

5. *Продіус О.І.* Проблеми соціально-економічного розвитку сільських поселень та шляхи їх вирішення / О.І. Продіус // Економічний вісник Донбасу. — 2009. — № 4(18).

6. *Савченко В.Ф., Стойка В.О.* Проблеми та перспективи розвитку сільського туризму в Україні // Економіка та управління національним господарством: Науковий вісник ЧДІЕУ — № 4 (8). — 2010.

7. *Столярчук П., Домінюк В.* Аналіз європейського досвіду організації сільського зеленого туризму та його категоризації. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/natural/metrolog/2010_71/35.pdf

8. *Чеглей В.М.* Світовий досвід розвитку сільського зеленого туризму // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія Економіка. — Спецвипуск 33. (Ч. 3.). — 2011.

Стаття надійшла до редакції 00.00.2012 р.

УДК 331.105.6

Юрчик Г.М.,

канд. екон. наук, доц.,

Національний університет водного господарства
та природокористування

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЗАЙНЯТИХ В УКРАЇНІ

Досліджено інструменти соціального захисту зайнятих в частині гарантій та норм оплати праці, індексації, компенсації та оподаткування заробітної плати. Запропоновано напрями щодо удосконалення соціального захисту зайнятого населення в Україні.

Исследовано инструменты социальной защиты занятых в части гарантий и норм оплаты труда, индексации, компенсации и налогообложения заработной платы. Предложены направления относительно усовершенствования социальной защиты занятого населения в Украине.

Investigational instruments of social defence employmented population in part guarantees and norms of labour's payment, indexation, indemnification and taxation of ettlings. Directions are offered in relation to the improvement of social defence of the concerned population in Ukraine.

Ключові слова. Зайняті, мінімальна заробітна плата, норми в оплаті праці, індексація зарплати, компенсація зарплати, оподаткування трудових доходів.

Ключевые слова. Занятые, минимальная заработная плата, нормы в оплате труда, индексация зарплат, компенсация зарплат, налогообложения трудовых доходов.

Key words. Busy, minimum wage, norms in payment of labour, indexation of pay-envelope, indemnification of pay-envelope, taxation of the earned incomes.

Постановка проблеми. Ринкові перетворення в Україні призвели до зміни соціальної політики держави. Патерналістська модель соціального захисту, в якій «головним» власником, а відтак роботодавцем і «опікуном» була держава, виявилася несумісною з принципами ринкової економіки. Перехід до «нової» моделі соціального захисту призвів до високої особистої відповідальності економічно активного населення за рівень життя. Не зважаючи на це, в умовах ринкової конкуренції не все економічно активне населення може реалізувати свою працездатність та поповнює лави безробітних. В свою чергу триваліша кон'юнктура ринку праці розширює можливості роботодавців щодо утиску прав зайнятих. З огляду на це, необхідність соціального захисту зайнятих є беззаперечною, а в умовах обмеженості фінансових ресурсів держави особливо актуалізується.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення соціального захисту населення має чималі наукові традиції. Плідно розробляють різні аспекти цієї проблеми такі українські вчені як С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, С. Вовканич, С. Злупко, Ю. Краснов, Е. Лібанова, В. Онікієнко, С. Пирожков, С. Писаренко,

М. Пітюлич та ін. Не зважаючи на це, відповідні дослідження торкаються переважно соціально вразливих категорій населення, які не мають виходу на ринок праці, тобто економічно неактивного населення. Водночас соціальний захист економічно активного населення, особливо в частині зайнятих, є об'єктом лише фрагментарних досліджень.

Формулювання цілей статті. З огляду на це, метою даної статті є дослідження чинного механізму соціального захисту зайнятого населення в Україні, обґрунтування напрямів його удосконалення.

Наукові результати. *Мінімальна заробітна* плата на сьогоднішній день є надзвичайно важливим інструментом соціального захисту працюючих, оскільки визначає гарантований державою мінімум в оплаті праці на всіх підприємствах, установах, організаціях не залежно від форми власності і господарювання. Не заперечуючи доцільності встановлення мінімальної заробітної плати, все ж її дієвість щодо соціального захисту зайнятих в Україні є досить неоднозначною. Адже протягом 2000—2008 рр. розмір мінімальної заробітної плати (МЗП) був нижчим встановленого прожиткового мінімуму (ПМ) для працездатних осіб, що, безумовно, не відповідало їх належному соціальному захисту (табл. 1).

Окрім мінімальної заробітної плати, законодавство України визначає інші *гарантії та норми в оплаті праці*. Зокрема, статті 106—108 Кодексу законів про працю (КЗпП) визначають підвищені розміри оплати праці у святкові та вихідні дні, надурочний і нічний час. Проте, перераховані норми в оплаті праці на сьогоднішній день виконуються в основному у державному секторі, в той час як приватні структури, що використовують найману працю, виконують їх переважно лише «на папері» при офіційному документуванні оплати праці. Подібна ситуація склалася і щодо визначених у Генеральній угоді доплат і надбавок до заробітної плати. Адже оплата праці у сфері приватного бізнесу здійснюється переважно за «домовленістю» у фіксованому розмірі за виконання відповідної роботи або ж за конкретний «результат» праці не залежно від часу та інших обставин трудової діяльності.

Таблиця 1

СПІВВІДНОШЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ

Рік	ПМ для працездатних осіб (на кінець року), грн	МЗП (на кінець року)	
		грн	% до ПМ
2000	287,6	118	41,0
2001	331,0	118	35,6
2002	365	165	45,2
2003	365	205	56,2
2004	386,6	237	61,3
2005	453	332	73,3
2006	505	400	79,2
2007	558	460	82,4
2008	669	605	90,4
2009	744	744	100
2010	922	922	100

При цьому перевірки територіальних державних інспекцій праці щодо дотримання законодавства про працю, як правило, орієнтовані на виявлення порушень щодо недотримання визначеного мінімуму в оплаті праці або ж індексації заробітної плати. Водночас дотримання інших норм в оплаті праці, як правило, залиша-

ється поза належною увагою, наслідком чого є зниження рівня соціальної захищеності зайнятих.

Важливим інструментом соціального захисту зайнятого населення є *гарантія оплати праці та компенсація витрат у період службового відрядження*. На сьогоднішній день розрахунковий період для визначення заробітної плати в період відрядження складає лише два місяці (є найменшим у системі призначення соціальних виплат). Відтак у разі тимчасового зниження з якихось причин заробітної плати в «останні» місяці, що передують відрядженню, оплата праці в період відповідної поїздки буде також зниженою. З огляду на це, в цілях зниження впливу можливих коливань заробітної плати при оплаті відряджень доцільно переглянути відповідний розрахунковий період щодо його подовження. Окрім збереження середньої заробітної плати, чинний механізм соціального захисту працюючих у період службового відрядження передбачає компенсацію відповідних витрат. Зокрема, компенсації підлягають витрати на проїзд, проживання, побутові послуги, телефонні ділові розмови та добові. Незважаючи на такий вичерпний перелік витрат, що відповідає інтересам працюючих, чинний порядок їх компенсації є дещо суперечливим. Так, компенсація витрат на службові відрядження державних службовців і працівників підприємств, які повністю або частково фінансуються за рахунок бюджетних коштів, регламентується відповідною постановою КМУ¹. При цьому витрати на проживання та добові для зазначеної категорії працюючих визначені відповідно у фіксованому або ж граничному максимальному розмірі. Зокрема, розмір добових витрат визначений у розмірі 30 грн, а витрат на проживання — не більше 250 грн/добу. Водночас розмір цих витрат не переглядався з 2008 року². З огляду на це, на жаль, можна констатувати, що чинні розміри відповідних витрат не відповідають реаліям сьогодення, адже вартість навіть самого дешевого номера у готелі міста обласного значення складає 250—300 грн, а прохарчуватися на 30 грн у день досить складно. З огляду на це, в цілях підвищення рівня соціальної захищеності працівників державного сектору доцільно щорічно переглядати розміри витрат, що компенсуються при службових відрядженнях, або ж «прив'язати» їх у відсотковому виразі до базового соціального стандарту — прожиткового мінімуму.

Поряд з цим, обмеження щодо компенсації витрат при службових відрядженнях працівників приватного сектору визначаються п. 140.1.7 Податкового кодексу України (ПКУ). Зокрема, до витрат, які враховуються при визначенні об'єкта оподаткування, добові витрати у межах території України можна віднести у розмірі не більшому як 0,2 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня податкового року, у розрахунку за кожен календарний день такого відрядження. Відтак, максимальний розмір добових, які фінансово зацікавлений компенсувати роботодавець, протягом 2012 року складають 214,6 грн. Не заперечуючи доцільності встановлення максимального розміру добових для усунення зловживань щодо мінімізації оподатковуваного прибутку, все ж у цілях підвищення рівня соціальної захищеності працюючих у приватному секторі доцільно визначити мінімальний розмір добових.

Закон України «Про відпустки» визначає гарантії надання найманим працівникам *щорічної оплачуваної відпустки*, тривалість якої не може перевищувати 59 календарних днів. Дослідження чинного порядку оплати відповідного періоду засвідчили, що він максимально можливо враховує інтереси найманих працівників, а відтак забезпечує їх належний соціальний захист. Зокрема, розрахунковий період для визначення суми відпускних для загального випадку

¹ Постанова КМУ «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» від 02.02.2011 р.

² У 2008 р. розмір добових витрат складав 25 грн, а витрат на проживання — не більше 120 грн на добу.

складає 12 місяців, при цьому у разі підвищення тарифної ставки у межах даного періоду передбачено можливість корегування суми заробітної плати. Крім того, не зважаючи на те, що оплачувана щорічна відпустка надається за відпрацьований календарний рік, чинний порядок її оплати передбачає можливість компенсації «відпускних» у разі невикористання належної відпустки або ж звільнення.

Важливим інструментом соціального захисту зайнятих в умовах інфляції є *індексація заробітної плати*, що здійснюється у випадку, коли індекс споживчих цін перевищує 101 % (його обчислення нарастаючим підсумком проводиться з 01.01.2003 р.). Однак, такий, здавалося б, позитивний інструмент підтримання купівельної спроможності заробітної плати на сьогоднішній день є недостатньо дієвим, адже передбачає індексацію заробітної плати лише в межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Відтак, в умовах суттєвого перевищення середньої заробітної плати відповідного прожиткового мінімуму, значна її частина не підвищується в умовах загального зростання цін (рис. 1).

З огляду на це, доцільно поступово підвищувати межу індексації заробітної плати (принаймні до граничного доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу — 1500 грн на 2012 р., а «в ідеалі» до граничного максимального доходу, з якого справляється єдиний соціальний внесок).

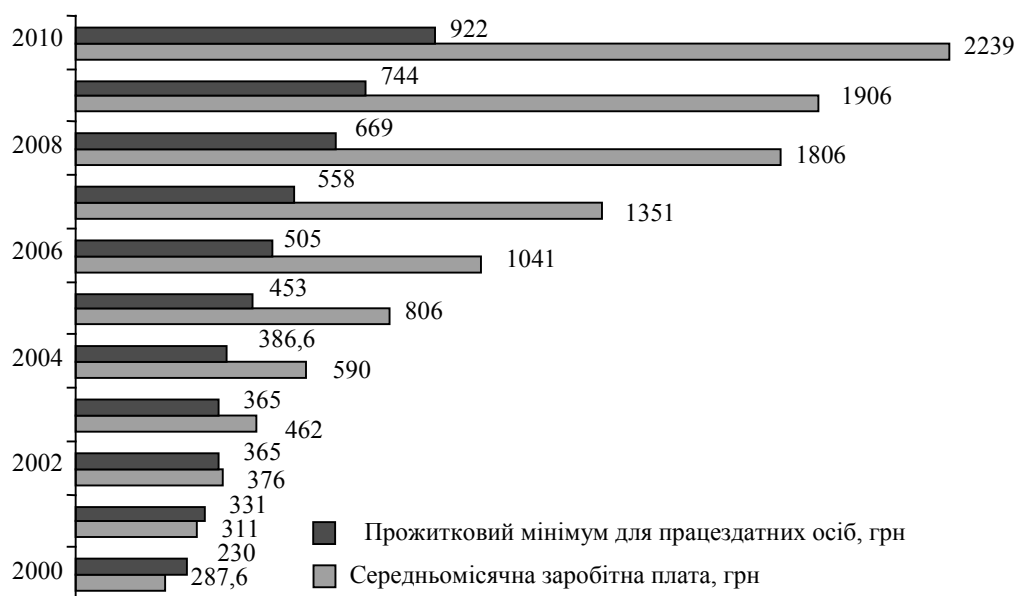


Рис. 1. Співвідношення середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму як граничної суми доходу, що підлягає індексації, в Україні

Окрім індексації заробітної плати, вагомим чинником соціального захисту зайнятих в умовах інфляції є *компенсація зарплати у разі затримки її виплати*. Загалом, чинний порядок компенсації заробітної плати є досить дієвим, оскільки передбачає відповідне коригування всієї суми «чистої» зарплати (без обмежень). Однак, ефективність як компенсації, так і індексації заробітної плати в контексті соціального захисту зайнятих дещо знижується під впливом формально «заниженого» індексу споживчих цін (ІСЦ). ІСЦ в Україні визначається на основі зміни вартості визначеного споживчого кошика, у структурі якого частка витрат на продукти харчування є незначною та не відповідає фактичній структурі споживання

населення (частка витрат на харчування пересічного українця становить більше як 50 %). Водночас уряд у розрахунок вартості відповідного споживчого кошика все більше вводить високовартісні товари (ноутбук, принтер, MP3-плеєр, флеш-накопичувач, послуги із страхування, ведення домашнього господарства). Це суттєво знижує реальний рівень інфляції, основним «драйвером» якої є підвищення цін на продукти харчування. З огляду на це, для підвищення дієвості соціального захисту зайнятих в умовах інфляції доцільно забезпечити відповідність фактичної структури споживання та структури споживчого кошика, на базі якого визначається ІСП.

Дослідження соціального захисту зайнятого населення без *оподаткування заробітної плати* буде неповним. Чинний порядок оподаткування трудових доходів передбачає справляння єдиного соціального внеску (ЄСВ) та податку з доходів фізичних осіб (ПДФО). При цьому ЄСВ справляється із заробітної плати, що не перевищує 17 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, за ставкою 3,6 % (або ж 6,1 % — для державних службовців та інших категорій працюючих, пенсійне забезпечення яких визначається спеціальними законами). ПДФО відраховується із нарахованої заробітної плати після сплати ЄСВ за ставкою 15 % (17 % — застосовується до тієї частини заробітної плати, яка перевищує суму кратну 10 мінімальним зарплатам). При цьому в цілях соціального захисту працівників з низькими доходами чинний механізм справляння ПДФО передбачає встановлення податкової соціальної пільги (ПСП) до заробітної плати, що не перевищує визначеної граничної межі для застосування ПСП (у 2012 р. — 1500 грн). Загалом, вважаючи позитивним такий підхід, все ж варто зауважити, що розмір «загальної» ПСП на сьогоднішній день складає лише 50 % від мінімальної заробітної плати. Це суперечить п. 169.1.1 ПКУ, в якому визначено, що ПСП у розмірі 100 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб надається для будь-якого платника ПДФО. З огляду на це, в цілях підвищення рівня соціальної захищеності працівників з низькими трудовими доходами, доцільно переглянути чинний механізм оподаткування заробітної плати, узгодивши його з ПКУ. Не зайвим аргументом на користь вище зазначеного є співвідношення між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом для працездатних в Україні — 100 %. Тобто, встановлюючи ПСП на рівні 50 % мінімальної зарплати, держава навіть не гарантує отримання «чистого» трудового доходу на рівні прожиткового мінімуму.

Крім того, загальна сума відрахувань із заробітної плати державних службовців та інших «прирівняних» до них у контексті пенсійного забезпечення працівників, складає 21,1 %, що суперечить статті 128 КЗпП України. Адже відповідно до даної статті загальний розмір відрахувань із заробітної плати не повинен перевищувати 20 %. З огляду на це, в цілях дотримання відповідної норми необхідно знизити ставку ЄСВ для державних службовців до 5 %.

Висновки і пропозиції. Удосконалення механізму соціального захисту зайнятих в Україні вимагає системного підходу. Необхідними заходами щодо цього є: недопущення встановлення мінімальної заробітної плати нижче прожиткового мінімуму; розроблення комплексної програми детінізації зайнятості та заробітної плати; визначення мінімального розміру добових витрат при службових відрядженнях для працівників приватного сектору; щорічне збільшення добових витрат і граничного розміру витрат на проживання для працівників бюджетних установ (з урахування інфляції); поступове збільшення межі індексації заробітної плати; забезпечення відповідності фактичної структури споживання та структури споживчого кошика, на базі якого визначається індекс інфляції; узгодження чинного порядку оподаткування трудових доходів з ПКУ та КЗпП.

Дослідження соціального захисту зайнятого населення в рамках даної праці є неповним, адже торкається лише основних інструментів, які реалізується поза системою соціального страхування. Відтак дослідження та удосконалення соціального захисту зайнятих у частині загальнообов'язкового державного соціального страхування належить до *перспектив подальших наукових досліджень*.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12. 1971 р. № 322-VIII.
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.
3. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI.

Стаття надійшла до редакції 27.03.2012 р.