

УДК 338.246.2

С.О. Цимбалюк, канд. екон. наук

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна

**ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА
МАКРОРІВНІ В УКРАЇНІ****С.А. Цимбалюк**, канд. екон. наук

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, г. Киев, Украина

**ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА
МАКРОУРОВНЕ В УКРАИНЕ****S.O. Tsybalyuk**, Candidate of Economic Sciences

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine

**THE FORMATION AND REALIZATION OF THE COMPENSATION POLICY AT
THE STATE LEVEL IN UKRAINE**

Стаття містить концептуальні положення щодо формування компенсаційної політики на державному рівні в Україні. Здійснено аналіз прямих та непрямих методів впливу держави на формування компенсаційної політики. Досліджено основні проблеми щодо визначення мінімальної заробітної плати, оподаткування доходів працівників, процедури індексації заробітної плати та тарифікації праці. Обґрунтовано напрями посилення участі держави у формуванні компенсаційної політики. Одним з важливих напрямів є організація перспективних наукових досліджень та розроблення науково-методичних рекомендацій щодо проектування різних складових компенсаційного пакета.

Ключові слова: компенсації, винагорода, компенсаційний пакет, компенсаційна політика, прямі методи впливу держави, непрямі методи впливу держави.

Статья содержит концептуальные положения по формированию компенсационной политики на государственном уровне в Украине. Осуществлен анализ прямых и косвенных методов воздействия государства на формирование компенсационной политики. Исследованы основные проблемы, касающиеся определения минимальной заработной платы, налогообложения доходов работников, процедуры индексации заработной платы и тарификации труда. Обоснованы направления повышения роли государства в формировании компенсационной политики. Одним из важных направлений является организация перспективных научных исследований и разработка научно-методических рекомендаций по проектированию различных составляющих компенсационного пакета.

Ключевые слова: компенсации, вознаграждение, компенсационный пакет, компенсационная политика, прямые методы влияния государства, косвенные методы влияния государства.

The article contains the conceptual principles regarding the formation of the compensation policy at the state level in Ukraine. The analysis of direct and indirect methods of state influence the formation of the compensation policy was done. The basic problems regarding the definition of the minimum wage, taxation of labour income, procedure of the indexation of wages and job evaluation were investigated. The directions of increasing of state influence the formation of the compensation policy are substantiated. One of the important directions is the organization of advanced researches and development of scientific and methodological recommendations for the designing of different components of the compensation package.

Key words: compensation, reward, compensation package, compensation policy, direct methods of state influence, indirect methods of state influence.

Постановка проблеми. Теоретичні та прикладні аспекти мотивації персоналу за рахунок формування ефективної, конкурентної компенсаційної політики набувають важливого значення в умовах посилення конкуренції, нестійкого фінансового стану, постійних кризових явищ і трансформаційних процесів, що відбуваються в економічній та соціально-трудої сферах.

Питання надання найманим працівникам компенсацій є одним з найбільш хворобливих для України. З-поміж актуальних проблем треба взяти до уваги низький рівень винагороди, що вказує на низьку відтворювальну її функцію; тінізацію виплат і винагород; порушення підприємствами законодавства у сфері оплати праці; незадовільну диференціацію винагороди за працю; брак методичних рекомендацій щодо проведення тарифікаційних процедур, а відтак і відсутність у багатьох випадках узгодження розмірів винагороди за працю зі складністю функцій і обов'язків, які виконують працівники, рівнем їхньої кваліфікації; не врахування системами оплати праці індивідуальних результатів праці чи внеску працівників у колективні результати, що викликає у них відчуття несправедливості та ін. Наявність зазначених проблем вказує на відсутність ефективного механізму формування компенсаційної політики на різних її рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням формування системи винагород, компенсацій та організації заробітної плати присвячено чимало досліджень зарубіжних і вітчизняних науковців. З-поміж зарубіжних авторів, які займалися дослідженням теоретичних і прикладних аспектів формування системи винагород і компенсацій, треба виокремити М. Армстронга, Дж. Мілковича, Е. Лоулер, Дж. Ньюман, Т. Стівенс, Дж. Тропмена, Р. Хендерсона, М. Хемел, Р. Хенімена та ін. Теоретики і практики західного компенсаційного менеджменту пропонують власні підходи до формування системи компенсацій, винагород, ураховуючи законодавство своїх країн і практику формування системи винагород (компенсацій), що склалася на державному і локальному рівнях.

Різні теоретичні та прикладні аспекти організації заробітної плати викладено в працях вітчизняних і російських учених: Л. Абалкіна, І. Алієва, Л. Бабиніної, Н. Волгіна, Б. Генкіна, В. Гімпельсона, Н. Горелова, В. Данюка, Т. Кир'ян, Ю. Кокіна, Р. Колосової, А. Колота, Г. Кулікова, В. Лагутіна, Е. Лібанової, Н. Лук'янченко, Б. Мазманової, Ю. Одегова, І. Петрової, А. Рофе, Г. Слезінгера, М. Сорокіної, Р. Яковлева та ін. Учені займалися дослідженням і розробленням пропозицій щодо вдосконалення організації заробітної плати на основі поліпшення державного, договірної регулювання заробітної плати, зокрема й у бюджетному секторі економіки, оптимізації структури заробітної плати, вдосконалення нормування праці та тарифних умов оплати праці, посилення індивідуалізації заробітної плати тощо.

Що стосується компенсаційної моделі оплати праці, то окремі російські науковці (І. Алієв, С. Бабін, С. Бабіна, Л. Бабиніна, Н. Горелов, І. Поварич, А. Федченко та ін.) займалися дослідженням сутності, структури і технології розроблення компенсаційного пакета, формування соціального пакета як важливої складової системи компенсацій.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. На відміну від російських колег, вітчизняні науковці взагалі майже не досліджують питання формування компенсаційної політики, остерігаються вживати терміни «компенсаційний пакет» і «соціальний пакет», або ж якщо і вживають поняття «компенсації», то зазвичай у вузькому, традиційному розумінні.

За результатами проведеного нами аналізу наукових праць також можемо зробити висновок, що простежується брак теоретико-методологічних і прикладних досліджень питань формування компенсаційної політики, аналізу участі різних інститутів у цьому процесі, зокрема державних, наукових інститутів, інституту соціального партнерства.

Актуальними залишаються питання, пов'язані із забезпеченням об'єктивної диференціації винагороди за працю, розробленням оптимальних співвідношень в оплаті праці працівників різних професійних і кваліфікаційних груп, оптимізації структури сукупної винагороди (компенсації); посиленням гнучкості та індивідуалізації винагороди; вдосконаленням методичного забезпечення щодо формування тарифних умов оплати праці тощо.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз процесу формування та реалізації компенсаційної політики на макrorівні за участю державних інститутів.

Виклад основного матеріалу. Механізм формування компенсаційної політики є процесом вироблення (визначення) правил, норм, зокрема й законодавчих, положень, інструкцій, рекомендацій і процедур щодо регламентування діяльності різних суб'єктів управління на різних рівнях (національному, галузевому, територіальному, локальному, особистісному), стосовно визначення набору компенсацій, їх розміру та порядку надання найманим працівникам з метою досягнення певних цілей і вирішення відповідних завдань.

Визначення структури та змісту пакета компенсацій, розміру та порядку виплати різних винагород здійснюється за участю державних інститутів. При цьому важливим є

досягнення балансу між дією ринкових важелів та мірою впливу держави на обсяг, структуру пакета компенсацій, розмір окремих виплат. Формування ринкової ставки під впливом кон'юнктури ринку праці відіграє важливу роль у визначенні розміру винагороди за працю. Разом з тим формування компенсаційної політики не може бути стихійним процесом і потребує участі різних суб'єктів, зокрема й державних інститутів. Крім того, модель попиту та пропозиції спрацьовує лише за умов вільної конкуренції, якої в реальності існувати не може.

Сфера і зміст участі державних інститутів у формуванні компенсаційної політики визначаються українським законодавством. Закон України «Про оплату праці» розмежовує сферу державного та колективно-договірного регулювання оплати праці як однієї з основних складових системи компенсацій. Треба також зазначити, що участь держави у формуванні компенсаційної політики має відмінності щодо підприємств, установ, закладів і організацій бюджетного та небюджетного секторів економіки.

Можна виокремити *прямі та непрямі методи впливу державних інститутів на компенсаційну політику та участі у її формуванні*.

Прямі методи передбачають встановлення норм щодо розміру та порядку виплати окремих компенсацій, що є обов'язковими для підприємств. До прямих методів також належить оподаткування доходів працівників, визначення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, визначення умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, що фінансуються чи дотуються з бюджету (ст. 8 Закону України «Про оплату праці»).

Прямі методи участі держави у формуванні компенсаційної політики передбачають ухвалення нормативно-правових документів: законів, положень, правил, інструкцій, довідників, затверджених постановами, указами й розпорядженнями Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, інших органів державного управління.

До основних законодавчих актів, що регламентують питання надання працівникам компенсацій, зокрема оплати праці, належать: КЗпП України від 10.12.1971 р. № 322-VIII; Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР; Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII; Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 р. № 2017-III; Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР; Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» у редакції від 06.02.2003 р. № 491-IV; Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-III та ін.

Питання надання працівникам компенсацій регламентують також акти Кабінету Міністрів України, зокрема Постанови Кабінету Міністрів України: «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі» від 05.05.2010 р. № 330; «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17.07.2003 р. № 1078; «Про затвердження Положення проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» від 21.02.2001 р. № 159; «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.1997 р. № 695 та ін.

Україною також ратифіковано Європейську соціальну хартію та деякі конвенції МОП, які є частиною національного законодавства: Конвенцію МОП № 95 «Про захист заробітної плати», Конвенцію МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жі-

нок за рівноцінну працю», Конвенцію МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» та ін.

Прямими методами держава впливає лише на базовий пакет компенсацій, який містить виплати та винагороди обов'язкового характеру: основну заробітну плату; доплати до основної заробітної плати обов'язкового характеру; виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати; компенсацію втрати частини заробітної плати у разі порушення термінів її виплати; оплату щорічних відпусток; оплату простоїв не з вини працівника та інші виплати за невідпрацьований час тощо.

Вплив (прямий) держави на визначення розміру основної заробітної плати поширюється на установлення розміру мінімальної заробітної плати (далі – МЗП), а також норм щодо: оплати праці у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу (ст. 114 КЗпП України); оплати праці у разі тимчасового переведення працівника на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю (ст. 33 КЗпП України); оплати праці у разі невиконання норм виробітку не з вини працівника (ст. 111 КЗпП України); оплати праці у разі вироблення продукції, що виявилася браком не з вини працівника (ст. 112 КЗпП України); оплати праці у разі виконання робіт різної кваліфікації (ст. 104 КЗпП України); оплати праці за час перебування у відраженні (ст. 121 КЗпП України) та ін.

Одним з основних напрямів державного впливу на формування компенсаційної політики є **визначення та гарантування мінімального її рівня**. Відповідно до ст. 95 КЗпП України МЗП – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче за який не може оплачуватися виконана працівником місячна, погодинна норма праці (обсяг робіт).

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про оплату праці» розмір МЗП визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Зазначені чинники корелюють із факторами, які потрібно враховувати під час визначення рівня МЗП, що визначені ратифікованою Україною Конвенцією МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються». Згідно зі ст. 3 цієї Конвенції до таких факторів належать: потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; економічні фактори, зокрема необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Одним з **позитивних кроків у напрямі забезпечення дієвості в Україні соціальних стандартів** було встановлення, починаючи з 01.11.2009 р., МЗП на рівні прожиткового мінімуму, визначеного для працездатних осіб. Разом з тим цей крок суттєво не позначився на матеріальному добробуті переважної більшості найманих працівників й МЗП, на думку багатьох аналітиків, на сьогодні не є дієвим соціальним стандартом й не виконує функцій, які належить їй виконувати.

Дослідження ролі МЗП в оплаті праці та порядку її визначення дало змогу виявити такі найсуттєвіші проблеми.

По-перше, розмір МЗП ґрунтується на рівні заниженого розміру прожиткового мінімуму і не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили найманого працівника. Порядок установлення прожиткового мінімуму регламентований Законом України

«Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 № 966-XIV. Набір продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг для основних соціальних і демографічних груп населення, зокрема й населення працездатного віку, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 р. № 656.

Треба зазначити, що такий набір не переглядався з часу затвердження Кабінетом Міністрів України і є досить звуженим, зокрема не включає витрати на навчання, лікування, оздоровлення, відпочинок тощо. Навіть набір продовольчих і непродовольчих товарів не відображає реальних потреб людини й не забезпечує простого відтворення робочої сили, тобто здатності найманого працівника до праці.

По-друге, суттєвим недоліком визначення розміру МЗП є не врахування витрат на утримання, навчання непрацездатних членів родини. Такі витрати, як ми вже зазначали, передбачено ст. 3 Конвенції МОП № 131. Відповідну норму також містить ст. 9 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою розмір МЗП визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей.

По-третє, українським законодавством не конкретизовано відсоток перевищення МЗП прожиткового мінімуму. Стаття 9 Закону України «Про оплату праці» зазначено лише, що МЗП встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Це означає, що вітчизняне законодавство допускає встановлення МЗП на рівні прожиткового мінімуму.

Разом з тим згідно з вимогами МОП МЗП має бути більша від прожиткового мінімуму на 25 %, щоб гарантувати біологічне існування і непрацездатних членів родин. У країнах з розвиненою економікою це співвідношення дорівнює 2 або 3 до 1 [1, с. 113].

По-четверте, розмір МЗП не достатньо узгоджується з рівнем середньої заробітної плати в країні, незважаючи на наявність відповідних норм у Конвенції МОП № 131 та Законі України «Про оплату праці».

Динаміку розміру МЗП станом на 1 січня відповідного року, розміру середньомісячної заробітної плати в економіці України загалом та індексу Кейтца впродовж 1998-2012 рр. наведено на рис.

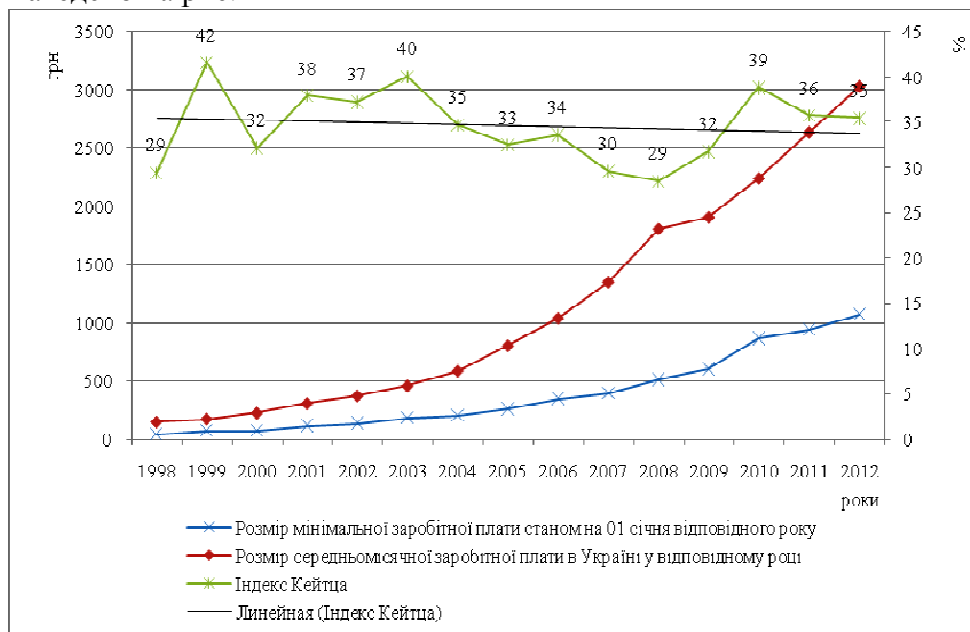


Рис. Динаміка розміру МЗП станом на 1 січня відповідного року, розміру середньомісячної заробітної плати в економіці України та індексу Кейтца впродовж 1998-2012 рр.

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України (офіційний веб-сайт <http://ukrstat.gov.ua>).

Впродовж досліджуваного періоду найбільший розмір індексу Кейтца зафіксовано у 1999 р.: 42 %. Для порівняння: рекомендоване значення цього показника МОП становить 50 %, а Європейським Союзом – 60 % [2]. Зазначені нормативи в Україні не виконуються й відповідно частка МЗП у середній заробітній платі є суттєво заниженою. До того ж зображена на рис. 1 лінія тренду показує, що незважаючи на постійні коливання індексу Кейтца впродовж 1998-2012 рр., він має тенденцію до зменшення, що негативно характеризує компенсаційну політику в Україні.

По-н'яте, відсутність диференціації МЗП за регіонами країни. Незважаючи на те, що українським законодавством, зокрема ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум», передбачено право органам місцевого самоврядування затверджувати регіональний прожитковий мінімум, не нижчий від встановленого Кабінетом Міністрів України, цим правом не користуються органи місцевого самоврядування. Разом з тим рівень проживання у різних регіонах суттєво відрізняється, при цьому розбіжності сягають 40-60 % [1, с. 116].

По-шосте, Згідно з чинним Податковим кодексом України податок з доходів фізичних осіб сплачується зі всієї суми заробітної плати, зокрема й з тієї її частини, що не перевищує прожитковий мінімум. Згідно зі ст. 164 Податкового кодексу України базою оподаткування є загальний оподатковуваний дохід.

Оскільки, як ми вже зазначали, згідно з чинним законодавством допускається встановлення МЗП на рівні прожиткового мінімуму, то потенційно й «допускається» виплата заробітної плати в розмірі, меншому, ніж прожитковий мінімум.

У зв'язку з цим згідно з даними Держстату України кількість штатних працівників, яким нараховано заробітну плату у меншому розмірі, чим прожитковий мінімум, у 2008 р. становила 13,4 %, у 2009 р. – 8,2 %, у 2010 – 7,2 %, у 2011 р. – 5,6 % й у 2012 р. – 5,2 % [3, с. 209].

Проектування основної заробітної плати здійснюється на основі тарифних умов оплати праці (тарифної системи). Згідно зі ст. 96 КЗпП України основою організації заробітної плати є тарифна система. Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

МЗП, як ми зазначали, визначено як розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю. Фактично таку (просту, некваліфіковану) працю виконують робітники найпростіших професій, що належать до Розділу 9 Національного Класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (далі – Класифікатор професій). Таким робітникам зазвичай встановлюються (місячні) оклади. Тарифна ставка робітника першого розряду, на якій ґрунтуються тарифні умови оплати праці – це мінімальна гарантія в оплаті праці робітників, що виконують роботи різної складності, які тарифікуються за розрядами. КЗпП України (ст. 96) визначено, що тарифна ставка робітника першого розряду встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір МЗП.

Треба зазначити, що суттєвою прогалиною у *вітчизняному трудовому законодавстві є відсутність чіткого розмежування і регламентації співвідношення мінімального рівня оплати праці за просту, некваліфіковану працю та тарифної ставки робітника першого розряду.*

Вплив держави (прямими методами) на визначення розміру додаткової заробітної плати поширюється на:

– доплати до основної заробітної плати обов'язкового характеру: за суміщення професій (посад) (ст. 105 КЗпП України), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ст. 105 КЗпП України), роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці (ст. 100 КЗпП України), роботу в нічний час (ст. 108

КЗпП України), надурочний час (ст. 106 КЗпП України), у святкові та неробочі дні (ст. 107 КЗпП України) тощо;

- виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (ст. 95 КЗпП України, Закон України «Про індексацію грошових доходів населення»);
- компенсацію втрати частини заробітної плати у разі порушення термінів її виплати (Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»);
- оплату щорічних відпусток, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання відпусток (ст. 83 КЗпП України, Закон України «Про відпустки»);
- оплату працівникам за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу (ст. 122 КЗпП України), оплати простоїв не з вини працівника (ст. 113 КЗпП України) та інші виплати за невідпрацьований час тощо.

Держава також регламентує надання найманим працівникам частини виплат і винагород, що не належать до фонду оплати праці, зокрема: виплати під час переїзду на роботу до іншої місцевості (ст. 120 КЗпП України); виплати у зв'язку зі службовими відрядженнями (ст. 121 КЗпП України); виплати за зношування інструментів, які належать працівникові, під час використання їх у трудовій діяльності (ст. 125 КЗпП України) тощо.

Важливу роль відіграють державні інститути у **захисті компенсацій працівників від втрати частини винагороди у зв'язку з інфляційними процесами**. З цією метою запроваджено процедури індексації заробітної плати та компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Основним *недоліком чинної процедури індексації заробітної плати є індексація її в межах лише прожиткового мінімуму*, встановленого для працездатних осіб. Методологія визначення прожиткового мінімуму в Україні, як нами з'ясовано, недосконала і цей соціальний індикатор повною мірою не відображає реально необхідний рівень життєвих засобів для задоволення основних потреб людини. Тому індексація заробітної плати в межах прожиткового мінімуму не дає змоги відшкодувати підвищення цін на споживчі товари і послуги.

Вплив державних інститутів на формування компенсаційної політики здійснюється також через **систему оподаткування та загальнообов'язкового державного соціального страхування**. Існують певні відмінності щодо оподаткування різних компенсацій, зокрема виплат, що належать до фонду оплати праці, й винагород, що не належать до фонду оплати праці. Згідно зі ст. 167 Податкового кодексу України ставка податку з доходів фізичних осіб становить 15 % бази оподаткування щодо доходів, нарахованих (виплачених, наданих) у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які виплачуються платнику у зв'язку з трудовими відносинами. Податковим кодексом України передбачено також підвищену ставку податку з доходів фізичних осіб у розмірі 17 % щодо доходів, нарахованих у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат тощо, які перевищують десятикратний розмір МЗП, встановленої законом на 1 січня звітного податкового року (ст. 167 Податкового кодексу України).

Така диференціація ставки податку з доходів фізичних осіб, на нашу думку, не є науково обґрунтованою та прогресивною й приводить до надмірної диференціації трудових доходів найманих працівників.

Недостатньо науково обґрунтованим, на наш погляд, є застосування 5-відсоткової ставки податку щодо доходу, нарахованого як: процент на поточний або депозитний (вкладний) банківський рахунок; процентний або дисконтний дохід за іменним ощадним (депозитним) сертифікатом; процент на вклад (депозит) члена кредитної спілки у

кредитній спілці; доходи у вигляді дивідендів; дохід у вигляді відсотків (дисконту), отриманий власником облигації від їх емітента відповідно до закону та ін. (ст. 167 Податкового кодексу України).

Згідно зі ст. 165 Податкового кодексу України частина компенсацій (доходів), що одержують наймані працівники, не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподатковуваного доходу, тобто не підлягають оподаткуванню:

- сума страхових внесків до Накопичувального фонду, а у випадках, передбачених законом, – обов'язкові страхові внески до недержавного пенсійного фонду та фонду банківського управління;

- сума коштів, що належать платнику податку, які перераховуються з Накопичувального фонду до недержавного пенсійного фонду тощо;

- вартість безоплатного лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів, газованої солоної води, мийних і знешкоджувальних засобів, а також спеціального одягу і взуття та інших засобів індивідуального захисту, якими роботодавець забезпечує платника податку;

- кошти або вартість майна (послуг), що надаються як допомога на лікування та медичне обслуговування платника податку за рахунок коштів роботодавця;

- сума витрат роботодавця у зв'язку з підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) найманого працівника тощо.

Частина з перелічених виплат, винагород і благ має добровільний характер, тому звільнення цих компенсацій від оподаткування певною мірою заохочує роботодавців включати до компенсаційних пакетів такі винагороди.

Чинним законодавством передбачено також сплата *єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування* (далі – єдиний соціальний внесок), платником якого виступають роботодавці та наймані працівники. Правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного соціального внеску регламентовано Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI.

Згідно зі ст. 7 зазначеного Закону єдиний соціальний внесок, що сплачує роботодавець, нараховується на суму заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, зокрема в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці».

Важливо взяти до уваги те, що єдиний соціальний внесок нараховується лише на суму заробітної плати. Це означає, що із сум компенсацій (виплат, винагород, заохочень, благ), які не належать до заробітної плати, єдиний соціальний внесок не сплачується. Це стосується, насамперед, винагород, що формують соціальний пакет і не належать до фонду оплати праці, виплат (премій) за програмами участі персоналу в прибутку, доходів від участі в акціонерному капіталі та власності підприємства. *Система загальнообов'язкового державного соціального страхування певною мірою стимулює роботодавців збільшувати частку зазначених виплат, особливо виплат, винагород, заохочень і благ соціального характеру, в структурі компенсаційних пакетів.*

Важливе місце в системі ринкових відносин мають відігравати **непрямі методи участі державних інститутів** у формуванні компенсаційної політики, з-поміж яких чільне місце посідає організація перспективних наукових досліджень, науково-методичне забезпечення розроблення тарифних умов оплати праці, зокрема тарифікації робіт, Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – ДКХПП), норм і нормативів з праці.

Важливу роль у розробленні соціально справедливої компенсаційної політики, забезпеченні об'єктивної диференціації компенсацій, зокрема і заробітної плати, залежно

від складності праці, цінності посади, роботи, що виконує працівник, рівня кваліфікації відіграє **тарифікація робіт**.

Науково-методичне забезпечення проведення тарифікації робіт покладається на науково-дослідні установи: Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин та Центр продуктивності Міністерства соціальної політики України. Незважаючи на певні науково-методичні надбання цих наукових установ, на нашу думку, **система тарифікації праці нині перебуває в кризовому стані**. Обґрунтуємо свої висновки.

Основою організації заробітної плати є тарифна система (ст. 96 КЗпП України). Остання є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Виходячи з основних положень чинного КЗпП України, проектування основної заробітної плати має ґрунтуватися на тарифній системі.

Згідно зі згаданою ст. 96 КЗпП України тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки.

Процес розподілу робіт за розрядами тарифної сітки (посад за групами з оплати праці схеми посадових окладів) залежно від їх складності називається процесом тарифікації праці. На основі тарифікації визначається складність виконуваних робіт. Тарифікація робіт і присвоєння тарифних розрядів здійснюється на підставі ДКХПП. У КЗпП України (ст. 96) зазначено, що віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюється роботодавцем згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником.

Формально ДКХПП є елементом тарифних умов оплати праці. Зокрема, у «Вступі» до Випуску 1 ДКХПП зазначено, що ДКХПП застосовується як базовий елемент організації заробітної плати разом зі схемами посадових окладів, тарифними сітками, розрядами, ставками та коефіцієнтами (міжкваліфікаційними співвідношеннями). Разом з тим фактично на підставі ДКХПП можна провести тарифікацію робіт і присвоїти тарифні розряди лише робітникам. Щодо решти категорій (керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців), то *на підставі ДКХПП* практично не можливо провести тарифікацію і визначити складність робіт і обов'язків, які вони виконують.

У КЗпП України (ст. 96) визначено, що посадові оклади встановлює роботодавець відповідно до посад і кваліфікації працівників. Треба зазначити, що при цьому складність робіт у Кодексі не згадується.

У зв'язку з цим *питання формування груп з оплати праці, насамперед керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, та розроблення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці є одним з найскладніших під час розроблення компенсаційної політики на підприємстві*. Треба з'ясувати: чому формування груп з оплати праці на основі традиційної процедури тарифікації праці у більшості випадків не лише не відповідає вимогам сьогодення, а й взагалі неможливе?

По-перше, в Україні робота з розроблення кваліфікаційних характеристик професій працівників ще триває. Кваліфікаційні характеристики для багатьох професій і посад лише розробляються і ще не опубліковані або потребують розроблення. Тому в чинному Класифікаторі професій відсутні посилання на випуски ДКХПП. У зв'язку з цим підприємства самостійно мають розробляти для певних посад перелік завдань і обов'язків, кваліфікаційні вимоги і вимоги до рівня знань.

По-друге, чинні кваліфікаційні характеристики майже не адаптовані до використання в умовах сьогодення. Порівняльний аналіз їх із кваліфікаційними характеристиками, чинними за Радянського Союзу, показав, що вони дуже схожі, особливо в частині завдань і обов'язків, а також вимог до знань.

По-третє, чинні кваліфікаційні характеристики є типовими, не враховують специфіку підприємства, його розміри, кількість рівнів управління, і, насамперед, цінність посад.

По-четверте, Класифікатором професій передбачено також утворення похідних назв професій від базових. Похідні посади, назви яких утворено за допомогою додаткових ознак, як-то «заступник», «старший», «перший», «помічник» тощо, мають такі ж кваліфікаційні характеристики, що й базові. Хоча насправді перелік завдань і обов'язків за цими посадами, повноваження, відповідальність суттєво різнитимуться. Для таких професій і посад не можливо провести стандартну процедуру тарифікації.

По-п'яте, глобалізаційні процеси, інноваційні тенденції, розвиток управлінських технологій зумовлюють виникнення не лише нових видів робіт, не передбачених типовими кваліфікаційними характеристиками певних професій, а й нових професій і посад, які на практиці з'являються раніше, ніж вносяться зміни і доповнення до Класифікатора професій і випусків ДКХПП.

На підставі інформації, що міститься у кваліфікаційних характеристиках керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, (а в окремих випадках і робітників), можна сформулювати лише укрупнені кваліфікаційні групи за критеріями «рівень кваліфікації». У зв'язку з цим *традиційні процедури тарифікації праці не дають змоги у більшості випадків забезпечити об'єктивну диференціацію основної заробітної плати навіть залежно від основних тарифоутворювальних чинників*: складності праці, значущості, кваліфікації працівника, не кажучи вже про цінність посади.

Висновки і пропозиції. Аналіз участі держави у формуванні компенсаційної політики свідчить про наявність проблем, що призводять до негативних явищ: низького рівня життя населення, надмірної диференціації доходів найманих працівників, несправедливості в оплаті праці, високих показників міграції населення працездатного віку, особливо фахівців найвищої кваліфікації, науковців тощо, низького рівня довіри населення до влади, політичної еліти та державних діячів тощо.

Важливим напрямом посилення участі держави у формуванні компенсаційної політики має бути організація перспективних наукових досліджень, науково-методичне забезпечення розроблення тарифних умов оплати праці, зокрема тарифікації робіт, норм і нормативів з праці, розроблення рекомендацій щодо посилення індивідуалізації заробітної плати, узгодженості винагороди, що одержують наймані працівники, з індивідуальними і колективними результатами праці, розроблення рекомендацій щодо надання найманим працівникам соціальних виплат, винагород і благ, що формують соціальний пакет, тощо.

Список використаних джерел

1. *Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС)* : монографія / [А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська та ін.] ; за заг. ред. А. М. Колота і Г. Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
2. *Мінімальна заробітна плата – основний соціальний стандарт* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://expert.fpsu.org.ua/sotsialno-ekonomichnij-zakhist/37-minimalna-zarobitna-plata-osnovnij-sotsialnij-standart>.
3. *Праця в Україні у 2012 році* : статистичний збірник / відповід. за випуск І. В. Сенік. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 344 с.