

ОПЛАТА ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ: СУЧАСНИЙ СТАН, НОВІ ВИКЛИКИ

В умовах євроінтеграції важливим аспектом економічного зростання та забезпечення соціальної стабільності країни є реалізація концепції гідної праці. Одними з найважливіших цілей якої є забезпечення гідної винагороди та соціальної захищеності працівників.

На жаль, в умовах збройного конфлікту на Сході, економічної та політичної кризи в Україні існує таке ганебне явище, коли частина працюючих громадян знаходиться на межі виживання, і значна частка цього населення належить до бюджетної сфери.

Система оплати праці працівників бюджетної сфери базується на основі «Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». Розрахунок окладів (тарифних ставок) здійснювався на основі мінімальної заробітної плати та коефіцієнтів підвищення окладу. Починаючи з грудня 2008 року, у зв'язку економічною кризою, посадові оклади працівників не змінювалися, незважаючи на підвищення мінімальної заробітної плати. Зростала заробітна плата до рівня мінімальної заробітної плати лише тих працівників, посадовий оклад яких не перевищував мінімальну заробітну плату. Це спричиняло зниження диференціації в оплаті працівників. Щоб уникнути цієї ситуації, з 2011 року уряд почав установлювати фіксовані розміри посадових окладів (тарифних ставок), які були менші на 25—33 % (у різні роки) від посадових окладів, які мали б бути розраховані на основі мінімальної заробітної плати.

Останні зміни в сфері оплати праці працівників бюджетної сфери, які відбулися з 1 січня 2017 року, ще більше загострили ситуацію. Відбулося підвищення мінімальної заробітної плати до 3200 грн, а прожитковий мінімум на одну працездатну особу залишився на рівні 2016 р. — 1600 грн. Як наслідок, були внесені зміни до закону України «Про оплату праці», зокрема, у ст. 6 замість «Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на

основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати» зазначено «Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року».

У результаті, ми маємо «зрівнялівку» в оплаті праці працівників перших десяти розрядів та на 50 відсотків зменшені оклади (тарифні ставки) у інших працівників. Але така ситуація стосується не всіх працівників, які отримують заробітну плату з бюджетних коштів. Відповідно до ст. 135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», базовий розмір посадового окладу судді становить: судді місцевого суду — 30 прожиткових мінімумів для працездатних осіб; судді апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду — 50 прожиткових мінімумів для працездатних осіб; судді Верховного Суду — 75 прожиткових мінімумів для працездатних осіб. Таким чином, посадовий оклад судді місцевого суду становить 48 000 грн (судді апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду — 80 000 грн), а посадові оклади доцента та професора 5472 і 5824 грн. відповідно. Така диференціація в оплаті праці є невиправданою, та порушує основні принципи організації заробітної плати.

Зміни в оплаті праці в бюджетній сфері, які відбулися за останні 6 років, зображено на рис. 1.

Посадовий оклад працівника 19 розряду (доцента) зріс з 2048 грн до 5472 грн, що становить 2,67 разу, безумовно це є позитивною тенденцією. Але в доларовому еквіваленті розмір посадового окладу, цього ж працівника, у 2017 р. становив лише 0,68 посадового окладу 2012 р., що негативно впливає на купівельну спроможність працівників. Кризові явища в економічній, політичній сферах, збройний конфлікт на Сході, підвищення цін і тарифів на комунальні і транспортні послуги до «економічно обгрунтованого рівня» призводять до зниження рівня життя та

збільшення частки «бідних» серед працюючого населення; заробітна плата стає «демотиватором»; зростає зневіра, що може викликати загрозу для соціальної безпеки країни.

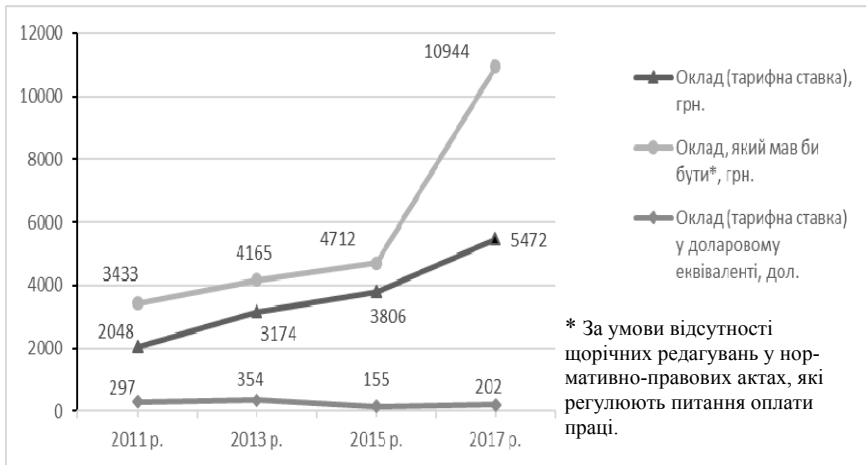


Рис. 1. Динаміка зміни посадового окладу (тарифної ставки) що відповідає 19³ розряду єдиної тарифної сітки за 2011-2017 рр.

Отже, серед основних недоліків системи оплати праці у бюджетній сфері можемо виокремити такі: низький рівень оплати праці, неузгодженість посадових окладів із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою, незадовільна диференціація заробітної плати, відсутність єдиних підходів щодо організації заробітної плати. В сучасних умовах заробітна плата не виконує свої основні функції: відтворювальну, мотиваційну та соціальну.

Для забезпечення реалізації політики гідної праці, зокрема, гідної оплати праці, перш за все, потрібно перерахувати і встановити економічно обґрунтовані базові соціальні стандарти: прожитковий мінімум і мінімальну заробітну плату; здійснити комплексну, системну реформу в політиці оплати праці, яка дозволить підвищити матеріальний добробут працюючого населення.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24 березня 1995 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

³ Посадовий оклад доцента відповідає 19 розряду єдиної тарифної сітки

2. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» № 2453-VI від 07.07.2010 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1402-19/page>.

3. Цимбалюк С.О. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення. / О.С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці — 2012. — № 3. — С. 10—15.

УДК 334:338.24:659

Архінова Т.В.,

канд. екон. наук, доц.,

Михальова М.В.,

студентка,

Волков А.В.,

Студент,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ І ВИНАГОРОДИ ПРАЦІ ЗА ЗМІНИ УМОВ І МОДЕЛЕЙ РОЗВИТКУ МЕДІА-БІЗНЕСУ

Глобалізація і розвиток нових інформаційно-комунікаційних технологій та інфраструктури за всіх позитивних результатів призвело також до серйозної зміни ланцюжків створення цінності у багатьох сферах суспільного розвитку і, таким чином, до значних труднощів, пов'язаних з необхідністю перегляду принципів ціноутворення й адаптації до нових умов господарювання цілих секторів економіки. Особливо гостро постала проблема пошуку відповідних сучасним умовам форм і шляхів винагороди зайнятих в інформаційно-сервісній, креативній сферах за використання результатів їх праці, оскільки саме означені сектори економіки набувають пріоритетності для прогресивного розвитку [5].

Використання нових каналів і засобів поширення інформації (соціальні мережі, планшети і т.п.), форматів її надання (платні підписки і пейволли, спонсорський контент тощо), з яким пов'язувалися перспективи розвитку медіа-бізнесу, не виправдало очікувань. Зростання конкуренції, за зменшення фінансової результативності, вимагають пошуку відмінних принципово шляхів прибуткового функціонування компаній. Редакції вимушені все більше економити, медійні будинки скорочують число співробітників і витрати на інформаційний пошук тощо [1, 3].

Для забезпечення успіху і прогресу для учасників ринку необхідним є прийняття нової філософії підприємництва в діяльності