ПРОБЛЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Рівень заробітної плати є показником добробуту суспільства, потужним інструментом підвищення рівня життя населення та продуктивності виробництва. Тому функції регулювання оплати праці покладено на державу. Вона здійснює регулювання заробітної плати шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, а також через оподаткування доходів працівників. Головним завданням держави як представника інтересів суспільства є грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму оплати праці.

Результати реформування української економіки свідчать про негативні наслідки фактичного виходу держави зі сфери регулювання відносин у сфері оплати праці, що поряд із лібералізацією цінової політики призводить до унеможливлення застосування ефективних механізмів зростання як доходів населення, так і заробітної плати працівників. Загальновідомо, що в Україні величина заробітної плати суттєво занижена. До того ж, доходи більшості працівників не залежать від кількісних і якісних показників їхньої праці, па першому місці стоїть місце роботи. Як економічна категорія заробітна плата не повною мірою виконує свої функції. Вона фактично перетворилась в один з варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Отже, слід констатувати, що розвиток економіки України відбувається в умовах, коли праця і заробітна плата продовжують посідати місце, не адекватне їхній ролі та значенню у функціонуванні економіки ринкового типу.

Згідно статті І Закону України «Про оплату праці» заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Або ж, заробітна плата — це ціна праці та плата за використання послуг праці. Проте незалежно від формулювання сутності заробітної плати всі науковці вважають, що вона повинна відбивати

існуючі в державі соціальні, економічні та виробничі відносини. В свою чергу такі відносини виявляються через функції заробітної плати. Різні автори називають від двох до десяти функцій заробітної плати, але більшість економістів виділяють такі функції заробітної плати:

1. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, для відтворення поколінь.
2. Стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства.
3. Регулююча, або ресурсно-розмішувальна функція заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили по регіонам, галузям господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон’юнктури.
4. Соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва.
5. Функція формування платоспроможного попиту населення. її призначення — узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів — з іншого.

Ці функції заробітної плати тісно взаємозв’язані, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати. Протиставлення, а тим більше гіпертрофія будь-якої з них сприяє, як свідчить світовий, а тепер і вітчизняний досвід, кризовим явищам в економіці.

Сьогодні в Україні ні одна з вищеперерахованих функцій не виконується в повній мірі. Підтвердженням цього с безліч факторів.

Наприклад, питома вага оплати праці в структурі грошових доходів населення України за роки незалежності значно скоротилась. Так якщо в 1991 році заробітна плата становила 71% всіх доходів населення, то на І квартал 2013 року на заробітну плату припадає лише 42,8%. Для порівняння, у більшості європейських країн частка заробітної плати сягає 60-65%. Така тенденція до зменшення частки заробітною плати в загальних доходах населення є негативною, так як саме заробітна плата повинна бути основним джерелом доходу. Завдяки цьому утворюється середній прошарок суспільства. Рівень заробітної плати істотно впливає на фізичний, психічний і моральний стан населення, визначає те, якою буде якість робочої сили у майбутньому.

Частка заробітної плати у собівартості українських товарів становить 6%, тоді як у країнах Західної Європи сягає аж 45%. Водночас розмір ВВП України менший за внутрішній валовий продукт середньої європейської країни лише в 4 рази, тоді як заробітна плата менша в середньому в 12,6 разів. Однією з причин малої частки зарплати в собівартості продукції є низький рівень доданої вартості, створюваної на українських підприємствах. Така проблема є найбільш характерною для експортної продукції хімічної та металургійної галузей. Якби Україна експортувала не сировину та напівфабрикати, а товари з глибшою переробкою, більшою була б і частка заробітної плати в собівартості.

Ринковій економіці в цілому притаманна значна диференціація рівнів заробітної плати. Відмінності в розмірі оплати праці залежать від ряду факторів, серед яких необхідно назвати в першу чергу професійно- кваліфікаційні моменти: природні здібності людини (розумові та фізичні), рівень її підготовки та кваліфікації, сферу і галузь зайнятості, ступінь мобільності робочої сили (професійно-галузевої і територіальної). Але мають місце й фактори дискримінації в залежності від статі, віку, національності. На жаль, така дискримінація спостерігається і в Україні. Іншими видами диференціації заробітної плати є регіональна та галузева. Регіональна та галузева диференціації рівня оплати праці теж мають в Україні. Ці проблеми потребують вирішення.

Таблиця 1

Доходи населення України за 2012 рік

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 кв.,млрд. гри. | II кв., млрд. грн. | III кв., млрд. грн. | IV кв., млрд. гри. | Всього за рік, млрд. грн. | У % до2010 р. |
| Доходи - всього | 296,6 | 345,3 | 371,2 | 394,1 | 1407,2 | 111,1 |
| Заробітнаплата | 130,1 | 147,3 | 147,9 | 167,9 | 593,2 | 112,1 |
| Прибуток | 32,4 | 43,6 | 74 | 62,5 | 212,4 | 106,1 |
| Доходи від власності | 14,9 | 16,7 | 19,7 | 23,3 | 74,6 | 109,7 |
| Соціальні допомоги та трансферти | 119,1 | 137,7 | 129,7 | 140,4 | 526,9 | 112,3 |

Міжрегіональні співвідношення в оплаті праці вражають: у місті Києві на початок 2013 року середня заробітна плата складає 4561 гри, в Донецькій області - 3485 грн, а в Чернігівській, Чернівецькій,

Закарпатській, Херсонській та Тернопільській областях - менше 2300 грн.

Міжгалузева диференціація теж є не менш помітною. У авіаційній діяльності на початок 2013 р. середня заробітна плата найбільша, вона складає 10431 грн, у фінансовій та страховій сфері - 5925 грн, тоді як в сфері охорони здоров’я— 2176 грн, в сфері освіти— 2461 грн, а в сільському господарстві — 2025 грн. Такі диспропорції свідчать про те, що на сьогодні зарплата не виконує основних функцій - відтворення робочої сили та стимулювання праці.

Незважаючи на те, що загальний рівень заробітної плати зростає, зменшуються темпи її приросту. Так у 2011 році заробітна плата була більшою, ніж у 2010 на 115,9 %, а в 2012 лише на 112,1 %. Згодом це може призвести до того, що зростання заробітної плати не буде встигати за зростанням цін.



Рис.1 Середня заробітна плата за регіонами України за 1 квартал 2013 р.

Недосконалість податкової політики є ще однією проблемою сфери оплати праці. Діючі на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають «тіньовими», фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення. Згідно з підрахунками Національного інституту стратегічних досліджень обсяг тіньової економіки в Україні досягає 52,8 % ВВП. За оцінкою Міністерства соціальної політики обсяг фонду тіньової заробітної плати в Україні становить 145 млрд грн. За даними дослідження, проведеного Міжнародним кадровим агентством hh.ua , офіційну «білу» заробітну плату отримують тільки близько половини українських менеджерів. Кожен четвертий отримує офіційно тільки малу частину зарплати, в більшості випадків мінімальну, а решту - в конверті. Близько 8 % отримують тільки

тіньову заробітну плату. Про масштаби тіньової економіки свідчить і той факт, що в Україні тільки 20% вакансій містять інформацію про розмір заробітної плати. Для порівняння, в Британії цей показник становить 90 %.

Виплата тільки офіційної заробітної плати може призвести до того, що роботодавці втратять економічний сенс продовжувати діяльність. Вихід при цьому - підвищувати ціни на свої товари та послуги, що знову-таки робить компанію неконкурентоспроможною і змушує закривати бізнес.

В Україні та Європі принципово різна система нарахування заробітної плати і пенсії, що робить офіційну зарплату безглуздою для майбутніх пенсіонерів. Обсяг виплат до пенсійного фонду, податок на прибуток та інші відрахування становлять приблизно третину з того, що отримує працівник. Якби кожен співробітник розумів , що чим більше він заплатить податків, тим вище буде його пенсія, то він би вимагав від роботодавця офіційної зарплати. За нинішньої ж системі нарахування пенсій, незалежно від рівня офіційної заробітної плати, українці матимуть практично однакову пенсію. Тобто система пенсійного забезпечення в Україні не сприяє зменшенню тіньової економіки та поширенню офіційної оплати праці.

Наступною проблемою регулювання оплати праці є необгрунтовано низький рівень мінімальної заробітної плати. Рівень мінімальної заробітної плати не дозволяє задовольняти первинні потреби населення. Україна за розміром мінімальної зарплати значно поступається іншим державам. За інформацією агенції Eurostat найвища мінімальна заробітна плата серед країн Європейського Єоюзу у Люксембурзі (1 801 євро), найнижча — у Болгарії (138 євро) та Румунії (162 евро). Але мова йде не тільки про такі країни як Франція. Німеччина чи Великобританія. Навіть в недалекому минулому найбіднішим країнам Албанії та Боснії і Герцеговині за останні роки вдалось обігнати Україну. В той час як в Україні мінімальна заробітна плата за місяць становить на 2013 рік близько 110 євро, в Албанії вона сягає 127 евро, а в Боснії і Герцеговині- 163 евро. Навіть такі країни африканського континенту як Алжир (146 евро) вже випереджають Україну за рівнем мінімальної заробітної плати.

Незахищеність працівників від нерегулярності і неадекватності винагород за працю через недосконалість законодавства та недостатній контроль за його виконанням теж є важливою проблемою сфери оплати праці. Проблема несвоєчасної виплати заробітної плати — одна з найгостріших соціальних проблем, яка до цього часу не розв’язана, чим порушуються права працівників на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім’ї, своєчасне одержання винагороди за працю, гарантовані статтями 43 та 48 Конституції України. Незважаючи на прийняття цілої низки законів про забезпечення своєчасної виплати заробітної плати, на сьогодні нормативно-правова база, яка регулює це питання, є неповною, що не сприяє створенню надійного механізму захисту прав громадян. Потребують законодавчого визначення додаткові державні гарантії працівникам у разі неплатоспроможності роботодавця. Па початок 2013 року заборгованість з виплати заробітної плати в Україні становила

1. млн. грн. Відповідно до даних діаграми, на 2008 рік був досягнутий найнижчий рівень заборгованості з виплати заробітної плати -
2. млн. грн., однак вже протягом 2008 року заборгованість зросла у 1,8 раза і на початок 2009 року становила 1188,7 млн. грн. (такий рівень заборгованості в Україні спостерігався на початку 2005 року). Впродовж 2009 року заборгованість із виплати заробітної плати зросла ще на 284,6 млн. грн., або на 23,9 відсотки., і станом на 2010 рік становила 1473,3 млн. гривень. Після 2010 року заборгованість почала поступово знижуватися, але так і не досягла рівня 2008 року. Зважаючи на те, що з 2008 року ціни значно зросли, така ситуація є досить негативною. Найбільший рівень заборгованості на початок 2013 зафіксовано в Донецькій області - 172,9 млн. грн., у Харківській області - 88,7 млн. грн., у м. Києві— 80,7 млн. грн. Причинами зростання та накопичення

заборгованості з виплати заробітної плати залишається високий рівень збитковості підприємств, низька платіжна дисципліна, практика передачі суб’єктами господарювання продукції без попередньої оплати, низький рівень претензійно-позовної роботи зі стягнення заборгованості, недостатня ефективність управління державним майном, застосування процедур реструктуризації, санації та банкрутства неефективно

працюючих підприємств.



Рис. 2 Заборгованість за виплатами заробітної плати в Украіні за період 2007 -2013 рр.

Отже, переважна більшість чинників зростання заборгованості з виплати заробітної плати є наслідком відсутності ефективної системи управління підприємствами та належного контролю з боку відповідних органів державного управління.

Неможливо залишити поза увагою гаку значну статтю витрат вітчизняних підприємств, як їх корупційна складова, що, за різними даними, становить більш як 10-20% доходів підприємців. Саме через високий рівень корупції та пов’язані з ним додаткові витрати, заробітна плата зменшується на рівень цих витрат. У житловому будівництві корупційна частка сягає 40-60% від собівартості. В щорічному рейтингу Transparency International 2012 року Україна посідає 144-те місце за рівнем корупції зі 174 можливих. Гірша, ніж в Україні, ситуація з корупцією в таких країнах, як Зімбабве, Кенія, Афганістан, а також Гжваторіальна Гвінея й Сомалі, де корупція найпоширеніша у світі. Цікаво, що 2010 року Україна в цьому рейтингу була на 134-му місці. Корупція призводить до суттєвого перерозподілу створеного валового продукту на користь обмеженої частини суспільства. Недарма саме в країнах з високим рівнем корупції низький рівень зарплат і наявна прірва між бідністю абсолютної більшості населення та багатством невеличкої купки осіб. І навпаки- країни, де корупція скоріше виняток, ніж правило, рівень доходів населення найвищий.

Проблема низької продуктивності праці теж заважає підвищенню заробітної плати та пом’якшенню диференціації заробітної плати населення. У розвинених ринкових країнах Європи і в США протягом XX ст. заробітна плата, як правило, росла більш високими темпами, ніж продуктивність праці. Таке положення створювало можливості для розширення внутрішнього ринку і знімало гостроту проблеми реалізації продукції на внутрішньому ринку. Зростання витрат компенсувався технічним прогресом. Розширення виробництва не супроводжувалося збільшенням фондомісткості (вона з 50-х рр. залишається незмінною). Тому і в Україні стабілізація економічного зростання не може обійтися без підвищення реальної заробітної плати та збільшення на цій основі внутрішнього ринку для продукції української промисловості. Для того ж, щоб збільшення заробітної плати та ємності ринку не позначилася на зростанні витрат і падінні конкурентоспроможності продукції, необхідно послідовно вирішувати питання підвищення технічного рівня виробництва.

Один з шляхів підвищення ефективності оплати праці полягає у розвитку безтарифних систем оплати праці. Основною метою стратегії формування системи оплати праці є створення на підприємстві такої системи оплати праці, яка була б ефективною як з позицій працівників, так і роботодавця (підприємства). Таким чином, пропонується розглянути модель безтарифної організації праці.

В основі безтарифної моделі організації заробітної плати лежить співвідношення в оплаті праці різної якості залежно від кваліфікаційних груп працівників, розрядів, професії, посад і т. д. З урахуванням даних співвідношень слід потім розподіляти кошти, призначені на оплату праці між працівниками. Даний підхід дозволяє визначити, яку частку єдиного фонду оплати праці повинен отримати конкретний працівник згідно з його кваліфікаційним рівнем і якістю праці. Причому співвідношення в оплаті праці працівників різних категорій не повинні бути «точковими». їх доцільно встановлювати у вигляді «вилок» з досить широким діапазоном, що дозволить більш активно стимулювати творчу, ефективну працю, відповідальне ставлення працівників до своїх обов'язків на виробництві. Конкретні розміри співвідношень у заданому їх інтервалі відповідно до розроблених механізмом можуть визначати поради бригад, трудові колективи, безпосередні господарські керівники з урахуванням

конкретного, фактичного трудового внеску працівників у кінцеві результати роботи підприємства і його виробничих підрозділів. Тим самим «вилки» співвідношень створюють умови для того, щоб в оплаті праці враховувати не тільки кваліфікацію працівників, їх потенційні можливості, а й реальний трудовий внесок. Цей підхід дозволяє також установити пряму залежність рівня оплати праці працівника не тільки від ступеня реалізації його потенційних здібностей і трудового вкладу, а й від результатів роботи трудового колективу в цілому. За такої моделі організації заробітної плати вже матеріально невигідно «відсиджуватися» на роботі і чекати закінчення зміни. Тим самим на практиці може забезпечуватися органічне поєднання колективного й особистого інтересу, інтересу підприємства і кожного працівника. Звичайно при цьому необхідно враховувати інтенсивність праці, виконання норм і встановлених завдань, фактично відпрацьований час та інші умови, які нескладно передбачити. З урахуванням зазначеного можна розробити сітку співвідношень в оплаті праці працівників і використовувати її при організації заробітної плати. Розрив між крайніми співвідношеннями в оплаті праці першої та останньої з кваліфікаційних груп працівників повинен бути достатнім для стимулювання праці різної складності і в той же час не допускати необгрунтовано високої диференціації в оплаті праці. Реалізація запропонованої концепції організації оплати праці може дозволити значно скоротити масштаб і діапазон застосування різноманітних видів премій, доплат і надбавок або відмовитися від них повністю. Це обумовлено тим, що показники, які стимулюються в даний час механізмом премій, доплат і надбавок, можуть бути враховані в запропонованому варіанті організації заробітної плати правильним застосуванням «вилок» співвідношень в оплаті праці різної якості.

Крім того, в запропонованій моделі організації оплати праці єдиний ФОП розподіляється між працівниками практично без залишку, тому не буде постійного джерела для виплати премій, доплат та надбавок. Скорочення числа всіляких премій, доплат і надбавок, повне виключення їх з організації заробітної плати значно спростить механізм оплати праці, зробить його більш зрозумілим і доступним для працівників. Виходячи з тієї найважливішої ролі, яка відводиться науково-технічному прогресу у вирішенні соціально-економічних проблем, доцільно як виняток зберегти преміювання за розробку, впровадження та освоєння нової техніки і технології. Здається, що його джерелом повинен бути не ФОП, який розподіляється відповід-но до установлених співвідношень в оплаті праці різної якості, а спеціальний фонд, який сформований з коштів, отриманих від упровадження нововведень і виробництва.

Можна умовно виділити два етапи розробки та впровадження безтарифної оплати праці на підприємстві.

Перший етап — видання наказу по підприємству про підготовку до переходу на нову модель оплати праці, де викладаються суть і переваги новообраної системи стимулювання.

Другий етап — розробка положення про безтарифну модель заробітної плати на підприємстві, сітки співвідношення в оплаті праці різної якості, інших нормативних документів.

Особливо відповідальна робота — створення сітки співвідношень в оплаті праці різної якості як основи організації даної моделі.

При розробці сітки вирішуються такі завдання:

1. виділення найбільш узагальнюючих і характерних для підприємства категорій працівників;
2. визначення числа кваліфікаційних груп працівників і розмірів відповідних їм «вилок» співвідношень в оплаті праці різної якості;
3. обґрунтування критеріїв, вимог, умов та іншого для віднесення

конкретних категорій працівників до відповідних кваліфікаційних груп. Вирішуючи ці завдання, слід, звичайно, враховувати, в першу чергу, особливості і специфіку підприємства. Можна використовувати деякі нормативні документи нині діючої тарифної системи:

тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки, схеми посадових окладів та ін. Крім того, при розробці сітки співвідношень в оплаті праці в акціонерному товаристві необхідно враховувати сформовані пропорції розмірів заробітків між різними категоріями працівників. Досить відповідальною є справа вибору крайніх співвідношень сітки, щоб визначити розрив між мінімальною і максимальною оплатою праці на підприємстві, а також діапазон «вилок», що впливає на міру диференціації розмірів заробітної плати різних кваліфікаційних груп працівників. Це вимагає зваженого підходу і наукового обґрунтування, від якого буде залежати не тільки дієвість організації оплати праці, а й стан мікроклімату в колективі.

Розширення самостійності підприємств у визначенні розмірів заробітної плати, а також коштів, що спрямовуються на споживання, в тому числі на оплату праці, створює додаткові реальні можливості та умови для підвищення стимулюючої ролі безтарифної організації праці у зростанні результативності виробництва і максимальної реалізації здібностей працівників.

Безтарифна система ефективна:

1. для спеціалістів, які працюють у групі чи виконують схожі функції;
2. для стимулювання керівників, відповідальних за довгострокові результати;
3. трудовий колектив несе повну відповідальність за кінцеві результати його роботи;
4. члени трудового колективу добре знають один одного та повністю довіряють своїм керівникам.

Великим плюсом є те, що члени групи, зацікавлені в підвищенні заробітної плати, а значить, колективна праця стає більш ефективним, але при безтарифній системі складно оцінити вклад кожного учасника групи, може мати місце зрівнялівка. Для стимулювання цих робітників використовується спосіб участі в капіталі, тобто придбання акцій підприємства. Це забезпечує причасність робітників до справ фірми, тому вони прямо зацікавлені в підвищенні виручки чи прибутку організації, але є один мінус — між винагородою та індивідуальним вкладом працівника не існує чіткого зв’язку, розмір винагороди залежить від факторів, на які робітники не можуть впливати (фактори зовнішнього середовища).