

УДК 331.2

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Синяєва Л.В.

У статті проаналізовано зміст концепцій реформування оплати праці за 1991 та 2000 рр., проаналізовано концептуальні проблеми оплати праці в Україні та визначено шляхи щодо їх вирішення. Розроблено заходи щодо впровадження у сферу соціальної політики та, зокрема – соціально-трудоових відносин науково-практичних основ дальшого реформування оплати праці в Україні, виходячи з існуючих проблем сьогодення.

Ключові слова: оплата праці, реформування

Реформування оплати праці в Україні на початку 90-х років ХХ століття та переведення цього процесу у площину лібералізації мали для держави негативні наслідки. На початку цього періоду руйнування економіки та спад виробництва під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників обумовили суттєве падіння заробітної плати та доходів населення, а компенсаційні заходи щодо їх індексації значно відставали від зростання цін. Виникли системні протиріччя між ринковим статусом робочої сили і методами та засобами оплати праці працівників. Праця стала дешевішою, ніж у період планової економіки. Одночасно стали наявними неефективність та несправедливість суто ринкових методів визначення ціни праці. Виникла стала тенденція зниження реальної заробітної плати та хронічна заборгованість щодо її виплати. Як наслідок, з'явилася масова бідність і зубожіння працюючого населення, упав престиж продуктивності праці, включаючи інтелектуальну, скоротився споживчий попит, порушились соціальні та економічні права людини, які гарантувались Конституцією.

Реакцією Уряду України на такі проблеми можна вважати вжиття відповідних концептуальних заходів державного регулювання, до яких можна віднести розробку двох важливих документів: «Концепцію реформи організації оплати праці в Україні» у 1991 році та «Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні» у 2000 році [1, 2].

Механізм комплексного вирішення проблеми, пов'язаної з оплатою праці, на наш погляд повинен базуватися на теорії американського економіста П. Самуельсона та на теорії мінімізації витрат Кемпбелла Р. Макконела та Стенлі Л. Брю. Ці економісти вважали, що, з одного боку, необґрунтоване підвищення заробітної плати, яке відбувається поруч із зростанням „витратності” економіки, призводить до розвитку інфляції, а з іншого боку, висловлювалися за урегулювання економічної ситуації та створення реальних умов для розвитку виробництва і зростання заробітної плати на засадах розширення функцій втручання держави в питання ціноутворення та регулювання заробітної плати. Саме з таким поглядом пов'язані найбільш ефективні заходи щодо реформування оплати праці, які обґрунтовують українські науковці та вчені-економісти: Б. Кліяненко, О. Уманський, С. Лучанінов, Н. Лук'янченко, О. Додонов, П. Буряк, Б. Карпінський та М. Григор'єва, Н. Коніщева. Аналогічні обґрунтування є також в дослідженнях російських науковців А. Петрова та Л. Кочурової. В той же час, ефективні заходи щодо удосконалення законодавчого реформування оплати праці обґрунтовані як в Україні (А. Колот, В. Новіков), так і в Російській Федерації Р. Яковлевим та М. Волгіним.

Таким чином можна констатувати, що як у вітчизняних, так і у російських науковців, для яких проблеми дальшого реформування оплати праці є однакові, є достатній науковий потенціал. Також слід зазначити, що розв'язання проблеми у законодавчій площині турбує не тільки українських науковців.

Проблемним залишається наступне питання: „Яким чином реалізувати науковий потенціал із позитивним економічним ефектом як для зміцнення держави, так і, зокрема, для обґрунтованого підвищення заробітної плати найманих працівників?”

Формування цілей статті, постановка завдання. Таким чином, за необхідним є розробка ефективних заходів щодо впровадження у сферу соціальної політики та, зокрема – соціально-трудоових

відносин науково-практичних основ дальшого реформування оплати праці в Україні на основі визначених концептуальних основ, виходячи з існуючих проблем сьогодення.

Як свідчать результати проведених досліджень, окремі положення програмних державних документів Концепцій реформування оплати праці в Україні від 1991 та 2000 років, залишилися не виконаними.

З часу прийняття Концепції 1991 року Уряд України зробив низку радикальних заходів щодо удосконалення механізму регулювання оплати праці в Україні: у грудні 1992 року прийнято Декрет Кабінету Міністрів України (КМУ) «Про оплату праці», в кому визначалися суб'єкти державного і договірної регулювання оплати праці, систему договірної регулювання на різних рівнях – від державного до рівня підприємства; Постановою КМУ від 2 червня 1993 року № 393 затверджено рекомендації щодо міжгалузевої диференціації оплати праці; у Постанові КМУ від 31 січня 1993 року № 7 визначено порядок регулювання фондів споживання, а у Постанові від 26 січня 1993 року за № 47 визначено порядок регулювання розмірів посадових окладів і премій; у 1993 році укладено першу Генеральну тарифну угоду та почалося укладання галузевих угод, що гармонувало з прийняттям у липні 1993 року Закону України «Про колективні договори та угоди». Таким чином можна вважати цей період періодом створення законодавчої та нормативної бази з організації оплати праці, її державного та договірної регулювання стосовно переходу до ринкової економіки.

Протягом 1993-1997 років законодавчі та нормативні акти з оплати праці зазнали певних змін: замість Декрету Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» у 1995 році прийнято Закон України «Про оплату праці»; кілька разів змінювалася методологія регулювання фонду споживання.

В той же час, не дивлячись на вжиті заходи, механізм державного регулювання оплати праці в Україні не було відлагодженим. Додатково виникла проблема заборгованості із заробітної плати.

До 2000 року, з метою внесення концептуальних змін у процес регулювання оплати праці в державі, особливу увагу було приділено вирішенню методологічних питань, що призвело до необхідності розробки Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні, яку було схвалено Указом Президента України від 25 грудня 2000 року за № 1375/2000 [2]. Основними причинами її розробки стало: поглиблення міжгалузевої та між професійної диференціації в оплаті праці внаслідок нестабільної роботи в окремих галузях економіки; негативні зміни у структурі собівартості зі зменшенням основної частки заробітної плати; недоліки в організації та нормуванні праці, що призводило до неефективного використання трудового потенціалу; низький рівень заробітної плати, що було наслідком фінансового становища, інфляції, незадовільної організації системи державного та колективно-договірної регулювання, низької продуктивності праці та відсутності ефективних методичних підходів до формування фондів оплати праці в бюджетній сфері [2, с. 93-94].

На нашу думку, виконання положень Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні (далі – Концепція), схваленої Указом Президента України від 25.12.2000 року №1375/2000, спрямованих на зростання заробітної плати, можливе лише за рахунок забезпечення збільшення обсягів виробництва, підвищення його ефективності, продуктивності праці та фінансової стабілізації. Такий підхід повинен бути пов'язаний зі збільшенням частки оплати праці у собівартості при одночасному зниженні матеріальних витрат, витрат на електроенергію, паливо, сировину, напівфабрикати тощо, з одного боку, та впровадження сучасних форм організації, стимулювання та нормування праці – з іншого.

Згідно з розробленою Концепцією серед основних завдань дальшого реформування оплати праці передбачалося визначення заходів, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та формування джерел її дальшого підвищення на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємств за рахунок:

- встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати з поетапним наближенням її розміру до прожиткового мінімуму. Але підвищення розміру мінімальної заробітної плати не забезпечує підвищення купівельної спроможності при випереджаючих темпах зростання цін порівняно до темпів зростання реальної заробітної плати; забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з підвищенням споживчих цін – обов'язкової умови зростання реальної заробітної плати. Однак, на нашу думку, слід було порівнювати темпи зростання цін та реальної заробітної плати. Статистичні дані за період 1995-2005 років свідчать про те, що при зростанні

за цей період номінальної заробітної плати в 11,041 разів, споживчі ціни зросли у 4,025 рази, а реальна заробітна плата всього у 2,743 рази. Тобто ціни зростали в 1,46 разів швидше, ніж реальна заробітна плата;

- забезпечення оптимальної міжпрофесійної (міжкваліфікаційної, міжпосадової) та міжгалузевої диференціації заробітної плати усіх категорій працюючих. Але держава не опікується цим питанням, оскільки міжгалузеві співвідношення заробітної плати не регулюються ні нормативними документами, ні колективно-договірними заходами. Вони регулюються ринковою кон'юктурою виробництва – можливостями окремих підприємств виплачувати більш високу заробітну плату. Якщо у 1991 році коефіцієнт міжгалузевої диференціації складав в цілому по економіці 2,66, то в 1995 році він становив вже 3,78, а у 2006 році – 4,07. Якщо у 1991 році самою високою була заробітна плата у добувній промисловості, а сама низька у культурі, то у 1995–2006 роках – сама висока – у фінансовій діяльності, а сама низька – у сільському господарстві. Ще більш висока міжпосадова диференціація рівнів посадових окладів на підприємствах (не враховуючи перших керівників цих підприємств). На державних підприємствах вона становить 8,0-15,0 разів, а за даними Асоціації Регіональних кадрових агенцій України по обласним центрам України на акціонерних та приватних підприємствах вона становила: у Донецьку, Маріуполі, Луганську та Криму – від 7,14 до 8,33, у Полтаві та Черкасах – 10,0, у Миколаєві та Харкові – від 14,3 до 15,1; у Львові та Дніпропетровську - від 21,4 до 20,0. Виходячи зі світової практики міжгалузева диференціація не повинна перевищувати 2,50, а на підприємствах – 10,0. Питання міжгалузевої диференціації оплати праці повинні регулюватися Генеральною угодою, а міжпрофесійні та міжпосадові – угодами іншого рівня та колективним договором підприємств;

- збільшення до 2004 року частки оплати праці у ВВП до 55,0 відсотків. Але за даними Держкомстату України цей показник за 2006 рік склав близько 44,0 відсотків, а у наступні роки коливався від 44,0 до 45,0 відсотків;

- удосконалення механізму оподаткування заробітної плати шляхом встановлення диференційованих ставок оподаткування залежно від розмірів доходу. До цього часу діє єдина ставка оподаткування – 13,0 відсотків незалежно від рівнів доходу. Втратив економічний зміст такий показник, як неоподаткований мінімум заробітної плати. В більшості країн він дорівнює розміру мінімальної заробітної плати, виходячи з того, що працівник повинен отримувати заробітну плату не нижче її мінімального розміру, встановленого державою;

- практично не виконуються положення пунктів 6-8 частини першої розділу 3 Концепції в частині: перерозподілу платежів і зборів до фондів соціального страхування між працівниками і роботодавцями через низьку заробітну плату значної частини працівників; визначення заробітної плати як ціни робочої сили. У вирішенні цього питання, як ми вже підкреслювали, значну роль відіграє розмір мінімальної заробітної плати, який повинен бути не нижче розміру реального прожиткового мінімуму з урахуванням реальної вартості життя, а не можливостей державного забезпечення такого мінімуму; удосконалення механізму визначення фонду оплати працівників бюджетної сфери, який є недосконалим свідченням того, що низька заробітна плата – нижче рівня державних гарантій, визначених відповідними законодавчими актами.

Отже, невиконання перелічених положень Концепції, яка була прийнята у 2000 році, визначає негайність розробки досконалих концептуальних основ щодо реалізації шляхів збільшення витрат на оплату праці в Україні.

На нашу думку вдосконаленню підлягають окремі питання державного і колективно-договірного регулювання заробітної плати, які тісно пов'язані між собою, за наступними напрямками.

По-перше, щодо питань державного регулювання заробітної плати то держава має такі важелі впливу, як: регулювання мінімальної заробітної плати, розмір якої повинен складати не менш, як 50-60% відсотків середньої заробітної плати для того, щоб виконувати роль регулятора розмірів оплати праці в країні. Цієї межі поки що не досягнуто; оподаткування заробітної плати і доходів населення та його удосконалення. Але цей захід поки що не виконується, як це проголошено у Концепції (п.5 частини 1 розділу 3); індексації заробітної плати і доходів населення. Цей захід поки що є неефективним з точки зору компенсації втрат заробітної плати від реального зростання споживчих цін. Існуючий механізм індексації поки що

реально компенсує 30-40% відсотків цих втрат. Тоді, як на практиці у більшості країн Європи та інших, індексація забезпечує 80-100% відсотків втрат заробітної плати, обумовлених зростанням споживчих цін.

По-друге, щодо колективно-договірного регулювання питань оплати праці, то це регулювання за участю держави міжгалузевих співвідношень через: встановлення співвідношень максимальних і мінімальних тарифних ставок за галузями та кваліфікаційними групами працівників; підвищення ролі регіональних (територіальних) угод у регулюванні розмірів мінімальної заробітної плати, договірного регулювання систем оплати праці працівників закладів, установ і організацій бюджетної сфери, які фінансуються з територіальних бюджетів та підприємств виробничої сфери, які знаходяться у сфері управління регіону.

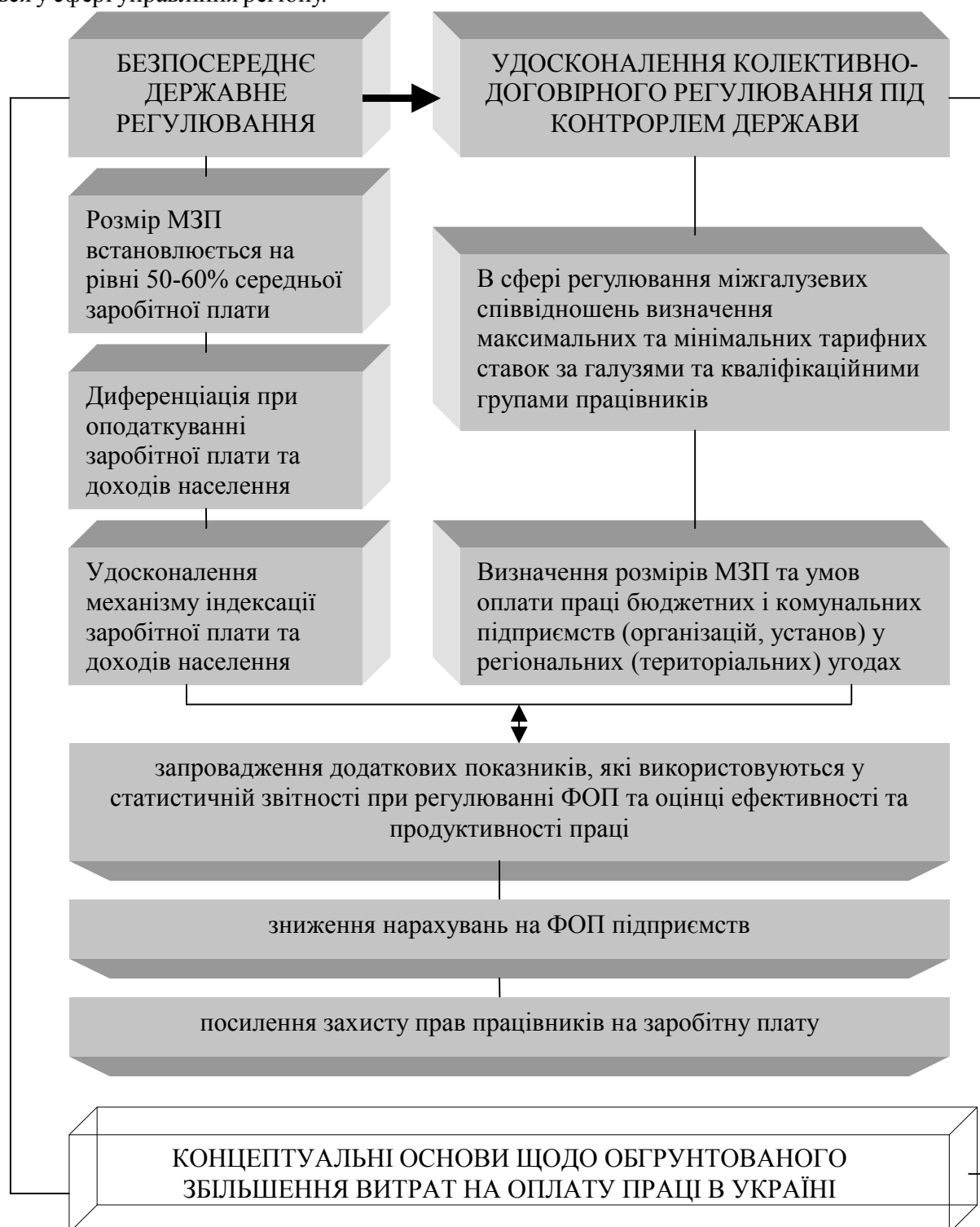


Рис. 1 Першочергові напрямки вирішення проблем державного регулювання оплати праці в Україні

В той же час нами, на основі проведених досліджень визначено, що недоліки у виконання основних заходів Концепції щодо прискорення темпів підвищення заробітної плати обумовлені, у свою чергу, незадовільним виконанням заходів, передбачених пунктами 1-10 частини другої та пунктами 1-8 частини третього розділу Концепції, а саме: запровадження статистичних показників ефективності виробництва та продуктивності праці для оцінки діяльності підприємств та регулювання фондів оплати праці; запровадження дійового механізму індексації заробітної плати як засобу захисту від інфляції; зниження нарахувань на фонд оплати праці підприємств та спрямування вивільнених коштів на підвищення заробітної плати; створення механізму державного і громадського впливу на регулювання цін на споживчому ринку; посилення захисту прав працівників на заробітну плату (одним з чинників невиконання цього заходу є постійна заборгованість із заробітної плати, а другим є те, що система захисту від несплатопроможності роботодавця, передбачена відповідними Конвенціями і Рекомендаціями МОП, поки що не знайшла свого законодавчого втілення).

Таким чином, виходячи з відокремлених проблем за необхідним є розширення сфери втручання держави в систему оплати праці в Україні за напрямками безпосереднього державного регулювання (через варіювання розміру МЗП, диференціацію при оподаткуванні, індексацію), удосконалення колективно-договірного регулювання за безпосереднім державним контролем при встановленні міжгалузевих співвідношень та визначенні розміру МЗП у регіональному розрізі, впровадженні додаткових статистичних показників для розрахунку ФОП, зниження нарахувань на ФОП, посилення захисту прав працівників на своєчасне та у повному обсязі отримання заробітної плати.

Комплексна реалізація цих заходів за визначеними напрямками є концептуальною основою щодо обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні на сучасному етапі розвитку національної економіки та соціально-трудових відносин у державі (рис.1).

Отже, виходячи із проблем, які виникають на підприємствах України сьогодні, необхідно на всіх рівнях відпрацювати механізм створення умов для підвищення заробітної плати як у законодавчій, так і в організаційній та методичній площині.

ВИСНОВКИ

При тому, що вітчизняні науковці в останній час пропонують різні шляхи щодо вирішення питань зростання заробітної плати від радикальних, які не залежать від діяльності самого підприємства (підвищення рівня мінімальної заробітної плати, „детіньозація” доходів працюючих, додаткове інвестування виробничої сфери тощо) до суто внутрішніх заходів, реалізація яких залежить від самого підприємства (підвищення продуктивності праці, вдосконалення системи мотивації праці, вдосконалення техніко-технологічного стану тощо), слід зазначити, що виходячи з сучасних реалій, можливе лише комплексне вирішення проблеми.

Комплексність полягає у наступному:

на рівні підприємства повинні бути максимально мобілізовані всі наявні ресурси для підвищення рівня ефективності виробництва (як за рахунок організаційно-економічного, так і за рахунок техніко-технологічного вдосконалення виробництва);

на національному рівні вдосконалюється система захисту прав найманих працівників, вживаються заходи щодо „наближення” виробництва до сучасних наукових розробок та, у разі дійсного підвищення ефективності виробництва, створюються умови для подальшого його розвитку (у т.ч. за рахунок додаткового інвестування та надання, у разі необхідності, пільг для розвитку стратегічно важливих галузей промисловості).

Одним із головніших напрямків для вирішення цієї проблеми є розробка концептуальних основ щодо вдосконалення державної політики у сфері організації, продуктивності та нормування праці.

Методологічним підходом при впровадженні цих концептуальних основ є державне програмне регулювання, яке ґрунтується на нормативно-правовому та науково-методичному забезпеченні політики у сфері організації, нормування та продуктивності праці, спрямоване на:

зростання продуктивності праці на засадах розробки та впровадження на підприємствах усіх галузей національної економіки (у першу чергу – у реальному її секторі) сучасних методичних підходів щодо удосконалення менеджменту персоналу та організації праці; впровадження на підприємствах погодинно-преміальної системи оплати праці та гнучких форм організації та оплати праці на основі нормованих завдань; удосконалення механізму нормування праці.

Слід зазначити, що реалізація цих концептуальних основ ґрунтується на наступній гіпотезі: розвиток національної економіки та досягнення найвищого та постійного зростання рівня життя громадян залежить від продуктивності, що є наслідком ефективного використання трудових та інших ресурсів виробництва. Саме на цих засадах підвищується конкурентоспроможність підприємств (організацій, установ), а також спроможність обґрунтовано підвищувати рівень заробітної плати працівників.

Отже, підвищення продуктивності національної економіки та зростання витрат на оплату праці в Україні не можливо без вирішення першочергових завдань, які є складовими частинами реалізації державної політики за стратегічними напрямками (організація, нормування та продуктивність праці) та потребує вирішення як у нормативно-правовій, так і в науково-методичній площині у найближчий час. З цієї точки зору потребується розробка відповідного механізму управління витратами на оплату праці в Україні з урахуванням визначених концептуальних основ і заходів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Концепція реформи організації оплати праці в Україні (проект) // Праця і зарплата / Спеціальний випуск. – 1991. – №24. – С.9-16.
2. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні від 25 грудня 2000 року // Офіційний вісник України.- 2000. – №52. – Ст.2257.