

Питання регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки

В роботі розглядаються питання регулювання заробітної плати, визначення мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму. Запропоновані напрями посилення дієвості регулювання оплати праці

мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, рівень доходів, оплата праці

Заробітна плата є основним джерелом існування основної частини населення країни, важливим елементом соціального захисту, засобом розвитку трудового потенціалу; важливим інструментом регулювання економіки як на макро-, так і мікрорівнях. На макрорівні заробітна плата є методом регулювання співвідношення між накопиченням і споживанням, стабілізації ринку споживчих товарів, методом підтримки вітчизняного товаровиробника і стимулювання експорту, засобом створення сприятливого соціального і політичного клімату.

Регулювання заробітної плати передбачає рішення завдань по забезпеченню нормального відтворення робочої сили, всебічну диференціацію заробітної плати, створення умов рівної оплати за рівну працю, стимулювання співробітництва, а не конфліктів; реалізацію розміру зарплати не нижче мінімального рівня; використання системи моральних і матеріальних стимулів для поліпшення показників ефективності праці.

Незадовільний стан в сфері оплати праці, що склався в нашій країні потребує поглибленого вивчення проблеми її регулювання в умовах ринкової економіки, розробки ефективних засобів по поліпшенню формування організаційно-економічних відносин в сфері праці, яка є основою соціально-економічного розвитку країни.

Різні аспекти проблеми регулювання заробітної плати в умовах реформування економіки досліджували вчені України – Богиня Д.П., Колот А., Данюк В.М., Лібанова Е.М., Новиков В.М., Петюх В.М., Плаксов В.А., Покропівний С.Ф., Фільштейн Л.М., Чухно А.А., Павловська Н. та інші. Проблема регулювання заробітної плати присвячені роботи вчених СНГ – Абалкіна Л.І., Капустіна Є.І., Карпухіна Д.М., Кокіна Ю.Л., Костіна Л.А., Кунельського Л.Є., Яковлева Р.А. та інших. В роботах цих вчених досліджуються зміни в системі розподільчих відносин, розглядаються всі процеси в соціально-трудовій сфері, а також питання удосконалення механізму регулювання заробітної плати.

Незважаючи на велику кількість робіт у сфері регулювання оплати праці на макрорівні окремі аспекти цієї проблеми досі не вирішені і потребують більш глибокого і всебічного дослідження.

Метою статті є розвиток положень щодо регулювання оплати праці, постановки і вирішення комплексних завдань, які направлені на виконання заробітною платою функцій, які характерні їй в економіці ринкового типу.

Необхідність підвищення ролі держави в реалізації соціальних функцій стає настільки актуальною, що виникає необхідність в перерозподілі обов'язків, пов'язаних з проведенням соціальної політики по рівням управління.

Кожному соціально-економічному устрою характерні свої методи регулювання організації заробітної плати. Причому кожна складова, яка формує розмір і умови виплати заробітної плати регулюється на рівнях: державному, територіальному підприємства і трудового колективу в різних розрізах: в галузевому, професійному, по умовам праці і формам оплати.

В умовах адміністративно-командної системи практично всі елементи організації трудових відносин і оплати праці, крім деяких видів преміювання, жорстко контролювались центральними органами управління. В ринковій економіці регулюючі функції в частині організації трудових відносин і заробітної плати здійснюються різними органами управління, громадськими організаціями, політичними партіями.

Між учасниками процесу при структурних галузевих перетвореннях, реформах відношень власності, в результаті трудових конфліктів встановлюється певний баланс сил. В умовах перехідної економіки такого балансу сил поки що немає. Безконтрольне використання своїх можливостей певними фінансовими і клановими угрупованнями призводить до таких диспропорцій в розвитку окремих галузей економіки і соціальної сфери, які загрожують існуванню не тільки угрупованням як економічно самостійних одиниць, а і здатні викликати соціальні конфлікти.

З прийняттям Закону України «Про оплату праці» в 1995 році була створена нормативно-правова база для організації заробітної плати в умовах ринкової економіки. Цей Закон враховує вимоги Конвенції і Рекомендації Міжнародної організації праці, визначає основні економічні, правові та організаційні засади організації оплати праці працівників, які перебувають в трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами і організаціями усіх форм власності і господарювання, а також окремими громадянами і розмежовує сфери державного і колективно-договірного регулювання оплати праці.

Згідно із Законом до сфери державного регулювання оплати праці відносяться питання: встановлення розміру мінімальної заробітної плати; умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи датуються з бюджету; регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів та оподаткування доходів працівників.

Децентралізована система регулювання оплати праці реалізується безпосередньо на підприємствах.

Колективно-договірне регулювання оплати праці здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному рівні (генеральна угода), галузевому, регіональному та виробничому рівнях. Укладання цих угод здійснюється відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». Але слід відзначити, що нерідко в колективних договорах та угодах не визначені конкретні зобов'язання роботодавців щодо забезпечення гарантій в оплаті праці, умов зростання фондів оплати праці, або зовсім не виконуються. Тому, необхідно чітко в законодавчій базі встановити обов'язковість укладання колективних договорів і питання в них врегулювання трудових відносин, зокрема оплати праці.

Одним із головних напрямків удосконалення прямого державного регулювання оплати праці є обґрунтований розрахунок і періодичний перегляд мінімальної заробітної плати на загальнодержавному рівні.

У відповідності із Законом України «Про оплату праці» цей розмір повинен визначатись з урахуванням наступних чинників: вартістю мінімального споживчого бюджету з послідовним наближенням цих показників по мірі стабілізації і розвитку національної економіки, загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці; рівня зайнятості та інших економічних умов.

Протягом 1991-2008 років діяли різні підходи до визначення мінімальної заробітної плати: мінімальний споживчий кошик, мінімальний бюджет споживання, межа малозабезпеченості, межа бідності, прожитковий мінімум.

У грудні 1992 року Декретом Кабінету Міністрів України було призупинено дію Закону «Про мінімальний споживчий бюджет» і тільки в жовтні 1994 р. прийнято Закон України «Про межу малозабезпеченості» як соціальний стандарт для визначення розміру заробітної плати на період кризового стану економіки. Співвідношення натуральної та вартісної величини межі малозабезпеченості і мінімального споживчого бюджету становило приблизно як 0,5:1,0 та те, що визначалася вона винятково для осіб непрацездатного віку.

Таблиця 1 – Розміри співвідношення мінімальної заробітної плати і державного стандарту оплати праці

Показники	Мінімальний споживчий бюджет (МСБ)	Межа малозабезпеченості (ММЗ) (тис.крб.)				Прожитковий мінімум (ПМ)			
	1991 (крб.)	1995, тис. крб.	1996, грн.	1998, грн.	1999, грн.	2000	2005	2006	2008
1. Мінімальна заробітна плата	185	60	15	45	74	90/ 118	262 290 310 332	350 375 400	515 525 545 605
2. Мінімальний споживчий бюджет	256	4800							
3. Межа малозабезпеченості	-		68,1	79,7	90,7 118,3				
4. Прожитковий мінімум						287,6	453,0	505	592 605 607 626
5. Співвідношення мінімальної зарплати і державного соціального стандарту	0,72	0,01	0,22	0,61	0,62	0,41	0,57 0,64 0,68 0,73		0,87 0,87 0,90 0,97
6. Межа бідності *					126	156	287		

* показник введений з 1999 року

Навіть за такого заниженого соціального стандарту парламент жодного разу не встановив мінімальну заробітну плату на рівні межі малозабезпеченості.

Результатом такої політики у 1991-1999 рр. рівень реальної заробітної плати знизився у 3,8 рази, тоді як ВВП – у 2,3 рази, продуктивності праці – у 1,3 рази. У 2000 році заробітна плата за купівельною спроможністю становила лише третину до рівня 1990 року, а в сукупних доходах населення знизилась з 70,7 до 47,6 % і фактично втратила свої основні функції – відтворюючу і стимулюючу.

В 2000 році за участю науковців, фахівців, профспілок і роботодавців була розроблена і ухвалена Указом Президента України «Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні». В ній визначались питання переходу від

визначення заробітної плати як частки доходу підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили, що формується на ринку праці і є зовнішнім фактором для підприємства; відновлення частки оплати праці у ВВП до 55 % - рівня 1990 р.; поетапного наближення державної гарантії мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму, на заміну межі малозабезпеченості; суттєвого підвищення рівня трудових доходів. Більшість із положень концепції досі не реалізовано.

Перегляд МЗП законодавством передбачено один раз на рік. Але, оскільки рівень МЗП значно нижчий від прожиткового (реального) мінімуму і середньої заробітної плати в країні, останнім часом перегляд здійснюється 2-4 рази на рік з постійним наближенням розміру МЗП до прожиткового мінімуму.

З метою виконання заробітною платою своїх функцій, необхідно встановити мінімальну заробітну плату на рівні реального прожиткового мінімуму, розробити і ухвалити «Закон про мінімальну заробітну плату».

Рівень заробітної плати визначається не лише якістю робочої сили, а й місцем роботи, видом діяльності і формою власності.

Багато проблем є в оплаті праці бюджетної сфери. Так, в 2007 році найнижча зарплата в Україні була в рибальстві та рибництві (706 грн.), а максимальна – у сфері фінансової діяльності – 2680 грн., що втричі перевищила середню зарплату в економіці. Диференціація зарплати не є обґрунтованою, оскільки не відповідає принципу відповідності зарплати працівників їхньої кваліфікації. Сьогодні пріоритетним є паливно-сировинні галузі і фінансова діяльність, а не ті, які визначають прогрес держави – наука, освіта, охорона здоров'я.

Заробітна плата працівників цих галузей повинна бути на рівні, не нижче від середньої заробітної плати у промисловості, або у народному господарстві (ст. 77 Основ законодавства про охорону здоров'я; ст. 28 Основ законодавства про культуру; ст. 57 Закону України «Про освіту»). Впровадження «Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», хоч і підняло рівень оплати праці (у вересні 2008 році середньомісячна заробітна плата в освіті складала 1515 грн., охороні здоров'я – 1183 грн., культурі – 1573 грн. і складала відповідно 69,3%; 54,1%; і 72,0% від середньомісячної зарплати працівників промисловості в Україні, але не відповідає встановленим нормативам. Великий відсоток кваліфікованих кадрів з галузей – сьогодні 4-5 млн українців – виїхали за кордон, де рівень заробітної плати вищий, ніж в Україні. Наприклад, в Росії середня заробітна плата за 2006 рік складала 395 дол. США, Казахстані – 321, Білорусі – 275, а в Україні – 206 дол. США.

За Європейськими стандартами гідна середня заробітна плата має становити не менше 5-6 прожиткових мінімумів (5-6:1). В Україні на 1.02.2005р. це співвідношення дорівнювало 1,5:1. максимальний розрив (5,4 рази) між максимальним рівнем середніх зарплат (у сфері фінансової діяльності) і найнижчими (сільському господарстві) мав місце в 2001 році, а мінімальний (3,5 рази) у 2006 році. Сьогодні залишаються незадовільними міжгалузеві співвідношення заробітної плати, тому що вона не формується під впливом зарплатоутворюючих чинників – кількістю, якістю і результатами праці.

Поряд з бідністю спостерігається прогресуюча поляризація доходів населення, з'явилися мільйонери, а з 2004 року і мільярдери (за підсумком 2005 року – мільйонерів було 5708 осіб і 3 мільярдери).

Ще однією серйозною проблемою в Україні є затримка виплат заробітної плати працівникам, як в 1999 році складала 7,2 млрд.грн. і охопила 75 % робочої сили; у валовому внутрішньому продукті, починаючи з 1997 р. до 2004 року частка заробітної

плати складала відповідно 5,14 і 0,32. Причиною такого знецінення робочої сили була глибока економічна криза та гіперінфляція (її рівень в 1993 році складав 10256 %).

Станом на 1 вересня 2008 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати становила 695,2 млн.грн.

Борг економічно активних підприємств у січні-серпні 2008 р. становить 304,2 млн.грн., зростання суми боргу перед працівниками спостерігалось в 19 регіонах, при цьому найбільше – у Харківській (на 30,9 млн.грн.), Львівській (на 10,4 млн.грн.) областях та в м. Києві (на 21,1 млн.грн.). Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не було виплачено заробітної плати на 1 вересня 2008 року становила 159,2 тис. осіб або 1,4 % загальної чисельності працівників, зайнятих в економіці. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 1660 грн.

Проектом Закону «Про посилення відповідальності за несвоєчасну виплату або безпідставну невикплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших встановлених законом виплат» запропоновано застосовувати більш жорсткі, в порівнянні з 2001 роком, економічні санкції: за несвоєчасну виплату зарплати від 30 до 300 неоподаткованих мінімумів доходів громадян; за безпідставну невикплату зарплати, стипендії, пенсії чи інших виплат – від 500 - 1000 неоподаткованих мінімумів; за нецільове використання коштів, призначених для виплат заробітної плати – від 1000 до 1500 неоподаткованих мінімумів.

Але в умовах кризи, яка вже спіткала Україну, масовим звільненням працівників і відправленням їх в неоплачувані відпустки, цей проект Закону навряд чи буде проголосований у Верховній Раді.

Одним із важливих чинників зростання заробітної плати є продуктивність і нормування праці. Цим питанням в останні роки на всіх рівнях не приділялось достатньої уваги, хоча залежність росту національного добробуту від продуктивності праці визнається всіма країнами. Немає жодної сфери діяльності, на яку не впливало би зростання продуктивності праці, тому що більша частина національного доходу може бути одержана за рахунок підвищення ефективності і якості робочої сили без залучення додаткової праці і капіталу.

Одна із основних макроекономічних пропорцій – співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і реальної зарплати, яка не може в нормальних економічних умовах перевищувати темпи зростання продуктивності праці.

Таблиця 2 – Темпи зростання продуктивності праці та реальної заробітної плати в 2000-2006 рр. в Україні

Рік	Продуктивність праці, %	Реальна заробітна плата, %
2000	100	100
2001	110,3	119,3
2002	115,4	141,0
2003	126	162,4
2004	140,3	201,1
2005	141,4	241,9
2006	151,1	286,2
середньорічні темпи	7,2	19,2

В Україні середньорічні темпи приросту реальної зарплати за 2000-2006 рр. становили 19,2%, а темпи приросту продуктивності праці, визначені за ВВП – лише на 7,2 %, тобто в 2,7 рази нижчі. При такій ситуації кожен працівник не заробляє додаткові доходи за рахунок ефективної роботи, а одержує їх через перерозподіл за

рахунок інших суб'єктів господарювання. Аналіз роботи деяких підприємств за 2004/2005 рр. дозволив встановити, що при зростанні обсягів виробництва і продуктивності праці в 2-4 рази, фонди оплати праці підвищились лише на 20-30%. Це свідчить про те, що механізм формування оплати праці не залежить від кінцевих результатів діяльності підприємств.

Показник продуктивності праці необхідно ввести в статистичну звітність з метою контролю за роботодавцями, а також для стримування інфляції.

Таким чином, як показали дослідження даної проблеми державні аспекти повинні більш ефективно використовуватись в регулюванні заробітної плати і доходів соціальних груп населення і знизити соціальне напруження в суспільстві.

Для цього необхідно:

- посилити систему колективно-договірного регулювання для різних категорій працівників за видами економічної діяльності в галузевих угодах;
- ухвалити закон про мінімальну заробітну плату – вона повинна виконувати всі функції і дорівнювати реальному прожитковому рівню;
- передати частину функцій, пов'язаних з державним регулюванням заробітної плати на регіональний рівень;
- поновити розробку і впровадження показників громадської продуктивності праці, а підвищення продуктивності праці покращить взаємозв'язок і взаємозалежність мінімальної і середньої заробітної плати;
- в Законодавстві України, яке орієнтоване на забезпечення права на винагороду за працю тільки самого працівника, врахувати сімейну складову.

Список літератури

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці (навч.посібник). – К.: Знання-прес, 2000. – 312 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання та оцінка персоналу (навч.посібник). – К., 1998. – 360 с.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). – К., 2001. – 312 с.
4. Новіков В. Проблеми державної політики регулювання доходів населення. – Економіка України, № 4, 2003. – С. 66-71.
5. Хара В., Новіков В. Побудова соціальної держави – загальне національне завдання. Україна: аспекти праці, № 3, 2003. – С. 27-32.

В работе рассматриваются вопросы регулирования заработной платы, прожиточного минимума. Предложены направления усиления действенности регулирования оплаты труда

The article is devoted the questions of adjusting the salary and living wage. Strengthening directions of effectiveness adjusting of labour's payment are offered.