



# ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

УДК 331.215:331.28

Цимбалюк С.О.,  
д-р екон. наук, доцент, професор кафедри  
управління персоналом та економіки праці,  
Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана

## АНАЛІЗ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СФЕРІ ОСВІТИ З ПОГЛЯДУ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Tymbaliuk S.O.,  
dr.sc.(econ.), assoc. prof., professor at the department of  
personnel management and labour economic,  
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

## ANALYSIS OF LABOR REMUNERATION POLICY IN THE EDUCATION SECTOR FROM THE POINT OF VIEW THE DECLINE LABOR CONCEPT

**Постановка проблеми.** У теорії та практиці імплементації концепції гідної праці чільне місце посідають питання оплати праці. Гідна оплата праці є важливою складовою концепції гідної праці. Заробітна плата, яку одержують наймані працівники, посідає основне місце у створенні належних умов для відтворення їхньої здатності до праці, професійного зростання, забезпечення якості життя. Від її розміру залежить добробут найманих працівників та їхніх родин. Розмір заробітної плати визначає можливості людини задовольняти потреби, розвиватися, зміцнювати здоров'я та підтримувати працездатність, що, безперечно, є пріоритетним з погляду концепції гідної праці.

З-поміж очікуваних результатів реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки – розроблення та введення в дію політики щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості [14]. Задекларована політика заробітної плати та доходів спрямована на розв'язання трьох основних проблем — заборгованості з виплати заробітної плати, неадекватного рівня мінімальної заробітної плати та гендерного розриву в оплаті праці чоловіків і жінок.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питань гідної оплати праці займалися вчені: В. Антонюк [2], Н. Волгін [3], О. Дороніна [8], Т. Кір'ян [9], Т. Перегудова [11], А. Федченко [15], О. Шемяков [16], Т. Юзько [17] та ін. Праці вчених присвячені питанням розробки змістових характеристик, що розкривають сутність гідної оплати праці (заробітної плати), а також аналізу політики оплати праці на національному рівні з погляду реалізації концепції гідної праці.

Незважаючи на інтерес науковців до питань гідної праці, зокрема її оплати, а також підвищений інтерес до цієї проблематики з боку державних органів влади, політичних діячів, інститутів громадянського суспільства, поняття “гідної оплати праці” залишається не достатньо дослідженим, потребує розробки інструментарій оцінювання політики оплати праці з погляду гідної праці на різних рівнях, а також опрацювання рекомендацій щодо імплементації концепції гідної праці в практику оплати праці.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методологічних засад, що розкривають зміст поняття “гідна оплата праці”, розробка індикаторів оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні та аналіз політики оплати праці у сфері освіти за розробленими індикаторами та стандартами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поширеним є трактування гідної заробітної плати як заробітної плати, що забезпечує розширене відтворення людського та трудового потенціалу, економічну свободу найманому працівникові та його родині [1]. За такого підходу єдиною ознакою гідної оплати праці є її рівень.

Т. Юзько розглядає гідну оплату праці з позицій її можливості забезпечити працівникові гідний рівень життя [17, с. 21].

Звужений погляд до тлумачення поняття “гідна заробітна плата” притаманний Т. Кір’ян, Ю. Кулікову та В. Сафонову, які останню розглядають як адекватний заробіток в умовах мотивованої продуктивної праці [9, с. 25].

Концепція гідної заробітної плати, на думку А. Федченко, передбачає забезпечення такого її рівня, який сприяє подоланню бідності та зменшенню нерівності [15, с. 120].

Спільним для наведених підходів є апелювання до єдиного критерію гідної оплати праці – її рівня, що нівелює значущість інших характеристик, зокрема об’єктивної диференціації, своєчасності виплати, прозорості, конкурентності тощо.

Ширше тлумачить поняття “гідна оплата праці” Н. Волгін. Під останньою вчений пропонує розуміти не тільки її відповідний рівень в номінальному та реальному обчисленні, але й гідну організацію, сучасні форми та системи, культуру і справедливість формування та нарахування, своєчасність виплати та ін. [3].

Близьким до розглянутого є підхід до трактування категорії «гідна оплата праці», запропонований В. Антонюк. Науковець пропонує її розглядати в двох аспектах: 1) як певний рівень оплати праці окремих працівників, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили й можливості розвитку людського потенціалу родини працівника, є адекватним його трудовим зусиллям та кваліфікації; 2) як відповідну систему оплати праці, яка забезпечує дотримання соціально-трудова прав найманих працівників, є справедливою та здійснюється з використанням сучасних досягнень організації заробітної плати на підприємствах і в установах [2, с. 7].

Від звуженого підходу до розгляду поняття “гідна оплата праці” відходить також О. Дороніна, виокремлюючи такі її характерні риси, як рівень заробітної плати, що відповідає світовим стандартам і вартості життя; справедлива заробітна плата стосовно інших працівників; відповідність кількості та якості праці; своєчасність виплати [8]. Зважаючи на перелічені науковцем риси, гідна оплата праці характеризується не тільки рівнем, а і справедливістю, об’єктивністю диференціації та своєчасністю виплати.

Заслугове на увагу підхід Т. Перегудової, яка пропонує тлумачити гідну оплату праці як складову гідної праці, що спрямована на дотримання основних функцій: відтворювальної, стимулювальної, оптимізаційної та соціальної [11, с. 36]. Позитивним є те, що автор також відходить від звуженого підходу до трактування гідної оплати праці й акцентує увагу на комплексному підході, що передбачає необхідність виконання заробітною платою усіх функцій.

Гідна оплата праці, на думку О. Шемякова, створює умови для попередження виникнення конфліктів у соціально-трудова сфері; поліпшує якість життя найманих працівників; сприяє розвитку людського потенціалу; активізує розвиток виробничої демократії [16].

Як бачимо, більшість науковців відходить від звуженого розуміння концепту гідної оплати праці, апелюючи до принципів справедливості в розподілі благ та доповнюючи базові характеристики інноваційними та ринковими компонентами.

Пропонуємо розглядати *гідну оплату праці* як організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати, що забезпечує: гідний рівень винагороди; справедливий розподіл граничного продукту, створеного найманим працівником, між власником і працівником; об’єктивну диференціацію заробітної плати; своєчасну виплату заробітної плати; транспарентність; неупереджене ставлення до працівників; задіяння ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використання інноваційних підходів до формування різних складників заробітної плати.

Для оцінювання поточного стану та тенденцій розвитку політики оплати праці через призму реалізації принципів гідної праці має бути сформований інструментарій та система індикаторів (показників, критеріїв), що характеризують гідну оплату праці. На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів гідної оплати праці та з урахуванням сформульованих концептуальних засад щодо її трактування нами сформовано набір індикаторів оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні, які наведено в табл. 1.

**Таблиця 1**

**Індикатори оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні**

Індикатор	Стандарт
1	2
Темпи зростання реальної заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), %	≥ 110
Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни	≥ 1
Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі)	Немає

продовження табл. 1

1	2
Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у виді економічної діяльності (галузі)	Немає
Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у виді економічної діяльності (галузі), %	>60
Заборгованість з виплати заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), грн	Немає
Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення галузевої угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так
Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної галузевої угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою галузевою угодою	≥ 1
Кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами	Усі
Співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100
Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдування) під час розроблення тарифних умов оплати праці відповідно до галузевої угоди	Так
Використання гнучких моделей оплати праці (встановлення не стабільних тарифних ставок, окладів, посадових окладів для відповідних професій, посад, кваліфікаційних груп, грейдів, а їх диференціація за рівнями чи встановлення діапазону) відповідно до галузевої угоди	Так
Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (прожиткового мінімуму) відповідно до галузевої угоди	≥ 1,1
Співвідношення тарифних ставок робітника останніх розрядів і тарифних ставок робітників 1-го розряду відповідно до тарифних сіток, які містить галузева угода	[2, 3]
Співвідношення посадових окладів перших керівників підприємств (їх заступників) і посадових окладів технічних службовців з найнижчими посадовими окладами відповідно до схем посадових окладів, які містить галузева угода	[4, 12]
Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчуженості) відповідно до тарифних сіток схем посадових окладів, які містить галузева угода, %	≥ 10
Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	Так
Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та (чи) в акціонерному капіталі на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так
Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так
Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так
Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) галузевої угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100

Джерело: складено автором

Одним з найважливіших показників, що характеризує політику оплати праці, є *розмір та динаміка реальної заробітної плати*. Динаміку номінальної та реальної заробітної плати у сфері освіти в Україні протягом 2010-2016 рр. наведено в табл. 2.

Таблиця 2

**Динаміка номінальної та реальної заробітної плати у сфері освіти в Україні протягом 2010-2016 рр.**

Показник	Рік						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Номінальна заробітна плата у сфері освіти, грн	1884	2077	2532	2696	2745	3132	3769
Індекс цін до 2010 р., %	100	108	108,65	100,3	111,76	166,69	169,37
Реальна заробітна плата у сфері освіти, грн	1884	1923,15	2330,46	2687,98	2456,07	1878,91	2225,31
Темпи зростання реальної заробітної плати, %	–	102,08	121,18	115,34	91,37	76,50	118,44

Джерело: складено автором на основі [10]

Якщо номінальна заробітна плата у сфері освіти протягом 2010-2016 рр. мала тенденцію до зростання, то темпи зростання реальної заробітної плати не відзначилися стійкою позитивною тенденцією, а в 2014 та 2015 рр. у зв'язку зі значними інфляційними процесами реальна заробітна плата у сфері освіти суттєво знизилася, що негативно характеризує політику оплати праці.

Наступний індикатор оцінювання політики оплати праці – *співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни*. За рівнем заробітної плати освіта належить до видів економічної діяльності з найнижчим рівнем оплати, причому протягом 2010-2016 рр. відставання заробітної плати у сфері освіти порівняно із середнім рівнем заробітної плати в економіці України збільшилося. Якщо співвідношення середньої заробітної плати в освіті із середнім рівнем заробітної плати в економіці України в 2010 р. дорівнювало 0,84, то в 2016 цей показник знизився до 0,73 [10].

Важливим показником, що характеризує політику оплати праці, є *частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму*. Протягом 2010-2016 рр. простежується позитивна динаміка цього показника: у 2006 частка працівників, які одержували заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму у сфері освіти, дорівнювала 6,4 %, а в 2016 – 2,9 % [10], тобто кількість таких працівників дещо зменшилась. Разом з тим прожитковий мінімум на сьогодні не є дієвим соціальним стандартом, а отже, зазначений показник не віддзеркалює рівень матеріального добробуту працівників й наявність умов для повноцінного відтворення робочої сили.

Отже, показники рівня та динаміки заробітної плати у сфері освіти негативно характеризують політику оплати праці з погляду забезпечення гідної праці. Низький рівень винагороди за працю, що не забезпечує розширене відтворення робочої сили, суттєве відставання заробітної плати освітян від оплати праці в інших видах економічної діяльності демотивує працівників, призводить до втрати в них інтересу до трудової діяльності як способу отримання доходів. Політика низької заробітної плати у сфері освіти призводить до пошуку працівниками роботи в інших видах економічної діяльності з вищим рівнем трудових доходів.

Як свідчать дані Держстату України, *частка основної заробітної плати* у сфері освіти є низькою – у 2016 р. вона становила 56,2 % [10], що негативно характеризує політику оплати праці. Оскільки основна заробітна плата має постійний характер, то структура заробітної плати не сприяє формуванню у працівників сфери освіти відчуття стабільності, захищеності, що може виступити значним демотиваційним чинником.

Важливим показником оцінювання політики оплати праці є *заборгованість з виплати заробітної плати*. Найбільше значення показник заборгованості з виплати заробітної плати у сфері освіти мав у період загострення економічної кризи в Україні у 2015 р. – 29,3 млн грн. У 2017 р. цей показник дорівнював 5,7 млн грн [10]. Наявність заборгованості негативно характеризує політику оплати праці з погляду забезпечення гідної праці, оскільки це унеможлиблює задоволення навіть мінімальних потреб працівників.

Щодо рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики оплати праці Галузевою угодою між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 рр. відповідно до законодавства, то результати оцінювання наведено в табл. 3.

Таблиця 3

**Оцінка рівня врегулювання питань щодо оплати праці Галузевою угодою у сфері освіти на 2016–2020 рр. відповідно до законодавства**

Принципи та норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані галузевою угодою відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»	Норми Галузевої угоди у сфері освіти на 2016-2020 рр.	Оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково)
Мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі	—	ні
Мінімальні розміри доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників	6.1.2 – 6.1.4, 6.1.6, 6.3.4 – 6.3.9, 6.3.18, 6.3.20, 6.3.21, 6.3.23	частково
Мінімальні соціальні гарантії, компенсацій, пільг у сфері праці	6.3.2, 6.3.10, 6.3.11, 6.3.14 – 6.3.17, 6.3.19, 6.3.22, 6.3.24	частково
Житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування	—	ні
Організація оздоровлення і відпочинку	—	ні
Умови зростання фондів оплати праці	—	ні
Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці	—	ні
Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків	6.2.9	частково

Джерело: складено автором на основі [4; 12]

Як свідчать дані табл. 3, не всі принципи та норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані угодою на галузевому рівні відповідно до законодавства, унормовані галузевою угодою у сфері освіти. У чинній угоді бракує норм щодо встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Ці питання регламентовані в односторонньому порядку Кабінетом Міністрів України, хоча мають бути предметом колективних переговорів. Частково врегульованими є норми щодо мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників. Частина доплат і надбавок також регламентовано нормативними актами Кабінету Міністрів України. У галузевій угоді у сфері освіти бракує також норм щодо житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку, умов зростання фондів оплати праці.

*Порівняння кількості зобов'язань щодо оплати праці сторін галузевих угод у сфері освіти, укладених у період з 2007 до 2016 рр., наведено в табл. 4.*

**Таблиця 4**

**Кількість зобов'язань щодо оплати праці сторін галузевих угод у сфері освіти, укладених у період з 2007 до 2016 рр.**

Угода	Зобов'язання Міністерства освіти і науки України	Спільні зобов'язання/ сторони домовилися	Рекомендації сторін керівникам закладів освіти та науки	Зобов'язання ЦК профспілки	Разом
Галузева угода на 2007-2009 рр.	9	9	10	3	31
Галузева угода на 2011-2015 рр.	8	7	20	8	43
Галузева угода на 2016-2020 рр.	8	10	25	8	51

*Джерело: складено автором на основі [4; 5; 6]*

Як свідчать дані табл. 4, кількість зобов'язань щодо оплати праці сторін галузевих угод у сфері освіти має тенденцію до збільшення, що загалом можна вважати позитивною практикою з погляду реалізації принципів гідної праці щодо її оплати. Значно збільшилась кількість зобов'язань профспілки, зокрема за рахунок посилення контролю та оцінки додержання в установах та організаціях трудового законодавства й виконанням договірних гарантій з оплати праці, активізації інформаційної, координаційної та консультативної діяльності.

Кількість зобов'язань головним чином збільшилася за рахунок рекомендацій сторін галузевої угоди керівникам закладів освіти та науки, що вказує на децентралізацію колективно-договірного регулювання оплати праці. З одного боку, в умовах актуалізації підвищення автономії закладів освіти це можна вважати позитивним кроком. З іншого боку, виконання тих чи тих зобов'язань щодо оплати праці закладами освіти та науковими установами бюджетної сфери перед найманими працівниками залежать від фінансових можливостей, які своєю чергою залежать від фінансування державою.

Крім того домовленості сторін носять рекомендаційний, а не обов'язковий характер, що не зобов'язує керівників закладів освіти та науки їх виконувати, а це негативно характеризує колективно-договірне регулювання оплати праці. Негативним є той факт, що окремі норми, передбачені законодавством [13] та генеральною угодою [7], яких обов'язково мають дотримуватися усі підприємства, установи та організації незалежно від форми власності та організаційно-правової форми діяльності, у Галузевій угоді на 2016-2020 рр. вони носять рекомендаційний характер. Це стосується встановлення доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи (п. 6.3.6), оплати за роботу в нічний час (п. 6.3.7), за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні (п. 6.3.9), своєчасної виплати заробітної плати (п. 6.3.11), здійснення компенсації втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати (п. 6.3.14), здійснення індексації грошових доходів (п. 6.3.15) тощо.

Наступним індикатором оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні є *кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами*. Порівняльний аналіз галузевих угод у сфері освіти на 2011-2015 та 2016-2020 рр. засвідчив, що норми галузевої угоди на 2016-2020 рр. практично дублюють положення попередньої угоди. Винятком є кілька положень рекомендаційного характеру щодо встановлення керівниками закладів освіти та науки окремих виплат (підвищених розмірів основної заробітної плати, доплат, надбавок, премій тощо) для деяких категорій працівників. Разом з цим переважна частина цих положень передбачена чинним законодавством.

З метою оцінки рівня розвитку колективно-договірного регулювання трудових доходів визначимо співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці. Із 51 зобов'язання соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів у сфері освіти, передбачених галузевою угодою на 2016–2020 рр. – лише 23 (45 %) містять конкретні зобов'язання. Решта положень мають загальний характер, не містять чітких зобов'язань чи розмірів відповідних виплат. Брак конкретних інструментів і відсутність відповідальних осіб за реалізацію відповідних положень створює підстави для невиконання сторонами домовленостей, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань і покарати осіб, винних у порушенні норм.

Як ми вже з'ясували, в чинній галузевій угоді у сфері освіти бракує норм щодо встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Визначення основної заробітної плати у сфері освіти здійснюється на основі *єдиної тарифної сітки*, яка 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» [13].

Однією з характеристик єдиної тарифної сітки є брак об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників бюджетної сфери та професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик професій і посад) для окремих галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів об'єктивність віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки. Це своє чергою вказує на брак об'єктивної диференціації основної заробітної плати.

Єдина тарифна сітка має жорсткі рамки, кожному розряду встановлено стабільні тарифні ставки, оклади, посадові оклади для відповідних професій, посад. Єдина тарифна сітка також не враховує галузевих особливостей та спеціфіки організацій, установ і закладів. Останні позбавлені можливостей індивідуалізувати заробітну плату працівників з урахуванням результатів праці, досягнень, досвіду роботи, рівня компетентності тощо.

Характерною особливістю єдиної тарифної сітки є надзвичайно малий її діапазон (1 : 4,5), оскільки нею охоплено усі категорії працівників. Для 25-розрядної тарифної сітки такий діапазон є мізерним і не забезпечує об'єктивної диференціації заробітної плати працівників. Між розрядна різниця усіх розрядів єдиної тарифної сітки менша від 10 %. Це вказує на неврахування відмінностей в складності праці, відповідальності, рівні кваліфікації працівників двох суміжних розрядів, а отже, необ'єктивність диференціації посадових окладів, окладів і тарифних ставок працівників. Зазначене негативно характеризує політику оплати праці у сфері освіти з погляду забезпечення гідної оплати праці.

Наступний індикатор оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні – *відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди*. Розміри та порядок виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди у сфері освіти на 2016–2020 рр. відповідають вимогам трудового законодавства та умовам генеральної угоди. Разом з тим, негативним, як нами вже зазначалося, є те, що окремі з них носять рекомендаційний характер, тобто сторони угоди не зобов'язують, а рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки їх виплачувати.

Одним із основних показників оцінки договірного регулювання оплати праці є *міра виконання соціальними партнерами положень галузевої угоди*. Щодо зобов'язань стратегічного характеру, які містить галузева угода у сфері освіти на 2011–2015 рр., то більшість з них залишилась не виконаною з огляду на дублювання їх в галузевій угоді на 2016–2020 рр. Щодо інших зобов'язань, то їх виконання потрібно досліджувати окремо в кожному закладі освіти.

**Висновки з проведеного дослідження.** Аналіз політики оплати праці у сфері освіти з погляду реалізації концепції гідної праці в Україні засвідчив наявність низки негативних явищ і тенденцій, зокрема низького рівня заробітної плати, незадовільної структури та диференціації доходів, низького рівня розвитку договірних засад у сфері освіти тощо. Наявна політика трудових доходів призводить до девальвації престижності педагогічної та наукової діяльності, втрати людського капіталу у сфері освіти, поглиблення соціальної нерівності й зниження заінтересованості персоналу в результатах праці.

Неефективність політики трудових доходів та недосконалість інституціональних засад обумовлюють потребу в удосконаленні організаційно-економічного механізму визначення основних параметрів заробітної плати, який забезпечуватиме гідний рівень винагороди та об'єктивну її диференціацію. Визначення основних параметрів заробітної плати має ґрунтуватися на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю у сфері освіти.

## Література

1. Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование: монография. Москва: РГ Пресс, 2016. 320 с.
2. Антонюк В. П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості). *Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр.* 2016. С. 3-24.
3. Волгин Н. А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике. URL: [http://igpr.ru/library/volgin\\_na\\_dostojnaja\\_oplata\\_truda\\_kak\\_uslovie\\_i\\_sledstvie\\_dostojnogo\\_truda\\_v\\_innovacionnoj\\_j](http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j). (дата звернення: 24.12.2017).
4. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 рр. URL: <https://pon.org.ua/ugoda>. (дата звернення: 24.12.2017).
5. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2007-2009 рр. URL: <https://pon.org.ua/ugoda>. (дата звернення: 24.12.2017).
6. Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 рр. URL: <https://pon.org.ua/ugoda>. (дата звернення: 24.12.2017).
7. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 рр. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16>. (дата звернення: 24.12.2017).
8. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія. Донецьк: ДонНУ, 2013. 395 с.
9. Кір'ян Т. М., Куліков Ю. М., Сафонов В. В. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. № 1 (52). С. 23-31.
10. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 24.12.2017).
11. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 2. С. 35-40.
12. «Про колективні договори і угоди»: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. (дата звернення: 25.12.2017).
13. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>. (дата звернення: 25.12.2017).
14. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article>. (дата звернення: 25.12.2017).
15. Федченко А. А. Концептуальные основы достойной заработной платы. *Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление*. 2013. № 1. С. 119-125.
16. Шемаков О. Д. Гідна оплата праці та її вплив на розвиток виробничої демократії. Финансовый механизм решения глобальных проблем: предупреждение экономических кризисов: матеріали наук.-практ. конф. URL: [http://www.confcontact.com/20120322/4\\_shemyakov.php](http://www.confcontact.com/20120322/4_shemyakov.php). (дата звернення: 25.12.2017).
17. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 8. С. 21-25.

## References

1. Abuzyarova, N.A. (2016), *Zarabotnaya plata: pravovoye regulirovaniye* [Remuneration: legal regulation], RG Press, Moscow, Russia, 320 p.
2. Antoniuk, V.P. (2016), "Social policy in the field of remuneration: problems and ways to providing its decent level (evidence from industry)", *Upravlinnia ekonomikoiu: teoriia ta praktyka*, pp. 3-24.
3. Volgin, N.A. "Decent remuneration as a condition and consequence of decent work in the innovative economy", available at: [http://igpr.ru/library/volgin\\_na\\_dostojnaja\\_oplata\\_truda\\_kak\\_uslovie\\_i\\_sledstvie\\_dostojnogo\\_truda\\_v\\_innovacionnoj\\_j](http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j). (access date December 24, 2017).
4. "The Sectoral Agreement between the Ministry of Education and Science of Ukraine and the Central Committee of the Union of Employees of Education and Science of Ukraine for 2016-2020", available at: <https://pon.org.ua/ugoda>. (access date December 24, 2017).
5. "The Sectoral Agreement between the Ministry of Education and Science of Ukraine and the Central Committee of the Union of Employees of Education and Science of Ukraine for 2007-2009", available at: <https://pon.org.ua/ugoda>. (access date December 24, 2017).

6. "The Sectoral Agreement between the Ministry of Education and Science of Ukraine and the Central Committee of the Union of Employees of Education and Science, Youth and Sport of Ukraine for 2011-2015", available at: <https://pon.org.ua/ugoda/> (access date December 24, 2017).

7. "General agreement about regulation of the basic principles and rules of implementation of social and economic policy and labor relations in Ukraine for 2016-2017", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16>. (access date December 24, 2017).

8. Doronina, O.A. (2013), *Teoriia ta praktyka formuvannia bahatorivnevoi kadrovoi polityky v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi v Ukraini* [Theory and practice of forming a multilevel personnel policy in the context of providing decent work in Ukraine], DonNU, Donetsk, Ukraine, 395 p.

9. Kiryan, T.M., Kulikov, Yu.M. and Safonov, V.V. (2014), "Decent remuneration in development of social state", *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, no. 1 (52), pp. 23-31.

10. State Statistics Service of Ukraine. Statistical information, available at: <http://ukrstat.gov.ua>. (access date December 24, 2017).

11. Perehudova, T. (2014), "Social standards for decent remuneration and their implementation in Ukraine". *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2, pp. 35–40.

12. The Verkhovna Rada of Ukraine (1993), The Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts", dated 01.07.1993, № 3356. available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. (access date December 25, 2017).

13. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2002), The Act of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On remuneration of employees on the basis of the unified wages scale for institutions and organizations of some sectors of the budget sphere" dated 30.08.2002, № 1298, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>. (access date December 25, 2017).

14. "Decent Work Program of ILO in Ukraine for 2016-2019", available at: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article>. (access date December 25, 2017).

15. Fedchenko, A.A. (2013), "The conceptual framework of decent remuneration", *Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravleniye*, no. 1, pp. 119-125.

16. Shemiakov, O.D. (2012), "Decent remuneration and its impact on the development of industrial democracy". *Finansovyi mehanizm resheniya globalnykh problem: preduprezhdenie ekonomicheskikh krizisov*, available at: [http://www.confcontact.com/20120322/4\\_shemyakov.php](http://www.confcontact.com/20120322/4_shemyakov.php). (access date December 25, 2017).

17. Yuzko, T. (2015), "Decent remuneration as a necessary attribute of the protection of the right for an employee's life", *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, no. 8, pp. 21–25.

*Стаття надійшла до редакції 22.01.2018 р.*