

## Сігаш Т. Д. ОПЛАТА ПРАЦІ В УСТАНОВАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Українська держава перебуває у процесі реформування економіки, де провідну роль відіграє оплата праці, яка гарантується Конституцією України та виступає основним джерелом задоволення матеріальних і духовних потреб громадян.

Варто відмітити, що на відміну від працівників матеріального виробництва, праця працівників охорони здоров'я має свій предмет впливу, який безпосередньо спрямований на конкретну людину і на суспільство у цілому. Крім того, охорона здоров'я є складовою частиною державної соціальної системи і політики, яка забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних програм та має свої специфічні особливості діяльності, які не задовольняються ринковим механізмом, а оплата праці в таких установах є не тільки економічним і соціальним показником рівня розвитку суспільства і держави, але й основою соціальної захищеності працівників, у чому й полягає її неабияка важливість.

Поряд з цим слід звернути увагу на ряд проблем та недоліків, які нагромадились в сфері оплати праці в установах охорони здоров'я і негативно позначаються на добробуті суспільства.

Перш за все мова йде про:

- низький рівень оплати праці в установах охорони здоров'я, який характеризується скрутним фінансовим становищем цієї сфери, недостатністю обігових коштів та недосконалістю бюджетної, податкової, грошово-кредитної систем та політики ціноутворення;

- наявність надлишкової чисельності працівників та відсутності належного нормування їх праці, що призводить до втрати зв'язку оплати праці з кінцевими результатами праці;

- недосконалість механізму формування фондів оплати праці у бюджетній сфері. [3]

В такій ситуації рівень оплати праці не відповідає сучасному стану розвитку галузі, відсутні дієві механізми стимулювання праці як в амбулаторних, так і в лікувальних закладах, недостатньо використовуються фінансові можливості держави у належному грошовому забезпеченні, як в галузі в цілому, так і окремих установах, крім того, є недоліки методичного, організаційного характеру.

Наявність вище перерахованих недоліків і проблем, а також велике значення для суспільства питань оплати праці в установах охорони здоров'я, сприяли написанню статті та обумовили її актуальність.

Доцільно відмітити, що на сучасному етапі в економічній літературі проблеми та перспективи, пов'язані з оплатою праці в установах охорони здоров'я, розглядались такими вченими як: Й. М. Бескид, О. Д. Василик, В.Г. Дем'янишин, В. М. Опарін, Ю. В. Пасічник, В. М. Федосов, С. І. Юрій і ін.

У періодичній літературі, знаходять своє висвітлення деякі проблеми пов'язані з оплатою праці у бюджетних установах, включаючи установи охорони здоров'я, однак ряд проблем серед яких і зазначені вище залишаються недостатньо дослідженими.

Метою написання даної статті є оцінка стану та розкриття сутності і особливостей оплати праці в установах охорони здоров'я, аналіз наявних проблем та недоліків, а також розгляд перспектив та пропозицій щодо удосконалення оплати праці в установах охорони здоров'я у сучасних умовах.

Варто відмітити, що активний процес формування соціально-орієнтованої ринкової економіки України має супроводжуватись науковим його забезпеченням, який передбачає проведення результативних і практично дієвих механізмів соціально-економічного спрямування. До пріоритетних з них належать наукові дослідження сучасних проблем соціально-економічних відносин, включаючи планування, регулювання, фінансування заробітної плати у бюджетних установах у тому числі, охорони здоров'я, яка в зазначених установах, внаслідок деформацій у цій сфері, перетворилась на різновид соціальної виплати і як ціннісний орієнтир продовжує втрачати своє значення, що негативно впливає на соціально-економічний розвиток суспільства.

Існуюча в Україні практика встановлення мінімальної заробітної плати, яка хоч і ґрунтується на економічних показниках і має соціальну спрямованість, не є економічною за природою та соціальною за дією, і це не потрібно доводити. Відомо, що цей показник не відображає реального стану соціально-трудова відносин та не виконує своїх функцій. Зокрема, внаслідок невиконання мінімальною заробітною платою регулюючої функції виникає несприятлива міжкваліфікаційна і міжпосадова диференціація заробітної плати.

Згідно з вимогами ринкової економіки здійснення стратегічної державної політики з оплати праці, має на меті вирішення наступних завдань:

- необхідне підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні та використанні резервів ефективності своєї праці;

- здійснити усунення випадків зрівняння в оплаті праці, тобто досягнення прямої залежності заробітної плати від її індивідуальних кінцевих результатів;

- врахувати складність виконуваних робіт, внески кожного працівника в результати діяльності установи, виходячи зі змісту і умов праці.

Безпосередньо, у системі охорони здоров'я в останні роки відчутний дефіцит коштів. Бюджетне фінансування установ здійснюється в обмежених розмірах, що значно ускладнює їхнє функціонування. З повною очевидністю постає питання про необхідність удосконалення системи охорони здоров'я. Існуюча система викликає справедливі нарікання як з боку медичного персоналу, так і з боку населення, що

обслуговується. В сучасних умовах нормальне функціонування установи у наданні медичних послуг багато в чому залежать від їх якості і здатності реагувати на зміну факторів зовнішнього середовища.

В умовах обмеженості фінансових ресурсів необхідна реформа системи управління фінансового забезпечення охорони здоров'я, включаючи оплату праці працівників. Вона повинна передбачати збереження і удосконалення системи бюджетного фінансування галузі, розвиток обов'язкового медичного страхування, залучення додаткових коштів за каналами добровільного медичного страхування, доходів, прибутків різних господарських суб'єктів.

Необхідне чітке визначення джерел фінансування охорони здоров'я, адже, очевидно, що бюджет не може бути єдиним джерелом коштів на цілі соціального забезпечення.

Викладене дає підстави зазначити:

- зміна структури фінансових ресурсів, що знаходяться в розпорядженні установ охорони здоров'я, об'єктивно зумовлена змінами в їхній діяльності;

- практика оплати в установах не відповідає сучасним вимогам, методи розподільного планування потреби в бюджетних ресурсах і позабюджетних коштах не передбачають необхідного взаємозв'язку і узгодження;

- діючий порядок планування оплати праці не створює умов впровадження прогресивних норм і нормативів.

У процесі дослідження оплати праці в установах охорони здоров'я, особлива увага приділена Умовам оплати праці, розроблених відповідно до постанови №790, що застосовується при обчисленні заробітної плати працівників сфери охорони здоров'я.

Так з введенням Єдиної тарифної сітки відновлюються міжпосадові співвідношення в оплаті праці, однак як свідчить аналіз запропонованої тарифної сітки шкала її коефіцієнтів далека від оптимальної, а різниця між розрядами є неоднозначною, оскільки зберігається становище, коли працівники, які виконують кваліфіковані і висококваліфіковані роботи отримують майже стільки ж як некваліфіковані працівники. Крім того, для окремих категорій працівників бюджетної сфери для яких цією постановою не визначені тарифні розряди, посадові оклади (ставки заробітної плати) змінюються пропорційно підвищенню розміру мінімальної заробітної плати згідно з законодавством.

Існуюча практика наголошує на потребі подальшого удосконалення оплати праці з метою підвищення її рівня і відновлення основних функцій.

З метою прискорення реформування оплати праці і підвищення життєвого рівня населення необхідно удосконалити законодавчо-нормативні акти з питань праці і соціальної політики, а також:

- на основі підвищення рівня реальної заробітної плати відновити купівельну спроможність заробітної плати;

- здійснити удосконалення механізму державного регулювання оплати праці і соціального забезпечення;

- переглянути планування видатків на оплату праці та вдосконалити порядок її оплати;

- впорядкувати умови оплати праці працівників;

- створити систему преміювання працівників, а також визначити та надійно захистити права роботодавця і працівника;

- відновити нормування та запровадити систематичне вивчення, узагальнення і посилення передового досвіду в організації праці;

- правова і нормативна система повинна сприяти забезпеченню найефективнішого виконання планування, фінансування видатків на оплату праці працівників.

Підкреслимо, що чинне трудове законодавство формувалось більш, ніж 30 років тому і за багатьма позиціями воно є застарілим. Крім того, починаючи з 1991 року до Кодексу законів про працю України та з 1995 року до Закону України "Про оплату праці" вносилися численні зміни та доповнення, що ускладнило їх практичне застосування, а це призводить до численних непогоджень, виникає об'єктивна необхідність повної їх переробки з врахуванням норм і стандартів, що діють в міжнародній практиці.

Галузева специфіка установ охорони здоров'я вимагає специфічного підходу щодо оплати праці працівників таких установ, тому важливу роль необхідно відводити дотриманню встановлених нормативів, виконанні постанов, розпоряджень, правильності здійснених розрахунків.

Впровадження у невиробничій сфері нового господарського механізму, використання різних форм господарювання (оренда, індивідуальна трудова діяльність тощо) зумовлює специфіку і новизну в методології та організації оплати праці, а також вимагає відповідного теоретичного обґрунтування для покращення якісних змін показників роботи. Надходження позабюджетних коштів не повинно бути підставою для зменшення бюджетного фінансування.

**Висновки.** Оцінюючи загальний стан справ, спираючись тільки на факти, переконуємось у тому, що виникає потреба перегляду існуючої державної політики в галузі охорони здоров'я. Про негаразди економічного механізму свідчить оплата праці працівників, тому заходи, що сформовані в основних напрямках соціальної політики повинні передбачати впровадження загальних принципово нових положень, так і вдосконалення існуючих.

Перспективним є удосконалення фінансової системи охорони здоров'я за рахунок інтегрування медицини у фінансові потоки розширеного відновлення; збалансування та поєднання бюджетних і позабюджетних джерел залучення коштів; розширення прав суб'єктів державних органів, органів місцевого самоврядування і трудових колективів у накопиченні та використанні ресурсів охорони здоров'я. Наголос слід зроби-

ти на змішаному фінансуванні, підключенні раніше не використаних нетрадиційних джерел (фондів) страхування здоров'я, різного роду благодійних фондів і пожертв, штрафів і стягнень за забруднення навколишнього природного середовища, а також інших джерел, що не заборонені законодавством.

У такій ситуації необхідно забезпечити впровадження у законодавство і практику положення, що забезпечать залежність розмірів оплати праці від особистого внеску працівника у кінцеві результати праці. Не менш важливим є встановлення на законодавчому рівні системи мінімальних соціальних стандартів. Зокрема, визначення поняття, змісту і розміру прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати.

Отже, на основі розглянутих пропозицій в найбільш загальному плані, не виникає сумніву, що оплата праці в установах охорони здоров'я вимагає багатофункціонального комплексу взаємообумовлених заходів на основі комплексного теоретичного підходу, а також здійснення та вирішення поставлених завдань з метою реалізації шляхів удосконалення.

Сучасні вимоги до системи охорони здоров'я і потреба вирішення ключових проблем визначають стратегічні цілі в галузі охорони здоров'я, які полягають в удосконаленні механізмів фінансування охорони здоров'я та оплати праці медичних працівників, упорядкуванні структури установ охорони здоров'я та їх правовому забезпеченні.

#### Джерела та література

1. Постанова КМУ від 30.08.2002р. №1298 зі "Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" (зі змінами внесеними постановою №790 від 22.08.2005р.).
2. Кичко І. І. Макроекономічний механізм фінансування охорони здоров'я // Фінанси України. – 2003 р. - № 4-6. С. 71.
3. Кір'ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003 р. № 2. – С. 32-37.
4. Осовський Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації плану дій щодо Євроінтеграції // Україна: аспекти праці. – 2005 р. № 3. – С. 3.
5. Остапенко Л. Про запровадження оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки // Праця і зарплата. – 2004 р. № 40. - С. 3.

#### Филимошкина И.А.

### РЫНОК СОВМЕСТНОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ В УКРАИНЕ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

**Постановка проблемы.** Формирование инновационной модели развития экономики Украины требует активизации инвестиционных процессов, мобилизации имеющихся и потенциальных источников финансовых ресурсов. Приоритетным способом привлечения средств является не прямое финансирование, которое представляет собой перемещение финансовых ресурсов между экономическими субъектами посредством специальных институтов – финансовых посредников.

Главными финансовыми посредниками традиционно являлись коммерческие банки. В течение последних десятилетий все большую роль в мобилизации и накоплении инвестиционного капитала в развитых странах мира начали играть специализированные небанковские финансовые учреждения.

Особого внимания заслуживает деятельность институтов совместного инвестирования (ИСИ). С ростом доходов и сбережений населения, а также в связи с низкой доходностью традиционных финансовых инструментов – депозитных вкладов – проблема развития рынка совместного инвестирования и повышения его эффективности является особенно актуальной.

**Анализ публикаций.** Динамичное развитие институтов совместного инвестирования в Украине в последнее время привлекает к их деятельности все больше внимание. Исследованием данной проблемы занимались многие зарубежные (Александр Г., Андерсон Т., Бейли В., Роу А., Шарп У. и др.) и отечественные экономисты (Андронов А.Н., Ватаманюк З.Г., Григоренко Е.М., Партин Г.О., Свердел М., Стирский М.В., Терещенко Г. М., Тивончук О.И. и др.).

Большинство авторов рассматривали институты совместного инвестирования как вид институциональных инвесторов, имеющий значительный потенциал роста. Отдельно анализировалась проблема участия населения в совместном инвестировании. Вместе с тем, не определены условия, способные активизировать рынок совместного инвестирования в Украине.

**Формулировка цели.** Целью данной статьи является оценка рынка совместного инвестирования Украины и определение перспектив его развития (с выделением факторов роста).

Для достижения цели исследования необходимо поставить и решить следующие задачи:

- 1) провести оценку рынка совместного инвестирования в Украине: истории его становления и основных тенденций развития;
- 2) проанализировать видовую и региональную структуры рынка совместного инвестирования;
- 3) изучить активность населения как участника инвестиционных фондов;
- 4) определить перспективы развития совместного инвестирования в Украине.