

**Основні напрями реформування системи мінімальних гарантій
оплати праці в Україні.**

Анотація

Діюча в даний час в Україні багатоступінчаста система мінімальних гарантій доходів працівників, в основі якої знаходиться мінімальна заробітна плата, представляє собою непродуктивну спробу сумістити принципово різні функціональні підходи до мінімальної заробітної платні, що є як інструментом державного регулювання заробітної плати на всіх рівнях, так еталоном соціальних виплат. Радикальна реформа мінімального гарантування оплати праці що має бути спрямована на створення якісно нової системи мінімальних гарантій диктує необхідність не лише істотного підвищення МЗП, інших мінімальних гарантій, але і зміни порядку їх обчислення, встановлення, перегляду.

N. Slivinska

**The main thing directions of reformation of the system of minimum guarantees
of payment of labour in Ukraine.**

Operating presently in Ukraine multi-stage system of minimum guarantees of profits of workers, a minimum wage is in basis of which, is an unproductive attempt to combine of different functional approaches to the minimum wage, that it є how by instrument of the state adjusting of wages at all levels, so by standard of social payments. Extreme reform of the minimum guaranteing of labour payment that is to be directed on creation high-quality of the new system of minimum guarantees dictates a necessity not only substantial rise minimum wage, other minimum guarantees, but also changes of order of their calculation, establishment, revision.

Актуальність теми. Економічне зростання в Україні останніми роками дає надію на створення інноваційно-інвестиційної моделі її розвитку. Проте, теперішній стан оплати праці, незавершеність її реформування може стати серйозною перешкодою на шляху такого руху. Низький рівень оплати праці руйнує єдність процесу економічного зростання і підвищення добробуту

населення, знижує якість робочої сили, звужує внутрішній ринок, руйнує трудовий потенціал країни, сприяє розвитку тіньових процесів і відтоку кваліфікованих талановитих і енергійних людей за кордон. Економіка потрапляє в пастку масової бідності, з якої важко вибратися.

Сутність проблеми. Заробітна плата, представляючи собою складне багатомірне економічне явище, відображає взаємодію багатьох економічних процесів і є найважливішим елементом суспільного відтворення і розвитку системи ринкових відносин. Вона є не тільки об'єктом реформування, але і інструментом ринкових перетворень, вміло використовуючи який можна створити високоефективну соціально орієнтовану ринкову економіку. Оплата праці – категорія не тільки економічна, але і етична, покликана забезпечити людині гідний рівень життя.

Радикальне реформування оплати праці в ринковій економіці це не тільки настійна необхідність, але і застава становлення інноваційно-інвестиційної моделі економічного зростання нашої держави.

Ступінь розробки проблеми. Заробітна плата завжди знаходилася в центрі уваги учених. Розвиток теорії заробітної плати пов'язаний з іменами західних учених – Ж.Б. Сея, А. Сміта, Д. Рікардо, До. Маркса, Дж. Би. Кларка, А. Маршалла, А. Пігу, Дж. Гелбрейта, До. Джіні, Р. Барра.

Розробкою різних аспектів оплати праці в трансформаційній економіці займаються українські учені: Д. Богиня, М. Калина, В. Карпенко, М. Ким, Т. Кирьян, А. Колений, Г. Куликів, В. Лагутін, В. Ліпов, Л. Лісогор, В. Ніжник, В. Новіков, Н. Павловська, М. Семікіна, З. Тютюнникова, М. Шаповал, Л. Шевченко і ін., а також російські дослідники Л. Абалкін, Н. Вишневська, Г. Дублянська, В. Куликов, Д. Львов, Р. Капелюшников, А. Соболевська, Р. Яковлев і ін.

Окреслення невирішених питань у структурі загальної проблеми. Поглиблення ринкового реформування системи оплати праці в умовах створення соціально зорієнтованої ринкової економіки вимагає подальшого

системного аналізу її стану, динаміки, організації, мінімального гарантування, виявлення суперечностей і пошук способів їх вирішення.

Метою написання статті є дослідження ефективності системи мінімального гарантування оплати праці та ролі мінімальної заробітної плати, як інструмента державного регулювання та захисту доходів найманих працівників.

Основний матеріал статті. Мінімальне гарантування заробітної плати є найважливішим елементом національної системи організації оплати праці, спирається на комплексне, взаємопов'язане використання нормативно-державного і колективно-договірних методів регулювання заробітної плати. В Україні встановлення мінімальної заробітної плати здійснюється з 1973 р.

Нині система мінімального гарантування оплати праці в Україні включає наступні елементи.

1. Державна соціальна гарантія - мінімальна заробітна плата (МЗП). Відповідно до ст. 3 Закону України “Про оплату праці”, мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної платні за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може вироблятися оплата за виконану працівником місячну, почасову норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств всіх форм власності і господарювання.

2. Мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) працівників організацій бюджетної сфери, встановлюваний Кабінетом Міністрів України.

3. Мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) заробітної платні, який відповідно до ст. 11 Закону України “Про оплату праці” визначається Генеральними угодами між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією працедавців України і всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями.

4. Мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) в галузі, регіоні, який встановлюється галузевими і регіональними угодами сторін, що представляють інтереси працедавців і найманих працівників конкретних галузей і регіонів. (вказані в пп. 3 і 4 мінімальні гарантії регулюються актами

соціального партнерства на основі колективно-договірного методу. При цьому, мінімальна заробітна плата і мінімальні гарантії, які встановлюються Генеральними угодами, служать своєрідною нижньою межею величини мінімальних гарантій, встановлюваних в угодах на галузевому і регіональному рівнях колективно-договірного регулювання оплати праці.)

5. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, які встановлюються на локальному рівні в колективних договорах з урахуванням МЗП і мінімальних ставок, визначених колективно-договірним процесом на загальнонаціональному, галузевому і регіональному рівнях. Причому, вказані мінімальні ставки не можуть бути нижче МЗП. [2. – С. 174].

Діюча в даний час система мінімального гарантування оплати праці працівників в Україні базується на державних гарантіях і мінімумах заробітної плати, встановлених актами соціального партнерства. Ця система є багатоступінчастою: єдина державна гарантія – МЗП, мінімальна тарифна ставка заробітної плати працівників бюджетних організацій, мінімальний рівень тарифної ставки, встановлюваний генеральними угодами, мінімальні тарифні ставки, встановлювані галузевими і регіональними угодами, мінімальні тарифні ставки, встановлювані в колективних договорах.

Локальний мінімум (установлюється в колективних договорах)
Галузевий (регіональний) мінімум
Мінімум, який встановлюється в Генеральних угодах (генеральний мінімум)
МЗП

Рис. 1. Структура системи мінімального гарантування оплати праці.

В Україні, як правило, МЗП і генеральний мінімум співпадають.

Мінімальні тарифні ставки, встановлювані галузевими угодами (галузевий мінімум) або рівні МЗП, а отже, і мінімальній тарифній ставці, встановленій Генеральними угодами, або дещо вище за національну мінімальну гарантію.

Таблиця 1.

Розміри та співвідношення мінімальної заробітної плати , межі малозабезпеченості та прожиткового мінімуму. [4, 5].

	Соціальна гарантія оплати праці	Мінімальний споживчий бюджет (МСБ)		Межа малозабезпеченості (ММЗ)					Прожитковий мінімум (ПМ)					
		1991	1992	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
		1	Мінімальна заробітна плата, грн	185 крб	х	60 тис. крб	15	15	45	74	$\frac{90}{118}$	118	$\frac{140}{165}$	$\frac{185}{205}$
2	Мінімальний споживчий бюджет, крб	256	Х											
	Межа малозабезпеченості, грн	Х	Х	4800 тис. крб	68,1	70,9	73,7	$\frac{90,7}{118,3}$	Х	Х	Х	Х	Х	Х
	Прожитковий мінімум, грн								287,6	331,5	365,0	365,0	386,7	453,0
3	Співвідношення мінімальної зарплати межі малозабезпеченості та прожиткового мінімуму	0,72	Х	0,01	0,22	0,21	0,61	0,62	0,41	0,36	0,45	0,56	0,61	$\frac{0,58}{0,7}$
4	Межа бідності, грн	Показник уведено з 1999р						126,0	156,0	175,0	192,0	220,0	262	287

Результати розрахунків (табл. 1) співвідношення МЗП, межі малозабезпеченості і прожиткового мінімуму працездатного населення, які наведені в таблиці 1. свідчать про те, що в сучасний період в Україні величина МЗП не досягала і половини рівня прожиткового мінімуму працездатного. (Для порівняння, в 1990 році в СРСР мінімальна заробітна плата в сумі 80 рублів в 1,5 рази перевищувала вартість мінімальної споживацької корзини [1.- С.590]. Нині в Україні МЗП не виконує функції гарантування нормального або хоча б мінімально прийняттого рівня доходів найманих працівників. Це дає підставу зробити висновок про неефективність діючої системи мінімального гарантування оплати праці в цілому, оскільки МЗП є базою для визначення мінімальних гарантій оплати праці актами соціального партнерства всіх рівнів.

Діюча в даний час в Україні система мінімального гарантування доходів працівників являє собою, на нашу думку, неузгоджене об'єднання елементів різних моделей, яким характерні істотні відмінності у визначенні функціональної ролі МЗП. По-перше, українська модель багатоступінчастого мінімального гарантування відводить МЗП роль інструменту макроекономічного регулювання розміру, структури і динаміки заробітної платні в цілому, а не тільки мінімальних доходів. Подібні багатоступінчасті моделі використовуються в більшості країн, що розвиваються, їх перевагою є можливість прямої дії держави на всі складові мінімального гарантування доходів, аж до локального рівня, а недоліком – те, що всі рішення, пов'язані з питаннями оплати праці, стають елементами національної політики, чим, з одного боку, значно обмежуються можливості колективно-договірного регулювання, а з іншою – посилюються елементи прямого адміністрування. Крім того, вказана модель породжує значну міжгалузеву, внутрігалузеву, міжрегіональну, внутрішньорегіональну диференціацію в оплаті праці, обумовлену прагненням суб'єктів господарювання підтримувати міжпрофесійні, міжрегіональні, міжгалузеві співвідношення, що склалися в оплаті праці.

По-друге, українській моделі мінімального гарантування частково властиво визначення ролі МЗП як мінімального базового рівня доходів, засобу захисту працівників від не виправдано низької заробітної плати і то, лише частково та формально. Річ у тому, що модель мінімального базового рівня, яка існує в країнах з розвинутою ринковою економікою, не встановлює прямого зв'язку між МЗП і тарифними ставками, посадовими окладами. МЗП слугує нижньою межею в оплаті праці, що захищає, перш за все працівників з низькими доходами, підтримуючий рівень їх платоспроможності. Причому, розмір МЗП в моделі мінімального базового рівня значно перевищує межу малозабезпеченості, прожитковий мінімум складає від 40 до 75 відсотків середньої заробітної плати в країні. Для порівняння: МЗП в Україні в 2005 р. складала 70% прожиткового мінімуму працездатної людини (453,0 грн.) та 43,4 % середньої заробітної платні (806 грн.) в країні [4]. Причому, важливо вказати, що 43 % МЗП в середній заробітній платні свідчить не про високий, а навпаки, про низький рівень оплати праці в країні, оскільки середня зарплата трохи вище за прожитковий мінімум (див табл.1.). Лише у 2005 році середня заробітна плата була в 2,8 рази вищою за межу бідності. Загалом, дані свідчать про низький рівень оплати праці в цілому, а не тільки МЗП, рівень якої у вказаному періоді складав всього лише 1,1 від межі бідності. Гідна середня заробітна плата за європейськими стандартами має становити не менше 5-6 прожиткових мінімумів (5 - 6:1) (за даними Світового банку, відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4:1, Франції - 4,7:1, Латвії, Естонії, Польщі - 1,5:1).

Нині МЗП перетворилася із засобу захисту доходів працівника в засіб гарантування доходів працедавця (у тому числі і держави), інструмент мінімізації його витрат на оплату праці. Річ у тому, що штучно занижений розмір МЗП є основою заниження мінімальних ставок заробітної плати на підприємстві; у свою чергу, самостійне визначення підприємствами форм і систем оплати праці дозволяє їм, не порушуючи законодавства про МЗП, маніпулювати реальними ставками заробітної плати. Крім того, фактичне

згортання або формалізація нормування праці на підприємствах забезпечує додаткові можливості для зниження частки працівника у валовому доході власника, оскільки відсутність науково обґрунтованих норм праці - це і відсутність зв'язку між оплатою праці і його результатами, і, завдяки цьому, реальна можливість для працедавця, не порушуючи трудового законодавства і положень актів соціального партнерства, досягти зниження вказаної частки до мінімуму.

Мінімальна заробітна плата в Україні лише по формі названа заробітною платою, а по суті вона є мінімальною розрахунковою одиницею, що використовується при встановленні ставок оплати праці працівників та визначення суми різноманітних надбавок.

Таким чином, національна модель МЗП – це непродуктивна спроба сумістити принципово різні функціональні підходи до мінімальної заробітної плати: як інструменту державного регулювання заробітної плати на всіх рівнях - від національного до локального; як мінімальний базовий рівень доходів; як еталон соціальних виплат. Проте, вказані підходи несумісні, оскільки, наприклад, перший є гарантуванням ціни праці – заробітної плати, а другий - гарантування соціально прийнятного рівня відтворення робочої сили, в основі якого вартість робочої сили. Саме тому, національна модель МЗП внутрішньо суперечлива, а отже, і неефективна.

Висновки та пропозиції. Створення української моделі мінімального гарантування оплати праці на концептуальній основі гарантування вартості робочої сили на наш погляд, має охоплювати наступний комплекс заходів:

По-перше, визначати як основний елемент співставлення не межі малозабезпеченості чи прожиткового мінімуму, а вартості робочої сили. Слід зазначити, що обов'язковість розрахунку вартості робочої сили встановлена в ст. 27 Закону України “Про оплату праці”;

По-друге, здійснити диференціацію ставок МЗП залежно від регіону країни. В цьому випадку національний рівень МЗП - це її середньо регіональний рівень, оскільки в даний час існують значні відмінності у якості

та рівні життя в регіонах, а районні коефіцієнти до заробітної плати не відображають сьогоднішніх відмінностей в умовах відтворювання робочої сили в регіонах.

По-третє, доцільно встановити регіональний рівень МЗП не в абсолютному (грошовому) виразі, а у відсотках до регіональної вартості робочої сили. Додатковими орієнтирами при цьому можуть бути показники регіонального рівня середньої заробітної плати, порівняльний рівень життя різних соціальних груп в даному регіоні, рівень мінімального гарантування, закріплений актами соціального партнерства.

Запропоновані заходи щодо реформуванню вітчизняної моделі МЗП спрямовані на створення об'єктивних умов для ефективної реалізації її головної функції – забезпечення прожиткової заробітної плати, перш за все, для некваліфікованих і низькокваліфікованих працівників, гарантії отримання необхідного для працівника простої праці обсягу матеріальних благ і послуг, достатнього для відтворювання його робочої сили на соціально прийнятному, достатньому рівні.

Літературні джерела.

1. Батура А.В. Особенности реализации воспроизводственной функции заработной платы на современном этапе рыночных преобразований в Украине // ДНУ.– Д., 2004.– №187.– Т.3.– С.588–594.
2. Кроленко А.В. Минимальная зарплата в системе организации оплаты труда в условиях трансформационных преобразований в экономике // Вісник Технологічного університету. Поділля. Економічні науки.– 2003.– №4.– С.174–176.
3. Кір'ян К. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці, 2003р. - №3.
4. Статистичний щорічник Україна в цифрах за 2005р. www.com.ua.
5. Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів України за 2005р. проведений Департаментом регіонального розвитку Міністерства економіки України.