

УДК 336.13

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

IMPROVEMENT OF THE LABOR PAYMENT SYSTEM IN PUBLIC GOVERNMENT BODIES

ФРОЛОВА Г.М., студентка магістратури*

Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

В статті розглянуто теоретичні основи оплати праці в органах публічного управління. Проаналізовано зарубіжний досвід державного регулювання оплати праці в органах публічного управління. Надано загальну характеристику та аналіз системи оплати праці в органах державного управління та місцевого самоврядування. Охарактеризовано сутність підвищення мотиваційної складової системи заробітної плати. Визначено підхід щодо здійснення вдосконалення систем оплати праці органів публічного управління України.

Ключові слова: оплата праці, мотивація, державне регулювання оплати праці, публічне управління.

The article deals with the theoretical bases of remuneration in public administration. Foreign experience of state regulation of remuneration in public administration bodies is analyzed. The general description and analysis of the system of remuneration in state administration and local self-government bodies is given. The essence of increase of the motivational component of the salary system is characterized. The approach to implementing the improvement of the pay systems of public administration bodies of Ukraine is determined.

Key words: remuneration, motivation, state regulation of remuneration, public administration.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Існуюча в Україні система оплати праці не відповідає вимогам соціально-орієнтованої ринкової економіки й свідчить про відсутність чітко налагодженого механізму взаємодії своїх основних елементів. Унаслідок цього загальним питанням соціально-економічних перетворень є удосконалення та реформування державного регулювання системи оплати праці в процесі забезпечення дієвості заходів, що регулюють і формують елементи її системи.

Сучасна система оплати праці не є ідеальною для забезпечення соціального захисту працюючих, незмінності та суворого дотримання встановлених соціальних норм та гарантій. Тому одним із головних завдань є не механічне перенесення чи копіювання моделі системи оплати праці західних країн, а удосконалення механізмів державного регулювання системи оплати праці, первинних методів, принципів, напрямів розвитку, які створюють умови для ефективного функціонування системи оплати праці в умовах ринкової економіки. Підвищений попит на ефективну працю, особливо в органах публічного управління, змушує державу шукати нові підходи до формування системи оплати праці, що пов'язано, у першу чергу, з необхідністю посилення стимулюючої функції заробітної плати, підвищення її гнучкості, об'єктивності оцінки досягнень співробітників і співвідношень в оплаті різних категорій працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасний етап розвитку економіки країни характеризується великою увагою та активізацією досліджень з розробки нових підходів до оплати праці [3, 6]. Багато відомих вітчизняних науковців-економістів досліджують проблеми реформування та вдосконалення системи оплати праці на засадах змішаної економіки, серед них: Д. Богиня, А. Колот, Г. Осовий, Н. Павловська. Проблемам оплати праці публічних службовців присвячені праці Н. Болотіна, О. Грішнова, А. Рачинського, С. Дубенко, В. Лагутіна, Е. Лібанової, В. Філіпповського та ін. Дослідження названих авторів стосувались багатьох аспектів проблеми регулювання оплати праці в сучасних умовах. Проте необхідність і актуальність досліджень питань оплати праці в органах публічного управління України в

* Науковий керівник – Коваленко М.М., д.держ.упр., професор

сучасних умовах обумовлена самим процесом розвитку економіки й суспільства, характерною рисою якого є визначальна роль персоналу в підвищенні ефективності діяльності державних установ та органів місцевого самоврядування.

Формування цілей статті. Цілями статі стало науково-теоретичне обґрунтування організації системи оплати праці в органах публічного управління та визначення перспективних напрямків її вдосконалення в Україні на сучасному етапі.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогодні, заробітна плата, як складова організації економічних відносин, вкрай неефективно виконує свої функції – відтворення робочої сили і стимулювання праці. Відтак реформування заробітної плати є одним з головних напрямів подальших перетворень національної економіки, що передбачає, в першу чергу, перегляд основних підходів до формування заробітної плати [8].

Законодавче забезпечення системи оплати праці в органах публічного управління в Україні ґрунтується на Конституції України, Бюджетному та Податковому кодексі України, Законі про Державний бюджет України на відповідний рік, Законі України «Про Державну службу», Постановою Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» тощо.

Великі диспропорції в розмірах оплати праці працівників різних ланок в межах одного відомства чи відомств одного типу (міністерства, агенції, служби) в органах публічного управління є загалом демотивуючим фактором, особливо якщо персонал не розуміє причин таких диспропорцій. Оптимальна різниця у посадових окладах сусідніх рівнів службової ієрархії складає 15-20 % (мінімально 5 %), в чинній схемі посадових окладів є різниці між сусідніми ланками, які є меншими за мінімально рекомендовані (від 0,5 % до 3 %), а в деяких випадках перевищують оптимальні рівні (28-32 %). Якщо врахувати додаткові виплати, які наразі встановлюються безпосередніми керівниками структурних підрозділів за погодженням з керівником вищої ланки і становлять значну частку сукупної грошової винагороди на державній службі, то чинний механізм формування винагород виглядає непрозорим і малозрозумілим, а також створює передумови для диспропорцій в індивідуальних розмірах заробітних плат. Втім, за браком інтегрованих даних про індивідуальні виплати важко відслідковувати такі диспропорції [7].

Проведено аналіз системи оплати праці в органах державного управління (на прикладі управління Державної казначейської служби України у м. Харкові Харківської області), в результаті якого визначено, що основною складовою у структурі кошторису управління, як до введення, та к і після в дію нового Закону України «Про Державну службу» є видатки на оплату праці та нарахування – 95-97 %.

Основні видатки на оплату праці управління несе в літні місяці, коли більшість працівників використовують своє право на щорічні відпустки та на отримання грошової допомоги на оздоровлення та матеріальної допомоги на вирішення соціально-побутових питань та у грудні, коли виплачується премія за листопад та грудень.

До того ж слід зазначити, що при зміні законодавчого забезпечення системи оплати праці змінилась її структура, але у відсотковому відношенні данні зміни суттєво не вплинули на часткове співвідношення складових. Так, аналіз показав, що до введення в дію нового Закону України «Про Державну службу» питому вагу у загальній сукупності видатків на оплату праці займали премії (близько 26 %) та оклад (близько 28 %). Після прийняття нового закону структура заробітної плати залежить від кошторисних призначень, що виділені для оплати праці службовців, так, у 2017 році при достатньо великих обсягах кошторису на відповідні видатки, відсоткове співвідношення окладу та премії 27 % до 41 % відповідно, тоді як у 2018 році по 30 % на оклад та премію.

За результатами проведеного аналізу системи оплати праці в органах місцевого самоврядування (на прикладі Департаменту інфраструктури Харківської міської ради) можна зробити висновок, що при введенні в дію нових законодавчих актів, що регулюють систему оплати праці в органах місцевого самоврядування структура самої оплати праці не змінилась, зміни стосувались виключно розмірів окладів посадовців. Так, у структурі кошторису видатки на оплату праці складають від 79 до 91 відсотка. Суттєве збільшення відбулось у 2018 році, коли

видатки на обслуговування потреб департаменту значно скоротились. Відсоткове співвідношення основних складових витрат на оплату праці визначається між окладом та премією. Різниця між цими складовими за 2015-2018 роки близько 10 %.

Структура та умови формування оплати праці в різних відомствах публічного управління характеризуються певною неузгодженістю підходів до оплати праці працівників різних державних та муніципальних установ, що призвело до значних диспропорцій у заробітних платах в межах публічного сектору [5, с. 197-198].

Державне регулювання оплати праці має доповнюватися ринковим саморегулюванням і системою соціального партнерства. Особливістю системи оплати праці в органах публічного управління є те, що у вказаному співвідношенні головна роль належить державним (неринковим) інструментам регулювання, оскільки для публічного сектору, лише держава здатна істотно впливати та створювати необхідні умови для підвищення оплати праці, доходів і рівня життя працівників цієї сфери. Це обумовлюється зовсім іншими цілями її функціонування, великим суспільним значенням для забезпечення життєдіяльності та розвитку країни.

Але не можна забувати про те, що зростання оплати праці працівників органів публічного управління може бути забезпечено лише реальним зростанням продуктивності праці в економіці в цілому. Причому ця обставина має враховуватися при прийнятті рішень на всіх управлінських рівнях.

Головними вимогами до регіональної політики оплати праці має бути програмно-цільова регіональна орієнтація, соціально-економічна обґрунтованість, баланс регіональних і державних інтересів [4].

Виділяють три аспекти регіонального управління, відповідно до яких запроваджується система заходів щодо вдосконалення організації оплати праці: взаємовідносини регіонального та обласного рівнів, взаємовідносини регіону і місцевого самоврядування, безпосередньо регіональне управління.

Узагальнення зарубіжного досвіду державного регулювання оплати праці в органах публічного управління свідчить, що під час визначення рівня, системи та складових оплати праці працівників публічного управління враховуються наступні фактори: освіта, статус категорії посади, визначення рангу, задачі та обов'язки посадовця, специфіка умов праці тощо. Система заохочень підвищує статус працівників органів публічного управління, що дозволяє забезпечити гідний рівень їх оплати праці [1, 2].

Механізм регулювання заробітної плати в органах публічного управління в країнах ЄС базується на різних економічних, політичних та інших передумовах, виходячи із специфіки окремої країни, та на співвідношенні наступних складових: мінімальна заробітна плата певної країни, граничні розміри її зростання в період інфляції, податкова політика (державне регулювання); загальний порядок індексації доходів, розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок, форми і системи заробітної плати тощо (колективно-договірне регулювання); середня заробітна плата (ринок праці).

Наявність ґрунтовної нормативно-методичної бази з питань організації оплати праці з урахуванням вітчизняного і зарубіжного досвіду, специфічних особливостей державних установ та муніципальних органів влади дасть змогу не лише удосконалити і систематизувати наукові підходи до формування механізму організації оплати праці, а й перейти до розв'язання проблеми мотивації та забезпечення підвищення рівня життя нижчих та середніх верств посадовців публічної сфери.

Висновки. Заробітна плата, як складова системи мотивації персоналу, повинна стимулювати зацікавленість працівників та спеціалістів у результатах праці, сприяти диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачання коштів на заробітну плату, випереджаючим темпам зростання продуктивності праці порівняно з її оплатою. Стосовно безпосередньо діючих систем оплати праці на підприємствах, то вони повинні створюватися таким чином, щоб забезпечити об'єднання працівників підприємства, стимулювати співробітництво та соціальне партнерство.

Для ефективного вдосконалення систем оплати праці органів публічного управління України запропоновано поділити цей процес на три етапи, кожен з яких повинен мати чіткі



критерії та часові межі. Перший етап реформування повинен складатися зі системи заходів, спрямованих на створення економічної основи підвищення заробітної плати. Другий етап реформування оплати праці на регіональному рівні повинен бути спрямований на відновлення заробітною платою відтворювальної функції. Реалізація третього етапу реформування оплати праці на рівні району, міста повинна сприяти підвищенню державних гарантій в оплаті праці, забезпеченню основ розширеного відтворення робочої сили, створенню передумов зростання продуктивності праці у відповідності з неухильним ростом оплати праці.

Література.

1. **Васюренко Л.В.** Теоретичні аспекти державного регулювання організації оплати праці / **Л.В. Васюренко** // *Економіка та управління національним господарством*. – 2018. – № 25. – С. 31-35.
2. **Головачова А.** Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці державних службовців / **А. Головачова** // *Трудове право*. – 2017. – № 9. – С. 82-83.
3. **Дубовська О.В.** Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти [Електронний ресурс] / **О.В. Дубовська**. – Режим доступу : <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
4. **Капінус М.Р.** Шляхи вдосконалення системи оплати праці державних службовців у сучасних умовах України [Електронний ресурс] / **М.Р. Капінус**. – Режим доступу : <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/ds/05kmrsuu.pdf>.
5. **Коваленко М.М.** Економічне врядування та публічні фінанси : [навчальний посібник] / **М.М. Коваленко, М.В. Гончаренко**. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2019. – 240 с.
6. **Писарева Т.В.** Теоретичні аспекти розрахунків з заробітної плати / **Т.В. Писарева, О.В. Чернецька** // *Молодий вчений*. – 2017. – № 12(52). – С. 731-735.
7. Реформа оплати праці державних службовців : Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/public_wages_note_ukr1.pdf.
8. **Тертичний О.О.** Сучасні системи оплати праці / **О.О. Тертичний** // *Зовнішня торгівля : економіка, фінанси, право*. – 2013. – № 2. – С. 62-67.



УДК 332.1

ФАКТОРИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ КРАЇН АФРИКИ НА ПІВДЕНЬ ВІД САХАРИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

FACTORS OF ECONOMIC GROWTH IN SUB-SAHARAN AFRICA IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

МИРОНЕНКО А.О., ТЮНІН Д.С., студенти*
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

У статті дається оцінка економічного потенціалу африканських країн, який є одним з найважливіших факторів подолання економічної відсталості, досягнення цілей сталого розвитку, підвищення життєвого рівня населення і зміни статусу країн Африки на південь від Сахари в світовій економічній системі. Показано, що для африканських країн важливо залучення нових технологій та інноваційних продуктів у сфері промисловості та сільського господарства, оскільки знання та інновації

* Науковий керівник – Батюк Л.А., к.е.н., доцент