показники	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Росія	Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі	83,27	80,69	85,39	86,74	15,46	89,72	91,69	92,99	90,60	91,86
	Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі		95,29	110,01	110,91	104,05	106,27	110,99			
Польща	Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі	96,29	110,91	104,66	104,01	114,81	102,09	102,42	103,65	111,17	112,35
	Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі		95,29	89,22	87,28	85,05	84,59	83,66			
Угорщина	Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі	122,25	130,78	129,74	128,15	141,06	122,47	116,08	112,86	111,44	110,12
	Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі		105,96	106,97	110,67	110,46	109,61	109,56			
Словаччина	Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі	114,81	119,21	119,91	118,71	134,71	122,17	126,66	128,80	129,30	130,78
	Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі		96,24	90,62	88,73	88,37	87,69	86,51			
Румунія	Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі	76,21	65,06	67,98	69,81	77,68	70,30	70,38	72,92	71,77	69,22
	Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі		97,43	87,59	89,45	93,12	91,50	91,26			
Чехія	Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі	165,57	158,54	152,56	150,22	169,61	151,05	149,73	146,17	147,17	146,40
	Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі		109,52	108,84	102,95	102,39	102,70	101,96			
Україна	Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі	41,61	34,79	39,76	42,36	46,68	42,20	43,03	42,61	38,55	39,26
	Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі		100,27	106,75	110,00	116,56	117,63	116,05			

* Джерело: Розраховано автором за даними табл. 1

лізації інституту оплати праці, досягнуті країнами результати щодо продуктивності праці й стійкості економіки до негативного впливу глобальних фінансово-економічних криз, можна виділити таку важливу для визначення завдань і пріоритетів державного регулювання оплати праці тенденцію: для країн із трансформаційною постсоціалістичною економікою, на відміну від розвинутих ринкових економічних систем, більша міра соціалізації інституту оплати праці (менші показники диференціації оплати праці, більша частка оплати праці в складі ВВП) пов'язана із гіршими досягненнями щодо продуктивності праці та більшою вразливістю економіки до негативного впливу глобальних фінансово-економічних криз. Така властивість трансформаційних економік пояснюється примусовим характером соціалізації інституту оплати праці. За цих умов зростання участі бізнесу у фінансуванні вирішення соціальних проблем суспільства відбувається не у формі стихійної адаптації суб'єктів господарювання до нових вимог конкуренції, а за провідної ролі держави, яка силою примусу вимушена вилучати більші обсяги доходів для реалізації державних соціальних програм. У межах цих програм ресурси здебільшого використовуються з низькою ефективністю та у відриві від реальних потреб економічного розвитку.

По-друге, протягом ХХ ст. у країнах з високою соціально-економічною ефективністю національного господарства сформувалась тенденція, згідно якої модель економічного розвитку, заснована на високій продуктивності праці й високому рівні її оплати, передбачає розширення джерел доходів типового найманого працівника. Відбувається залучення представників цієї соціальної групи до розподілу підприємницького прибутку, доходів від власності, що призводить до розмивання соціальних статусів учасни-

ків суспільного виробництва та відповідає новій ролі найманої праці в системі чинників постіндустріального виробництва.

По-третє, у вітчизняній економіці значною мірою простежується негативна тенденція суперечливості вирішення двох головних проблем функціонування інституту оплати праці. Зокрема, зростання соціальної спрямованості цього інституту досягається, переважно, завдяки посиленню державного тиску (зокрема, зростання податкового навантаження на фонд оплати праці й застосування більш жорсткої системи державного контролю за дотриманням соціальних гарантій, передбачених законодавством). Тому ціною такого поліпшення відповідності оплати праці соціальним критеріям стає вагоме погіршення економічної ефективності. Це відбувається, переважно, через пригнічення інноваційної й інвестиційної активності суб'єктів господарювання, що позбавляє виробничі структури ресурсів для підвищення продуктивності праці, а отже – й рівня її оплати.

З іншого боку, виражена підпорядкованість інституту оплати праці пріоритету економічної ефективності (зростанню продуктивності й рівня оплати праці) супроводжується значними втратами джерел фінансування соціальної сфери, досягається у вітчизняних умовах або на тлі тінізації значної частини винагороди найманих працівників, або за умов концентрації вигаду від зростання продуктивності в руках незначного за чисельністю кола найбільш кваліфікованих, конкурентоспроможних і мобільних працівників. Водночас, масштаби сфери застосування праці із високим рівнем оплати залишаються малими. Участь власників засобів виробництва у фінансуванні розвитку персоналу й вирішенні його соціальних проблем є епізодичною й загалом нетиповою складовою інституту оплати праці у вітчизняній постсоціалістичній економіці.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Т. Кір'ян, к.е.н. — шеф-редактор

О. Варецька, к.е.н. —
головний редактор

В. Адаменко

Д. Богиня, д.е.н.

І. Бондар, д.е.н.

О. Грішнова, д.е.н.

Г. Дмитренко, д.е.н.

Л. Дроздова

А. Колот, д.е.н.

Ю. Куліков, д.е.н.

Е. Лібанова, д.е.н.

О. Новікова, д.е.н.

М. Папієв, к.е.н.

І. Петрова, д.е.н.

М. Шаповал, к.е.н.

Вимоги до змісту та оформлення статей, що подаються до друку в журналі «Україна: аспекти праці»

Рукопис надсилається до редакції поштою в одному примірнику з підписом автора і датою. У цьому ж конверті має бути диск або дискета з електронним варіантом статті.

До статті додається:

— рецензія;

— анотації (обсягом 2–3 речення) українською, російською, англійською мовами та ключові слова українською мовою.

Наголошуємо на тому, що англomовний варіант анотації не може бути зроблений шляхом застосування автоперекладача. Статті з некоректним перекладом анотації на англійську не розглядаються;

— відомості про автора (авторів): прізвище, ім'я та по батькові (повністю), місце роботи, посада, науковий ступінь, домашня та службова адреси, контактні телефони.

Вимоги до змісту.

Зміст статті має відповідати напряду журналу. Відповідно до вимог ВАК стаття має містити такі складові:

- постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;

- аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано

розв'язання проблеми і на які спирається автор; виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття;

- постановка завдання;

- виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;

- висновки за результатами проведеного дослідження та перспективи подальших розвідок.

Вимоги до оформлення.

Обсяг статті — 10–14 сторінок (шрифт Times New Roman, 12 кегль, міжрядковий інтервал — 1,5).

Рисунки, таблиці, графіки та діаграми подаються у вигляді, що дозволяє їх коригування (Word, Excel — 98-2003), і мають бути чорно-білими. Не допускається розміщення у статті сканованих з інших видань таблиць, графіків, діаграм та рисунків. Послідовна нумерація рисунків і таблиць арабськими цифрами (Рис. 1; Табл. 1), а також посилання на них у тексті — обов'язкові.

Бібліографічний опис джерела наводиться на тій сторінці, що й посилання на це джерело й оформлюється згідно з ДСТУ 7.1 — 2006.

Засновники — НДІ праці і зайнятості населення
Мінпраці та НАН України, фірма «Праця».

Реєстраційне посвідчення КВ № 4270, видане
Держкомінформполітики 5 червня 2000 р.
Індекс — 74541

Затверджено до друку рішенням Вченої Ради
НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН
України, протокол № 5 від 15 травня 2012 р.

Опубліковані матеріали відбивають точку зору
авторів, яка може не збігатися з точкою зору
редколегії журналу.

Відповідальність за вірогідність інформації,
фактів та інших відомостей, посилань
на нормативні акти, цитати, власні імена
несуть автори публікацій.

Адреса редакції:

Україна, 01030, м. Київ, вул. І. Франка, 15.
Тел.: (044) 234-03-02,
Тел./Факс: (044) 454-86-28
E-mail: prat1@gala.net

Над випуском працювали:

О. Варецька, к.е.н. —
головний редактор
Д. Верба —
науковий редактор
А. Нечипоренко —
літературний редактор,
коректор
О. Терещенко —
комп'ютерний набір
Т. Пташук — дизайн,
комп'ютерна верстка



Набір, верстка фірми «Праця»

Підписано до друку: 03.05.2012 р.

Формат 60 × 84^{1/8}

Друк офсет.

Ум.-друк. арк. 6,07

Надруковано в друкарні фірми «ВПОЛ».

Адреса: ЗАТ «ВПОЛ», ДК № 15.

03151. Київ, вул. Волинська, 60.

Замовлення №

Наклад 1235 пр.