

прибутку й  $\frac{\Delta E}{\Delta g} > 0$ ) облік витрат на навчання зменшує оптимальний час пошуку.

### Висновок

Процес наймання персоналу має бути регульованим залежно від внутрішніх і зовнішніх факторів.

### Література

1. *Беккер Г. С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. — М.: ГУ-ВШЭ, 2003. — 672 с.

2. *Капелюшников Р.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М.: ГУ-ВШЭ, 2004.

Стаття надійшла до редакції 28.02.2007

УДК 331.1.

**Л. М. Ємельяненко**, канд. екон. наук, доц.,

**І. О. Шейгас**, аспірант,

Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України

## ПРІОРИТЕТИ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОГО ІНСТИТУТУ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

*АНОТАЦІЯ. Формування сучасних трудових відносин в Україні супроводжується масовими порушеннями трудових і соціальних прав працівників, що є гострим проявом інституційної кризи, яка дається в знаки через зростання розбіжності між трудовим законодавством і реальними правовідносинами у сфері праці. Проведений у статті аналіз дієвості правового інституту в національній сфері соціально-трудова відносин дозволить обґрунтувати пріоритети реформування такого інституту на основі необхідних нормативних та інституцій перетворень.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Трудове законодавство; ринок праці; формальний і неформальний режими регулювання трудових відносин в економіці; інституціональне-правове середовище; трудові та соціальні права праців-

ників; правовий інститут регулювання соціально-трудоких відносин; реформування, нормативні та інституцій перетворення.

Складові ринкової системи господарювання мають різні адаптаційні можливості до постійних змін зовнішніх умов та імпульсів внутрішнього розвитку. Ринок праці можна віднести до найконсервативніших її елементів. Саме тому особливого значення набувають регулятивні дії держави у сфері соціально-трудоких відносин. Форми та інструментарій державного втручання, результативність реформування ринку праці залежать од багатьох чинників, зокрема від дієвості сформованої інституціональної моделі, особливостей структурної політики, динаміки демографічних процесів і т. ін.

Трудове законодавство є визначним інституційним інструментом, за допомогою якого держава через «сукупність загальнонаціональних установ для здійснення політичної влади» впливає на стан ринку праці. Ця галузь права регулює чимало аспектів трудових відносин, включаючи визначення мінімальної заробітної плати, прав працівників на висловлення своїх інтересів, стандартів безпеки, тривалості робочого часу, а також законодавчих норм щодо захисту зайнятості.

Сучасне інституційно-правове середовище формування та функціонування соціально-трудоких відносин у нашій державі перебуває в кризовому стані. Одним з найбільш яскравих і гострих проявів інституційної кризи слід вважати зростання розбіжності між трудовим законодавством і реальними правовідносинами у сфері праці. З низки причин політичного та ідеологічного характеру Україна дотепер існує з недореформованим і внутрішньо суперечливим інститутом трудового законодавства.

На сучасному етапі розвитку нашої країни соціально-трудокі відносини в контексті реалізації політики зайнятості набувають специфічних рис, які зумовлюються низкою чинників:

- ринкові відносини у сфері праці перебувають у процесі становлення;

- наслідком реального зниження обсягів виробництва виявляється не зростання безробіття, як це відбувається в умовах розвинутого, ефективного ринку праці, а зростання внутрішньовиробничої незайнятості. Аналіз діяльності підприємств останніх років свідчить про те, що приховане безробіття зростає значно більшими темпами, ніж відкрите. Різке скорочення виробництва не супроводжується адекватним звільненням робочої сили. Порівняльний аналіз розвитку ВВП та показників ринку праці відображає

тенденцію тінізації економіки (рис. 1). Темпи зростання ВВП скорочуються, тож логічним було б здійснити відповідне скорочення рівнів зайнятості та зростання безробіття. Реальна ситуація така: рівень зайнятості лишається вкрай стабільним, а рівень безробіття знижується, тобто певний відсоток найманих працівників переходить у сектор неформальної зайнятості. Спостерігається явище «інституційної петлі», що слід вважати результатом штурму соціально-трудових відносин. Деструктивний інституційний вплив (правовий, фінансовий, податковий) руйнує логіку взаємозв'язку відповідних показників;

• інфляція та економічний хаос двосторонньо впливають на заробітну плату: відбувається подальше зменшення й без того низької реальної заробітної плати, надто в державному секторі, та зростає відрив розміру винагороди за працю від її результатів, якості та складності. Однією з ключових проблем політики доходів є низький рівень оплати праці в низці галузей, інституціональним проявом якої виявляється її значна міжгалузева диференціація. Коефіцієнт співвідношення між найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати в Україні за видами економічної діяльності в січні—липні 2006 р. становив майже 4 [6, с. 9]. У результаті заробітна плата втрачає належну їй функцію розподілу праці між різними секторами економіки відповідно до попиту на робочу силу. Це призводить до збільшення диспропорцій між структурами попиту на працю та її пропозиції в професійно-кваліфікаційному, галузевому, територіальному та інших аспектах. Консервації зазначеної диспропорції сприяє штучне підтримання підвищеного попиту на робочу силу.

Фінансові, матеріальні та кадрові ресурси відповідних державних органів України для реалізації політики зайнятості порівняно із засобами, які мають у своєму розпорядженні центральна та місцева влада в розвитих країнах світу, вкрай обмежені. Тому якісно іншого значення набуває правильний вибір пріоритетів активізації такої політики.

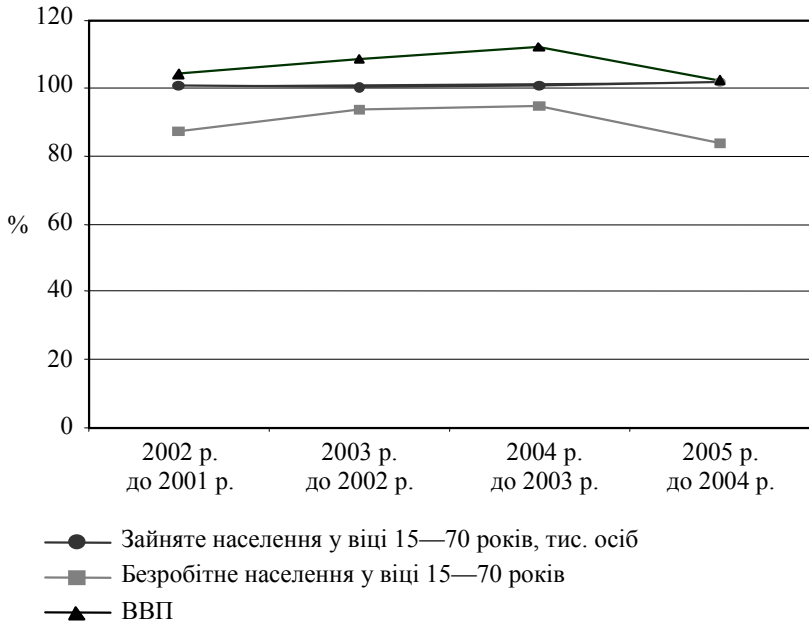


Рис. 1. Динаміка показників зростання (скорочення) зайнятого, безробітного населення, та ВВП [6].

Питанням розвитку трудового права та регулювання трудових відносин присвячено значну кількість наукових досліджень як вітчизняних, так і іноземних науковців. Основні етапи розвитку сучасного трудового законодавства висвітлено у працях Н. Болотіної, В. Венедіктова, І. Кисельова, І. Новака. Актуальні проблеми правового регулювання трудових відносин та вкладання трудових договорів досліджуються Е. Герасімовою, В. Кибою, В. Пастуховим. Питання легалізації зайнятості в сучасних виробничих умовах розглядається у працях Є. Лібанової, Т. Петрової, В. Гріньова, Л. Шевченко та ін. Варто зазначити, що в наукових працях наголошується на юридичному аспекті проблеми, але майже не використовується інституційний підхід, застосування якого дозволило б поєднати юридичні, економічні та соціальні аспекти формування та розвитку національних правовідносин.

За мету наукової статті обрано конкретне завдання: аналіз особливостей функціонування правового інституту у сфері соціаль-

но-трудова відносин країни та визначення на основі отриманих результатів пріоритетів його реформування.

Правову основу трудових відносин в Україні становить Кодекс законів про працю (КЗпП), прийнятий ще 25 років тому, в 1971 р. На момент прийняття Кодексу регулювання трудових відносин відбувалося централізовано, тільки адміністративними методами, тому орієнтований на них КЗпП виявляється недієздатним у сучасних умовах конкурентного середовища при формуванні ринкової системи господарювання.

Чинне в країні трудове законодавство характеризується надмірно жорстким регулюванням відносин найму та звільнення, недостатнім опрацюванням процедур договірної регулювання трудових відносин, орієнтацією на захист наявних робочих місць і закріпленням їх за працівниками, перевантаженістю роботодавців пільговими та гарантійними виплатами, що не мають необхідних підстав і стимулів.

Ринок праці в Україні відповідно до чітких законодавчих вимог виявляється одним із найнегнучкіших у світі та вирізняється безпрецедентним для країн з аналогічними обсягами ВВП на душу населення рівнем соціальних пільг і гарантій, правовою та соціальною захищеністю працівника. Насправді це не так. Більше того, саме жорсткість трудового законодавства призводить до масового обмеження трудових і соціальних прав працівників, до все більшого розвитку реальних трудових відносин у нелегальних формах.

Механізми дії трудового законодавства в окремих випадках мають контрпродуктивний характер, коли результати виявляються прямо протилежними очікуванню. Так, ситуація із заборгованістю з виплати заробітної плати виступала додатковим інструментом, що дозволяв підприємствам підтримувати надлишкову зайнятість без перешкоди для конкурентоспроможності. Затримка виплати заробітної плати виявлялася субститутутом звільнення надлишкової робочої сили з підприємства. Іншим наслідком жорсткості трудового законодавства з причини перевантаженості пільгами та гарантіями є масовий розвиток неформальної, неоформленої трудовими договорами зайнятості, нелегальних трудових відносин у різноманітних формах прояву. Розвиток неформальної зайнятості багато в чому був зумовлений прагненням роботодавців уникнути надлишкового регулювання, нав'язаного законодавством про працю та зайнятість. Поширення неформальної зайнятості спричинило недієздатність трудового законодавства

щодо забезпечення ефективного соціального захисту працівників [4].

Результати перевірок фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності в Україні, проведених державними інспекціями праці протягом дев'яти місяців 2005 р., виявили більше 30% нелегалізованих робочих місць [3, с. 29—31]. Неналежне оформлення працівників з боку роботодавців та низька відповідальність самих працівників (людина отримує допомогу з безробіття та водночас нелегально працює) є досить поширеним явищем в Україні.

Найпоширенішими порушеннями законодавства про працю серед суб'єктів підприємницької діяльності визнано такі:

— порушення вимог ст. 21, 24 КЗпП у частині відсутності трудових договорів з працівниками і, як наслідок, даних про фактичну кількість найманих працівників [1];

— укладання з найманими працівниками угод цивільно-правового характеру, які не передбачають перебування працівників у трудових відносинах з роботодавцем, що позбавляє їх права на захист своїх трудових прав. Укладені трудові договори не відповідають вимогам законодавства про працю;

— виплата заробітної плати «у конвертах», через що держава недоотримує значні ресурси. Це негативно впливає на розмір пенсій, медичне обслуговування, створення системи соціального захисту. Наприклад, у малому бізнесі середня зарплата є вдвічі меншою за середню по країні. Так, у 2003 р. середня зарплата по країні становила 462,27 грн, у малому бізнесі — в 1,7 раза менше (267,99 грн); у 2004 р., відповідно, 589,62 грн та 328,87 грн (у 1,8 раза) [6, с. 12];

— порушення вимог ст. 95 КЗпП щодо недоотримання мінімальних гарантій в оплаті праці;

— нездійснення нарахування та виплати індексації заробітної плати відповідно до Закону України від 06.02.2003 р. за № 491-IV «Про внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та постанови Кабінету Міністрів України від 19.07.2003 р. за № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення»;

— порушення ст. 50 КЗпП щодо значного перевищення нормальної тривалості робочого часу найманих працівників [1];

— визиск найманих працівників за рахунок встановлення графіків роботи, які передбачають значні обсяги робіт у понаднормовий час, залучення до праці в нічний час, у святкові та вихідні дні без відповідної оплати згідно з вимогами ст. 106, 107 КЗпП

За таких умов у соціально-трудовій сфері відбувається поступове витіснення формального трудового права, що призводить до зниження рівня соціальних гарантій працівників, різко знижує можливості для легального захисту їхніх прав.

На нашу думку, першопричинами прояву негативів у діяльності правового інституту сфери соціально-трудових відносин слід вважати взаємодію таких чинників: 1) загальний процес розширення неформальних економічних відносин спричинив розширення незареєстрованої зайнятості; 2) збереження старої системи трудового законодавства з досить високим формальним рівнем захисту прав працівника суперечить новим соціально-економічними умовам господарювання. За фактичної відсутності санкцій за порушення трудового законодавства суперечності у сфері соціально-трудових відносин є економічно зумовленими та неминучими.

Зростання прихованого безробіття у формі неоплачуваних змушених адміністративних відпусток може бути прикладом негативного впливу чинного трудового законодавства на ситуацію у сфері трудових відносин. Причиною такого зростання є неспроможність роботодавця виконати жорсткі вимоги законодавства щодо забезпечення соціальних гарантій при масових звільненнях працівників тому, що обсяги необхідних виплат вищі, ніж фінансові можливості підприємств на межі банкрутства.

Ситуація з дотриманням норм трудового права в «новому» — приватному секторі економіки — переважно негативна. У середньому тут підтримується більш високий рівень оплати праці порівняно з бюджетними організаціями та приватизованими підприємствами, з меншою частотою відбуваються затримки з видачею заробітної плати. Водночас саме цей сектор вирізняється переважанням неформальних (юридично не оформлених або не повністю оформлених) трудових відносин, пануванням усних домовленостей між роботодавцем і працівником, високим рівнем ухиляння від сплати податків і відрахувань у соціальні фонди, що призводить до зниженого рівня правових і соціальних гарантій працівника (незахищеність від звільнення, неможливість оскаржити порушення трудових прав у суді через неоформленість трудових договорів, порушення норм часу роботи та тривалості відпочинку, відсутність охорони праці та гарантій соціального забезпечення).

Фактично в економіці функціонують два правові режими регулювання трудових відносин: формальний і неформальний. Наслідки такої адаптації до умов кризи не вичерпуються лише появою надлишкової зайнятості, зменшенням продуктивності праці та неминучим у цьому зв'язку падінням ефективності виробництва. З погляду інтересів найманих працівників, її основним результатом є безпрецедентне зниження рівня життя зайнятого населення, коли темпи зниження реальної заробітної плати перевищують темпи падіння ВВП.

Формування сучасних трудових відносин в Україні, як правило, пов'язано з масовими порушеннями трудових і соціальних прав працівників, причому не тільки нереалістичних гарантій, зафіксованих у безнадійно застарілому трудовому законодавстві, а й елементарних прав, без дотримання яких неможливо уявити гідних умов для життєдіяльності населення країни. Найпоширеною і найбільш болючою залишається проблема заборгованості із заробітної плати. Поширюються також порушення норм, що стосуються найму та звільнення працівників. Дедалі частіше зустрічаються порушення норм, що забороняють дискримінацію на підставі статі, віку, наявності дітей, прав на об'єднання в профспілки та ведення колективних переговорів.

У «новому» секторі економіки, який формується з господарських організацій, що виникли поза процесом приватизації державної власності, практично відсутні профспілки, а відносини з окремим працівником складаються за двома основними моделями. З найбільш кваліфікованими працівниками, на яких на ринку праці є попит, це фактично сучасна форма контрактного найму з досить високими гарантіями та узгодженістю інтересів сторін. Що ж до масових категорій працівників, то конкретні умови їхньої праці й оплати залежать від економічного становища організації, але загальним правилом є максимальна гнучкість умов найму за мінімуму гарантій стабільності.

У «старому» секторі, який складається з бюджетних установ, державних і муніципальних унітарних підприємств та господарських організацій, створених у процесі приватизації, значною мірою збереглося старе поєднання інтересів роботодавця з «традиційними» функціями профспілок, хоча останні й переживають процес повільної та болісної трансформації, що залишає надію на перетворення в перспективі принаймні частини з них у дієві профспілки, активність яких відома зі світового досвіду.

На нашу думку, причини формування несприятливих тенденцій розвитку трудових відносин на національному ринку праці

пов'язані не лише з макроекономічною ситуацією, а й більшою мірою залежать від інституційних умов функціонування. Реалії сьогодення доводять об'єктивну необхідність пріоритетного реформування правового інституту у сфері регулювання соціально-трудових відносин.

Заходи щодо впорядкування та раціоналізації трудових відносин, надання більшої влади підприємцеві у визначенні умов наймання і звільнення робочої сили повинні супроводжуватися активною політичною, моральною та правовою захищеністю працівника з боку держави. Державна підтримка безробітних має бути орієнтована на соціально незахищені категорії населення. Максимально широко мають використовуватися форми організаційно-правової підтримки працівників і безробітних: формування ефективних механізмів правового захисту трудових прав, державна підтримка профспілок та інших соціально-захисних і правозахисних організацій, державні програми правової освіти та сприяння адаптації працівників на ринку праці [2].

Стратегічна мета реформи трудових відносин — створення в Україні ефективного цивілізованого ринку праці, що оперативно забезпечує працедавця робочою силою необхідної кваліфікації, а працівника — роботою, гідною заробітною платою та прийнятними умовами праці.

Досягнення цієї мети передбачає виконання таких завдань:

1. Реформування трудового законодавства з метою ефективного розміщення та використання трудових ресурсів в економіці за суворого дотримання основних прав працівників (на справедливую оплату праці, на захист від необгрунтованого звільнення, на страйк тощо).

2. Розвиток механізмів соціального партнерства на рівні підприємства.

3. Формування ефективних механізмів регулювання трудових суперечок. Удосконалення та піднесення ефективності механізмів захисту трудових і соціальних прав працівника. Створення спеціалізованої трудової юстиції, державна підтримка розвитку системи недержавного захисту трудових прав і самозахисту.

4. Підвищення ролі індивідуальних і колективних угод у регулюванні питань оплати та умов праці.

5. Повернення заробітній платі її функцій відтворювання, стимулювання та регулювання; сприяння розвитку ринкових механізмів регулювання заробітної плати.

6.Рационалізація заходів державної підтримки безробітних. Зосередження зусиль служб зайнятості на скороченні періоду пошуку робочого місця.

7.Реформування системи управління охороною праці через створення економічного механізму, що стимулює роботодавців до пошуку шляхів зниження рівня виробничого травматизму, професійної захворюваності, з одного боку, і працівника — до дотримання техніки безпеки — з іншого.

Актуальним виявляється перехід від пасивного трудового законодавства, що консервує наявні робочі місця та структуру зайнятості без урахування їх економічної ефективності, до законодавства, що заохочує галузеву та територіальну мобільність робочої сили, підвищення її якості і створення нових робочих місць. Основний наголос повинен бути переміщений на договірне регулювання трудових відносин. Завдання законодавства має зводитися до встановлення процедур і становлення меж матеріальних норм, що визначають умови праці, права та обов'язки працівника і роботодавця (мінімально припустимі розміри оплати, часу роботи і відпочинку, максимально припустима тривалість робочого часу, вимоги та стандарти з охорони праці, заборони на включення певних умов у трудові угоди та ін.).

Як і соціальна політика в цілому, політика у сфері праці в сучасному суспільстві має ґрунтуватися не на «захисті від ринку», а на «захисті в ринку» з максимальним використанням ринкових механізмів за мобілізації особистої активності громадян і механізмів їхньої колективної самоорганізації. Базовою моделлю соціальної держави стає не «держава загального добробуту», а «субсидарна держава».

Підсумуємо викладене. Проведений нами аналіз дієвості правового інституту у сфері соціально-трудова відносин в Україні дозволяє обґрунтувати пріоритети реформування такого інституту на основі необхідних нормативних та інституціональних перетворень. На нашу думку, при реформуванні трудового законодавства повинні бути враховані такі інституційні особливості:

— деталізація функцій сторін трудових відносин через: конкретизацію ролі представників працівників; виділення специфічної категорії працівників, які виконують розпорядницькі, контрольно-наглядові функції, що в низці ситуацій захищають інтереси роботодавців, тощо;

— активізація механізмів представництва працівників і роботодавців, створення представницьких органів із працівників організації, розподіл компетенції між виборними представницьки-

— забезпечення свободи сторін з метою підвищення гнучкості трудових відносин у визначенні змісту трудового договору — законодавчо повинні бути встановлені: обов'язковий мінімум питань, що регулюються трудовим договором, і питань, які не повинні бути предметом трудового договору, в іншому випадку — зміст трудового договору повинен визначатися угодою сторін;

— розширення можливостей застосування строкових трудових договорів за умови гарантій дотримання основних прав працівника незалежно від тривалості дії угоди. При достроковому розірванні строкового трудового договору можливо передбачити сплату компенсації стороною, що ініціювала розірвання;

— збалансування загального обсягу гарантій і компенсацій відповідно до економічних можливостей держави та більшості підприємств. Потрібно чітко визначення ситуацій, коли гарантії та компенсації забезпечуються роботодавцем, а коли державою чи якимись організаціями.

Під час розробки та прийняття нових положень трудового законодавства доцільно враховувати не тільки вдосконалення чинного законодавства, а й особливості реальної соціально-економічної ситуації, оскільки формальне «погіршення» положення працівника відповідно до закону в дійсності означає істотне підвищення для нього правових і соціальних гарантій. Слушним слід визнати завдання відобразити в трудовому законодавстві особливості регулювання трудових відносин осіб зі специфічною правосуб'єктністю або таких, які працюють у специфічних умовах. Вона передбачає як розробку особливих регулюючих норм для певних професійних груп працівників, так і додаткових норм і гарантій для низки соціальних категорій працівників.

Надзвичайно важливо забезпечити функціонування реальних механізмів дотримання умов, що обумовлюються сторонами в трудових і колективних угодах. Особливого значення набуває здійснення контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства й створення дієздатних інститутів, процедур залагодження трудових суперечок і конфліктів. Вирішальна роль у даному разі належить спеціалізованій трудовій юстиції, розвитку її функцій щодо розробки специфічних методів виявлення та розв'язання конфліктів прав та інтересів.

Суттєвою проблемою вважається визначення форми організації (кодифікації) трудового законодавства. Традиційно виникає завдання створення нового трудового кодексу, проте це не єдиний можливий варіант формалізованого представлення нового трудового законодавства. Зокрема, на нашу думку, вимагає додаткового обговорення можливість послідовного прийняття взаємозалежних законів з окремих напрямів трудового права з подальшим їх об'єднанням у Звід законів про працю. На відміну від Кодексу Звід законів про працю міг би включити й «суміжні» нормативні акти, що стосуються не лише трудового права, а й суміжних сфер правового регулювання (зайнятість, охорона праці, громадські об'єднання працівників і роботодавців).

Тож, процес реформування трудових відносин повинен враховувати глибоко диференційований і сегментований характер національного ринку праці, рівноправне співіснування на ньому груп і прошарків працівників, що не просто відрізняються різним рівнем кваліфікації, а й часто-густо належать до різних епох технологічного розвитку. Це не дозволяє встановити однакові умови наймання без перешкод для реалізації інтересів значної частини працівників і послаблення стимулів для економічного зростання та науково-технічного розвитку. Реформа правового інституту має спрямовуватися на підвищення гнучкості трудових відносин і механізмів їх регулювання. Увага повинна бути зосереджена на створенні та стимулюванні механізмів саморегулювання на ринку праці за реалістичного рівня державного впливу з урахуванням його можливостей та дієвого збалансування сфер, де саморегулювання виявляється недостатнім, неефективним або, таким, що сприяє соціально неприйнятним наслідкам. Високий рівень латентності в трудовій сфері вимагає рішень, що не підносять цього рівня та за можливості розширюють зареєстровану зайнятість.

Реформування трудових відносин має сприяти, з одного боку, створенню ефективного, високомобільного ринку праці, здатного забезпечити структурну перебудову економіки та послідовний соціально-економічний прогрес. З іншого — забезпечити цілеспрямоване піднесення рівня зареєстрованої зайнятості, нормалізацію виробничих і соціальних умов праці та зростання заробітної плати відповідно до зростання продуктивності праці.

## Література

1. Кодекс законів про працю України № 322 — VIII від 10.12.1971 // Єдиний державний реєстр нормативно-правових актів № 13494/2000. — [www.etalon.iatp.org.ua](http://www.etalon.iatp.org.ua)
2. Закон України «Про Державний бюджет України на 2006 рік» — <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3235-15>
3. Новак І. Сучасні проблеми законодавчого регулювання трудових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 6. — С. 28—33.
4. Лібанова Е. Легалізація зайнятості та подолання бідності // Праця і зарплата. — 2006. — № 4. — С. 4—5.
5. Тацій В. Правові засади детінізації економіки // Вісник НАН України. — 2001. — № 4. — С. 15—19.
6. Тенденції тіньової економіки в Україні // Департамент економічної стратегії. Відділ економічного аналізу. — 2006. — № 1 (18). — С. 7—16.

Стаття надійшла до редакції 19.02.2007

УДК: 330.111.4

**О. І. Жилінська**, канд. екон. наук, доц., докторант,  
Київський національний університет ім. Т. Шевченка

### **ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОВИМИ КАДРАМИ УНІВЕРСИТЕТУ СВ. ВОЛОДИМИРА НА ЕТАПІ ЙОГО ЗАСНУВАННЯ**

*АНОТАЦІЯ. Визначено проблеми забезпечення науковими кадрами Університету св. Володимира в період його заснування, шляхи вирішення проблеми кадрового забезпечення новопосталої університету на теренах Російської імперії*

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Університет, наукові дослідження, наукові кадри

Потреба у високоосвічених кадрах, що мали вчену ступінь, гостро постає в українських землях за часів заснування в них світських університетів (з поч. XIX ст.), хоча ідея створення національної вищої школи постає набагато раніше — під час діяльності Братських шкіл (к. XVI—XVII ст.), Києво-Могилянської академії. Проте українські студенти здобували вищу освіту, ставали докторами богослов'я та філософії в університетах Парижа, Болоньї, Падуї, Кракова, Кьонігсберга, Страсбурга. Першими з відомих сьогодні українських докторів богослов'я та філософії стають Бенедикт Сервінус та І. Тинкевич із Києва, котрі здобули високе звання у Сор-