

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)

**Кафедра управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії**

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ

МОНОГРАФІЯ

За редакцією професорки Т. А. Костишиної

Полтава
ПУЕТ
2020

Розділ 1. Соціально-трудові відносини в контексті економічного розвитку України

1.1. **А. М. Колот**, д. е. н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»; **О. О. Герасименко**, к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

1.2. **С. І. Бандур**, д. е. н., професор, заслужений економіст України; **І. А. Брижань**, д. е. н., доцент, голова проєктного офісу в м. Полтава «Інтегрований розвиток міст України»; **Т. А. Костишина**, д. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

1.3. **Ю. М. Маршавін**, д. е. н., професор, професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»; **О. В. Шевчук**, ст. викладач кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

1.4. **С. В. Тютюнникова**, д. е. н., професор, професор кафедри економічної теорії та економічних методів управління Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна; **В. В. Броницька**, к. е. н., доцент, докторант кафедри економічної теорії та конкурентної політики Київського національного торговельно-економічного університету.

1.5. **Г. В. Назарова**, д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця; **С. Ю. Гончарова**, к. е. н., доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

1.6. **О. І. Пушкар**, д. е. н., професор, завідувач кафедри комп'ютерних систем і технологій Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця; **Ю. Л. Татаринцева**, к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародного бізнесу та фінансів.

1.7. **С. О. Цимбалюк**, д. е. н., професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

1.7. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА ОЦІНКА ОПЛАТИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У теорії та практиці імплементації концепції гідної праці важливе місце посідають питання оплати праці. Гідна, справедлива, прозора оплата праці є невід’ємним елементом та ключовою характеристикою концепції гідної праці. Заробітна плата, яку отримують наймані працівники у процесі реалізації своєї здатності до праці, відіграє основну роль у створенні належних умов для відтворення робочої сили, професійного та особистісного зростання, підвищення якості життя. Від її розміру залежить добробут працівників і їхніх родин, можливості людини задовольняти потреби, розвиватися, зміцнювати здоров’я, підтримувати працездатність, що, безперечно, є ключовим з точки зору концепції гідної праці.

Численні дослідження автора засвідчують, що політика оплати праці є чи не найбільш проблемною для українського суспільства, яка гальмує соціально-економічний розвиток. До найбільш актуальних проблем оплати праці, які негативно характеризують її з погляду реалізації принципів гідної праці, належать:

- низький рівень, який часто не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили;
- тінізація заробітної плати, зокрема внаслідок низької соціальної відповідальності бізнесу та громадян;
- порушення законодавства у сфері оплати праці, основних положень колективних угод і договорів, що робить політику оплати праці непрозорою, формує у працівників відчуття несправедливості;
- незадовільна диференціація заробітної плати загалом та її окремих складників на різних рівнях, в різних видах економічної діяльності, серед різних категорій і професійних груп працівників;
- брак узгодженості розмірів заробітної плати працівників зі складністю завдань і обов’язків, рівнем кваліфікації, умовами і результатами праці;

– відсутність соціальних гарантій, надання їх лише у випадках і розмірах, передбачених законодавством, а іноді не виплата компенсацій і винагород обов’язкового характеру, тощо.

Наведені проблеми та вузькі місця негативно характеризують політику оплати праці з погляду імплементації принципів гідної праці, негативно впливають на лояльність і мотивацію працівників, спричиняють загострення суперечностей між працею та капіталом, міграцію та відтік людського капіталу, особливо з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров’я, освіта, наука, сфера послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни. Зазначене своєю чергою обумовлює необхідність опрацювання інноваційних механізмів формування політики оплати праці на засадах гідної праці.

Незважаючи на постійний науковий дискурс питань гідної праці, зокрема її оплати, серед наукової спільноти, а також підвищений інтерес до цих питань з боку державних органів влади, політичних діячів, концепт гідної оплати праці залишається малодослідженим, потребує розробки інструментарій оцінювання політики оплати праці з погляду імплементації принципів гідної праці на різних рівнях, зокрема і галузевому.

Теоретико-методологічні засади гідної оплати праці

З-поміж очікуваних результатів реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 рр.⁸ – розроблення та введення в дію політики щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості. Задекларована політика заробітної плати та доходів спрямована на розв’язання трьох основних проблем – заборгованості з виплати заробітної плати, неадекватного рівня мінімальної заробітної плати та гендерних розривів в оплаті праці.

⁸ Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf. – Назва з екрана.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

Варто зауважити, що зазначені принципи політики оплати праці є базовими. Наведений перелік не є вичерпним й практична реалізація цих принципів не даватиме підстав стверджувати про забезпечення гідної оплати праці з огляду на важливість інших, не менш значущих характеристик, про які йтиметься далі.

Поширеним є трактування гідної заробітної плати як такої, що забезпечує розширене відтворення людського та трудового потенціалу, економічну свободу найманому працівникові та його родині⁹.

За такого підходу єдиною ознакою гідної оплати праці є її рівень. Такий підхід не повною мірою характеризує зміст гідної оплати праці, оскільки акцентується увага на виконанні нею лише відтворювальної функції, в той час як реалізації інших функцій не приділяється уваги.

Звужений підхід до тлумачення гідної заробітної плати притаманний Т. Кір'ян, Ю. Кулікову та В. Сафонову, які це поняття розглядають як адекватний заробіток в умовах мотивованої продуктивної праці¹⁰.

Ширше тлумачить поняття «гідна оплата праці» О. Дороніна, виокремлюючи такі її характерні риси, як: рівень заробітної плати, що відповідає світовим стандартам, вартості життя та вартості робочої сили; справедлива заробітна плата у порівнянні з іншими працівниками; відповідність кількості та якості праці; своєчасна виплата¹¹.

Зважаючи на виокремлені науковцем характеристики, гідна оплата праці характеризується не тільки рівнем, а і справедливістю, об'єктивністю диференціації та своєчасністю виплати.

⁹ Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование : монография / Н. А. Абузярова. – Москва : РГ Пресс, 2016. – 320 с.

¹⁰ Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков, В. В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 25.

¹¹ Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні : монографія / О. А. Дороніна. – Донецьк : ДонНУ, 2013. – 395 с.

Близьким до наведених поглядів є підхід, запропонований В. Антонюк, яка наводить такі дефініції гідної оплати праці: 1) 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) відповідна система оплати праці, яка забезпечує дотримання соціально-трудових прав найманих працівників, є справедливою та здійснюється з використанням сучасних досягнень організації заробітної плати на підприємствах і в установах¹².

Заслуговує на увагу підхід Т. Перегудової, яка тлумачить гідну оплату праці як складову гідної праці, що спрямована на виконання відтворювальної, стимулювальної, оптимізаційної та соціальної функцій¹³.

Аналіз програмних матеріалів діяльності окремих інститутів громадянського суспільства (політичних партій, профспілкових організацій, професійних асоціацій), дав змогу виокремити такі характеристики концепту гідної оплати праці:

- гарантування економічної свободи найманому працівникові;
- забезпечення умов для розширеного відтворення, професійного розвитку, повноцінного відпочинку, доступу до надбань цивілізації;
- своєчасність виплати заробітної плати;
- справедливий розподіл результатів суспільної праці між найманими працівниками та власниками;
- об'єктивна диференціація заробітної плати, зокрема забезпечення оптимальних співвідношень в оплаті праці керівників та інших категорій персоналу;
- справедливе оподаткування трудових доходів;
- розвиток договірної регулювання заробітної плати;

¹² Антонюк В. П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості) / В. П. Антонюк // Управління економікою: теорія та практика : зб. наук. пр. – Київ : ІЕП НАНУ, 2016. – С. 7.

¹³ Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 36.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

- забезпечення першочерговості виплати заробітної плати у разі банкрутства підприємства;

- використання інноваційних систем оплати праці тощо.

Як бачимо, інститути громадянського суспільства відходять від звуженого розуміння концепту гідної оплати праці, апелюючи до принципів справедливості в розподілі благ та доповнюючи базові характеристики інноваційними та ринковими компонентами.

На основі комплексного підходу та з урахуванням цільових пріоритетів гідної праці, виокремлених МОП (що пов'язані із забезпеченням прав, соціальною справедливістю, розвитком соціального партнерства тощо), нами сформульовано визначення *гідної оплати праці*. Останню пропонуємо тлумачити 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.

Інструментарій оцінювання оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні

Для оцінювання оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці мають бути сформовані індикатори, розроблені методика та відповідний інструментарій. У результаті оцінювання має бути визначено міру гідності оплати праці, тобто міру реалізації принципів гідної праці.

Сформулюємо основні *методичні засади розробки інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці на галузевому рівні*:

- в основу методології формування інструментарію мають бути покладені виокремлені МОП цільові пріоритети гідної праці;

- під час розробки індикаторів гідної оплати праці потрібно виходити з концептуальних засад щодо її трактування;

- індикатори мають бути простими, зрозумілими та інформативними (наявність інформаційної бази для вимірювання фактичного рівня);

- має бути встановлена вагомість індикаторів для виокремлення пріоритетних напрямів удосконалення політики оплати праці;

- необхідною є розробка стандартів за кожним індикатором для визначення міри відхилення тих чи тих аспектів оплати праці від стандартів й розробки відповідних заходів;

- у разі здійснення порівняльного аналізу політики оплати праці в різних видах економічної діяльності (галузях) має бути розроблена методика визначення комплексного показника, на основі якого можна здійснити рейтингування видів економічної діяльності (галузей);

- необхідно розробити діапазони значень комплексного показника гідної оплати праці для визначення його рівня;

- важливим є аналіз динаміки комплексного показника гідної оплати праці з метою виявлення тенденцій у сфері оплати 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.

Для встановлення вагомості індикаторів і визначення їх достовірності нами використано метод експертного опитування. Експертами виступили науковці та фахівці у сфері соціально-трудових відносин і оплати праці.

Розглянемо *процедуру визначення комплексного показника гідної оплати праці*. Для обчислення комплексного показника необхідно визначити *одиничні індекси за кожним індикатором*. Методичні підходи до розрахунку одиничних індексів (I_i) за різними індикаторами можуть різнитися залежно від специфіки індикаторів, одиниць виміру та встановлених

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

стандартів. Якщо фактичне значення за певним індикатором не відповідає встановленому стандарту, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором пропонуємо встановлювати на рівні 0.

Визначення одиничних індексів (I_i) за індикаторами, для яких фактичні значення відповідають, знаходяться в межах чи перевищують встановлені стандарти, здійснюється таким чином:

1) одиничні індекси (I_i) дорівнюють 1 за індикаторами, для яких встановлені стандарти: перебувають у певному діапазоні; дорівнюють 100 %; дорівнюють 1; мають такі формулювання, як «немає», «так» або «усі»;

2) одиничні індекси (I_i) визначаються на основі процедури стандартизації:

– за індикаторами, для яких стандарти встановлено на рівні «дорівнює або більше певного значення» за формулою (1.7.1);

– для індикаторів, для яких стандарти встановлено на рівні «менше або дорівнює певному значенню» за формулою (1.7.2).

$$X_{\text{стандарт}} = \frac{[X_{\text{факт}} - X_{\text{мінім}}]}{[X_{\text{макс}} - X_{\text{мінім}}]}; \quad (1.7.1)$$

$$X_{\text{стандарт}} = \frac{[X_{\text{факт}} - X_{\text{макс}}]}{[X_{\text{мінім}} - X_{\text{макс}}]}, \quad (1.7.2)$$

де $X_{\text{факт}}$ – фактичне значення, досягнуте у певному виді економічної діяльності (галузі), за окремим індикатором;

$X_{\text{мінім}}$ – найнижче значення за окремим індикатором серед видів економічної діяльності (галузей), що досліджуються;

$X_{\text{макс}}$ – найвище значення за окремим індикатором серед видів економічної діяльності (галузей), що досліджуються.

У разі необхідності дослідження оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці лише в певному виді

економічної діяльності (галузі) нами запропоновано такий порядок визначення одиничних індексів:

– у разі, якщо фактичне значення за певним індикатором не відповідає встановленому стандарту, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором дорівнює 0;

– у разі, якщо фактичне значення за певним індикатором відповідає, знаходиться в межах чи перевищує встановлений стандарт, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором дорівнює 1.

Комплексний показник гідної оплати праці ($\Pi_{\text{гідної_оплати_праці}}$) визначається за формулою

$$\Pi_{\text{гідної_оплати_праці}} = \sum_{i=1}^n I_i \alpha_i, \quad (1.7.3)$$

де I_i – індекс за i -м індикатором;

α_i – коефіцієнт вагомості i -го індикатора;

n – кількість індикаторів.

Значення комплексного показника гідної оплати праці може перебувати в діапазоні від 0 до 1.

Важливим етапом процедури формування інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці є *розробка діапазонів значень комплексного показника гідної оплати праці*. Для визначення діапазонів значень можна скористатися різними методичними підходами. Відповідно до одного з підходів уся множина значень розбивається на рівні інтервали. Приклад установлення діапазонів значень комплексного показника гідної оплати праці:

$$\text{Якщо } \Pi_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{l} [0,8; 1] \\ [0,6; 0,8) \\ [0,4; 0,6) \\ [0,2; 0,4) \\ [0; 0,2) \end{array} \right\},$$

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

$$\text{то } P_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{c} \text{високий рівень} \\ \text{вище середнього рівень} \\ \text{середній рівень} \\ \text{нижче середнього рівень} \\ \text{низький рівень} \end{array} \right\}.$$

Аналіз оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці у галузі освіти

Освіта є одним із найважливіших видів економічної діяльності, який відповідає за відтворення та передачу знань, умінь, навичок, формування ціннісних орієнтацій, духовний і культурний розвиток, підготовку фахівців до вирішення різноманітних проблем, що стоять перед суспільством. У зв'язку з цим освіті належить основна роль у формуванні та розвитку людського капіталу, а отже, створенні передумов для розвитку економіки. Виходячи з цього, освіта має бути привабливою для фахівців з погляду забезпечення якості трудового життя, гідних умов і оплати праці.

Одним з найважливіших показників, що характеризує політику оплати праці, є *розмір та динаміка заробітної плати*. Динаміку номінальної та реальної заробітної плати в галузі освіти в Україні протягом 2006–2019 рр. наведено в табл. 1.7.1.

Таблиця 1.7.1 – Динаміка номінальної та реальної заробітної плати в галузі освіти в Україні протягом 2006–2019 рр.

Рік	Номінальна заробітна плата у сфері освіти, грн	Індекс цін до 2006 р., %	Реальна заробітна плата у сфері освіти, грн	Темпи зростання реальної заробітної плати, %
1	2	3	4	5
2006	806	100	806	–
2007	1 060	112,8	940	116,6
2008	1 448	141,2	1 025	109,0
2009	1 611	163,7	984	96,0
2010	1 889	179,1	1 055	107,2

Продовж. табл. 1.7.1

1	2	3	4	5
2011	2 081	193,4	1 076	102,0
2012	2 527	194,6	1 299	120,7
2013	2 696	194	1 390	107,0
2014	2 745	217,4	1 263	90,9
2015	3 132	323,3	969	76,7
2016	3 769	368,3	1 023	105,6
2017	5 857	421,3	1 390	135,9
2018	7 041	467,2	1 507	108,4
2019	8 135	504,1	1 614	107,1

Складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Якщо номінальна заробітна плата у галузі освіти протягом 2006–2019 рр. мала тенденцію до зростання, то темпи зростання реальної заробітної плати не відзначилися стійкою позитивною тенденцією, а в 2014 та 2015 у зв'язку зі значними інфляційними процесами реальна заробітна плата 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*. Динаміку середньомісячної заробітної плати у галузі освіти та в економіці України протягом 2006–2019 рр. наведено на рис. 1.7.1.

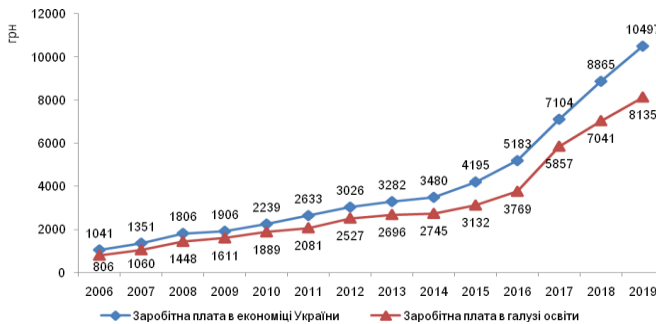


Рисунок 1.7.1 – Динаміка середньомісячної заробітної плати у галузі освіти та в економіці України протягом 2006–2019 рр.

Складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

Протягом аналізованого періоду відставання заробітної плати у галузі освіти порівняно із середнім рівнем заробітної плати в економіці України збільшилося.

Співвідношення середньої заробітної плати в освіті із середнім рівнем заробітної плати в економіці України протягом досліджуваного періоду коливалося. Найбільше значення такого співвідношення було в 2009 р. – 0,85; найменше у 2016 – 0,73. У 2019 р. порівняно з 2017 зазначене співвідношення знизилося – з 0,82 до 0,77.

Важливим показником, що характеризує політику оплати праці, є *частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму та за межею бідності, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі)*. Оскільки законодавче визначений прожитковий мінімум на сьогодні не є дієвим соціальним стандартом й зазначений показник не віддзеркалює рівень матеріального добробуту працівників та наявність умов для повноцінного відтворення робочої сили, тому для аналізу скористаємося розрахунками Міністерства соціальної політики України. Так, відповідно до розрахунків Міністерства розмір фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб з урахуванням суми обов'язкових платежів відповідно до чинного законодавства станом на грудень 2019 році в Україні дорівнював 4 814,21 грн¹⁴.

Державна служба статистики України не оприлюднює інформації щодо кількості працівників, котрі одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, тому визначити точний відсоток таких працівників неможливо. Разом з тим, враховуючи те, що у 2019 р. розмір мінімальної заробітної плати дорівнював 4 193 грн (що значно менше розміру фактичного прожиткового мінімуму) й в галузі освіти значний відсоток працівників одержує заробітну плату у розмірі мінімальної заробітної плати, то це вказує на наявність значної кількості працівників, котрі одержують заробітну плату, нижчу від фактичного прожиткового мінімуму. Якщо врахувати суми

¹⁴ Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/news/12286>. – Назва з екрана.

обов'язкових платежів (податок на доходи фізичних осіб та військовий збір), відсоток таких працівників буде значно більшим.

Наступний індикатор оцінювання політики оплати праці – *частка працівників галузі, які одержували заробітну плату за межею бідності*. Відповідно до розрахунків фахівців Світового банку, поріг абсолютної бідності для мешканців країн Центральної та Східної Європи становить 4,3 дол. США на добу, тобто 130 дол. США на місяць. Гривневий еквівалент (відповідно до курсу НБУ) порогу абсолютної бідності в Україні станом на кінець грудня 2019 р. становив 3 028,08 грн на місяць. Відповідно до даних Держстату України у 2018 р. середній розмір домогосподарства становив 2,58. При цьому частка домогосподарств з дітьми віком до 18 років дорівнює 37,8 %. Якщо взяти сім'ю з двома батьками і однією дитиною віком до 18 років, то дохід (виходячи з визначеного порогу абсолютної бідності) кожного з батьків має становити не менше від 4 542,12 грн, а для сім'ї з двома дітьми віком до 18 років – 6 056,16 грн. Враховуючи висновки, зроблені під час аналізу попереднього індикатора, можемо констатувати, що в галузі освіти частина працівників одержували заробітну плату за межею бідності.

Щодо *частки основної заробітної плати*, то у галузі освіти вона є низькою: у 2019 р. вона становила 51,4 %, що негативно характеризує політику оплати праці з погляду забезпечення гідної оплати праці. Оскільки основна заробітна плата має постійний характер, то структура заробітної плати не сприяє формуванню в освітян відчуття стабільності, захищеності, що може виступати значним демотиваційним чинником.

Важливим показником оцінювання політики оплати праці є *заборгованість з виплати заробітної плати*. Динаміку цього показника в галузі освіти в Україні у 2006–2019 рр. наведено на рис. 1.7.2.

Найбільше значення показник заборгованості з виплати заробітної плати у галузі освіти мав у період загострення економічної кризи у 2015 р. – 29,3 млн грн. На початок 2019 р. цей показник дорівнював 5,3 млн грн. Наявність заборгованості

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

негативно характеризує політику оплати праці, оскільки це унеможлиблює задоволення навіть мінімальних потреб працівників.

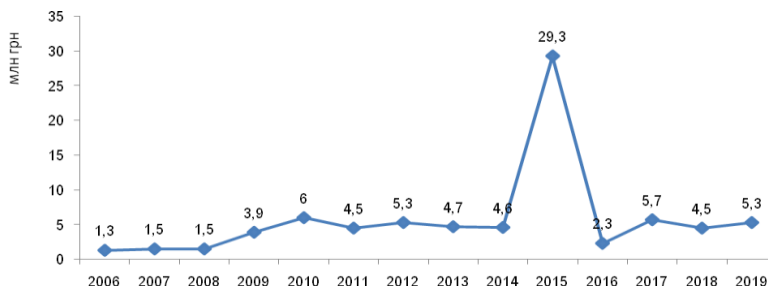


Рисунок 1.7.2 – Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у галузі освіти в Україні на початок року у 2006–2019 рр.

Складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Отже, показники рівня та динаміки заробітної плати в галузі освіти, заборгованості та частки основної заробітної плати негативно характеризують політику оплати праці з погляду забезпечення гідної праці. Низький рівень винагороди за працю, 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 одержання доходів. Політика низької заробітної плати у галузі освіти призводить до пошуку працівниками роботи в інших видах економічної діяльності з вищим рівнем трудових доходів.

Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці у галузі освіти

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. 1.7.2.

Таблиця 1.7.2 – 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

Складено автором.

Як свідчать дані табл. 1.7.2, не всі принципи та норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані угодою на галузевому рівні відповідно до законодавства, унор-

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

мовані Галузевою угодою на 2016–2020 рр. У чинній угоді бракує норм щодо встановлення для закладів і установ галузі 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. Частину доплат і надбавок також регламентовано нормативними актами Кабінету Міністрів України. У Галузевій угоді на 2016–2020 рр. 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. 1.7.3.

Таблиця 1.7.3 – 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

Складено автором.

Як свідчать дані табл. 1.7.3, кількість зобов'язань щодо оплати праці сторін галузевих угод у галузі 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 закладах і установах трудового законодавства й виконанням договірних гарантій з оплати праці, активізації інформаційної, координаційної та консультативної діяльності.

Кількість зобов'язань головним чином збільшилася за рахунок зобов'язань рекомендаційного характеру для керівників закладів і установ, 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 залежить від фінансових можливостей, які, своєю чергою, пов'язані з фінансуванням держави.

Крім того домовленості сторін носять рекомендаційний, а не обов'язковий характер, що не зобов'язує керівників закладів і установ їх виконувати, а це негативно характеризує колективно-договірне регулювання. Негативним є той факт, що окремі норми, передбачені законодавством та генеральною угодою, яких обов'язково мають дотримуватися усі підприємства та організації незалежно від форми власності та організаційно-правової форми діяльності, у Галузевій угоді на 2016–2020 рр. носять рекомендаційний характер. Це стосується установлення 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 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 заробітної плати визначимо *співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання, до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів*. Із 51 зобов'язання соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики оплати праці 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 створюють підстави для невиконання сторонами домовленостей, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань і покарати осіб, винних у порушенні норм.

Як ми вже зазначали, в чинній галузевій угоді бракує норм щодо встановлення для закладів і установ мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації. Визначення основної заробітної плати у галузі освіти здійснюється на основі єдиної тарифної сітки, затвердженої 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».

Однією з характеристик єдиної тарифної сітки є брак об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників 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 специфіки 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 діапазон (1 : 4,5). Для 25-розрядної тарифної сітки такий діапазон є надзвичайно малим, що не забезпечує об'єктивної диференціації заробітної плати працівників. Міжрозрядна різниця усіх розрядів сітки менша від 10 %. Це вказує на неврахування відмінностей в складності праці, відповідальності, рівні кваліфікації працівників, а отже, необ'єктивність диференціації основної заробітної плати. Зазначене негативно характеризує політику оплати праці у галузі освіти з погляду забезпечення гідної оплати праці.

Наступний індикатор оцінювання політики оплати праці – *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.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

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 невиконаною 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.

Аналіз комплексного показника гідної оплати праці в галузі освіти

Узагальнену інформацію щодо фактичних значень, одиничних індексів та розрахунку комплексного показника гідної оплати праці у галузі освіти наведено в табл. 1.7.4.

Таблиця 1.7.4 – Розрахунок комплексного показника гідної оплати праці в галузі освіти

Індикатор	Стандарт	Коефіцієнт вагомості, α_i	Фактичне значення	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
1	2	3	4	5	6
1. Темпи зростання реальної заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), %	≥ 110	0,053	107,1	0	0
2. Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни	≥ 1	0,044	0,77	0	0
3. Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі)	Немає	0,053	Існує	0	0

Продовж. табл. 1.7.4

1	2	3	4	5	6
4. Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у виді економічної діяльності (галузі)	Немає	0,053	Існує	0	0
5. Коефіцієнт Джині у виді економічної діяльності (галузі)	[0,20, 0,35]	0,044	0,26 ¹⁵	1	0,044
6. Децильний коефіцієнт у виді економічної діяльності (галузі)	[6, 8]	0,044	7,0 ¹⁶	1	0,044
7. Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у виді економічної діяльності (галузі), %	> 60	0,044	51,4	0	0
8. Заборгованість з виплати заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), грн	Немає	0,053	5,3 млн	0	0
9. Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення галузевої угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так	0,035	Частково	0	0
10. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної галузевої угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою галузевою угодою	≥ 1	0,035	1,19	1	0,035

¹⁵ Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний збірник. – Ч. 1. Київ : Державна служба статистики України, 2019. – С. 277.

¹⁶ Там само. – С. 231.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

Продовж. табл. 1.7.4

1	2	3	4	5	6
11. Кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами	Усі	0,035	Не всі	0	0
12. Співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання, до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100	0,035	45	0	0
13. Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт під час розроблення тарифних умов оплати праці відповідно до галузевої угоди	Так	0,035	Ні	0	0
14. Використання гнучких моделей оплати праці відповідно до галузевої угоди	Так	0,044	Ні	0	0
15. Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (прожиткового мінімуму) відповідно до галузевої угоди	$\geq 1,1$	0,044	$\frac{1}{(0,5)}$	0	0
16. Співвідношення тарифних ставок робітників останніх розрядів і тарифних ставок робітників 1-го розряду відповідно до тарифних сіток, які містить галузева угода	[2, 3]	0,035	1,45	0	0

Продовж. табл. 1.7.4

1	2	3	4	5	6
17. Співвідношення посадових окладів перших керівників (їх заступників) і посадових окладів технічних службовців з найнижчими посадовими окладами відповідно до схем посадових окладів, які містить галузева угода	[4, 12]	0,044	2,08 з урахуванням доплати до МЗП	0	0
18. 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 відчутності) відповідно до тарифних сіток, схем посадових окладів, які містить галузева угода, %	≥ 10	0,044	< 10	0	0
19. Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	Так	0,044	Ні	0	0
20. Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та (чи) в акціонерному капіталі на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так	0,035	Немає	0	0

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

Продовж. табл. 1.7.4

1	2	3	4	5	6
21. Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так	0,044	Немає	0	0
22. Наявність в галузевій угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так	0,044	Немає	0	0
23. Частка виконаних соціальними партнерами положень галузевої угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100	0,053	Не всі	0	0
Усього	—	1	—	—	0,123

Складено автором.

Отже, аналіз політики оплати праці з погляду забезпечення гідної праці в галузі освіти показав, що остання (політика) має низку недоліків: низький рівень і незадовільна диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції в оплаті праці, поглиблення зрівнялівки в оплаті праці, слабкий рівень розвитку соціального діалогу, а отже, слабка участь соціального партнерства у формуванні політики оплати праці, що спричиняє неналежну соціальну захищеність найманих працівників. 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 в сфері освіти призводить до пошуку працівниками роботи в інших

видах економічної діяльності з вищим рівнем оплати праці та міграції за кордон.

Інформаційні джерела

1. Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование : монография / Н. А. Абузярова. – 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) / В. П. Антонюк // Управління економікою: теорія та практика : зб. наук. пр. – Київ : ІЕП НАНУ, 2016. – С. 3–24.
3. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний збірник. – Ч. 1. – Київ : Державна служба статистики України – 2019. – 379 с.
4. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>. – Назва з екрана.
5. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>. – Назва з екрана.
6. Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>. – Назва з екрана.
7. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#n2>. – Назва з екрана.
8. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за ред. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2017. – 500 с.
9. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні : монографія / О. А. Дороніна. – Донецьк : ДонНУ, 2013. – 395 с.
10. Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков, В. В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 23–31.
11. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрана.
12. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua>. – Назва з екрана.

1.7. Теоретико-методологічні засади та оцінка оплати праці в галузі освіти в контексті імплементації концепції гідної праці

13. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 35–40.
14. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс]: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. – Назва з екрана.
15. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>. – Назва з екрана.
16. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article>. – Назва з екрана.
17. Цимбалюк С. О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації: монографія / Цимбалюк С. О. – Київ: КНЕУ, 2019. – 294 с.
18. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. – Назва з екрана.
19. Decent Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 87th Session, 1999. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf). – Назва з екрана.