

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМА РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто сучасну проблему реформування системи оплати праці. Визначено сутність мінімальної заробітної плати, її місце у вітчизняній економіці та перспективи підвищення мінімальної заробітної плати в Україні.

Аннотация. Рассмотрена современная проблема реформирования системы оплаты труда. Определена сущность минимальной заработной платы, ее место в отечественной экономике и перспективы повышения минимальной заработной платы в Украине.

Annotation. The article deals with the problem of reforming the current system of remuneration, the essence of the minimum wage and its place in the domestic economy and the prospects for raising the minimum wage in Ukraine.

Ключові слова: заробітна плата, система оплати праці, функції заробітної плати, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум.

На сучасному етапі розбудови України основним інструментом реалізації державної політики соціального захисту працюючих є справедлива організація оплати. Від зміни соціальних умов змінюється і зміст заробітної плати. Зміни, що відбуваються в останні роки в економіці України, спричинили зміни всіх соціальних відносин суспільного життя, і в першу чергу, економічних. Методика розрахунку заробітної плати в Україні як у теоретичному, так і практичному аспектах є надзвичайно актуальною. В умовах ринкових відносин підхід до нарахування оплати праці змінюється, а величина заробітної плати повинна визначатися на основі витрат на відтворення робочої сили й обліку попиту на неї.

Метою дослідження є висвітлення сучасних проблем у економіці України – мінімальна заробітна плата та розмір прожиткового мінімуму, дослідження реформування системи оплати праці, підвищення розміру мінімальної заробітної плати.

Багато вчених досліджують проблеми вдосконалення, стимулювання, мотивації та зміни методики розрахунку заробітної плати на ринкових засадах. Дослідження даного питання розкривається в наукових працях таких вітчизняних вчених, як: Богиня Д. П., Завіновська Г. Т., Калина А. В., а також у наукових працях відомих зарубіжних вчених, як: Брю С. Л., Макконнел К. Р., Долан Е. Д., Ліндсей Д. Е. [1 – 5].

Заробітна плата як економічна категорія є однією із найскладніших. Поряд із такими категоріями, як прибуток, податки, зайнятість, вона є одним із головних елементів соціальної політики.

Виятково важлива роль заробітної плати в функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно та рівноцінно виконувати ряд функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірну-розподільчу, ресурсно-розміщувальну, функцію формування платоспроможного попиту населення, функцію забезпечення матеріального стимулювання працівників.

Але в сучасних умовах заробітна плата в Україні виконує такі функції:

- утримання зайнятості ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили [6, с. 57].

Розв'язання проблем реформування системи оплати праці в Україні було започатковано Декретом Кабінету Міністрів України "Про оплату праці" (1992 р.), законами України "Про оплату праці" (1995 р.) та "Про колективні договори і угоди" (1993 р.). Основним результатом перелічених документів і проведених досліджень був перехід від централізованої організації заробітної плати до колективно-договірної її регулювання. Вирішення питань реформування системи оплати праці, на думку науковців, полягає у виконанні трьох завдань:

- 1) науково обґрунтоване нормативно-методичне забезпечення процесу реформування оплати праці;
- 2) систематичне вивчення і узагальнення зарубіжного досвіду з проблем оплати праці із визначенням можливостей його застосування в Україні;
- 3) розв'язання суперечливих, дискусійних питань з оплати праці [7].



Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг роботи). Мінімальна заробітна плата (далі МЗП) має бути достатньою для задоволення найбільш значущих фізіологічних і соціальних потреб людини. Потреба – це почуття відчуваного недоліку в чому-небудь стосовно стану загального благополуччя людини [8, с. 53].

У розмір мінімальної заробітної плати в Україні не включаються: доплати за понаднормову роботу, у важких, особливо шкідливих умовах праці, роботу в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога.

Мінімальна заробітна плата є одним із важливих соціальних стандартів, формування механізму якого є комплексною системною проблемою макроекономічного рівня. Мінімальна заробітна плата в Україні регулярно зростає. Тільки за період з 1 січня 2000 року по 1 січня 2011 року вона зросла з 90,00 грн до 941,00 грн на місяць. З 1 січня 2012 року по 1 січня 2014 року мінімальна заробітна плата зросла з 1 073,00 грн до 1 218,00 грн на місяць (рисунок).

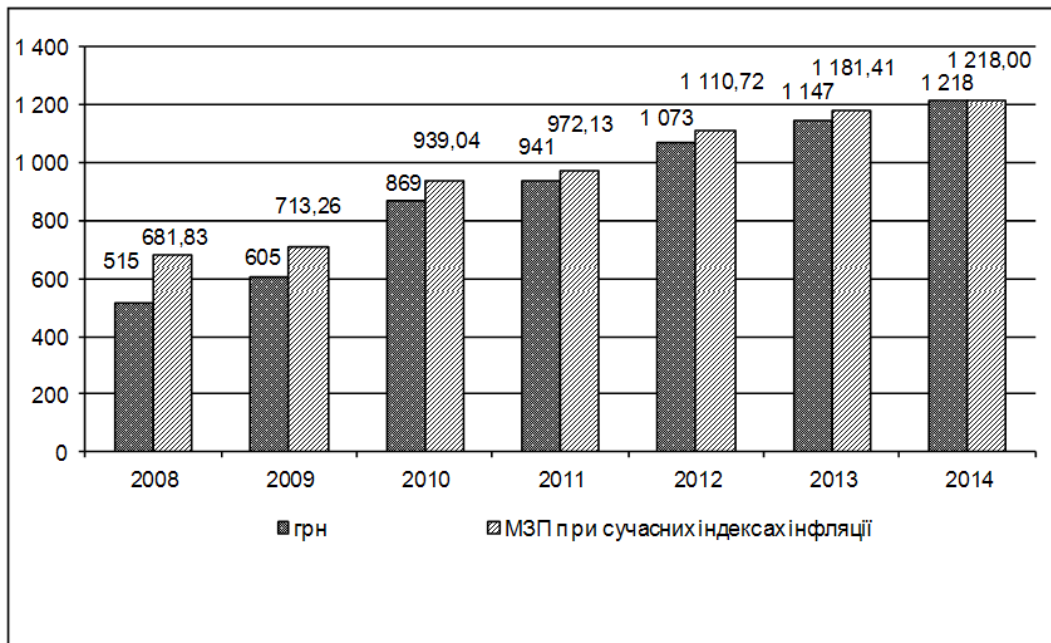


Рис. Динаміка мінімальної зарплати в Україні в період з 2008 по 2014 рік з урахуванням сучасних індексів інфляції

Проте під час розрахунків мінімальної заробітної плати практично не враховується прогнозний рівень зростання макропоказників вітчизняної економіки, офіційні ставки МЗП і прожиткового мінімуму не завжди переглядаються у зв'язку з підвищенням індексу споживчих цін.

Згідно з законодавством, мінімальна заробітна плата визначається на рівні прожиткового мінімуму. За Конституцією, в Україні як у соціальній державі, доходи громадян повинні бути не нижчими прожиткового мінімуму, що є стандартом та державною гарантією мінімальних потреб людини. Проте сума, яка стягується з особи у вигляді податків, не включена до прожиткового мінімуму, тоді як у багатьох країнах ця величина враховується. Таким чином, на практиці доходи особи є нижчими за законодавчо закріплені норми. Крім того, залишаються невирішеними деякі методологічні проблеми в розрахунках мінімальної заробітної плати як державної гарантії з оплати праці. Це, насамперед, такі методологічні питання, як удосконалення методичних підходів та критеріїв визначення МЗП, зокрема уточнення методичних підходів до розрахунку вартісної величини прожиткового мінімуму, які сьогодні дуже недосконалі, запровадження єдиних методичних підходів як до визначення прогнозованих розмірів МЗП, так і для розрахунку коштів, необхідних для її підвищення.

Доцільно перейти у перспективі, враховуючи великі розбіжності у рівнях прожиткового мінімуму за регіонами та в енерговитратах робочої сили за галузями промисловості та видами економічної діяльності, до регіонально-галузевого принципу встановлення МЗП та до визначення її величини не в абсолютній сумі, а у певному відсотку до прожиткового мінімуму, тим більше, що величина прожиткового мінімуму, як і мінімальної заробітної плати, є динамічною і прогресивно зростаючою.



Оцінка існуючих співвідношень між мінімальною і середньою заробітною платою дозволяє дійти важливого висновку: подальше підвищення МЗП гальмується низьким рівнем середньої заробітної плати у низці регіонів і видами економічної та промислової діяльності, де продовжує зберігатись значна диференціація за розмірами заробітної плати. Розмір мінімальної заробітної плати в Україні визначається з урахуванням:

- 1) потреб працівників та їх сімей;
- 2) вартісної величини набору продуктів харчування, достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я;
- 3) мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості;
- 4) загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Разом із тим, відповідно до вимог Європейської соціальної хартії, МЗП має складати понад 2,5 розмірів прожиткового мінімуму. Прожитковий мінімум на 1 січня 2014 року складає 1 176,00 грн. На сьогодні мінімальна заробітна плата в Україні перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 42,00 грн. Заробітна плата більшості працівників бюджетної сфери, сільського господарства, металургії знецінює працю найманих працівників цих галузей і не виконує ні відтворювальної, ні регулюючої, ні стимулюючої функції. Працівників інших галузей можна віднести до середньозабезпечених, оскільки розміри нарахованої середньомісячної заробітної плати більше двох, але менше 7 прожиткових мінімумів. Однак цей інтервал надто великий, адже зарплати працівників авіаційного транспорту та фінансової сфери наближаються до межі високого доходу (майже 6 прожиткових мінімумів) [9, с. 4].

За такої ситуації подальше підвищення МЗП може призвести до руйнації тарифної системи, збільшення збитковості підприємств і заборгованості із заробітної плати.

У системі розрахунку мінімальної заробітної плати необхідно вжити невідкладних заходів щодо перетворення її в реально значиму величину. Тому запровадження мінімального розміру оплати праці повинно стати інструментом держави у регулюванні ринку праці та виконати такі дії:

- встановлення реальної ціни робочої сили;
- зниження рівня бідності;
- захищення працівників від можливих економічних потрясінь;
- виведення з "тіні" заробітної плати.

Для досягнення цієї мети необхідно:

1. В основу мінімальної заробітної плати покласти соціальний стандарт нормального відтворення робітника. Мінімальна заробітна плата повинна перевищувати прожитковий мінімум у 1,2 – 1,5 рази для того, щоб дорівнювати вартості об'єму ресурсів, необхідних для потреб робітника та його родини.

2. Переглянути ідеологію прожиткового мінімуму як базового соціального стандарту: удосконалити методики встановлення розміру прожиткового мінімуму задля забезпечення максимальної відповідності цього стандарту реальній вартості споживчого кошика та послуг; переглянути набір товарів та послуг відповідно до реальних життєвих потреб людини та медичних стандартів.

3. Прив'язувати МЗП не до прожиткового мінімуму, а до середньої заробітної плати, як це робиться в розвинених країнах світу. Основними критеріями для визначення розмірів мінімальної заробітної плати повинні бути:

- повсякденні потреби працівника та його сім'ї;
- обсяг і темпи зростання національного валового продукту;
- рівень зайнятості;
- платіжний баланс країни тощо.

Можна зробити висновок, що для збереження умов подальшого зростання МЗП необхідне істотне підвищення середньої заробітної плати, особливо у тих регіонах та видах економічної діяльності, де вона занадто низька.

Наук. керівн. Рожко В. І.

Література: 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с. 2. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с. 3. Калина А. В. Організація та оплата праці в умовах ринку (аспект ефективності) : навч. посіб. / А. В. Калина. – 4-те вид., стереотип. – К. : МАУП, 2003. – 312 с. 4. Брю С. Л. Економикс. : учеб. пособ. / С. Л. Брю, К. Р. Макконнел. – 14-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 972 с. 5. Долан Е. Макроэкономика / Е. Долан, Д. Линдсей. – СПб. : Наука, 1994. 6. Курочкін О. С. Організація виробництва : навч. посіб. / О. С. Курочкін. – К. : МАУП, 2007. – 216 с. 7. Центр законодавчих ініціатив [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://czi.net.ua>. – Назва з екрану. 8. Маркетинг : навч. посіб. / П. А. Орлов, С. І. Косенков, Т. П. Прохорова та ін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2012. – 528 с. 9. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1.