

9. Шевчук В.Я. Основы инвестиционной деятельности / В.Я. Шевчук, П.С. Рогожин. — К. : Вид-во "Генеза", 1997. — 384 с.

10. Obst G. Bank und Börsenwesen. Handbuch des Finanzsystems / G. Obst, O. Hintner, Herausgegeben von Hagen I.V. und Stein I.H.V. — Stuttgart : Schäffer-Poeschel Verlag, 2000. — 1723 s.

Башиянин Г.И., Паласевич М.Б., Сира Е.О. Проблемы и направления усовершенствования механизма государственной регуляции банковской инвестиционной деятельности в Украине

Выяснена суть и инструменты государственной регуляции банковской инвестиционной деятельности. Проанализировано правовое поле банковского инвестирования в Украине, определены его недостатки и предложен комплекс мероприятий по их устранению. Охарактеризованы основные средства денежно-кредитной политики и их влияние на инвестиционную активность украинских банков.

Ключевые слова: государственная регуляция банковской инвестиционной деятельности, инструменты государственной регуляции банковской инвестиционной деятельности, организационно-правовые средства государственной регуляции банковской инвестиционной деятельности, денежно-кредитная политика.

Bashnyanin G.I., Palasevich M.B., Sira E.O. Problems and directions of improvement of mechanism of government control of bank investment activity are in Ukraine

Certainly essence and instruments of government control of bank investment activity. The legal field of the bank investing is analysed in Ukraine, certainly his failings and the complex of measures is offered on their removal. The fixed assets of monetary policy and their influence are described on investment activity of the Ukrainian banks.

Keywords: government control of bank investment activity, instruments of government control of bank investment activity, организационно-правовые facilities of government control of bank investment activity, monetary policy.

УДК 331.101.4

**Проф. С.В. Васильчак¹, д-р екон. наук;
доц. О.Р. Жидяк², канд. екон. наук; аспір. М.П. Дубина³**

ВПЛИВ ОПЛАТЫ ПРАЦІ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РІВЕНЬ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

Досліджено особливості існуючих систем оплати праці працівників сільського населення. Запропоновано напрямки їх удосконалення шляхом реформування і впровадження Єдиної тарифної сітки як єдиної системи оплати праці працівників бюджетної сфери на основі законодавчо закріплених принципів, спрямованих на покращення матеріального становища таких працівників та посилення стимулювальної ролі заробітної плати в ключових для розвитку країни галузях.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, сільське населення, бюджетна сфера, Єдина тарифна сітка, стимулювання, робоча сила.

Вступ. На сьогодні характерними особливостями реформування заробітної плати в умовах ринкової економіки є істотне змінення відносин між державою, роботодавцем і працівником з цих питань. Неминуче відбувається розширення прав власника, а саме: форми і системи оплати праці встановлюють підприємства, установи, організації самостійно в колективних договорах

¹ Львівський ДУВС;

² Львівський інститут економіки і туризму;

³ Львівський НУ ветеринарної медицини та біотехнологій ім. С.З. Гжицького

з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною і галузевою (регіональною) угодою [1]. Ця законодавча норма надає підприємствам значної свободи дії, проте й покладає на них значну відповідальність, адже ефективність праці цілком визначається тим, наскільки правильно буде організоване матеріальне стимулювання діяльності персоналу, а особливо спеціалістів. При цьому в приватному секторі вже практично немає керівників, які б так чи інакше не прагнули за допомогою матеріальних чинників залучати (чи навіть "переманювати") спеціалістів високого рівня до роботи на власному підприємстві або, навпаки, утримувати тих, хто вже працює на підприємстві й має відповідні показники ефективності роботи. Інша справа – працівники бюджетних установ, що сформувалися як клас "нових" бідних, життєвий рівень яких має від'ємну динаміку щодо мінімальних державних соціальних стандартів. І це незважаючи на те, що з моменту проголошення незалежності України система оплати праці працівників бюджетної сфери практично постійно знаходиться у стані реформування. За цей період було двічі здійснено перехід від оплати праці за встановленими в абсолютних сумах посадовими окладами до оплати праці на базі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів. Перша спроба (1993 р.) закінчилася невдало. Надалі це призвело до того, що заробітна плата некваліфікованих працівників бюджетної сфери поступово наблизилась до рівня заробітної плати спеціалістів і постала нагальна проблема відновлення втрачених міжпосадових співвідношень.

Указом Президента України у 2000 р. було затверджено Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні, якою визначено, що її удосконалення в бюджетній сфері повинно здійснюватись шляхом встановлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки, диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності та результатів їх праці, усунення не обґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують таку саму за складністю та функціональними ознаками роботу [2].

Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери затверджено Постановою Кабінету Міністрів України 30 серпня 2002 р. Крім цього, спеціальними нормативно-правовими актами були встановлені посадові оклади деяких категорій працівників: суддів, прокурорсько-слідчих працівників, державних службовців тощо.

Хоча реформування оплати праці працівників бюджетної сфери триває вже понад 5 років (реалізація Кабінетом Міністрів України завдань щодо упорядкування оплати праці у бюджетній сфері на основі Єдиної тарифної сітки розпочалась майже через п'ять років після видання Указу та 2,5 року після прийняття постанови про її затвердження), до сьогодні ситуація з оплатою праці працівників організацій охорони здоров'я, освіти, науки, культури, мистецтва тощо залишається критичною. Головними вадами оплати праці у бюджетних галузях є низькі ставки й оклади, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати, неадекватна оцінка праці провідних спеціалістів, існування двох паралельних систем оплати працівників бюджетної сфери. Соці-

ально-економічна ситуація, що існує на сьогодні, ускладнюється невиплатою й затримкою виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери. Сьогодні чітко простежується також тенденція різкого відставання рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери від рівня заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, що негативно впливає на престиж професії медика, педагога, соціального, культурно-освітнього працівника, державного службовця і призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності (за наявності відповідної освіти), а також до старіння кадрів.

У нашій країні питання правового регулювання заробітної плати, зокрема заробітної плати працівників бюджетної сфери, розглядали такі вчені-трудовики, як Н. Болотіна, М. Гетьманцева, І. Зуб, Г. Чанишева, Т. Коляда, В. Бурак, В. Божко тощо. Однак подальші дослідження в цьому напрямі необхідні з метою вдосконалення системи оплати праці працівників цієї категорії.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження особливостей системи оплати праці працівників і її вплив на соціально-економічний рівень життя сільського населення та її реформування з позицій ефективності прийнятих нормативно-правових актів та можливих напрямів їх удосконалення для впровадження у реальне життя дієвих заходів, спрямованих на покращення матеріального становища цих працівників та посилення стимуляційної ролі заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. Взагалі у вітчизняному законодавстві відсутнє легальне визначення поняття працівників бюджетної сфери. На сьогодні під час визначення поняття працівників бюджетної сфери основним є критерій фінансування виплати заробітної плати цієї категорії працівників із бюджетних коштів. Таким чином, до поняття працівників бюджетної сфери належать усі працівники, заробітна плата яких фінансується з бюджетних джерел різних рівнів. У цьому випадку до категорії працівників бюджетної сфери входять, поряд із працівниками, праця яких оплачується на основі Єдиної тарифної сітки (далі ЄТС), працівники, на яких ЄТС не поширюється, але які одержують заробітну плату безпосередньо з відповідних бюджетів.

На сьогодні у країні існує дві паралельні системи оплати праці працівників бюджетної сфери: одна заснована на дії Єдиної тарифної сітки; інша – регульована спеціальними нормативно-правовими актами, які можна віднести до спеціального законодавства, що регулює оплату праці окремих категорій працівників (державні службовці, судді, працівники правоохоронних органів прокурорські працівники тощо).

В Україні праця службовців оплачується на основі схем посадових окладів, які визначаються у централізованому порядку спеціальними нормативно-правовими актами, прийнятими Верховною Радою України. Схеми посадових окладів складаються з переліку посад і відповідних їм посадових окладів, які встановлюються або у фіксованому розмірі, або у вигляді верхньої та нижньої меж щодо кожної посади. На жаль, така система оплати праці ще в умовах командно-адміністративної економіки втратила свою ефективність. Причинами цього є те, що, по-перше, посадові оклади є відносно стабільним елементом, орієнтованим на середній професійно-кваліфікаційний рівень

працівника, і їх основне завдання – бути нормою оплати за міру праці, що й обмежує їх роль у стимулюванні продуктивної і якісної праці та не може забезпечувати існування оптимальної міжпосадової та міжгалузевої диференціації оплати праці. Різниця у величинах між окремими посадами та між верхньою та нижньою межами посадового окладу одного рівня настільки малі, що не здатні відображати індивідуальні трудові заслуги конкретного працівника, його професійної компетентності, ставлення до справи, складності й відповідальності його праці. Так, наприклад, відповідно до схеми посадових окладів осіб начальницького складу органів внутрішніх справ для апаратів міських управлінь, величина посадового окладу начальника управління встановлюється на рівні 1300-1400 грн його заступника – на рівні 1200-1300 грн, а старшого слідчого – на рівні 900-950 грн [3, дод. № 12]. Диференціація оплати праці зазначених працівників у таких мікроскопічних величинах є просто розпорошенням бюджетних коштів і реального ефекту дати не може, не говорячи вже про зазначений рівень оплати цих фахівців, який у жодному випадку не від-подає критеріям гідної оцінки їх рівня освіти та досвіду.

По-друге, величина посадових окладів працівників, на яких ЄТС не поширюється, встановлюється у фіксованому розмірі і безпосередньо не залежить від коливання рівня прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, а також поточного рівня інфляції. Як результат – не завжди своєчасний перегляд величин посадових окладів внаслідок зміни показників вказаних вище економічних категорій.

По-третє, використання премій і надбавок як основного засобу для підтягування рівня низьких окладів, а не для індивідуалізації величин оплати праці як стимуляційних факторів, лише деякою мірою виправляє ситуацію у сфері оплати праці державних службовців. Ефективність дії цього механізму нарахування заробітної плати обмежується відсутністю чіткої системи під час встановлення додаткових видів оплати праці, надійних критеріїв оцінки праці і, головне, значною економією фонду заробітної плати.

Досвід країн із розвинутою економікою свідчить про активне використання тарифної системи як ефективного інструменту диференціації оплати праці. І хоча в усьому світі державна служба виокремлюється як особливий вид трудової діяльності, регулювання якої здійснюється на підставі спеціальних нормативних актів, для всіх зарубіжних країн не характерна диференціація заробітної плати державних службовців та інших працівників бюджетної сфери, як це сьогодні є в Україні.

Колегія Рахункової палати України наприкінці 2010 р. розглянула результати аналізу впорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки та зробила висновок, що її запровадження, здебільшого дало змогу відновити втрачені міжпосадові та міжгалузеві співвідношення, але не вирішило в повному обсязі цієї проблеми. Зокрема, у висновках Колегії зазначено, що відсутність системності та суб'єктивний підхід з боку Кабінету Міністрів України під час визначення величин оплати праці окремих категорій працівників шляхом внесення змін у вже встановлені ЄТС співвідношення призвели до початку руйнування основ запрова-

дженої в бюджетній сфері тарифної системи. Внесені Верховною Радою України впродовж 2007-2009 рр. зміни до Єдиної тарифної сітки не дозволили досягти мети її запровадження у частині підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці [6].

Істотного підвищення заробітної плати працівників бюджетної сфери не відбулося, оскільки запроваджені нові величини посадових окладів (ставок заробітної плати) на основі Єдиної тарифної сітки базуються на занижених показниках прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати. Враховуючи занижений рівень прожиткового мінімуму та поточний рівень інфляції, рівень заробітної плати в бюджетній сфері не забезпечує виконання нею основної, відтворювальної функції.

Рівень оплати праці спеціалістів бюджетної сфери вищої кваліфікаційної категорії не відповідає критеріям гідної оцінки їх рівня освіти та досвіду. Як і щодо оплати праці державних службовців, так щодо оплати праці працівників на основі ЄТС на сьогодні немає системи встановлення додаткових видів оплати праці (надбавок та доплат) працівникам окремих галузей бюджетної сфери, хоча надбавки і доплати забезпечують індивідуалізацію величин оплати праці з урахуванням тих факторів, які не відображаються в ЄТС. Найгірша ситуація з лікарями, для яких досі не вирішено питання встановлення додаткових видів оплати праці. Нині, наприклад, мінімальний посадовий оклад фахівців закладів охорони здоров'я, які працюють з рентгенівською та іншою складною апаратурою, на 13 % нижчий від посадового окладу такої самої категорії працівників державної ветеринарної служби. При цьому працівникам ветеринарної служби здійснюється виплата надбавки за вислугу років, а лікарям та іншим медичним працівникам, у роботі яких наявність досвіду є однією з найважливіших умов досягнення відповідного рівня кваліфікації, доплата за вислугу років, інші види додаткової оплати праці, встановлені для педагогічних, науково-педагогічних працівників та працівників закладів культури, не передбачені [7].

Висновки. Таким чином, на цей час жодна з діючих систем оплати праці працівників бюджетної сфери не є повністю ефективною. Тобто існує об'єктивна необхідність удосконалення системи заробітної плати працівників цієї категорії. Основним завданням держави в цьому напрямі повинно бути стабільне зростання величини заробітної плати працівників бюджетної сфери з урахуванням інфляції, прийняття нормативно-правових актів, що повинні містити дієві заходи, спрямовані на покращення матеріального становища таких працівників. Політика доходів повинна мати на меті шляхом активізації трудових зусиль населення відродження ключових для розвитку країни галузей: науки, системи освіти, державотворення, охорони здоров'я, промисловості високих технологій тощо, тобто тих галузей, які сьогодні, в період третьої промислової революції, стали фундаментом економічного зростання у всьому світі.

Література

1. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi? page=3&nreg=332-08>.

2. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні: затв. Указом Президента України від 25 груд. 2000 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 52. – Ст. 92.

3. Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу: постанова Кабінету Міністрів України від 7 лип. 2009 р., № 1294.

4. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – Вид. 5-те, [перероб. та доп.]. – К. : Вид-во "Знання", 2008. – 806 с.

5. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30 серп. 2002 р., № 1298.

6. Оплата праці в бюджетній сфері потребує змін: плюси і мінуси Єдиної тарифної сітки.

7. Про інформацію Рахункової палати України щодо результатів аналізу упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки: протокол Комітету з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України від 4 березня 2009 р., № 25.

8. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: конвенція МОП від 29 квітня 1972 р., № 131 / Ратифікована Законом України № 2997 від 19 жовт. 2005 р.

Васильчак С.В., Жидяк О.Р., Дубина М.П. Влияние оплаты труда на социально-экономический уровень жизни сельского населения

Исследованы особенности существующих систем оплаты труда работников сельского населения. Предложены направления их усовершенствования путем формирования и внедрения Единственной тарифной сетки как единственной системы оплаты труда работников бюджетной сферы на основе законодательно закрепленных принципов, направленных на улучшение материального положения таких работников и усиления стимулирующей роли заработной платы в ключевых для развития страны отраслях.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, сельское население, бюджетная сфера, Единственная тарифная сетка, стимулирование, рабочая сила.

Vasil'chak S.V., Zhydyak O.R., Dubyna M.P. Influence of payment of labour on the socio-economic level of life of rural population

The features of the existent systems of payment of labour of workers of rural population are investigational. Directions of their improvement are offered by reformation and introduction at life of the Unique tariff net as unique system of payment of labour of workers of budgetary sphere on the basis of the legislatively fastened principles, directed on the improvement of financial position of such workers and strengthening of stimulant roles of ettlings in key for development of country industries.

Keywords: payment of labour, ettlings, rural population, budgetary sphere, Unique tariff net, stimulation, labour force.

УДК 336.772.3

Доц. О.С. Червінська, канд. екон. наук;
студ. І.І. Кутник – НУ "Львівська політехніка"

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В БАНКІВСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто сутність та класифікацію ризиків, що властиві банківській діяльності; визначено основні методи управління кредитним ризиком; запропоновано систему комплексного управління кредитним ризиком комерційного банку та впровадження сучасних систем скорингу.

Ключові слова: кредитний ризик, лімітування, диверсифікація, резервування, скоринг.

Постановка проблеми. На сьогодні в Україні налічується 176 банків, котрі надають різноманітні банківські послуги. В умовах конкуренції функції