

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

УДК 331.104

О.О. КОЖЕМЯЧЕНКО,

старший викладач кафедри економіки і підприємництва, КПІ ім. Ігоря Сікорського

Розвиток соціально-трудових відносин в умовах децентралізації

В статті проводяться дослідження процесу трансформації соціально-трудових відносин в умовах децентралізації. Особливої уваги приділяється проблемі, яка виникає в результаті застосування єдиних загальнонаціональних стандартів оплати праці в бюджетній сфері без урахування відмінності соціально-економічного розвитку регіонів України.

Ключові слова: децентралізація, соціально-трудові відносини, горизонтальні дисбаланси соціально-економічного розвитку.

О.А. КОЖЕМЯЧЕНКО,

старший преподаватель кафедры экономики и предпринимательства, КПИ им. Игоря Сикорского

Развитие социально-трудовых отношений в условиях децентрализации

В статье исследуется процесс трансформации социально-трудовых отношений в условиях децентрализации. Особое внимание уделено проблеме, которая возникает в результате применения единых общенациональных стандартов оплаты труда в бюджетной сфере, не учитывающих особенности социально-экономического развития регионов Украины.

Ключевые слова: децентрализация, социально-трудовые отношения, горизонтальные дисбалансы социально-экономического развития.

O. KOZHEMIACHENKO,

Igor Sikorski Kyiv polytechnic institute, Assistant professor Department of economics and entrepreneurship

Development of social and labor relations in the conditions of decentralization

The article examines the process of transformation of social and labor relations in conditions of decentralization. Particular attention is paid to the problem that arises from the application of unified national wage standards in the budgetary sphere, which do not take into account the specific features of the social and economic development of the regions of Ukraine.

Keywords: decentralization, social and labor relations, vertical and horizontal imbalances of social and economic development.

Постановка проблеми. Соціально-трудові відносини в Україні сформовано за унітарними принципами. Законодавство України визначає єдині стандарти, які є базисом соціально-трудових відносин. До таких, зокрема, відносяться мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, споживчий кошик. В умовах децентралізації місцева влада отримала додаткові можливості фінансово-економічної автономії, яка дає додатковий стимул соціально-економічного розвитку територій. За таких умов створюється конфлікт між уніфікованими стандартами соціально-трудових відносин і диференційованими умовами життя людей в різних регіонах України. Певною мірою цей конфлікт врегульовано ринком. Про це свідчить відмінність показника середньої заробітної плати в різних регіонах України за умов сталого значення мінімальної заробітної плати. Проте, ринкові механізми не можуть впливати на регіональну диференціацію доходу великої кількості працівників, які працюють в бюджетній сфері. Уніфікований стандарт оплати праці носіїв певної професії в різних регіонах призводить до діаметрально відмінної ситуації на ринку праці, а саме: в умовно «бідних» регіонах пропозиція перевищує попит, а в «багатих» – навпаки. Європейські країни мають певний досвід щодо вирішення цієї проблеми. Проведене дослідження є актуальним, оскільки до цього часу в Україні немає єдиного підходу щодо регулювання розвитку соціально-трудових відносин в умовах децентралізації.

Об'єктом проведеного дослідження є процеси децентралізації в унітарній країні. Предметом дослідження є соціально-трудові відносини, визначальною складовою яких є система оплати праці.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Проблема формування найбільш ефективного способу управління державою була в колі наукових досліджень від початку виникнення держави і до сьогодення. Одним із найважливіших аспектів побудови економіко-правових відносин в державі є формування взаємовідносин в форматі «держави-регіони». Ще в епоху Просвітництва Шарль Монтеск'є в праці «Про дух законів» писав про те, що «невеликі республіки гинуть від зовнішнього ворога, а великі – від внутрішньої болячки». Суттєвий внесок в подальшу розробку теорії взаємовідносин між державою і регіонами внесли «батьки-засновники» США зокрема, Т. Джеферсон, а також А.Гамільтон, Дж. Медісон, та Дж. Джей, про

що свідчать матеріали їх 85 статей, надрукованих у двотомному збірнику «Федераліст». Проте, у федеративних ідей державного будівництва було багато опонентів, як то Б.Наполеон, який вважав, що федералізм ослаблює великі держави, класики марксизму К. Маркс, Ф. Енгельс, які були прихильниками єдиних і неподільних унітарних держав. Починаючи з 80-х років ХХ століття науковці і державники-практики відстежили об'єктивну тенденцію розвитку державного управління, яку в західній політології названо федералістською революцією. Однією з її ознак є децентралізація влади в унітарних державах [1]. Проблеми децентралізації влади і регіонального розвитку на пострадянському просторі досліджували Ю.Н. Гладкий, А.І. Чистобаєв, Д.М. Стеченко, І.А. Єпіфанов, проблемам фінансової децентралізації в Україні присвячені роботи В.І. Кравченко. Проте, на нашу думку, додаткового дослідження потребує питання розвитку соціально-трудових відносин в умовах децентралізації унітарної держави.

Метою статті є виявлення проблем в сфері соціально-трудових відносин, особливо в сфері оплати праці, які виникають внаслідок горизонтальних дисбалансів соціально-економічного розвитку регіонів і надання рекомендацій щодо їх усунення з використанням інструментарію політики децентралізації в унітарній Україні.

Виклад основного матеріалу. Демонтаж радянської командно-адміністративної системи і перехід до демократичних форм управління державою супроводжується децентралізацією управлінських функцій. Децентралізація є проявом так званої федералістської революції і полягає у передачі владних повноважень на місцевий рівень в унітарних державах. Обсяг і зміст переданих повноважень залежить від обраного декларативного або дозвоільного (в деяких джерелах відповідно негативного і позитивного) способу розмежування повноважень між різними рівнями публічної влади [2]. Конституцією України, Законом України «Про місцеве самоврядування» закріплений дозвоільний (позитивний) принцип децентралізації, тобто компетенція органів місцевої влади визначається законодавством.

Світовий досвід децентралізації доводить про обґрунтованість використання так званого принципу субсидіарності в процесі визначення компетенції місцевої влади. Основними рисами субсидіарності є [3]:

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

1. Розмежування повноважень між різними рівнями влади відбувається за принципом наближення ресурсів, необхідних для вирішення проблеми, до самої проблеми.

2. Влада більш високого рівня може втручатися до вирішення питань, які є в компетенції влади більш низького рівня лише в тій мірі, в якій друга продемонструвала і довела свою неспроможність вирішувати певні проблеми.

3. Термін «субсидіарність» означає допомогу. Допомога повинна сприяти управлінській, фінансово–економічній автономії місцевої влади, але не її підлеглості.

4. Субсидіарність базується на обов'язковому розмежуванні повноважень між різними рівнями влади. За таких умов відносини між різними рівнями влади будуються лише на принципах співробітництва.

Європейські країни накопичили багатий досвід в сфері децентралізації. Аналізуючи повноваження місцевої влади, можна виокремити такі, що є типовими для різних європейських країн: надання різноманітних соціальних послуг, забезпечення правопорядку (муніципальна поліція), реєстрація цивільного стану, освітня і культурна діяльність, повноваження в сфері міського інфраструктурного та земельного планування тощо.

Децентралізація публічної влади в унітарних державах довела свою ефективність. Проте внаслідок децентралізації формуються і, якщо не сформовано ефективної протидії, посилюються так звані горизонтальні дисбаланси економічного розвитку країни. Цей процес має об'єктивний характер і в його основі лежить диференціація соціально–економічного розвитку різних регіонів країни. Це обумовлено такими чинниками формування соціально–економічного середовища територій: економіко–географічне положення регіону, природно–кліматичні умови, природно–ресурсний потенціал, виробничий потенціал, виробнича інфраструктура, демографічна ситуація і ситуація на регіональному ринку праці, екологічна ситуація.

Внаслідок нерівномірного соціально–економічного розвитку регіонів формується регіональна відмінність параметрів якості життя, одним із проявів якого є соціально–трудова відносина. Соціально–трудова відносина – це комплекс взаємовідносин між людьми, пов'язаних із залученням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямованих

на забезпечення високої якості життя працівників та високої ефективності економічної діяльності [4]. Правовий зміст соціально–трудова відносин розкривається через наявне законодавство і правові процедури, що регулюють ці відносини. Їх економічний зміст можна проаналізувати через низку показників, як то наявність і структура робочих місць, рівень безробіття, мінімальна і середня заробітна плата, умови праці і відпочинку, критерії безпеки тощо. Регіональну відмінність деяких з наведених показників можна відстежити, проаналізувавши статистичні дані. В таблиці 1 аналізується заробітна плата в сфері охорони здоров'я, освіти, закладів культури, сфері адміністративного і допоміжного обслуговування, оскільки саме в цих галузях домінують підприємства і установи державної і комунальної форми власності, а розмір заробітної плати працівників цих сфер є уніфікованим для всіх регіонів України.

Із даних таблиці 1 можна зробити висновок, що у більшості областей України середня заробітна плата в галузях, що досліджуються, є нижчою від середньої в регіоні. Більш об'єктивну і водночас рельєфну картину можна отримати, якщо за базу дослідження взяти територіальні утворення не на рівні областей, а на рівні муніципальних утворень: міст, селищ, сіл, об'єднань територіальних громад, що зараз формуються. Для уточненого аналізу взято ті області, в яких відношення середньої заробітної плати в галузях, що досліджуються, до середньої заробітної плати в цілому дорівнює або перевищує 1. Середню заробітну плату в обласних центрах досліджено на основі даних про пропозицію на ринку праці [5].

Дані таблиці 1 свідчать про наявність горизонтальних дисбалансів, які спричиняє уніфікований рівень оплати праці в галузях, які зазвичай називають бюджетними, і різний середній рівень оплати праці в регіонах України. Це є проблемою, не вирішення якої може призвести до таких негативних наслідків, а саме:

- внутрішньої і зовнішньої міграції трудоактивного населення;
- перекваліфікації працівників, їх переходу в галузі з більш високим рівнем оплати праці;
- зниження якості трудових ресурсів, які залишаються в бюджетних галузях.

Місцеві органи влади намагаються виправити цю ситуацію. Так, в м. Києві працівники закладів середньої освіти отримують надбавку в роз-

Таблиця 1. Аналіз показників рівня заробітної плати в Україні (регіональний розріз).

Назва територіальних утворень	Середня заробітна плата (січень 2017 р., грн.)	Відношення середньої заробітної плати в деяких галузях до середньої заробітної плати			
		Охорона здоров'я Середня заробітна плата за січень 2017 р. 4403 грн.)	Освіта Середня заробітна плата за січень 2017 р. 5082 грн.)	Заклади культури Середня заробітна плата за січень 2017 р. 4625 грн.)	Адміністративне і допоміжне обслуговування Середня заробітна плата за січень 2017 р. 4999 грн.)
Україна	6008	0,73	0,85	0,77	0,83
Вінницька обл. (м. Вінниця)	5097 (6616)	0,86 (0,67)	1,00 (0,77)	0,91 (0,70)	0,98 (0,76)
Волинська обл. (м. Луцьк)	5028 (5971)	0,88 (0,74)	1,01 (0,85)	0,92 (0,77)	0,99 (0,84)
Дніпропетровська обл.	5905	0,75	0,86	0,78	0,85
Донецька обл.	6503	0,68	0,78	0,71	0,77
Житомирська обл. (м. Житомир)	4871 (6549)	0,90 (0,67)	1,04 (0,78)	0,95 (0,71)	1,03 (0,76)
Закарпатська обл.	5191	0,85	0,98	0,89	0,96
Запорізька обл.	5831	0,76	0,87	0,79	0,86
Івано-Франківська обл.	5218	0,84	0,97	0,89	0,96
Київська обл.	6160	0,71	0,83	0,75	0,81
Кіровоградська обл. (м. Кропивницький)	4919 (6459)	0,90 (0,68)	1,03 (0,79)	0,94 (0,72)	1,02 (0,77)
Луганська обл.	5385	0,82	0,94	0,86	0,93
Львівська обл.	5372	0,82	0,95	0,86	0,93
Миколаївська обл.	5743	0,77	0,88	0,81	0,87
Одеська обл.	5666	0,78	0,90	0,82	0,88
Полтавська обл.	5466	0,81	0,93	0,85	0,91
Рівненська обл.	5214	0,84	0,97	0,89	0,96
Сумська обл. (м. Суми)	5097 (6148)	0,86 (0,72)	1,00 (0,83)	0,91 (0,75)	0,98 (0,81)
Тернопільська обл. (м. Тернопіль)	4641 (6716)	0,95 (0,76)	1,10 (0,66)	1,00 (0,69)	1,08 (0,74)
Харківська обл.	5263	0,84	0,97	0,88	0,95
Херсонська обл. (м. Херсон)	4867 (7094)	0,90 (0,62)	1,04 (0,72)	0,95 (0,65)	1,03 (0,70)
Хмельницька обл. (м. Хмельницький)	5027 (7249)	0,88 (0,61)	1,01 (0,70)	0,92 (0,64)	0,99 (0,69)
Черкаська обл. (м. Черкаси)	5055 (6698)	0,87 (0,66)	1,01 (0,76)	0,91 (0,69)	0,99 (0,75)
Чернівецька обл. (м. Чернівці)	4717 (6621)	0,93 (0,67)	1,08 (0,77)	0,98 (0,70)	1,06 (0,76)
Чернігівська обл. (м. Чернігів)	4758 (6437)	0,93 (0,68)	1,07 (0,79)	0,97 (0,72)	1,05 (0,78)
м. Київ	9292	0,47	0,55	0,50	0,54

мірі 20% до посадових окладів. Але ця надбавка не має закріпленого характеру, її наявність і розмір приймається щорічно при затвердженні міського бюджету. Окрім того, як видно із даних таблиці 1, заробітна плата в сфері освіти складає 55% від середньої по місту, тому надбавка у 20% ли-

ше частково покриває розрив у рівнях заробітної плати. Практика місцевих надбавок існує і в інших регіонах України. Проте, на нашу думку, вирішення проблеми в розриві оплати праці в бюджетних галузях потребує не ситуативної реакції, а системного підходу.

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Проблема дисбалансів в оплаті праці не є унікальною. Багато країн винайшли і апробували інструменти щодо ліквідації, або принаймні зняття гостроти цієї проблеми. Узагальнюючи різні підходи, можна виділити такі спільні підходи щодо розроблення стратегії подолання дисбалансів у оплаті праці в окремих галузях народного господарства.

1. Розгляд заробітної плати, як одного з елементів соціально–трудова відносин. Розмір заробітної плати має розглядатися в комплексі з державними гарантіями в сфері оплати праці, пільг, компенсацій, формування соціального пакету.

2. Використання інструментарію, який з'являється як наслідок децентралізації. Розмір заробітної плати має регулюватися залежно від місця проживання. Регіональна надбавка має носити обов'язків, гарантований державою характер.

Держави з федеративним устроєм будуються на принципах самостійності суб'єктів федерацій, зокрема і в сфері формування соціально–трудова відносин. Україна, як унітарна держава, має спиратися на досвід унітарних європейських країн, в яких процеси формування регіональних стандартів соціально–трудова відносин визначаються і гарантуються на рівні загальнонаціональної політики. Логіка розвитку соціально–трудова відносин в умовах децентралізації полягає в наступному: спочатку – формування загальнонаціональної політики в сфері диференціації параметрів соціально–трудова відносин в регіонах з наданням державних гарантій щодо їх реалізації, потім – їх практична реалізація на місцях.

Формування загальнонаціональної політики в сфері диференціації параметрів має містити такі етапи:

Етап діагностики. На цьому етапі мають бути досліджені фактори, які впливають на формування сутності соціально–трудова відносин в регіоні. До таких можна віднести:

- регіональний ринок праці і його структура;
- трудові ресурси, їх кількісна і якісна оцінка; зайнятість, безробіття з розгорткою по галузям;
- внутрішня і зовнішня регіональна міграція робочої сили;
- тіньовий сектор економіки, його масштаби, галузева структура зайнятості в тіньовому секторі економіки;
- середня заробітна плата, середній рівень доходів в регіоні;

- споживання, структура споживання, регіональний споживчий кошик;

- житлове будівництво, забезпеченість житлом населення, наявність регіональних житлових програм.

Етап визначення мети. Стратегічною метою реалізації політики в сфері диференціації параметрів соціально–трудова відносин є мінімізація дисбалансів регіональних рівнів життя. Реалізація цієї мети полягає у встановленні рівноваги на регіональному ринку праці, тотожності регіональних споживчих кошиків, доступу до соціальних послуг, ринку житла. В часовому вимірі реалізація цієї мети має розкриватися через систему певних показників і маркерів на коротко–, середньо– і довгостроковий період.

Етап розробки механізму диференціації стандартів соціально–трудова відносин на регіональному рівні. Основою цього механізму має стати широкий соціальний діалог, суб'єктами якого мають бути держава, територіальні громади, роботодавці, працівники. Він має прийти на зміну планових механізмів і методів встановлення параметрів соціально–трудова відносин. На цьому етапі мають бути сформованими принципи розмежування повноважень і відповідальності в сфері диференціації стандартів соціально–трудова відносин між усіма суб'єктами соціального діалогу. Так за державною має бути закріплені повноваження і відповідальність за надання гарантій у сфері оплати праці з урахуванням регіональних надбавок. Це надасть можливість зменшити горизонтальні дисбаланси рівня життя в різних регіонах України. Також мають бути визначені власні, закріплені і делеговані повноваження місцевих органів влади в цій сфері.

Етап реалізації загальнонаціональної політики в сфері диференціації соціально–трудова відносин. Сутність цього етапу полягає у досягненні поставленої мети. На цьому етапі має бути обов'язково сформована система відстеження відповідності реальних результатів у визначені звітні періоди запланованим з можливістю коригування механізму диференціації соціально–трудова відносин.

Висновки

В результаті проведеного дослідження було виявлені проблем в сфері соціально–трудова відносин, які виникають внаслідок горизонтальних

дисбалансів соціально–економічного розвитку регіонів. Заробітна плата є водночас складовою соціально–трудова відносин та індикатором соціально–економічного розвитку. Встановлено наявність проблеми, яку спричиняє уніфікований рівень оплати праці в галузях, які зазвичай називають бюджетними, і різний середній рівень оплати праці в регіонах України. В процесі дослідження сформувані рекомендації щодо усунення цієї проблеми. Запропоновано відмовитися від практики централизованого уніфікованого підходу до визначення рівня оплати праці з можливим необов'язковим корегуванням у вигляді місцевих доплат і перейти до формування загальнонаціональної політики в сфері формування соціально–трудова відносин, основою якої є гарантії держави щодо забезпечення єдиних стандартів якості життя шляхом диференціації оплати праці в деяких галузях.

Список використаних джерел

1. Гладкий Ю.Н., Чистобаев А.И. Основы региональной политики: Учебник. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1998. – 659 с
2. Децентралізація публічної влади: досвід європейських країн та перспективи України / [Бориславська О. М., Заверуха І. Б., Школик А. М. та ін.]; Центр політико–правових реформ. – К., Москаленко О. М., 2012. – 212 с.
3. Круш П.В., Кожемяченко О.О. Муніципальне управління: Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2006 – 248 с.
4. Економіка праці та соціально–трудова відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
5. Сайт поиска работы №1 в Украине. [Електронний ресурс] / Режим доступу : www.work.ua

УДК 35.073.513.1

С.В. ВАСИЛЬЧАК,
д.е.н., професор Львівський державний університет внутрішніх справ
О.Р. ЖИДЯК,
д. е. н., доцент, провідний науковий співробітник ННЦ «Інститут аграрної економіки»
М.П. ДУБИНА,
к. е. н., Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій
імені С.З. Гжицького

Роль інвестування в розвитку аграрних підприємств Львівської області

Визначено роль інвестування в розвитку аграрних підприємств Львівської області та проаналізовано стан їх інвестиційної діяльності. Досліджено класифікацію інвестицій в аграрних підприємствах. Доведено необхідність управління інвестиційними процесами в аграрних підприємствах. Визначено проблеми інвестування в аграрних підприємствах в умовах сьогодення. Проведено аналіз капітальних інвестицій в аграрні підприємства в динаміці, вказано шляхи їх покращення.

Ключові слова: інвестування, аграрні підприємства, інвестиційна діяльність, капітальні інвестиції.

С.В. ВАСИЛЬЧАК,
д.э.н., профессор Львовский государственный университет внутренних дел
О.Р. ЖИДЯК,
д. э. н., доцент, ведущий научный сотрудник ННЦ «Институт аграрной экономики»
М.П. ДУБИНА,
к. э. н., Львовский национальный университет ветеринарной медицины и биотехнологий
имени С.З. Гжицького

Роль инвестирования в развитии аграрных предприятий Львовской области

Определена роль инвестирования в развитии аграрных предприятий Львовской области и проанализировано состояние их инвестиционной деятельности. Исследована классификация инвестиций в аграрных предприятиях. Доказана необходимость управления инвестиционными процессами в аграрных предприятиях. Определены проблемы инвестирования в аграрных предприятиях.