

диспропорцій у рівні розвитку сільських територіальних громад, подолати сільську бідність.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Людський розвиток в Україні: 2003 рік (колектив авторів / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. — 290 с.
2. Довкілля України 2009. Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2010.
3. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2009 р. Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2010.
4. Соціальні індикатори рівня життя населення. Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2010.
5. Соціальний захист населення України. Стат. збірник. К.: Державний комітет статистики України, 2010.
6. Статистичний щорічник України за 2009 рік. — К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010.
7. Регіони України 2010. Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2010.
8. Сільське господарство України 2009 рік. Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2010.
9. Праця України у 2009 році. Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2010.
10. Соціально-економічне становище сільських населених пунктів України. Стат. збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2006.
11. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень. — К.: Державний комітет статистики України, 2010.

С. О. Цимбалюк, канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РІЗНИХ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Основним джерелом конкурентних переваг будь-якого підприємства на внутрішньому та зовнішньому ринках і країни загалом є працівники з їхніми знаннями, вміннями, особистісними

характеристиками, мотивацією, ціннісними настановами та світоглядом. Для того, щоб мати компетентних, мотивованих, соціально відповідальних працівників (саме таких працівників прагне мати кожна держава, кожен власник, керівник), важливу роль відіграє ефективна політика оплати праці. Для найманого працівника важливе значення має конкурентний рівень заробітної плати, залежність її розміру від складності, відповідальності та результатів праці, справедливий розподіл доходів між власниками та найманими працівниками, з одного боку, та членами трудового колективу — з другого.

Ефективна політика оплати праці формує сприятливі умови для відтворення робочої сили, розвитку працівників, створення гідних умов життя громадян суспільства. Така політика оплати праці разом з іншими суб'єктивними та об'єктивними чинниками створює передумови для формування соціально-відповідального ставлення людини до своєї праці та її результатів. Крім того достатній рівень матеріального забезпечення створює передумови для особистісного, професійного й культурного розвитку найманих працівників і членів їхніх родин, зокрема дітей, і відповідно збагаченню їхнього людського капіталу.

Питання оплати праці — важливі й водночас проблемні для української економіки та вітчизняних підприємств. З-поміж *актуальних проблем у галузі оплати праці, які вказують на низьку соціальну відповідальність держави і роботодавців як суб'єктів соціально-трудова відносин*, треба звернути увагу на такі:

— низький рівень заробітної плати, зокрема на підприємствах бюджетної сфери, що вказує на низьку відтворювальну її функцію. Це спричиняє відтік людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, сфера послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни, її конкурентоспроможності;

— тінізація заробітної плати внаслідок великого податкового навантаження, низької соціальної відповідальності бізнесу, відсутності дієвих механізмів виведення доходів з тіні. Висока тінізація робить дані Держкомстату України, насамперед щодо розміру заробітної плати найманих працівників, недостовірними, виступи державних урядовців, які ґрунтуються на цих даних, оманними, більшість наукових досліджень, проведених на їх основі, низько-валідними;

— порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної та галузевих угод, колективних договорів, що робить політику оплати праці непрозорою, формує відчуття

несправедливості, знижує мотивацію і лояльність працівників, їхню соціальну відповідальність щодо свого роботодавця, підприємства, колективу, підвищує конфліктність і зрештою спричиняє десоціалізацію трудових відносин;

— незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати. На підприємствах з низьким рівнем трудових доходів, зокрема на більшості підприємств бюджетної сфери, різниця в заробітній платі працівників різних кваліфікаційних груп граничить зі зрівнялівкою, що формує відчуття несправедливості, особливо висококваліфікованих працівників, керівників різних рівнів управління¹. На підприємствах з високим рівнем трудових доходів спостерігається суттєве розшарування працівників за розміром заробітної плати за рахунок установа високих посадових окладів керівникам вищого рівня управління та значних соціальних виплат і благ. Завелика диференціація заробітної плати спричиняє соціальну несправедливість, зниження мотивації, збільшення плинності працівників нижчих кваліфікаційних груп;

— відсутність у багатьох випадках узгодження розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що також викликає у працівників відчуття несправедливості в оплаті праці;

— недосконала процедура індексації заробітної плати, що не виконує свого основного призначення: відшкодування працівникам зростання цін на споживчі товари та послуги;

— брак соціальних гарантій, надання їх лише у випадках і розмірах, передбачених законодавством, а іноді невиплата компенсацій і винагород обов'язкового характеру;

— відсутність законодавчих норм щодо оплати праці громадян, що працюють в нестандартних формах зайнятості (працівників — фрілансерів, зайнятих надомною працею, на умовах лізингу, аутстафінгу тощо), які стають поширеними в Україні, та ін.

Держава не виконує функцію гаранта дотримання конституційного права громадян на гідну оплату праці. У зв'язку з цим не

¹ Приміром діапазон тарифних коефіцієнтів двадцятип'ятирозрядної єдиної тарифної сітки (ЄТС), що використовується для оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, складає 1:4,51, що безперечно є мізерним і не забезпечує об'єктивну диференціацію основної заробітної плати працівників. Більше того, на сьогодні діапазон ЄТС штучно зменшений внаслідок встановлення окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду у розмірі меншому законодавчо встановленій заробітній платі та у зв'язку з цим виплати працівникам нижчих тарифних розрядів основної заробітної плати на рівні мінімальної заробітної плати. Станом на 1.01.2011 р. діапазон ЄТС фактично становив 1 : 2,94.

забезпечується навіть базовий рівень соціальної відповідальності перед громадянами, насамперед найманими працівниками. В Україні зберігається *надзвичайно низький гарантований державою розмір мінімальної заробітної плати*, особливо у порівнянні з країнами Європейського Союзу¹.

Більше того *державою в особі органів державної влади в Україні сама є порушником трудового законодавства*. Це стосується норми щодо встановлення тарифної ставки робітника першого розряду в розмірі, що перевищує законодавчо визначений розмір мінімальної заробітної плати (статті 96 КЗпП України та 6 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР). 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» від 18 листопада 2004 р. № 2190—ІV.

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 визначено оклад (тарифну ставку) працівника 1 тарифного розряду у розмірі меншому законодавчо встановленої заробітної плати².

Незадовільна ситуація, що склалася у сфері політики оплати праці в Україні, поглиблюється низькою соціальною відповідальністю більшості найманих працівників як суб'єктів соціально-трудових відносин:

— низькою інформованістю про свої права, зокрема у сфері трудових відносин;

— інертністю щодо захисту своїх прав, зокрема й у судовому порядку;

¹ За даними Європейського статистичного бюро Eurostat у Європейському союзі станом на 1.01.2010 р. найбільший розмір мінімальної місячної заробітної плати було встановлено в Люксембурзі (1683 євро), Ірландії (1462 євро) та Нідерландах (1408 євро). Найнижчі розміри мінімальної місячної заробітної плати з-поміж країн ЄС зафіксовано в Болгарії (123 євро), Румунії (142 євро) та Литві (232 євро). В Україні мінімальна заробітна плата станом на 1.01.2010 р. складала 869 грн, що дорівнює близько 75 євро у перерахунку за курсом НБУ (станом на 6.01.2010 р.). Це майже на 40 % менше найнижчого розміру мінімальної місячної заробітної плати в країнах ЄС.

² ЄТС передбачено оклад (тарифну ставку) працівника 1 тарифного розряду з 1.01.2011 р. у розмірі 613 грн; з 1.04.2011 р. — 625 грн; з 1.07.2011 р. — 635 грн, з 1.09.2011 р. — 641 грн, з 1.10.2011 р. — 660 грн, з 1.12.2011 р. — 704 грн. У той час як розмір мінімальної заробітної плати на 2011 рік становить: з 1.01 — 941 грн, з 1.04 — 960 грн, з 01.10 — 985 грн, з 01.12 — 1004 грн.

— необізнаністю з нормами трудового законодавства та ринковою ситуацією;

— непоінформованістю з основними положеннями політики оплати праці на підприємстві, зокрема внаслідок власної інертності, байдужості та пасивності, та ін.

Крім того, невисока громадянська свідомість та життєва позиція, а відтак і низька соціальна відповідальність окремих українців перед родиною, роботодавцем, підприємством, трудовим колективом, державою тощо зумовлена низькою мотивованістю, мобільністю, відсутністю бажання до розвитку та самовдосконалення, втратою інтересу до трудової діяльності як способу отримання доходів тощо.

Про наявність проблем в організації заробітної плати на вітчизняних підприємствах свідчать результати проведеного нами в січні 2011 року опитування серед слухачів Центру магістерської підготовки ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»¹. Анкетування проводилося з метою дослідження рівня задоволення найманих працівників системами оплати праці, що використовуються на вітчизняних підприємствах.

На запитання «*Чи задоволені Ви розміром своєї заробітної плати?*» відповіді респондентів розподілилися таким чином: «так» — 24 %; «ні» — 54 %; «важко відповісти» — 22 %.

На запитання «*Чи вважаєте систему оплати праці, що використовується в компанії, в якій Ви працюєте, справедливою?*» респонденти відповіли: «так» — 41 %; «ні» — 48 %; «важко відповісти» — 11 %.

Відповіді на запитання «*Чи є система оплати праці прозорою?*»: «так» — 50 %; «ні» — 41 %; «важко відповісти» — 9 %.

Відповіді на запитання «*Чи залежить розмір заробітної плати від складності робіт, обов'язків, що виконує працівник?*»: «так» — 57 %; «ні» — 30 %; «важко відповісти» — 13 %. Відповіді на запитання «*Чи залежить розмір заробітної плати працівників від кваліфікації?*»: «так» — 61 %; «ні» — 28 %; «важко відповісти» — 11 %. Разом з цим лише 39 % зазначили, що розмір заробітної плати одночасно залежить від

¹ В анкетуванні взяли участь слухачі спеціальностей «Фінансовий менеджмент у сфері бізнесу» і «Управління персоналом». Характеристика вибірки: належність підприємств, на яких працюють респонденти, до виду економічної діяльності: 35 % — фінансова діяльність; 22 % — послуги, зокрема консалтингові, телекомунікаційні, рекламні тощо; 15 % — торгівля; 9 % — промисловість; 19 % — підприємства інших видів економічної діяльності; розподіл респондентів за категоріями персоналу: 33 % — керівники; 57 % — професіонали; 9 % — фахівці; 1 % — технічні службовці

складності робіт, обов'язків, що виконує працівник, та його кваліфікації.

На запитання «*Чи вважаєте Ви, що систему оплати праці, яка використовується у компанії, в якій Ви працюєте, потрібно змінювати?*» респонденти відповіли: «так» — 59 %; «ні» — 24 %; «важко відповісти» — 17 %.

Отже, результати опитування засвідчили, що:

— більшість респондентів, котрі взяли участь в анкетуванні, вважають систему оплати праці, що використовується на підприємствах, несправедливою та непрозорою;

— на більшості вітчизняних підприємств, на яких працюють респонденти, не забезпечується гідний рівень заробітної плати;

— у багатьох випадках заробітна плата не залежить ні від складності робіт і обов'язків, ні від кваліфікації працівників;

— більшість респондентів вважають, що система оплати праці, що використовується на підприємстві, потребує зміни чи коригування.

У зв'язку з цим політика оплати праці більшості вітчизняних підприємств, з одного боку, не сприяє залученню та утриманню компетентних, мотивованих працівників, формуванню їхньої лояльності та соціальної відповідальності. З другого боку, усе вище сказане вказує зі свого боку на низьку соціальну відповідальність держави, власників і керівників як суб'єктів соціально-трудова відносин у сфері оплати праці.

О. Г. Брінцева, аспірант,
кафедра теоретичної і прикладної економіки,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

СУТНІСТЬ І СКЛАДОВІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Розвинуте громадянське суспільство є невід'ємною складовою всіх демократичних правових держав світу. В умовах демократії держава поступається частиною своїх повноважень у державній та управлінській сферах соціальної життєдіяльності інститутам громадянського суспільства. Очевидно, що сильна держава неможлива без розвинутого громадянського суспільства, яке стає дієвим чин-