

Куліков Г. Т.,
д-р екон. наук,
головний науковий співробітник
проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних
досліджень ринку праці,
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості
України

ДЕТІНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Однією з найгостріших проблем економіки України є «тіньова заробітна плата». Наявність тіньових зарплат служить потужним дестабілізуючим фактором, завдає значної шкоди державним інтересам, перешкоджає забезпеченню гідної праці в Україні.

За визначенням МОП, гідна праця — це високопродуктивна праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності, яка забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників і членів їхніх сімей, сприяє професійному росту працюючих і їх соціальній інтеграції. Гідна заробітна плата дає працівникові можливість забезпечити не тільки власні потреби, а й гідне життя членам сім'ї.

Виплата зарплат «у конвертах» призводить до серйозних негативних наслідків, супроводжується принизливим положенням працівника і його повною залежністю від роботодавця. Зокрема, «мінуси» тіньової заробітної плати для найманих працівників складаються у відсутності соціальних гарантій, передбачених для працівника; права на оплату листка непрацездатності; права на достроковий вихід на пенсію при роботі в шкідливих умовах; права на скорочений робочий день, тиждень при роботі в шкідливих умовах; права не працювати у вихідний і святковий день; права не залучатися до надурочних робіт без особистого бажання; права на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

За даними експертів, в Україні біля половини заробітної плати виплачується «в конвертах», з-за чого держбюджет щорічно втрачає десятки мільярдів гривень податків. У тіні, в основному, ховаються високі зарплати так званих топ-менеджерів і зарплати в малому бізнесі. Тіньова зарплата поширюється на всі сектори економіки.

Причин тінізації зарплат багато, але найголовніші — невпевненість у завтрашньому дні і недовіра до держави. Вони криються також у слаборозвиненості економіки, невмінні керувати державою, тотальній корумпованості і сформованій системі цінностей. Одна з корінних причин тінізації — низька заробітна плата. Тіньова зарплата в певній мірі обумовлюється нестачею легальної зайнятості. У працівника немає великого вибору місця роботи і роботодавець часто зловживає цим.

Існують різні шляхи детінізації заробітних плат. Серед економічних заходів найважливіше значення має підвищення реальної заробітної плати. Було б правильно підвищувати заробітну плату не на основі регулювання мінімальної, а шляхом проведення економічних реформ, структурної перебудови економіки, збільшення національних виробничих потужностей, створенні нових високопродуктивних робочих місць. Це дозволило б підвищити продуктивність праці, на основі чого збільшиться розмір середньої заробітної плати, яка «підтягне» і мінімальну. Доцільно підвищувати рівень оплати праці в усіх видах економічної діяльності, вважаючи пріоритетним завданням поступовий перехід від дешевої праці до гідно оплачуваної, що виступить у ролі мотиваторів для повернення працюючих в офіційний сектор економіки і призведе до збільшення їх доходів, надходжень до бюджету і соціальних фондів.

Для зникнення зарплатної тіні вкрай важливий перехід від солідарної пенсійної системи до накопичувальної. Про необхідність такого переходу свідчить тенденція зниження питомої ваги середніх пенсій у середній заробітній платі, знецінення пенсій.

Інший шлях детінізації зарплат — введення загальнообов'язкового державного медичного страхування. Найманий працівник зацікавлений у перерахуванні зарплатних грошей у цей фонд, що дозволить йому підтримувати своє здоров'я. Тоді у працівника буде стимул в отриманні легальної зарплати.

Серед правових заходів слід виділити подальше встановлення кримінальної відповідальності за приховування зарплат.

Ефективним заходом могло б стати встановлення солідарної адміністративної відповідальності роботодавця і найманого працівника. На мій погляд, наймані працівники також повинні нести відповідальність за отримання зарплат «у конвертах», але не кримінальну, а адміністративну. Необхідно створити атмосферу невідворотності покарання за податкові правопорушення.

Для зникнення зарплатних тіней важливі і організаційні заходи. До них можна віднести вдосконалення форм і методів подат-

кового контролю. При цьому слід передбачити більш значну ймовірність перевірки і посилені санкції за приховування трудових доходів. Підприємства, на яких заробітна плата нараховується нижче рівня середньої по галузі, повинні перебувати на постійному контролі та щоквартально включатися в план-графік виїзних перевірок Державної фіскальної служби.

Для зникнення зарплатних тіней важливим є посилення соціального діалогу, принципи якого задекларовані в конвенціях Міжнародної організації праці та ратифіковані Україною. Економічне зростання вимагає балансу сил бізнесу і профспілок, що врівноважують один одного.

Таким чином, необхідно забезпечити комплексний системний підхід до вирішення питання детінізації заробітної плати з використанням сукупності адміністративних, економічних, правових методів і принципів соціального діалогу. Тільки при такому підході детінізація зарплати стане потужним фактором забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки.

УДК 331

Jolita Vveinhardt,
Associate Professor
Vytautas Magnus University
Kaunas, Lithuania

SOCIAL LOAFING: WHY MOTIVATION DOES NOT ENCOURAGE SEEKING A HIGHER INCOME AT WORK?

Keywords: social loafing, motivation, income.

Relevance of the research. This research aims to find out how the phenomenon of social loafing is related to the employees' financial motives to achieve higher results. At the beginning of the last century, F. W. Taylor (1911) [17] who is called the father of scientific management noted the fact that blue-collar workers tend to contribute less effort than they could. The trend that the people who worked in a group put less effort compared to the individual work, what is also called the Ringelmann effect [7; 3], and work outcomes do not reach the expected level [1; 8; 13] was observed. It was found that the size of the group has a negative impact on the knowledge sharing [2], individual motivation [3; 6], and high mental toughness in preparation of specialists was highlighted as well [5]. Together, it was observed that the individual distinguishing of an employee motivates better than the group result [12], this stresses the role of publicity and