

7. Семенов Г., Мігас І. Трансформація економіки та енергетичний потенціал України в період кризи // Економіка. Фінанси. Право. — 2000. — № 1. — С. 3—8.

8. Коробко Б. П. Концепція довгострокового розвитку паливно-енергетичного комплексу України // Розбудова держави. — 1998. — №11—12. — С. 89—100.

9. Поровський М. Приручений вітер // Урядовий кур'єр. — 2002. — № 112. — 20 червня.

10. Подолінський С. А. Вибрані твори. (Упорядник: Л. Я. Корнійчук). — К.: КНЕУ, 2000. — 328 с.

11. Данилишин Б. Модель сталого розвитку // Урядовий кур'єр. — 2000. — 20 січня.

Н. П. КУДРЯВЦЕВА, здобувач

ДО ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження проблем і вдосконалення оплати праці на сьогодні зумовлює особливу увагу з боку науковців та державних чиновників до її стану в умовах перехідної економіки. В роботах українських вчених В. Д. Лагутіна, М. І. Карліна, Д. П. Богині, А. М. Колота та інших знайшло ґрунтовне відображення дослідження проблем оплати праці та її мотиваційного механізму. Але при всьому розмаїтті поглядів на проблему оплати праці рівень її залишається низьким, що обумовлює неповноцінне відтворення робочої сили, низькі мотивації та якість виконуваних робіт. І найголовніша проблема — це те, що система оплати праці не виконує стимулюючої функції, не створює умов і не заохочує працівників до більш продуктивної, ефективної праці.

Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні згідно з Указом Президента України від 25 грудня 2000 року №1375 [1, с. 4] спрямована на підвищення рівня життя населення, збільшення платоспроможного попиту, забезпечення злагоди та зниження соціальної напруженості в суспільстві. Який же сучасний стан справ із заробітною платою, виходячи із чинного законодавства через аспект економічної теорії?

Існує два основних методи регулювання заробітної плати: централізований і локальний. При централізованому методі законодавчо встановлюються норми оплати праці, виконання яких є обов'язковим для всіх підприємств і організацій або для окремих галузей і професійних груп. Він включає використання тарифних

ставок (посадових окладів) для працівників бюджетної сфери. Найважливішу роль при цьому методі відіграють інструменти, до яких відносяться нормативи, що визначають мінімальні стандарти заробітної плати; вони діють як законодавчо встановлені й обов'язкові для виконання (мінімальна погодинна заробітна плата, мінімальна місячна заробітна плата, величина прожиткового мінімуму тощо).

Локальний метод включає всі процедури, механізми і методи оплати праці, які розробляються підприємством самостійно, включаючи положення про преміювання та інші види заохочень. За локального метода існує можливість більш гнучкої організації оплати праці стосовно конкретних умов конкретного підприємства. У сфері освіти, яка характеризується досить специфічними особливостями, система оплати праці її працівників має включати свої механізми організації й стимулювання. До того ж ніні зростають можливості кожного навчального закладу у додатковому стимулюванні викладацького персоналу. За статистичними даними Міністерства праці і соціальної політики особливо низькою є оплата праці в соціокультурній сфері, до якої належить і освіта. Рівень заробітної плати в освіті становить приблизно 64% від середнього рівня в інших галузях економіки України.

Огляд сучасного стану справ з оплатою праці в Україні показує, що праця — це саме той товар, вартість якого не збільшилась, а, навпаки, зменшилась при проведенні ринкових реформ.

Заробітна плата і в цілому доходи населення формують його платоспроможність. І саме низький рівень оплати праці стає перешкодою до входження держави в цивілізований ринок.

З іншого боку, дешева робоча сила гальмує науково-технічний прогрес, тому що залучити додаткову кількість працюючих дешевше, ніж вдосконалювати технологію.

Класична економічна теорія визначає мінімальну оплату праці як таку, що повинна забезпечити нормальні умови відтворення робітників, який виконує найпростішу роботу. Ще в кінці XVIII ст. А. Сміт визначив, що нижній рівень розміру заробітної плати не може бути меншим від засобів існування робітника і членів його сім'ї. «Людина завжди повинна мати можливість існувати своєю працею, а її заробітна плата повинна принаймі бути достатньою для її існування» [1, с. 236].

Ст.43. Конституції України [2, с. 18] гарантує кожному громадянину право на працю, що включає можливість заробляти на життя працею. Вираз «заробляти на життя» коментує стаття 2

КЗОТ [3, с. 7], тобто на отримання роботи з оплатою не нижче встановленого державного мінімального розміру.

Усе вищесказане підводить до того, що мінімальна оплата праці не може бути нижчою від суми засобів існування працівника і членів його сім'ї. Одним із головних офіційних лозунгів ринкових реформ, які провадяться в Україні, є наближення внутрішніх цін до світових. Практичний досвід нашого просування до цивілізованого ринку засвідчує, що за основною масою товарів ціни наблизились і навіть стали вищими від світових. Але це підвищення не зачепило такий специфічний вид товару як «робоча сила».

З метою вдосконалення соціально-трудових відносин, розвитку соціального партнерства Україна співпрацює з Міжнародною організацією праці (МОП). Україною ратифіковано ряд конвенцій МОП, що стосуються соціального діалогу і трипартизму. Норми конвенцій і рекомендацій МОП широко застосовують під час розробки законопроектів, інших нормативних актів, у практичній роботі сторін.

Стосовно ж мінімальної оплати праці в рекомендації МОП №35 говориться про те, що основною межею встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання працівнику необхідного соціального захисту у вигляді визначення мінімально допустимих рівнів заробітної плати.

Серед критеріїв, на які орієнтується в своїй політиці держава, роботодавці та профсоюзи по встановленню обґрунтованої мінімальної заробітної плати, основними є життєво важливі потреби працівників і членів їх сімей.

Для того, щоб мінімальна заробітна плата не лише підтримувала фізичну активність і відновлювала здатність до праці і розвиток робочої сили, вона повинна відповідати споживчому кошику, який включає необхідний набір продуктів, товарів і послуг. Мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати відновлення не лише здатності до праці індивідуального працівника, але і життєздатність неповнолітніх членів його сім'ї. Визначення прожиткового мінімуму дає Закон України «Про державні соціальні гарантії» [6, с. 3] як вартісну величину, достатню для забезпечення нормального функціонування організму людини.

При визначенні рівня мінімальної заробітної плати необхідно враховувати такі критерії:

- потреби працюючих та їх сімей;
- загальний рівень заробітної плати в країні;
- вартість життя і зміни цієї вартості;

- допомога по соціальному забезпеченню;
- порівняльний рівень життя інших соціальних груп;
- економічні фактори щодо економічного розвитку рівня продуктивності праці, а також достатньо високий рівень зайнятості.

Мінімальна заробітна плата, крім того, встановлюється законодавчо і підлягає підвищенню. Періодично вона повинна коригуватись з урахуванням змін у вартості життя, інших економічних вимог.

При цьому є фактом, що, починаючи з 1 червня 1993 року мінімальна оплата праці (нагадаємо — це мінімум для існування працівника) також регулюється податками і зборами. На нашу думку, до того часу картина була більш логічною, коли розмір мінімальної оплати дорівнював неоподаткованому мінімуму. Це означало, що із найнеобхідніших засобів існування працівника не проводились утримання, що і відповідало постулатам економічної теорії.

Ст.9 Закону України «Про оплату праці» від 20 березня 1991 року № 871 [5, с. 6] визначає, що мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну межу малозабезпеченості у розрахунку на працездатну особу із збільшенням цього показника на 25% для утримання годувальників.

В Законі України «Про підприємства в Україні» [9, с. 7] вказується, що мінімальна оплата не може бути меншою прожиткового мінімуму. Таким чином, необхідно поставити знак рівності між мінімальною оплатою праці та прожитковим мінімумом, який на сьогоднішній день становить 342 гривні.

Фактично мінімальна оплата праці з 1 липня 2002 року становить 165 гривень [8] і нижче мінімального рівня існування працівника в 2,1 раза. І тому не зовсім логічним є утримання із цієї зарплати податків та зборів.

Це питання стає ще більш актуальним, зважаючи на Указ Президента «Про концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні» від 25 грудня 2000 р. [4, с. 2]. Він передбачає відновлення функцій заробітної плати з розширеного відтворення робочої сили і поступове наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці.

На нашу думку, у цьому ракурсі першим кроком було б логічно скасувати діючу систему оподаткування мінімальної оплати праці, яка в свою чергу зменшує її рівень при тому, що вона не відповідає прожитковому мінімуму.

Слід звернути увагу на той факт, що оподаткування прибутку підприємства згідно з Законом України «Про оподаткування прибутку підприємства» [7, с. 5] здійснюється із прибутку, отриманого як різниця між валовими доходами і витратами підприємства, тобто, іншими словами, підприємству компенсуються затрати і лише із різниці сплачується 30% податку.

Такої ж компенсації потребують і затрати працівників на відшкодування своєї фізичної і розумової енергії в процесі трудової діяльності.

У зв'язку з тим, що прожитковий мінімум на сьогоднішній день 342 гривні, то, на наш погляд, другим послідовно логічним кроком стала б відміна оподаткування на цю суму, яка становить всього лише величину для відновлення робочої сили [11].

Фактично на сьогодні проводиться утримання податків та зборів із цієї необхідної для забезпечення нормального функціонування організму величини, в результаті чого реальний її рівень складає 76,5% від задекларованої.

З іншого боку, у виступі на засіданні Національної Ради з узгодження діяльності загальнодержавних і регіональних органів та місцевого самоврядування Президент України Л. Д. Кучма підбив підсумки соціально-економічного розвитку України у 2000 році [10, с. 1] і навів дані про те, що 70% працюючих в Україні отримують заробітну плату, меншу за прожитковий мінімум.

Отже, на нашу думку, основним напрямком покращення стану справ з оплатою праці в Україні має стати опрацювання конкретних механізмів розв'язання суперечностей між державою (податки), приватною (прибуток працедавця) і особистою (заробітна плата) формами привласнення результатів виробництва.

У міру здійснення реформи оплати праці все більша увага буде приділятися проблематиці трудових прав людини. У кінцевому підсумку принципом проведення реформи оплати праці не може не бути орієнтація на ідеали соціальної справедливості, реалізацію довгострокових інтересів найманих працівників. Показовим у цьому плані є приклад Швеції, у якій профспілки при укладанні трудових угод (договорів) провадять політику так званої солідарної заробітної плати. В її основі лежать такі принципи як рівна оплата за рівну працю, скорочення розриву мінімальної і максимальної заробітної плати. Безумовно, система «солідарної» заробітної плати є атрибутом високорозвиненого соціального ринкового господарства. Проте й за сучасного реформування оплати

праці в Україні можна виділити окремі елементи політики «солідарної» заробітної плати.

Ці кроки тим більш актуальні, що Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні [4, с. 2] передбачає знизити ставки оподаткування доходів фізичних осіб з метою зменшення податкового навантаження і збільшення, таким чином, реальної оплати праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Прогресс, 1978. — 494 с.
2. Конституція України. — К.: Преса України, 1997. — 80 с.
3. Кодекс законів про працю. — Х.: Луч, 1992. — 311 с.
4. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні // Праця і зарплата. — 2001. — Січ. — С. 3.
5. Закон України «Про оплату праці» / Закони України. — К.: Сірін, 2000. — 120 с.
6. Закон України «Про державні соціальні гарантії» / Закони України. — К.: Сірін, 2000. — 120 с.
7. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємства» // Галицькі контракти. — № 26. — 1997. — Червень. — С.24.
8. Закон України «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2002 рік» № 2896-III // Урядовий кур'єр. — 2002. — №4. — Січ. — С.4.
9. Закон України «Про підприємства в Україні» // Галицькі контракти. — 1996. — № 42. — Жовт. — С. 9.
10. Підсумки соціально-економічного розвитку України у 2000 році та завдання на 2001 рік. Виступ Президента України Л. Д. Кучми на засіданні Національної Ради з узгодження діяльності загальнодержавних і регіональних органів та місцевого самоврядування // Урядовий кур'єр. — 2001. — № 11. — Березень. — С.4.
11. Закон України «Про затвердження прожиткового мінімуму на 2002 рік» http://www.pp.com.ua/pp/normat_akti/dzerelo/verxrada/sakon_2780_15.11.2001.

Н. В. ШУЛЬГА, асистент

СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЇЇ ФОРМИ І СИСТЕМИ

Економічні ресурси (фактори виробництва, фактори економічного прогресу) — це всі природні, людські і вироблені людиною ресурси, які використовуються для виробництва товарів і послуг.