

УДК 331.25+331.2

В. С. ТОЛУБ'ЯК

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Розглянуто заробітну плату як елемент ринку, її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення, визначено негативні наслідки “тіньової” заробітної плати для працюючих громадян.

In this article is considering the salary as market element and its impact on formation of resources of the pension system; is defined the negative tendencies of “shadow salary”.

Ключові слова: заробітна плата, доходи населення, пенсійна система, пенсійне страхування, “тіньова” зарплата, ринкова економіка.

Одним із пріоритетних напрямів державної соціальної політики є виважена політика доходів населення, спрямована на поступове підвищення рівня життя громадян, поліпшення їх добробуту. При цьому повинна постійно підвищувати залежність доходів від трудової діяльності як основного джерела отримання засобів до існування і важливого стимулу розвитку виробництва та підвищення трудової активності громадян. У зв’язку з цим доцільно ширше розглянути економічну категорію “заробітна плата” як основну частку доходів громадян та визначити її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення.

Проблематика заробітної плати в Україні турбує науковців і практиків як у фундаментальних, так і в прикладних напрямах досліджень. Різні точки зору щодо вирішення цієї проблеми та шляхи її розв’язання пропонують Ю. Буряк, П. Матвієнко, Л. Синява, С. Панчишин, М. Савлук, О. Пищуліна, Л. Ільчук та ін. Проте в наукових дослідженнях не розкрито питання впливу заробітної плати на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення.

Метою статті є проведення аналізу впливу заробітної плати на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення.

Термін “заробітна плата” в Законі України “Про оплату праці” визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує робітникovi за виконану ним роботу [1, ст. 1]. Питання організації заробітної плати, формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві. Активізація процесу формування ринкових відносин принципово змінює сутність таких найважливіших економічних категорій та процесів, як оплата праці та формування доходів громадян. Заробітна плата як економічна категорія поєднує інтереси та потреби працівників, роботодавців та держави і є показником добробуту громадян у суспільстві [2, с. 92].

В умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції й виражає ринкову вартість використання найманої праці і є основним доходом населення, основою для нарахування страхових внесків на державне соціальне страхування та джерелом сплати страхових внесків у приватному страхуванні. Таким чином заробітна плата – це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення.

Доходи більшості населення мають прямий зв'язок із зайнятістю. Це випливає із самого визначення: доходи населення є сукупністю грошових і натуральних коштів, отриманих як від трудової, так і нетрудової діяльності (дивіденди, спадщина, виграші тощо) для підтримання фізичного, інтелектуального та морального стану людини на певному рівні [3, с. 50]. У більшості населення розвинутих країн доходи від трудової діяльності становлять 60 – 70 %. Зокрема у Великій Британії – 65 %, Німеччині – 64, Італії – 52, США – 53, Франції – 58, Японії – 69, Росії – 42,9 % [5, с. 8]. В Україні цей показник складає 42 – 44 % (рис. 1). Найвищим він був у 2007 р. – 44,7 %, а у зв'язку з поширенням світової економічної кризи впродовж 2008-2009 рр. знизився до 40,3 %.

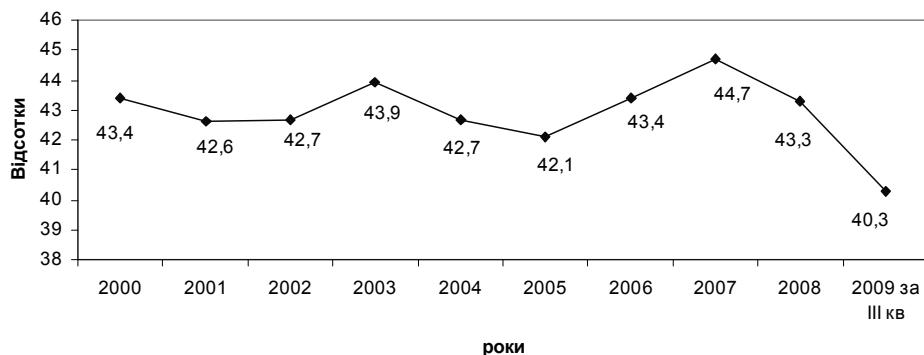


Рис. 1. Частка заробітної плати в загальніх доходах населення (за матеріалами Держкомстату України)

Визначальний вплив на фінансовий стан системи пенсійного забезпечення має база справляння страхових внесків. Передусім це стосується рівня заробітної плати в країні. На початку 1990-х рр. частка заробітної плати в собівартості продукції становила 15 – 24 %, на початку ХХІ ст. – лише 9 – 11 % [6, с. 52]. Значною є різниця в рівні заробітній платі в доларовому еквіваленті в розвинених країнах з ринковою економікою порівняно з Україною. Так, у США зарплата вища від заробітної плати в Україні майже в 12 разів, у Франції, відповідно, 9 разів, у Великобританії та Німеччині – майже у 8 разів [9, с. 2].

Рівень заробітної плати в масштабі національної економіки, як зазначає Ю. П. Буряк [2, с. 92], залежить від таких макроекономічних показників:

- обсягу виробленої галузями продукції;
- співвідношення між проміжним споживанням виробленої галузями продукції і доданою до неї вартістю або валовим внутрішнім продуктом (ВВП);
- розподілу ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії та валовий прибуток;
- чисельність населення та його активної частини, що задіяна в реальній економіці.

У науковій літературі дається визначення номінальної і реальної заробітної плати. Зокрема, номінальна заробітна плата – це сума грошових коштів, що одержуються робітниками за виконання певного обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої ними праці. Реальна заробітна плата являє собою сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, що може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величин номінальної заробітної плати та рівня цін на предмети і послуги. Реальна заробітна плата також залежить від тенденції зростання (зниження) номінальної заробітної плати [2, с. 93]. Отже, вища реальна заробітна плата тим більше коштів залишається у працівника, які він може використати на соціальне страхування, у тому числі і пенсійне. З іншого боку, висока реальна заробітна плата підвищує купівельну спроможність громадян, що, в свою чергу, позитивно впливає на реалізацію товарів і послуг, стимулюючи розвиток підприємств реального сектора економіки.

Упродовж 2000 – 2007 рр. темпи зростання реальної заробітної плати були досить повільними порівняно не тільки з номінальною заробітною платою, а й динамікою індексу споживчих цін (табл. 1). Ці тенденції, за переконанням Л. Синяві [12, с. 173], дають підставу стверджувати, що, незважаючи на існуючу позитивну динаміку, зростання номінальної заробітної плати в Україні, купівельна спроможність громадян, що працюють, щорічно знижується.

Таблиця 1
Динаміка реальної заробітної плати у Україні в 2000 – 2007 рр. порівняної номінальною та індексом споживчих цін (за Держкомстатом України)

Показник	Роки						
	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Індекс реальної заробітної плати, %	99,1	118,2	115,2	123,8	120,3	118,3	112,5
Індекс номінальної заробітної плати, %	129,6	121,0	122,8	127,5	136,7	129,2	129,7
Індекс споживчих цін, %	125,8	99,4	108,2	112,3	110,3	111,6	116,6

У 2009 р. розмір реальної заробітної плати знизився на 9,2 % порівняно з 2008 р. У деяких областях відбулося зниження цього показника у 2009 р. ще більше. Зокрема, у Запорізькій обл. – на 12,6 %, м. Києві – 11,8, Дніпропетровській обл. – 10,9 %. Найменше зниження реальної заробітної плати у 2009 р. спостерігалося в Миколаївській обл. – 4,2 %, Чернівецькій обл. – 4,4, Закарпатській обл. – 4,5, та м. Севастополі – 4,6 % [4].

Важливим показником рівня ефективності виробництва є частка оплати праці у структурі ВВП, і чим вона вища, тим вищим є ступінь мотивації працівників до високоекективної праці. Оскільки праця залишається основою зростання національного багатства й добробуту, то підвищення продуктивності праці – вирішальний чинник зростання ВВП.

Упродовж 2000 – 2004 рр. частка заробітної плати у структурі ВВП в Україні становила 42,3 – 45,6 % (рис. 1), що на 8 – 10 % менше, ніж у високорозвинутих країнах. У 2007 р. вона склали 49,8 %, що на 4,2 % більше порівняно з 2004 р., а у 2008 р. знову зменшилась на 0,8 %. У 2009 р. узв'язку з економічною кризою частка заробітної плати у ВВП знизилася ще на 2,2 %. Тому на сьогодні завдання підвищення частки заробітної плати у структурі ВВП залишається одним із найголовніших завдань уряду.



Рис. 2. Частка заробітної плати у ВВП (за матеріалами Держкомстату України)

Не слід опускати і співвідношення в оплаті праці працівників бюджетного і небюджетного секторів економіки. Установлюючи рівень оплати праці в бюджетному секторі, держава регулює приплив кадрів до нього. Коли рівень оплати в бюджетних галузях є відносно низьким, висококваліфіковані працівники залишають державні підприємства і переходят у підприємства приватного сектора. Проте бюджетна сфера характеризується стабільною зайнятістю, що певною мірою сприяє перерозподілу робочої сили на користь державних підприємств. У свою чергу виплата заробітної плати та сплата страхових внесків на пенсійне забезпечення є теж більш стабільно.

Поряд з розвитком сучасних ринкових відносин, на жаль, розвивається і тіньовий сектор економіки. Тіньові інститути створюються та існують як у державах Європейського Союзу, Російській Федерації, у країнах колишнього соціалістичного табору, так і в Україні. Неформальна зайнятість є істотним джерелом доходів, які, безумовно, допомагають підтримувати рівень життя громадянам, але заможні одержують від такої діяльності більшу вигоду. Відповідно до експертних даних, в Україні понад 70 % неформального доходу мають 20 % заможніх [11, с. 96].

До тіньових відносять ті види діяльності, які не піддаються прямому контролю і спостереженню з боку державних органів влади. З суто фіiscalної точки зору, можна сказати, що це певні відносини, суб'єкти яких отримують прибутки і заробітну плату, що не декларуються, а тому податками не обкладаються, а також не проводиться нарахування та сплата страхових внесків у фонди соціального страхування [8].

Тіньова економіка, а відповідно і заробітна плата, стала звичним для більшості населення явищем. Люди щодня стикаються з тіньовою діяльністю, і вона не викликає практично ніякого осуду суспільства. Це породило певний суспільний парадокс: тіньова економіка та заробітна плата певною мірою перестали бути тіньовими, тобто скованими від суспільства і невідомими йому.

Якоюсь мірою такий період у своєму розвитку пройшли і держави Європейського Союзу. Сьогодні серед тіньових інституцій у державах ЄС діє тіньова заробітна плата (“чорна”, “сіра”), яка негативно впливає на рівень соціальної захищеності населення, у тому числі і пенсійне забезпечення найманых працівників. Відповідно до результатів соціологічного дослідження, зарплата “у конвертах” у 77 країнах ЄС коливається від 1 до 23 %. Кожен двадцятий житель Євросоюзу одержує “сіру” зарплату. У середньому по Євросоюзу показник складає 5 % отримання тіньової заробітної плати [7, с. 26].

Посилаючись на дослідження, зроблені Л. Ільчук, найбільш непрозора для влади система заробітної плати зафіксована в найбіднішій країні Євросоюзу – Румунії, де майже кожна четверта зарплата (23 %) видається “в конверті”. Список продовжують інші члени ЄС і колишні країни соціалістичною табору: Латвія, Болгарія, Литва, Польща, Естонія й Угорщина. Тобто колишні соціалістичні держави є лідерами в ЄС за обсягом виплати зарплат “у конвертах”. З країн Східної Європи середній показник ЄС (5 %) не перевищують тільки Чехія і Словенія (3 і 5 %). З розвинених країн найвищий рівень “сірої” зарплати зафіксовано в Італії (7 %) і Бельгії (6 %). Це значно вище, ніж у Великобританії, Франції, Німеччині, Мальті, Люксембурзі, в яких про отримання грошей “повз касу” заявив усього 1 % працівників.

За інформацією Незалежного фонду дослідження заробітних плат в Україні, 27 % працюючих громадян України залучено до “сірих” та “чорних” зарплатних схем, що значно вище, ніж за показниками в РФ та країнах ЄС. При цьому 9 % з них отримують “чорну” зарплату, тоді як 18 % частину суми отримують офіційно. Крім того, більшість опитаних (83 %) знають, що зарплата “у конвертах” негативно вплине на розмір майбутніх пенсій, а 12 % опитаних просто не враховують такої небезпеки. Серед останніх 19 % респондентів віком від 18 до 24 років не замислюються про соціальне страхування та свою майбутню пенсію [7, с. 26].

Вищепередоване свідчить, що тіньова заробітна плата, яка існує в багатьох країнах світу, де діють більш оптимальні податкові умови та значно вища податкова дисципліна, не тільки і не стільки є викликом надзвичайного податковою навантаження, як це стверджують вітчизняні роботодавці, а має інше підґрунття, в тому числі і отримання надприбутків. Тож, якщо виходити із нескладних математичних розрахунків, керівник “економить” і забирає собі певний відсоток саме із грошей своїх працівників. Адже сплата податку до бюджету і незроблені відрахування до спеціальних фондів – це дохід працівників, який повернеться їм у свій час: наприклад, кошти, перераховані до Пенсійного Фонду, повернуться при виході на пенсію, адже зараз ведеться персоніфікований облік внесків для кожного працюючого, і чим більшими та стабільними будуть ці відрахування сьогодні, тим забезпеченішим і надійнішим буде майбутнє працівника [9].

Основним негативом “тіньової зарплати” є повна відсутність соціальних гарантій, передбачених для працівника: право на відпустку, зокрема додаткову та без збереження зарплати, відпустку на час вагітності та пологів; права на оплату листа непрацездатності; права на достроковий вихід на пенсію тощо. Погоджуючись на отримання заробітної плати в “конвертах”, а це, як правило, молоді люди, що живуть сьогоднішнім днем, намагаються заробити гроші, щоб забезпечити достатній життєвий рівень і часто не задумуються над питанням соціального страхування на випадок старості, яка незворотно наближається. Мається на увазі виконання громадянами роботи без трудової книжки, винагорода за яку отримує в “конверти” та інші подібні випадки, в яких роботодавець і сама особа не сплачують страхові внески, зокрема і на пенсійне забезпечення. Тому сьогодні кожному потрібно задуматись, чи провести страхування і забезпечити собі право соціального захисту, чи не робити цього, а потім “оббивати пороги” кабінетів соціального захисту та Пенсійного фонду, хитрощами вишукувати можливості оформити хоча б мінімальну пенсію.

Важливим питанням при розгляді заробітної плати та її впливу на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення є факт існування заборгованості з її виплати в Україні (рис. 3).



Рис. 3. Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати в Україні (за матеріалами Держкомстату України)

Починаючи з 2002 р., в Україні спостерігається тенденція до різкого зниження заборгованості з виплати заробітної плати, яка на початок 2008 р. склала 668,7 млн грн, що в 7,4 рази менше порівняно з 1 січня 2001 р. В останні два роки, що були охоплені економічною кризою, спостерігається знову зростання заборгованості по виплаті заробітної плати, яка на 1 січня 2010 р. склала 1473,3 млн грн, що в 1,8 рази більше порівняно з 1 січня 2008 р. Зростання

заборгованості із виплати заробітної плати не могло негативно не позначитись і на формуванні фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення, у першу чергу на доходах Пенсійного фонду України, розрив бюджету якого уряд покривав за рахунок коштів державного бюджету для забезпечення стабільності виплати пенсій.

Недержавні пенсійні фонди теж відчули фінансові проблеми. Зокрема, в першому кварталі 2009 р. кількість пенсійних контрактів дещо зменшилася, відбувся незначний витік юридичних (200 суб'єктів) і фізичних осіб (100 осіб) з ринку НПФ [10].

Отже, кошти, які особа може спрямовувати для заощадження на пенсію, є частиною доходу такої особи, який вона вилучає з повсякденного використання. Як правило, особи, які належать до малозабезпечених верств населення, не здатні з об'єктивних причин здійснювати заощадження в таких розмірах, які б могли стати додатковим джерелом існування в старості. Учасники накопичувальних пенсійних систем є переважно представники середнього класу, доходи яких за трудове життя дають змогу робити заощадження та при цьому залишати поточне споживання на належному рівні.

Наведене вище дає підстави зробити такі висновки. У солідарній системі пенсійного забезпечення заробітна плата є похідною для нарахування страхових внесків, а в накопичувальній джерелом їх сплати. Отже, чим вищий розмір заробітної плати, тим більше коштів буде нараховано і сплачено до Пенсійного фонду, а в результаті і вищий розмір пенсії.

Упродовж останніх десяти років заробітна плата в Україні у структурі грошових доходів населення залишалася на низькому, порівняно з економічно розвинутими країнами рівні – 42,6 – 44,0 %, у той час як у країнах ЄС вона складає майже 70 % усіх грошових доходів. Відсутність ефективних механізмів підвищення реальних доходів і збереження низької вартості робочої сили не сприяє виконанню основних функцій заробітної плати (зокрема, мотиваційної та стимулюючої) та призводить до зростання її диференціації між галузями та видами економічної діяльності.

Продовжує зберігатися обмежене втручання держави в систему регулювання оплати праці, за винятком мінімальних державних гарантій і регулювання оплати праці в бюджетній сфері, державних підприємствах та в систему ціноутворення. Це унеможливлює виконання більшості положень Концепції, задекларованих із метою обґрунтування зростання заробітної плати. Легалізація заробітної плати та зниження рівня тіньової економіки, залучення цих активів у легальну економіку країни забезпечить гідне проживання українських громадян та отримання достойних пенсій у похилому віці.

Усі диспропорції, що сьогодні існують, зумовлюють необхідність підвищення державного впливу на регулювання та контроль за системою заробітної плати та дотриманням законодавства в цій сфері з розробкою дієвих законодавчих і нормативних важелів.

Виконання зазначених заходів дасть можливість підвищити доходи населення за рахунок частки заробітної плати, сприятиме розвитку споживчого ринку, зменшить соціальні зобов'язання держави перед громадянами, сприятиме надходженню коштів до соціальних фондів, приведе до формування і зміцнення середнього класу, що для України є важливим на шляху інтеграції у світову економіку.

Перспективним напрямком подальших досліджень у цій сфері може бути розроблення заходів по легалізації заробітної плати, заходів щодо залучення громадян, що отримують недекларовану заробітну плату, до пенсійного страхування.

Література:

1. Закон України “Про заробітну плату”. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
2. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : [навч. посіб.] / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор’єва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : [навч. посіб.] / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
4. В Україні розмір реальної зарплати в 2009 р. знизився на 9,2% / Держкомстат України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Доходи та заощадження в перехідній економіці України / С. Панчишин, М. Савлук ; за заг. ред. С. Панчишина та М. Савлука. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2003. – 406 с.
6. Загальнообов’язкове державне пенсійне страхування : [навч. курс] / [Б. О. Зайчук, О. Б. Зарудний, С. Б. Березіна та ін.]. – К. : НВП “АВТ”, 2004. – 256 с. – (Інтегрований навчально-атестаційний комплекс).
7. Ільчук Л. Оплата праці “у конвертах” та її вплив на пенсійне забезпечення в Україні, досвід країн ЄС / Л. Ільчук // Вісник Пенсійного фонду України. – 2009. – № 1. – С. 25–27.
8. “Конвертизована” зарплата – зло чи благо? – Режим доступу : http://www.rsta.tr.ukrtel.net/Ukraine/News/News_DPA/konvertyvana.htm
9. Матвієнко П. Заробітну плату – на рівень європейських стандартів / П. Матвієнко // Обрій. – 2005. – № 23 (254). – 3 – 9 листопада.
10. Мельничук В. Реформа, яка забезпечить гідну пенсію / В. Мельничук // Уряд. кур’єр. – № 133. – С. 5. – 27 липня.
11. Пищуліна О. М. Диференціація населення за рівнем доходу та ефективність інституційної організації механізмів його перерозподілу в Україні / О. М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2007. – № 2 (3). – С. 92–102.
12. Синява Л. В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л. В. Синява // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. – С. 171–177.

Надійшла до редколегії 09.03.2010 р.