

Т.І. Рудченко к.е.н., доцент ДонНТУ

Т.С. Носова

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ВЕКТОРУ РОЗВИТКУ

Актуальність теми. Одним із пріоритетних напрямів розвитку України є інтеграція до європейського економічного простору, де вже склалися певні стандарти рівня життя, які забезпечуються, в першу чергу, рівнем оплати праці громадян. На жаль, в Україні сформувалась переважно азіатська модель з низькою вартістю як сировини і технологій, так і дешевою робочою силою. Європейський вектор розвитку зобов'язує будувати модель, яка ґрунтується на високій якості робочої сили і мотивації ефективної праці, що дозволить сформувати соціальну структуру суспільства з помірною диференціацією населення за доходами і домінуючим середнім класом.

Разом з тим, і в теоретичному обґрунтуванні, і в практичному застосуванні існує ще багато суттєвих недоліків стосовно державного регулювання оплати праці, що потребує подальшого дослідження даної проблеми. Це зумовлює актуальність теми і свідчить про доцільність вибору напряму дослідження.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Основні фундаментальні положення теорії сучасних інтеграційних процесів, а саме, входження України до ЄС, активно розробляються такими вітчизняними вченими, як О. Білорус, В. Буткін, В. Гавриленко, В.Геєць, І. Школа, О. Верстяк та ін. Різні аспекти дослідження проблем реформування оплати праці в контексті

інтеграції у Європейське співтовариство містяться у працях А. Каліної, Н.Ільєнко, В. Кулікова та ін.

Метою статті є виявлення особливостей функціонування ринку праці та державне регулювання оплати праці в Україні; їх співставлення із рівнем розвитку в європейських країнах та пошук рекомендацій щодо розв'язання нагальних проблем, що існують у даній сфері з метою поліпшення позицій України на міжнародному ринку праці, а також визначення впливу європейських інтеграційних процесів на розвиток оплати праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. В Україні на протязі останніх років у сфері оплати праці відбулися певні зміни, але вони мали здебільшого обмежений характер. В першу чергу коректувалися рівень прожиткового мінімуму, розмір мінімальної заробітної плати, оподаткування фонду заробітної плати: доходів, проводилась індексація заробітної плати. Але в цілому системних змін так і не відбулося.

Що стосується законодавчої бази, то соціально-трудові відносини в Україні з огляду на перспективу євроінтеграції регулюються, як національним, так і міжнародним правом. Разом з тим, ієрархія нормативно-правових актів національного права передбачає верховенство Конституції України, яка закріплює основні права і свободи громадян України. Законами України регулюються найголовніші соціально-трудові відносини: мінімальна заробітна плата, робочий час та час відпочинку, можливість існування соціальних партнерів - організацій найманих працівників та роботодавців, закріплення мінімальних соціальних стандартів, функціонування системи загальнообов'язкового соціального державного страхування тощо.

Окрему частину законодавства становлять норми міжнародного права, до яких у сфері соціально-трудоких відносин переважно відносять конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці - МОП.

Але слід зауважити, що більшість законодавчо встановлених соціальних стандартів і гарантій в Україні практично не реалізовані [1,с.79].

Прагнення України до євроінтеграції зобов'язує до запровадження європейських соціальних цінностей в країні, у тому числі щодо оцінювання праці. Зокрема, стаття 4 Європейської соціальної хартії, „Право на справедливую винагороду за працю”, визначає право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям гідний життєвий рівень [2,с.8].

Однією з найгостріших проблем в Україні є відставання мінімальної заробітної плати від рівня прожиткового мінімуму. Зауважимо, що за оцінками експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити від 2 до 2,5 від розміру прожиткового мінімуму, щоб відповідати вимогам Європейської соціальної хартії. Статистичні дані свідчать, що співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму у Великобританії складає 6,4 : 1, у Франції – 4,7 : 1, в Латвії, Естонії, Польщі – 1,5 : 1 [3,с.16].

В Україні лише в 2005 р. мінімальна заробітна плата досягла рівня прожиткового мінімуму. Але у 2007 р. знову спостерігався розрив: мінімальна заробітна плата складала 77,6 % прожиткового мінімуму (мінімальна заробітна плата дорівнювала 430 грн., а прожитковий мінімум – 554 грн.).

На початку 2009 р. мінімальна заробітна плата підвищилась до розміру в 605 грн., а прожитковий мінімум до рівня 669 грн. Таким чином,

мінімальна заробітна плата складала 90,4 % прожиткового мінімуму, тобто знову спостерігався розрив у системі гарантій мінімального доходу. З огляду на стандарти Євросоюзу в Україні мінімальна заробітна плата в 2009 р. мала бути визначена у розмірі від 1338 грн. до 1672,5 грн.

Європейські стандарти вимагають і певного співвідношення між мінімальною і середньою заробітною платою, а саме, мінімальна заробітна плата повинна складати приблизно 40-60 % від середньої. В Україні співвідношення середньої і мінімальної заробітної плати щорічно зменшується і на початок 2008 р. складало 33,8 %. Орієнтовні розрахунки розміру середньої заробітної плати в Україні на початок 2009 р. показують, що вона повинна складати як від 3345 грн. до 4181,25 грн. , тобто від 334,5 до 418,1 євро.

Для порівняння, за інформацією Федерації професійних спілок України на кінець 2008р. мінімальна заробітна плата в країнах Західної Європи становила: в Великобританії – 1222 євро, в Ірландії – 1462 євро, Голландії – 1335, Німеччині – 1277, Італії – 866, Франції – 1280 євро [4].

Разом з тим, об'єктивне визначення державних соціальних стандартів і гарантій вимагає внесення коректування і в методологію формування прожиткового мінімуму, який не враховує цілий ряд життєво необхідних на сьогодні витрат: на будівництво, або оренду житла, на освіту, на утримання дітей в дошкільних учбових закладах, на платні медичні послуги тощо.

В економічній літературі існують різні точки зору щодо підвищення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму. Деякі економісти, наприклад, Л. Капелюшников, вважають, що такий крок, безумовно, тягне за собою інфляційні наслідки, зростання затримань заробітної плати, зростання безробіття і банкрутства деяких підприємств. Інші, наприклад, А. Ільїн, дотримуються думки, що якщо внаслідок підвищення мінімальної

заробітної плати і відбудеться банкрутство деяких підприємств, то, насамперед, тому, що ці підприємства існують завдяки практично безкоштовній праці їх робітників (української заробітної плати і затримань з її виплатою).

На нашу думку, орієнтація економіки України на модель з дешевою робочою силою, з одного боку, не стимулює роботодавця до впровадження нових технологій, які ґрунтуються на економії живої праці, а з іншого – не мотивує самих працівників до ефективної праці, сприяє відтоку висококваліфікованої робочої сили за кордон, забезпечуючи активними і підготовленими кадрами економіки інших країн.

Безумовно, основою підвищення оплати праці повинні бути економічні можливості суспільства, підвищення ефективності виробництва, зростання продуктивності праці, що забезпечить підґрунтя для підвищення ВВП на душу населення.

В 2008 р. ВВП на душу населення в середньому в Європі складав 28,1 тис. дол. Якщо узяти дані по окремим країнам, то: в Люксембурзі – 80 тис. дол., у Франції – 33,4 тис. дол., в Німеччині – 29,8 тис. дол., в Польщі – 15,8 тис. дол., в Україні – 6,92 тис. дол., менше – в Молдові - 2,56 тис. дол. Для порівняння: Аргентина і Чилі мають значно більш високі показники в 13,7 тис. дол. і 11,3 тис. дол. відповідно. Рейтинг європейських країн за показником ВВП на душу населення (враховуючи паритет купівельної спроможності – різні ціни на окремі товари і послуги в різних країнах) показує, що Україна стала однією з найбідніших країн в Європі, нижча позиція в рейтингу тільки у Молдові і Албанії.

Таким чином, найбагатшою країною Європи став Люксембург. Однак, такий високий показник ВВП на душу населення потрібно, мабуть, скоригувати на те, що в країні присутня велика кількість іноземних

робітників, які працюють на економіку країни, але не є її резидентами. Найбіднішою країною Європи стала Молдова – єдина країна в світі, де грошові перекази оstarбайтерів складають 35% ВВП, тобто більше, ніж усі зарплати, держбюджет і весь експорт.

Отже, економічні показники України, яка має виробництво у розрахунку на душу населення вчетверо нижчі, ніж у середньому в Європі, роблять практично неможливим у короткостроковій перспективі досягнення європейських стандартів життя без суттєвих і значних проривів і досягнень в економіці. В країні залишаються низькими та невідповідними загальносвітової практиці й показники, що характеризують частку заробітної плати у ВВП та собівартості продукції. Так, частка зарплатні у ВВП в 2007 р. встановила 49,7 % , в той час, як в індустріально розвинутих країнах ЄС вона була значно вища: 58,5 % у Швеції, 54,4% у Великобританії, 52,7 % у Німеччині, 51,9 % у Франції [5,с.22]. Це ще раз свідчить про дешевизну робочої сили в Україні й нагальну потребу дослідження й вдосконалення системи оплати праці.

Ще однією проблемою є значна диференціація рівня оплати праці за видами економічної діяльності та регіонами. Найвищий рівень оплати праці спостерігається у фінансових установах та на підприємствах авіаційного транспорту, а серед промислових видів діяльності – на виробництві коксу, продуктів нафтопереробки, готових металевих виробів та видобуванні паливно-енергетичних корисних копалин, де заробітна плата працівників перевищує середній показник по економіці в 1,5–2,0 рази. Серед регіонів найнижчий рівень оплати праці (на 30,3 % менший від середнього по країні) зафіксовано у Тернопільській області, натомість найвищий (відповідно в 1,7 рази більший) спостерігається у місті Києві. Середня заробітна плата працівників Київської, Дніпропетровської,

Запорізької та Донецької областей також перевищили показник у цілому по країні (на 0,9 % - 14,0 %) [6].

Викликають занепокоєність і тіньові явища в оплаті праці в Україні, які набули поширення у народному господарстві України і вимагають не тільки постійного контролю, а й запобігання їх виникненню.

Відповідно до результатів дослідження у 2008 р., яке проводила служба вивчення суспільної думки при Європейській комісії, частка „тіньових” зарплат у 27 країнах ЄС в середньому складає 5 %. За даними Незалежного фонду дослідження заробітних плат в Україні, 27 % працюючих громадян України залучено до „тіньових” зарплатних схем [7], тобто більш, ніж у п’ять разів більше аналогічного показника у державах ЄС. Незважаючи на те, що тіньова оплата праці існує також і в країнах ЄС, де діють оптимальні податкові умови та значно вища податкова дисципліна, але в Україні тіньова заробітна плата стала не тільки і не стільки викликом надзвичайного податкового навантаження, а має й інше підґрунтя, зокрема, отримання надприбутків.

Отже, зазначені вади в системі оплати праці в Україні вимагають активних дій з боку держави щодо їх вирішення як для забезпечення розвитку економіки в цілому, так і для зростання добробуту кожного громадянина. Не викликає сумнівів, що від наукового дослідження змісту напрямків удосконалення оплати праці, правильного вибору шляхів реформування заробітної плати багато в чому залежать перспективи майбутніх економічних перетворень у нашій країні. Реформування оплати праці повинно стати суттєвою складовою економічної політики у національній економіці України.

З огляду на кризовий характер сучасної економіки України процес реформування оплати праці повинен характеризуватися глибоким змістом,

охоплювати всі економічні та інституціональні структури, що пов'язані зі сферою формування і розподілу доходів. Все більше стає очевидним, що реформа оплати праці – це є не одноразовий захід, а тривалий процес, синхронний за змістом і часом загальному ходу економічних реформ.

Удосконалення оплати праці повинно стати комплексом взаємопов'язаних заходів, які здійснюються як на макроекономічному (державному), так і на мікроекономічному (підприємство) рівнях, мета яких – забезпечити ефективне матеріальне стимулювання розвитку національного виробництва. Усі дії повинні бути спрямовані на те, щоб досягти високої мотивації до праці, тобто збільшити заробітні плати у всіх галузях економіки і разом з тим, не допустити надмірної інфляції.

Державне регулювання оплати праці в Україні повинно бути спрямоване на формування якісно нової, цивілізованої системи доходів і заробітної плати як потужного стимулу розвитку національної економіки. Насамперед, слід розв'язати завдання піднесення стимулюючої ролі заробітної плати на основі встановлення прямої залежності матеріальної винагороди від кінцевих результатів виробництва.

На підставі вищевикладеного окреслимо декілька першочергових напрямків реформування державного регулювання оплати праці в Україні.

1) Одним із найпростіших і найпоширеніших, але разом з тим досить дієвих методів державного регулювання оплати праці, з урахуванням того, що в структурі ринкових економік домінують приватні підприємства – є законодавче встановлення мінімальної заробітної плати. В більшості країн встановлюється почасовий мінімум оплати праці, в Україні – місячний мінімум. Існує визначений взаємозв'язок між підвищенням мінімальної і середньої заробітної плати: підвищення мінімуму заробітної плати з

часовим лагом у два-три місяці приводить до підвищення й середнього рівня оплати праці в країні.

Але, безумовно, підвищення заробітної плати не повинно створювати основу для інфляційних процесів, а тому збільшення заробітної плати повинно проходити за рахунок інвестицій в нарощування національного виробництва і створення нових робочих місць. Цього особливо складно досягти в країні в період економічної кризи, коли рівень безробіття і інфляції зростають. Але заходи заохочення вітчизняного виробника, дотації, замовлення та фінансова підтримка з боку держави, а також стимулювання масового споживання національних товарів допоможе збалансувати ситуацію в українській економіці. До того ж зростання заробітних плат призведе до підвищення платоспроможності населення і скорочення масштабів бідності. Комплексність цих дій обумовить перехід до моделі високооплачуваної конкурентоспроможної національної робочої сили, а також скоротить міграційний вплив висококваліфікованих кадрів за кордон, що сьогодні є наслідком низького рівня оплати праці і низького рівня життя.

2) Наступним напрямком державної політики в сфері оплати праці є регулювання оплати праці в бюджетній сфері. В силу взаємозв'язку і взаємозалежності секторів і галузей економіки, підвищення заробітної плати бюджетних працівників з певним часовим лагом призводить до аналогічних змін в оплаті праці в інших галузях.

3) Третій напрямок державного впливу на оплату праці може бути реалізований через соціальний діалог з сектором приватного підприємництва шляхом участі представників державної влади в процесі прийняття галузевих тарифних угод і колективних договорів. На 2008-2009 р. прийнята Генеральна угода, яка містить обов'язки і завдання сторін соціального діалогу і є основою для визначення пріоритетних завдань

Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Відповідно до Генеральної угоди необхідна розробка галузевих стандартів оплати праці в Україні на якісно новому рівні згідно з європейськими підходами визначення цінності робочої сили, яка враховує не тільки потреби самого робітника, але й непрацездатних членів його сім'ї.

4) Четвертий напрямок – не є інструментом прямого державного впливу на оплату праці, він дещо опосередкований і стосується збільшення соціального пакету, зокрема, медичного страхування, пільгового кредиту на освіту тощо. Привабливість його у майже повній відсутності інфляційних наслідків.

5) П'ятий напрямок – зміна ставок і порядку оподаткування фонду оплати праці. Недосконале оподаткування безпосередньо впливає на систему оплати праці, а саме, сприяє її „тінізації”. З одного боку, важке податкове навантаження на працюючих зовсім не сприяє підвищенню їхнього добробуту, з іншого, роботодавці намагаються проводити „тіньові” схеми оплати праці, щоб зменшити розмір податкових платежів.

Реформування податкової системи в контексті поліпшення оплати праці повинно бути економічно обґрунтованим, бо податки є основною складовою доходів державного бюджету, тому різке зменшення його доходної частини може призвести до негативних явищ в економіці.

В 2009 р. в Україні має бути запроваджений єдиний соціальний внесок – заміна всіх податків на фонд заробітної плати на єдиний соціальний внесок, що дозволить оптимізувати оподаткування фонду заробітної плати, спростити і зробити його посильним для реального сектору економіки. Це дасть змогу легалізувати доходи працівників, зменшивши „тіньовий” сектор, збільшити надходження до бюджетів.

Висновки. Україна співіснує і взаємодіє зі світовою економікою та залежить від трансформаційних процесів, що проходять на глобальному рівні. Європейський інтеграційний напрям є одним із головних векторів зовнішньоекономічного розвитку та участі України у глобальних економічних процесах.

Європейська інтеграція для України дає, поряд з іншими сферами, певні переваги і в соціальній сфері. До них слід віднести захист прав працівників, вільне працевлаштування, гарантії соціального забезпечення, покращення умов життя і праці, адекватну оплату праці.

Але щоб досягти певних позитивних результатів у регулюванні оплати праці замало використовувати досвід інших країн з проблеми організації заробітної плати, зокрема країн Європейського Союзу. Необхідно розробити свій стратегічний план дій щодо поліпшення життєвого рівня населення. Держава має забезпечувати не тільки адекватну законодавчу базу стосовно оплати праці, а й науково-методологічне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, напрацьовувати власний досвід в розв'язанні даних проблем.

Стратегічна мета сучасної системи оплати праці в економіці України полягає у забезпеченні ефективного матеріального стимулювання розвитку виробництва, її тактичні завдання пов'язані із ліквідацією заборгованості з виплати заробітної плати, недопущенням подальших затримок виплат, підвищенням загальної величини оплати праці відповідно до кінцевих результатів виробництва, зменшенням диференціації в заробітках, зростанням реальних доходів працівників та ін.

Запропоновані напрямки реформування державного регулювання оплати праці в Україні дозволять встановити гідну мінімальну заробітну

плату, відкоригувати оплату праці в бюджетній сфері, прийняти галузеві тарифні угоди і колективні договори, збільшити соціальний пакет, змінити ставки і порядок оподаткування фонду оплати праці.

Література

1. Матвієнко П. До питання державного регулювання оплати праці в Україні // Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – 2006. - №4. – с. 79-89.
2. Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції // Україна: аспекти праці. – 2005. - №3. – с. 3-11.
3. Осовий Г. Проблеми зарплати на шляху до євроінтеграції // Урядовий кур'єр. – 2005. - №111. – с. 16.
4. Де краще пережити кризу // Аналітично-інформаційне управління апарату ФПУ // <http://www.fpsu.org.ua>.
5. Кисільова Т. Заробітна плата: світовий досвід та вітчизняна практика // Людина і праця. – 2006. - №7. – с. 21-24.
6. Сигиденко М. М. Проблеми оплати праці в Україні // <http://s-journal.cdu.edu.ua/base/2008>.
7. Ільчук Л. Оплата праці «у конвертах» та її вплив на пенсійне забезпечення в Україні, досвід країн ЄС // <http://www.vpf.spov.com.ua/ua/text.html>.