

УДК 331.2.(477)

Галина ЛЕВЧУНЬ

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ І СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

***Резюме.** Виявлено негативні тенденції в системі оплати праці та обґрунтовано необхідність реформування трудових відносин у сфері формування доходів від трудової діяльності. Розроблено науково-практичні рекомендації з удосконалення системи оплати і стимулювання праці.*

***The summary.** There are negative trends in the system of remuneration and justified the need for reform of labor relations in the form of income from employment. The scientific-practical recommendations to improve the payment system and stimulation of labor.*

***Ключові слова:** реформування, заробітна плата, прожитковий мінімум, оплата праці, регулювання, стимулювання праці.*

Постановка проблеми. Процеси економічної трансформації в Україні супроводжуються розвитком принципово нових соціально-трудова відносин. Актуальним на сьогодні стає забезпечення ефективного відтворення і використання трудового потенціалу, що вимагає комплексного підходу до вирішення проблем формування витрат на робочу силу та регулювання системи оплати праці найманого персоналу. У сфері формування і використання доходів від трудової діяльності Україна значно відстає від європейських соціальних стандартів. Досить низькою є частка заробітної плати в операційних витратах підприємств. У цілому в промисловості цей показник ледь перевищує 9%, що втричі нижче, ніж у промисловості країн Європи. Середньомісячна заробітна плата в Україні в 10–15 разів нижча, ніж в Японії, Німеччині, Франції, США [1, с. 4]. Низький рівень заробітної плати в значній частини населення призвів до того, що наша країна разом з Молдовою й Албанією належить до трійки найбідніших країн Європи. За даними Всесвітнього банку, в Україні понад 70% населення належить до категорії бідних [2, с. 8]. Наявність значної кількості працюючих, які перебувають за межею бідності, загрожує соціальній стабільності держави, не мотивує працівників до продуктивної праці. За стандартами ЄС, розмір мінімальної заробітної плати має становити 2,5 величини прожиткового мінімуму. В Україні цей показник станом на 01.11.2011р. дорівнює вартісній величині прожиткового мінімуму для працездатної особи, що не забезпечує навіть мінімальних потреб самих працівників і членів їх сімей. Рівень мінімальної заробітної плати в Україні в порівнянні з європейськими країнами – один із найнижчих, що бачимо із таблиці 1.

Таблиця 1

**Розміри мінімальної заробітної плати в країнах Європи в 2010р.
(у євро на місяць) [3, с. 4]**

<i>Країна</i>	<i>Розміри мінімальної зарплати, євро</i>
Бельгія	1387,50
Болгарія	122,71
Чеська Республіка	302,19
Естонія	278,02
Ірландія	1461,85
Греція	862,82
Іспанія	738,85
Франція	1343,77
Латвія	253,77
Литва	231,70
Люксембург	1682,76
Угорщина	271,80
Мальта	654,85
Нідерланди	1407,60
Польща	320,87
Португалія	554,17
Румунія	141,63
Словенія	597,43
Словаччина	307,70
Великобританія	1076,46
Туреччина	338,33
США	872,32
Україна	73,66

В Україні не виконується в повному обсязі ст. 48 Конституції України, яка гарантує кожному «право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло». Норми, закладені в прожитковий мінімум, не забезпечують багатьох потреб працівників, особливо тих, які зайняті важкою, складною працею, у шкідливих умовах. Нинішній розмір прожиткового мінімуму не враховує низки життєво необхідних витрат громадян: на платні послуги освіти, охорони здоров'я, транспорту, зв'язку, на будівництво чи купівлю житла, його оренду, на оздоровлення й утримання дітей у дошкільних закладах тощо.

Результати реформування економіки свідчать про негативні наслідки регулювання відносин у сфері оплати праці, що призвело до лібералізації цінової політики, до унеможливлення застосування ефективних механізмів зростання реальних доходів населення, до кризи мотивації праці. В системі оплати праці існують такі негативні тенденції, як необґрунтована диференціація заробітної плати за галузями, видами економічної діяльності, існування заборгованості з виплати зарплати, перевищення зростання оплати праці у сфері послуг над зростанням її у реальному секторі економіки. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігається в сільському господарстві, рибальстві, на підприємствах виробництва текстилю, одягу, шкіри, хутра, в готелях, ресторанах, що не перевищує 65% середньої в економіці [4, с. 10]. Заробітна плата в цих галузях та в бюджетній сфері знецінює працю найманих працівників і не виконує ні відтворювальної, ні стимулюючої функції. Гострою проблемою залишається існування заборгованості з виплатою зарплати, яка на 01.01.2011р. становила 1281,1 млн. грн. [4, с. 10].

В Україні поширена практика виплати заробітної плати працівникам в «конвертах» та працівникам, з якими не укладені трудові угоди, що суттєво зменшує податкові надходження до бюджетів усіх рівнів і соціальних фондів, та знижує рівень пенсійного забезпечення працівників. За оцінкою українських експертів та експертів Світового банку, розмір

прихованої зарплати в Україні становить близько 50% легальної. У багатьох країнах світу порогом граничного рівня «тіньової» економіки визначено 20% [5, с. 4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питань, пов'язаних з організацією оплати праці, матеріальною мотивацією, займалось чимало вітчизняних науковців: В. Данюк, А. Калина, А. Колот, Г. Куліков, Е. Лібанова, В. Новіков, Н. Павловська, О. Стахів та ін. Розроблено ряд пропозицій щодо вдосконалення діючого механізму організації заробітної плати. Разом з тим є низка проблем, які потребують подальшого дослідження. Серед них – вироблення дієвих важелів впливу у сфері організації й регулювання системи оплати праці, а саме: визначення методологічних основ становлення мінімальних соціальних гарантій у сфері оплати праці в Україні, вдосконалення організації заробітної плати працівників бюджетних установ та оптимізація системи колективно-договірного регулювання оплати праці, ліквідація «тіньової» заробітної плати тощо.

Мета статті. Розроблення методологічних основ та рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці. Основним завданням реформування в сфері політики доходів є сприяння сталому економічному зростанню, забезпечення гідного рівня оплати праці, справедливої системи оподаткування доходів, протидія надмірній диференціації населення за доходами.

Виклад основного матеріалу. Низький рівень трудових доходів і основної їх форми – заробітної плати спричиняє неповноцінне відтворення основної продуктивної сили суспільства, кризу мотивації трудової діяльності, наслідком чого є низька трудова активність, поширення бідності серед економічно активного населення. Таке становище потребує вищого рівня захисту заробітної плати низькооплачуваних працівників, який може бути забезпечений відчутним зростанням мінімальної заробітної плати. Низький рівень мінімальної заробітної плати в Україні зумовлений передусім орієнтацією його на мінімальний прожитковий рівень. Нині більшість послуг надається платно, тому актуалізується проблема щодо включення до складу прожиткового мінімуму мінімальних витрат та платних послуг охорони здоров'я, освіти, транспорту, зв'язку, які постійно дорожчають. Недосконалість методологій формування складу споживчого кошика не відображає реальних фізіологічних, соціальних, культурних потреб працівників та їх сімей. Одним із суттєвих недоліків застосування прожиткового мінімуму в нашій країні є ігнорування необхідності витрат, зумовлених наявністю у працівника сім'ї, утриманців, розширення платності послуг. Тому, насамперед, потрібно удосконалити методологію формування та оптимізувати склад споживчого кошика з урахуванням сучасних потреб людини, визначити реальний прожитковий мінімум. Прожитковий мінімум має визначатися на підставі результатів моніторингу, аналізу і прогнозу структури реального споживчого кошика, що охоплюватиме витрати громадян на вищеперераховані платні послуги, на будівництво чи оренду житла тощо. Така методологія визначення прожиткового мінімуму відповідатиме принципам його формування, встановлених міжнародними стандартами відповідно до Конвенції МОП «Про основні цілі та норми соціальної політики». Доцільно розробити і запровадити методологію розрахунку регіональних прожиткових мінімумів, які через коефіцієнти регіональних цін на встановлені набори товарів та послуг дозволили б коригувати загальнодержавний рівень прожиткового мінімуму.

У країнах з розвинутою ринковою економікою під час визначення і перегляду розмірів мінімальної заробітної плати, як правило, орієнтуються на динаміку середньомісячної заробітної плати. Прожитковий мінімум є лише критерієм для визначення соціальної допомоги, а не для системи розподільчих відносин у сфері оплати праці. У цих країнах мінімальна заробітна плата встановлюється у вигляді фіксованого відсотка від середньомісячної заробітної плати. Радою Європи мінімальну заробітну плату рекомендовано встановлювати на рівні 60% національної середньої заробітної плати. Основним соціальним стандартом має залишатися прожитковий мінімум, а основним критерієм визначення мінімального розміру заробітної плати в Україні повинна бути середня заробітна плата. Враховуючи курс України на побудову соціально орієнтованої ринкової економіки та її інтеграцію в європейський союз, мінімальна заробітна плата має становити 60–70 % середньомісячної, а її розмір, відповідно до вимог Європейської соціальної хартії, має дорівнювати 2–2,5 прожиткових мінімуми. Встановлення мінімальної заробітної плати відповідно до рекомендацій МОП може відбуватися двома

шляхами: через запровадження єдиної мінімальної зарплати в країні або встановлення низки мінімальних заробітних плат для певних груп найманих працівників.

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про оплату праці» в генеральній угоді повинні визначатися мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати як мінімальні гарантії в оплаті праці. Ця норма Закону України не виконується. В галузевих угодах за участю соціальних партнерів слід визначати мінімальні заробітні плати за видами економічної діяльності, які не мають бути нижчими загальнодержавного рівня.

Галузеві угоди в Україні виконують лише великі підприємства, на яких працюють потужні профспілкові організації. Ті роботодавці, які не підписалися під галузевими угодами, вважають себе звільненими від їхнього виконання. У деяких випадках колективні договори взагалі не укладаються. У трудових кодексах багатьох країн передбачено механізми, які дають можливість поширювати норми галузевих угод на всі підприємства галузі незалежно від того, підписалися чи ні роботодавці під ним. Аналогічну норму потрібно передбачити в Законі України «Про колективні договори та угоди». Мінімальна заробітна плата повинна бути, на наш погляд, диференційованою за галузями, підгалузями, професіями або їхніми групами і регіонами. Це зумовлено тим, що витрати на задоволення потреб працівників різних професій різні. Слід наголосити, що видів економічної діяльності більше, ніж галузевих угод, тому було доцільно диференціювати мінімальну заробітну плату за укрупненими видами економічної діяльності в розмірах, не менших законодавчо встановленого. На макрорівні підприємства мають самостійно коригувати розмір мінімальної заробітної плати через колективні договори, який не може бути нижчим від загальнодержавного і галузевого.

Особливої уваги при здійсненні реформування системи оплати праці потребує оплата праці в бюджетній сфері, де її регулювання побудоване на основі Єдиної тарифної сітки, яка сьогодні вже не відповідає ринковим принципам організації оплати праці. Її недоліки загальновідомі: повністю порушена диференціація в оплаті праці, низький рівень тарифної ставки першого розряду, співвідношення між коефіцієнтами, що відповідають крайнім розрядам ЄТС, залишається неприпустимо низьким, у результаті чого спостерігається «зрівнялівка» в оплаті праці різної складності та відповідальності. Недосконалі принципи, на яких ґрунтується тарифна сітка з оплати праці у бюджетних галузях, роблять її неспроможною забезпечити гідні розміри заробітку працівникам. Середньостатистичний працівник бюджетної сфери на сьогодні отримує заробітну плату нижчу, ніж промисловець. У проекті «Державної програми економічного і соціального розвитку України на 2012 рік» передбачено розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду ЄТС підвищити протягом 2012 року на 162 грн. від розміру цього окладу (тарифної ставки) на 01.12.2011р., який становить 704 грн., що значно нижче від розміру мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 01.12.2011р. (1004 грн.). Вищеперераховані недоліки ЄТС зумовлюють необхідність переходу до галузевих систем оплати праці. В Україні з урахуванням досвіду європейських країн, галузеві системи оплати праці повинні базуватися на принципі підвищення загального рівня заробітної плати працівників. Необхідне розроблення нової законодавчої та нормативно-правової бази в оплаті праці та ведення галузевих систем оплати праці як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях. Для окремих установ доцільно ввести фінансування за принципом спрямованості на результат (у формі оплати за виконання державного замовлення чи державного завдання).

З метою захисту низькооплачуваних працівників необхідно внести зміни до податкового законодавства щодо податкової соціальної пільги. При встановленні розміру податкової соціальної пільги, яка визначається неоподатковуваним мінімумом, слід дотримуватись принципу, за яким податки можуть сплачуватися з тієї частини доходів платника, що залишилися після забезпечення основних потреб найманого працівника та членів його сім'ї. Тому її розмір потрібно довести до рівня 1,5 прожиткового мінімуму.

Значного поширення в Україні набула практика подвійної бухгалтерії у сфері оплати праці, коли працівникам встановлюється офіційна зарплата в межах мінімальної заробітної плати, а фактично вони отримують значно більшу суму. Низький рівень заробітної плати і високий рівень її оподаткування значною мірою провокують «тінізацію». Висока зарплата могла б стати сильним антикорупційним засобом. Заробітну плату з метою ухилення від сплати податку з доходів та Єдиного соціального внеску виплачують під виглядом безпроцентних

позик, видачі значних сум під звіт, інших доходів, які не обкладаються податками. «Тіньові» виплати заробітної плати здійснюються в основному в малому та середньому бізнесі [5, с. 4].

Найефективнішим засобом, який би міг мотивувати роботодавців до виплати легальної зарплати, є зниження податкового навантаження. Розвинені західні країни нагромадили чималий досвід створення умов, за яких ухилення від сплати податків, у тому числі через приховування заробітної плати, стає економічно не вигідним: втрати від порушення фінансової та податкової дисципліни перевищують можливий прибуток від таких дій. У цьому напрямі вживають заходи щодо підвищення штрафних санкцій та посилення контролю через інспекцію праці.

З метою формування зацікавленості роботодавців у детінізації зарплати доцільно знизити ставки єдиного соціального внеску з метою зменшення навантаження на фонд оплати праці. Діюча в західних країнах система персоніфікації соціальних відрахувань (до фондів – пенсійного, медичного страхування, страхування на випадок безробіття та ін.) і нагромаджувальна система зацікавлюють платників податків у сплаті цих внесків і тим самим в отриманні офіційної зарплати, оскільки від її розміру залежить майбутній розмір страхових виплат.

Посилення матеріальної мотивації найманих працівників та удосконалення організації заробітної плати неможливе без забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати. Одним з напрямів удосконалення державної політики у сфері оплати праці має бути покращення галузевих співвідношень в оплаті праці з метою недопущення відтоку людського капіталу з тих видів економічної діяльності та галузей промисловості, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного зростання та конкурентоспроможності країни. Це стосується таких видів економічної діяльності та галузей, як охорона здоров'я, освіта, наука, сільське господарство, харчова промисловість, виробництво електронного устаткування тощо.

Висновки. Реформування системи оплати і стимулювання праці повинно здійснюватися шляхом проведення таких заходів:

- забезпечення модернізації існуючих мінімальних гарантій і норм в оплаті праці, їхню гармонізацію з міжнародними;
- оптимізація складу споживчого кошика при встановленні прожиткового мінімуму з метою забезпечення реальних потреб працюючих та членів їх сімей;
- визначення на законодавчому рівні залежності розміру мінімальної заробітної плати від середньої та встановлення її в розмірі не менш 60% середньої, а також встановлення диференційованої мінімальної заробітної плати за галузями, професіями та регіонами;
- вирівнювання розмірів заробітної плати між галузями і регіонами, формування їхніх оптимальних співвідношень відповідно до ефективності праці;
- удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці, забезпечення більшої дієвості галузевих угод;
- упорядкування оплати праці працівників та організацій, що фінансуються з бюджету, встановлення оптимальної диференціації їхньої заробітної плати та перехід до галузевих схем оплати праці;
- удосконалення податкового законодавства в сфері оплати праці з метою недопущення оподаткування мінімальних доходів населення.

Використана література

1. Куліков, Г. Договірне регулювання оплати праці [Текст] / Г. Куліков // Праця і зарплата. – 28 липня 2010. – С.4–6.
2. Маляев, В. Якою бути заробітній платі в Україні [Текст] / В. Маляев // Праця і зарплата. – 3 лютого 2010. – С.8–9.
3. Звонар, В. Регулювання в сфері оплати праці [Текст] / В. Звонар, Л. Ткаченко // Праця і зарплата. – 16 лютого 2010. – С. 4–5.
4. Доходи населення [Текст] // Праця і зарплата. – 2 березня 2011. – С. 10.
5. Куліков, Г. Покласти край «тіньовій» зарплаті [Текст] / Г. Куліков // Праця і зарплата. – 13 квітня 2011. – С.4–5.