Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників

К. БОНДАРЧУК,
кандидат економічних наук
Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення
Міністерства праці та соціальної політики України
м. Київ

В статті проаналізовано рівень, динаміку оплати праці найманих працівників у галузевому та територіальних розрізах. Обґрунтовано напрями вдосконалення механізму регулювання оплати праці.

В статье проанализированы уровень, динамика оплаты труда наемных работников в отраслевом и территориальном разрезах. Обоснованы направления усовершенствования механизма регулирования оплаты труда.

In the article was analysed dynamics of labour payment of the hired workers in industry and territorial cuts. It was substantinated the directions of payment regulation.

Ключові слова: *заробітна плата, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, наймані працівники, малозабезпеченість, заборгованість з виплати зарплати.*

Актуальність проблеми. Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. При цьому, якщо для найманих працівників вона є основним джерелом доходу, то для роботодавців — це елемент витрат на виробництво, що впливає на конкурентоспроможність продукції, доходи підприємства, прибутки підприємців. Держава впливає на систему оплати праці шляхом встановлення розміру мінімальної зарплати (МЗП), прожиткового мінімуму (ПМ), інших соціальних гарантій; оподаткування доходів працівників; запровадження механізму індексації грошових доходів тощо. Нині через звуження сфери державного втручання в систему регулювання механізму оплати праці неможливе виконання низки задекларованих положень Концепції дальшого регулювання оплати праці в Україні. Це стосується: низького рівня заробітної плати, необґрунтовано високої диференціації в оплаті праці за галузями, посадами, професіями; відсутності нормування праці; існування заборгованості з виплати заробітної плати; виплати заробітної плати працівникам «у конвертах»; недосконалості механізмів формування фондів оплати праці підприємств тощо.

Метою дослідження є визначення основних напрямів удосконалення механізму регулювання оплати праці за результатами аналізу оцінки рівня та динаміки оплати праці найманих працівників протягом 2002–2008 рр.

Виклад матеріалу. У 2008 р. номінальна середньомісячна зарплата в Україні (за даними Держкомстату) збільшилася в 4,8 разу порівняно з 2002 р. і досягла 1806 грн. При цьому витрати на оплату праці у структурі ВВП становили 49,8% та майже 14% — в операційних витратах із реалізованої продукції[1]. У 2008 р. з-поміж видів економічної діяльності найвищою була нарахована середньомісячна заробітна плата працівників авіаційного транспорту (4061 грн), фінансової сфери (3747 грн), державного управління (2581 грн), а найнижчою — у рибальстві, рибництві (913 грн), сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послуг (1076 грн), охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги (1177 грн), лісовому господарстві (1311 грн), освіті (1448 грн)[2]. Розмах варіації середньої заробітної плати за видами економічної діяльності був суттєвим і досяг 1 : 4,4. Оскільки в працівників рибальства, рибництва, сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ними послуг, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, лісового господарства заробітна плата була нижчою від двох прожиткових мінімумів (розмір мінімально необхідний для виконання відтворювальної функції), то вони зі своїми сім'ями потрапили до категорії малозабезпече-

[1] Державний комітет статистики України // htpp: //www.ukrstat/gov/ua.
[2] http://www.confer/org/ua/infozentre/socialaspest.

ного населення. На межі малозабезпеченості перебували і працівники освіти зі своїми сім'ями. Варто нагадати, що відповідно до міжнародних вимог розмір мінімальної зарплати має встановлюватись на рівні 2–2,5 прожиткових мінімуми. Тому нинішня заробітна плата більшості працівників бюджетної сфери, сільського господарства, рибальства, мисливства знецінює працю найманих працівників цих галузей і не виконує ні відтворювальної, ні регулюючої, ні стимулюючої функції. Працівників інших галузей можна віднести до середньозабезпечених, оскільки розміри нарахованої середньомісячної зарплати більше двох, але менше 7 прожиткових мінімумів. Однак цей інтервал надто великий, адже зарплати працівники авіаційного транспорту та фінансової сфери наближаються до межі високого достатку (майже 6 прожиткових мінімумів).

З-поміж адміністративних територій у 2008 р. найвища нарахована середньомісячна зарплата була у працівників м. Києва (3074 грн), Донецької (2015 грн), Дніпропетровської (1876 грн) областей, а найнижча — в працівників Тернопільської (1313 грн), Чернігівської (1370 грн) та Херсонської (1375 грн). Розмах варіації заробітної плати за територіями становив 1 : 2,3. Тобто диференціація зарплат у територіальному розмірі майже вдвічі менша від галузевої. При цьому лише у м. Києві нарахована середньомісячна зарплата становила 4,6 прожиткового мінімуму, що відповідає рівню середнього забезпечення працівника, в Донецькій області цей показник дорівнював 3, у Дніпропетровській, Київській — 2,8, у Запорізькій, як і в середньому по Україні, — 2,7 прожиткового мінімуму. Більш високий рівень заробітної плати на окремих територіях (у м. Києві, Донецькій, Дніпропетровській областях) обумовлений рівнем розвитку економіки, вигіднішою кон'юнктурою на ринку праці. Наприклад, м. Київ є найбільш інвестиційно привабливим, з розвинутим великим, середнім і малим бізнесом, інноваційними робочими місцями та висококваліфікованою робочою силою, а тому — з високим рівнем заробітної плати.

Основними причинами диференціації заробітної плати працівників є відмінності в: розвитку галузей і територій; співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці за професіями, рівнями кваліфікації; прибутковості підприємств; нормативно-правових умовах регулювання оплати праці, що визначаються галузевими угодами, колективними договорами; складності, умовах праці; цінності посади; рівнях компетенції працівників тощо. Нині підприємства самостійно регулюють рівень оплати праці, за винятком розміру МЗП. При цьому на більшості з них нормування праці перебуває на примітивному рівні, оскільки ліквідовані або скорочені служби з нормування, а відповідальність за нормування праці несуть роботодавці, які іноді встановлюють надто високі норми. Для збільшення своїх прибутків підприємці під приводом економічної кризи звільняють працівників, а ті самі обсяги робіт виконує менша чисельність найманих працівників. Як наслідок — підвищується навантаження на працівників, знижуються можливості відтворювальної функції зарплати.

Оплата праці частини найманих працівників здійснюється в межах законодавчо встановлених соціальних стандартів: мінімальної заробітної плати. В 2008 р. частка найманих працівників, яким нарахована зарплата в межах МЗП, порівняно з 2002 р. знизилась удвічі і становила 7,3%, а в межах ПМ — у 3,7 разу й дорівнювала 13,4% (рис.). Хоча ситуація у сфері оплати праці у 2008 р. покращилась, але те, що кожний п'ятий працівник належав до категорії бідних,

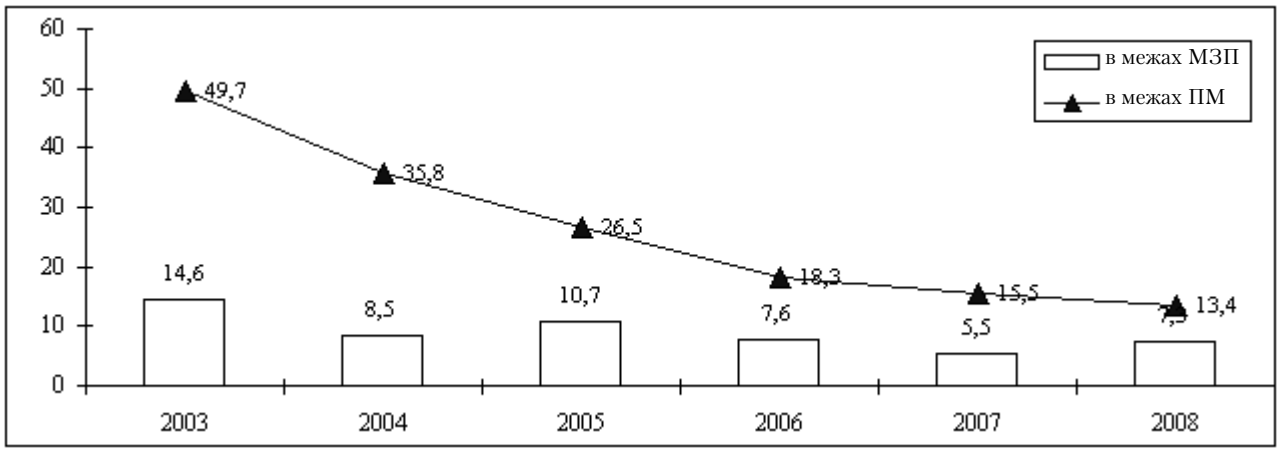

Рис. ***Динаміка питомої ваги працівників, яким нараховано заробітну плату в межах законодавчо встановлених соціальних стандартів****

**Джерело: Праця України. Статистичний збірник. — 2007–2008 рр.*

для яких зарплата не виконувала навіть відтворювальної функції, є загрозою не лише для самих найманих працівників, а й для економіки країни.

Доречно зауважити, що порівняно з економічно розвиненими країнами Євросоюзу розмір МЗП в Україні у десятки разів менший. Зокрема, у 2008 р. він був у 33 рази меншим, ніж у Люксембурзі, в 29 — Великій Британії, 28 — Бельгії, 6 — Естонії, вдвічі меншим, ніж у Болгарії, де найменший розмір МЗП з-поміж усіх країн Євросоюзу[3].

Регулювання розміру МЗП в економічно розвинених країнах ґрунтується на соціальних та економічних критеріях. Соціальними критеріями слугують: потреби працівників та їхніх сімей; вартість життя з урахуванням інфляції; середній рівень зарплати в країні; рівень соціальної допомоги тощо. До економічних відносять: стан та динаміку розвитку економіки країни, обсяги ВВП, продуктивність праці, рентабельність виробництва, фінансову спроможність підприємств, рівень зайнятості і безробіття тощо. Визначена за такими критеріями МЗП забезпечує відтворення не лише самого працівника, а й його утриманців, і є, як правило, більшою за мінімальний споживчий бюджет щонайменше на 25%.

Наприклад, при встановленні та регулюванні розміру МЗП у більшості країн Євросоюзу орієнтуються переважно на рівень та динаміку середньої зарплати. Для цього аналізують співвідношення між мінімальною та середньою зарплатами через індекс Кейтца. Чим більший індекс Кейтца, тим сильніше МЗП впливає на розподіл доходів найманих працівників. Рада Європи оптимальним вважає такий розмір МЗП, який сягає 60–70% середньомісячної зарплати і при цьому становить не менше 2–2,5 прожиткових мінімумів. У Великій Британії, наприклад, це співвідношення становить 6,4 : 1, у Франції — 4,7 : 1, у Латвії, Естонії, Польщі — 2,5 : 1[4], а в Україні у 2008 р. — 0,9 : 1, тобто менше одного прожиткового мінімуму, законодавчо встановленого для працездатних осіб.

У країнах, економіка яких перебуває на етапі ринкової трансформації, в тому числі й в Україні, при визначенні розміру МЗП орієнтуються на прожитковий мінімум, що виконує функцію захисту від бідності. Відповідно до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» прожитковий мінімум визначається як «вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистостей». Фактично, прожитковий мінімум є межею абсолютної бідності. Закон України «Про прожитковий мінімум» передбачає його визначення нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для основних соціальних і демографічних груп населення. Розмір прожиткового мінімуму розраховується і встановлюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення та методики визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення» від 17.05. 2000 р. № 109/95/57.

Відповідно до Закону України «Про прожитковий мінімум» набори продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг для основних соціальних і демографічних груп населення мають переглядатися не рідше одного разу на п'ять років, однак вони не переглядалися з 2000 р. Тому набори продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, що входять до складу теперішнього споживчого кошика, не можна вважати легітимними.

Проведений аналіз показав, що норми, закладені у прожитковий мінімум, не забезпечують багатьох потреб працівників, особливо тих, які зайняті важкою, складною працею, у шкідливих умовах. Нині більшість послуг надається платно. Тому актуалізується проблема щодо включення до складу прожиткового мінімуму мінімальних витрат на послуги охорони здоров'я, освіти, житлово-комунальних послуг, транспорту, зв'язку, які постійно дорожчають. Нинішній розмір прожиткового мінімуму не враховує низки життєво необхідних витрат громадян: на будівництво чи купівлю житла, його оренду, оздоровлення й утримання дітей у дошкільних закладах, навчання у професійних закладах тощо. Разом з тим, через недосконаліть методики формування прожиткового мінімуму не враховуються регіональні відмінності в цінах на продовольчі та непродовольчі товари, послуги, тобто реальний прожитковий мінімум для територій. У структурі кошика для працездатних осіб не передбачена сплата прибуткового податку з фізичних осіб, на який припадає значна частина доходів. Недосконаліть методології формування складу споживчого кошика призводить до того, що його структура не відображає реальних фізіологічних, соціальних, культурних потреб пра-

[3] http://www.confer/org/ua/infozentre/socialaspest.

[4] Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС). — Науковий звіт: Міжнародна організація праці. — К. : — 2008. — 301 с.

Таблиця

Динаміка заробітної плати по відношенню до соціальних стандартів у 2002–2008 р.

(на кінець року)

Рік	Середня зарплата, грн	Індекс Кейтца, %	Питома вага МЗП у ПМ, %
2002	376,4	40,5	41,8
2003	462,3	40,4	51,2
2004	589,6	35,7	54,4
2005	806,2	37,2	66,3
2006	1041,0	31,9	65,7
2007	1351,0	34,0	81,0
2008	1806,0	33,5	90,4

цівників та їхніх сімей. Тому існують розбіжності між двома споживчими кошиками — офіційним, на підставі якого здійснюються розрахунки прожиткового мінімуму для різних соціальних і демографічних груп, та фактичним, що відображає реальну вартість життя різних соціальних і демографічних груп громадян у територіальному розрізі.

На виконання Закону України «Про прожитковий мінімум» (ст. 3) Міністерство праці та соціальної політики України на засіданні Кабінету Міністрів від 25.02.2009 р. відповідним урядовим розпорядженням (протокол № 13) затвердило експертну комісію з проведення науково-громадської експертизи щодо формування нових наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг для встановлення прожиткового мінімуму, до якої входять представники всіх сторін соціального партнерства. Можна сподіватись, що при формуванні складу споживчого кошика та визначенні розміру прожиткового мінімуму будуть враховані зміни, що відбулися за останні 10 років, і він реально відображатиме фізіологічні, соціальні, культурні потреби різних категорій громадян.

Порівняльний аналіз динаміки заробітної плати та соціальних гарантій в Україні протягом 2002–2008 рр. показав, що незважаючи на те, що середньомісячна зарплата зросла в 4,8 разу, а МЗП — у 4 рази, прожитковий мінімум для працездатних осіб збільшився в 1,8 разу, а відношення середньомісячної зарплати до прожиткового мінімуму — у 2,6 разу, питома вага МЗП у прожитковому мінімумі збільшилася у 2,2 разу й досягла 90,4%, допомога по безробіттю — 85,4% прожиткового мінімуму, однак індекс Кейтца знизився з 40,5% до 33,5%, або на 7 в. п. (таблиця). Але варто зауважити, що темпи зростання МЗП відстають від динаміки прожиткового мінімуму: прожитковий мінімум визначається в цінах за минулий період, а МЗП, яка має з ним узгоджуватися, встановлюється на майбутній період. Тому актуалізується проблема коригування та індексації зарплати.

Для підвищення рівня соціального захисту громадян України в період фінансово-економічної кризи 20.10.2009 р. за № 4762 Верховна Рада ухвалила Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати у 2010 році», згідно з яким прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць встановлено у розмірах: з 1 листопада 2009 р. — 701 грн, з 1 січня 2010 р. — 825 грн, з 1 квітня — 839 грн, з 1 липня — 843 грн, з 1 жовтня — 861 грн, з 1 грудня — 875 грн. Відповідно підвищилися розміри прожиткових мінімумів і для представників основних соціальних і демографічних груп населення. Розмір мінімальної заробітної плати з 1 листопада 2009 р. — 744 грн, з 1 січня 2010 р. — 869 грн, з 1 квітня — 884 грн, з 1 липня — 888 грн, з 1 жовтня — 907 грн, з 1 грудня — 922 грн.

У цьому зв'язку варто згадати про досвід інших країн. Наприклад, однією з умов вступу до Євросоюзу Греції, Португалії, Іспанії було підвищення МЗП до 500–700 дол. США. Це було виконано. Як наслідок — рівень безробіття в них досяг 25%, але зайняті працівники одержували гідну зарплату. Нині безробіття в цих країнах не перевищує 8%. Це свідчить про те, що при різкому підвищенні розміру МЗП існує ризик зростання рівня безробіття. Водночас, незважаючи на кризу, уряд США з 24 липня 2009 р. підвищив мінімальну зарплату з 6,55 до 7,25 дол. за годину[5]. Тобто вирішення проблем у сфері праці залежить від стану та перспектив розвитку економіки країни, відношення до них уряду.

[5] Роик В. Минимальная заработная плата — основной инструмент регулирования доходов россиян / В. Роик // Человек и труд. — 2009. — № 6. — С. 22–28.

За нинішніх умов різке підвищення розмірів соціальних стандартів в Україні може призвести до збільшення витрат на робочу силу, і роботодавці вивільнятимуть найманих працівників. Як наслідок — зросте рівень безробіття. Для недопущення негативних наслідків, зокрема збільшення рівня безробіття, підвищення розмірів соціальних стандартів, МЗП в Україні, на нашу думку, має бути економічно обґрунтованим і враховувати рівні зайнятості та безробіття, прогнозований розмір ВВП, динаміку середньомісячної заробітної плати, індекси цін на споживчі товари та послуги тощо.

Отже, хоча в Україні ратифікована Конвенція МОП № 131 «Про мінімальну заробітну плату», внесені зміни до Закону України «Про оплату праці», Кодексу законів про працю й інших, проблеми щодо встановлення й регулювання розміру МЗП в Україні поки що не розв'язані.

В Україні поширена практика виплати заробітної плати працівникам «у конвертах», що, з одного боку, суттєво зменшує податкові надходження до бюджетів усіх рівнів та соціальних фондів, а з другого — знижує рівень майбутнього пенсійного забезпечення працівників, їхнього соціального захисту на випадок безробіття, захворювання, травмування, інвалідності тощо. Тому потребує розв'язання проблема зниження рівня тінізації трудових доходів економічно активного населення. Водночас спостерігається таке негативне явище, як заборгованість із виплати заробітної плати найманим працівникам, що знецінює заробітну плату. В результаті порушуються права працівників, норми міжнародного права, зокрема Конвенції 95 «Про захист заробітної плати». Хоча протягом 2002–2007 рр. в Україні (за даними Держкомстату) відбулося зниження заборгованості із виплати заробітної плати у 4 рази, але станом на 01.01.2009 р. вона збільшилася в 1,8 разу й досягла 1188,7 млн грн.

Незважаючи на зростання середньомісячної зарплати, в Україні поширена бідність працюючого населення. Низька питома вага заробітної плати у структурі ВВП (до 50%) та в операційних витратах із реалізованої продукції, яка на третину менша, ніж в економічно розвинених країнах (40–45%), є причиною бідності до 72% працівників (станом на початок 2009 р.), значної диференціації зарплати за галузями економіки, територіями. Негативно впливає на соціально-економічний захист найманих працівників виплата зарплати «у конвертах», наявність заборгованості з її виплати. Необґрунтоване вивільнення найманих працівників через бажання роботодавців збільшити свої прибутки призводить до зростання рівня експлуатації.

Через недосконалу методологію визначення прожиткового мінімуму мінімальна зарплата не стала дієвим інструментом регулювання оплати праці найманих працівників. Малий розмір МЗП в Україні не відповідає вимогам Європейської соціальної хартії. Тому для більшості найманих працівників заробітна плата не виконує ні відтворювальної, ні стимулюючої, ні регулюючої функцій.

З метою підвищення рівня заробітної плати необхідно, насамперед, розробити й запровадити «Концепцію гідної праці», вдосконалити механізм регулювання оплати праці найманих працівників. Для цього потрібно реалізувати комплекс послідовних, взаємоузгоджених з іншими складовими реформування економіки заходів, зокрема інвестиційної, податкової, фінансово-кредитної, бюджетної політики, вдосконалити системи соціального страхування, соціального забезпечення, соціальної допомоги. Механізм захисту заробітної плати найманих працівників повинен реалізуватись шляхом залучення як ринкових, так і державних й договірних механізмів. Державне регулювання має здійснюватись через прямий та опосередкований вплив. Критеріями регулювання доходів, заробітної плати найманих працівників мають бути: розміри прожиткового мінімуму та МЗП, співвідношення МЗП й середньомісячної зарплати (індекс Кейтца), яке за кілька років потрібно довести до 60%, обґрунтована диференціація оплати праці працівників за посадами, кваліфікаціями, професіями у різних галузях економіки.

Оскільки підвищення рівня заробітної плати найманих працівників залежить від стану та динаміки розвитку економіки, обсягів ВВП, продуктивності праці, то державні органи влади мають сприяти: проведенню ефективної структурної перебудови економіки, реструктуризації, модернізації підприємств; збільшенню обсягів виробництва продукції шляхом запровадження інновацій, новітньої техніки, технологій; зростанню конкурентоспроможності вітчизняної промислової, сільськогосподарської продукції; просуванню та захисту вітчизняної продукції на міжнародні ринки; збільшенню кількості державних замовлень на виготовлення продукції вітчизняними підприємствами; формуванню вітчизняних виробничо-перероблюваних комплексів для задоволення потреб ринку в певних видах продукції тощо.

Потрібно посилити державний вплив на правові, організаційні, податкові, інформаційні складові регулювання системи оплати праці. Зокрема, для вдосконалення законодавчої бази необхідно внести зміни і доповнення до Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», Кодексу законів про працю України, Кримінального кодексу України, Кодексу України про адміністративні правопорушення» й інших, а також розробити й ухвалити закон України «Про соціальне партнерство».

Як вже зазначалось, однією з вагомих причин незадовільного рівня оплати праці найманих працівників

ників є малий розмір МЗП, що ґрунтується на заниженому прожитковому мінімумі, який визначається складом споживчого кошика. Тому, насамперед, потрібно вдосконалити методологію формування та оптимізувати склад споживчого кошика з урахуванням сучасних потреб людини, визначити реальний прожитковий мінімум (за умов економічного зростання — мінімальний споживчий бюджет). Прожитковий мінімум має визначатись на підставі результатів моніторингу, аналізу й прогнозу структури реального споживчого кошика, що охоплюватиме витрати громадян на охорону здоров'я, освіту (загальну, професійну), транспорт, зв'язок, послуги ЖКГ, будівництво чи оренду житла, прибутковий податок з фізичних осіб тощо. Це відповідатиме принципам формування прожиткового мінімуму, визначеним Законом України «Про прожитковий мінімум», міжнародним стандартам, встановленим Конвенцією МОП № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики».

Водночас потрібно розробити і запровадити методику розрахунку регіональних прожиткових мінімумів, які через коефіцієнти регіональних цін на встановлені набори продовольчих, непродовольчих товарів та послуг дозволяли б обґрунтовано коригувати загальнодержавний рівень прожиткового мінімуму.

Зауважимо, що нині дискутується проблема про доцільність використання прожиткового мінімуму для розрахунку МЗП. На нашу думку, для цього треба використовувати вартість мінімального споживчого бюджету, котрий охоплює ширший набір матеріальних, культурних благ порівняно з прожитковим мінімумом. Підвищення розміру МЗП до мінімального споживчого бюджету сприятиме більш повному задоволенню потреб людини, збільшенню доходів та сукупного споживчого попиту населення, внаслідок чого стимулюватиметься зростання обсягів виробництва продукції.

Встановлення розміру МЗП потрібно починати із загальнодержавного рівня (зі щорічним затвердженням в бюджеті України). Він має узгоджуватись із профспілками та відображатись у Генеральній угоді. В галузевих угодах за участю соціальних партнерів слід визначати МЗП за видами економічної діяльності, які не мають бути нижчими загальнодержавного рівня. А на мікрорівні — надати право підприємствам самостійно через колективні договори коригувати розмір МЗП, який не може бути нижчим від загальнодержавного/галузевого. При формуванні положень колективних договорів, що стосуються регулювання розміру МЗП, необхідно враховувати стан, динаміку, перспективи соціально-економічного, фінансового розвитку підприємства, конкурентоспроможність продукції, рентабельність виробництва, ризики, пов'язані з обмеженими фінансовими можливостями. При цьому не слід допускати руйнації міжкваліфікаційних, міжпосадових співвідношень в оплаті праці, оскільки це може призвести до зрівнялівки й матиме негативний, дестимулюючий вплив на персонал підприємства. Підвищення розміру МЗП найманим працівникам галузей бюджетної сфери потрібно забезпечувати шляхом збільшення видатків з бюджетів різних рівнів.

При коригуванні розміру МЗП необхідно враховувати розміри регіонального прожиткового мінімуму та середньомісячної зарплати в регіоні. Враховуючи орієнтацію України на побудову соціальної держави, інтеграцію з економічно розвинутими країнами, індекс Кейтца доцільно довести до європейських стандартів (МЗП має досягти 60–70% середньомісячної зарплати, а її розмір дорівнювати 2–2,5 прожитковим мінімумам).

Для захисту низькооплачуваних категорій найманих працівників, середньомісячна заробітна плата яких не перевищує 1,5 прожиткового мінімуму, слід внести зміни до податкового законодавства щодо податкової соціальної пільги. При встановленні податкової соціальної пільги, що визначається неоподатковуваним мінімумом, необхідно дотримуватись принципу, за яким податки мають сплачуватись з тієї частини доходів платника, що залишаються після забезпечення основних потреб найманого працівника та його сім'ї. Податкову соціальну пільгу доцільно встановити на рівні 1,5 прожиткового мінімуму. Водночас потрібно запровадити прогресивну шкалу оподаткування, щоб ставка оподаткування залежала від величини доходу.

Одним із засобів державного регулювання оплати праці має бути запровадження погодинної оплати праці. Застосування такої системи оплати праці вимагає правового захисту працівників, зайнятих на умовах погодинної оплати, та погодинного обліку їхнього робочого часу.

Потрібно підвищити відповідальність роботодавців за несвоєчасну, не в повному обсязі виплату заробітної плати найманим працівникам. Для посилення захисту прав працівників у сфері заробітної плати в законодавстві України необхідно враховувати норми Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.) та положень Рекомендації МОП № 180 щодо надання привілеїв у задоволенні вимог працівників підприємцями або за допомогою гарантійних установ. Виплата заборгованості із заробітної плати має бути законодавчо визначена позачерговою порівняно з іншими виплатами, як цього вимагають міжнародні норми щодо цих виплат, а саме Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.). Тому необхідно внести відповідні зміни і доповнення до законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори й угоди».

Для забезпечення соціальних прав громадян та дотримання державних соціальних гарантій, а також стабілізації цінової ситуації на споживчому ринку слід затвердити перелік споживчих товарів, на які встановлюватимуться державні фіксовані ціни. Разом з тим, для оперативного аналізу цінової ситуації на споживчому ринку та реалізації відповідних заходів необхідно здійснювати постійний моніторинг цін на такі товари.

Таким чином, соціально-економічний захист найманих працівників має здійснюватись через механізм регулювання заробітної плати, що ґрунтуватиметься на сучасній концепції гідної праці, новітніх теоретико-методологічних розробках, методах і враховуватиме перспективи соціально-економічного розвитку суспільства. Для його запровадження потрібно вдосконалити законодавчу, нормативно-правову базу, фінансово-інвестиційні й організаційно-економічні важелі, соціально-економічні стандарти.

Законодавча, нормативно-правова база має забезпечувати вдосконалення регуляторів щодо створення сприятливих, безпечних умов праці та гідної її оплати, встановлення економічно обґрунтованого розміру МЗП, прожиткового мінімуму, оподаткування, кредитування, індексації доходів, цін на споживчі товари та послуги тощо. Фінансово-інвестиційні важелі мають сприяти розвитку економіки шляхом запровадження інновацій, новітньої техніки і технологій, підвищення продуктивності, якості праці. Для підтримки вітчизняних промислових, сільськогосподарських підприємств, галузей транспорту та будівництва (всього реального сектора) необхідно збільшити кількість та обсяги державних замовлень на виробництво продукції. Важливими є фінансова, кредитна підтримка, інвестиції для розвитку малого та середнього бізнесу. Соціально-економічні стандарти покликані забезпечувати економічну обґрунтованість у сфері оплати праці; дотримання соціальних прав, нормативів, гарантій; доступність і прозорість при нарахуванні зарплати; своєчасну і в повному обсязі виплату працівникам гідної зарплати. Організаційно-економічні важелі мають сприяти розробленню сучасних новітніх концепцій, методології, програм, методів щодо умов, оплати праці, цін на споживчі товари і послуги, індикативного планування, інформаційного забезпечення, підвищення ефективності виробництва й продуктивності праці, регулювання МЗП тощо.

Висновки. Невисока питома вага заробітної плати у структурі ВВП та в операційних витратах із реалізованої продукції свідчить про знецінення праці найманих працівників, що знижує мотивацію до трудової діяльності, є причиною бідності значної частини (до 72% станом на початок 2009 р.) працівників України.

Зростання номінальної зарплати економічно активного населення супроводжується високою диференціацією її розмірів за галузями, посадами, професіями.

Виплата працівникам заробітної плати «у конвертах» не лише суттєво зменшує податкові надходження до бюджетів усіх рівнів, пенсійного та соціальних фондів, а й знижує рівень майбутнього пенсійного забезпечення, соціального захисту населення.

Заборгованість із заробітної плати найманим працівникам та її зростання знижує мотивацію до праці, призводить до зниження купівельної спроможності населення та зростання бідності.

Вагомою причиною низького рівня заробітної плати найманих працівників є малий розмір МЗП України, що не досягає й одного прожиткового мінімуму, коли відповідно до вимог Європейської соціальної хартії він має становити 2–2,5 прожиткових мінімуми і 60% середньомісячної зарплати.

Соціально-економічний захист найманих працівників має здійснюватись через механізм регулювання заробітної плати, що ґрунтуватиметься на сучасній концепції гідної праці, новітніх теоретико-методологічних розробках, методах і враховуватиме перспективи соціально-економічного розвитку суспільства. Для ефективності такого захисту необхідно вдосконалити законодавчу, нормативно-правову базу, фінансово-інвестиційні важелі, соціально-економічні стандарти, організаційно-економічні важелі у сфері праці. Цей механізм має сприяти доведенню питомої ваги оплати праці до 60% у структурі ВВП і 40% — в операційних витратах з реалізованої продукції. З метою встановлення економічно обґрунтованого розміру МЗП розмір прожиткового мінімуму має базуватися на скоригованому, розширеному складі споживчого кошика, який забезпечуватиме задоволення реальних фізіологічних, соціальних, культурних потреб працівників.