

общественностью МВД Украины речь идет о нарушениях, связанных с невыплатой задолженности, но абсолютно нет информации о наказаниях, связанных с выплатой зарплаты в «конвертах» несмотря на то, что проблема общеизвестна. Вместе с тем, по-прежнему трудно найти оценки специалистов о том, какая сумма теневых денег в Украине оборачивается в качестве оплаты труда.

Наличие перечисленных проблем сдерживает экономический рост и обостряет социально-экономическую ситуацию в стране, и потому требует скорейшего разрешения.

Для решения этой задачи, на наш взгляд, в первую очередь следует реализовать ряд мероприятий:

- необходимо законодательно установить минимальную заработную плату на уровне прожиточного минимума для трудоспособного человека (на 01.01.2007 - 525 гривен);
- следует пересмотреть методологию расчета прожиточного минимума, которая должна учитывать, во-первых, необходимость содержания нетрудоспособных членов семьи, а, во-вторых, стоимостная величина прожиточного минимума должна быть дополнена затратами на выплату налога на прибыль с дохода, покупку или аренду жилья, на платные услуги здравоохранения, образования, содержание детей в дошкольных учреждениях и т.д.;
- установить норматив затрат на рабочую силу в соответствии с нормами, характерными для стран с рыночной экономикой: в себестоимости продукции доля оплаты труда должна составлять 25-30%, в структуре ВВП – 60-65%. Для этого следует задействовать государственные рычаги регулирующего и стимулирующего характера, а также договорной механизм оплаты труда. Без таких структурных изменений достигнуть кардинального повышения уровня заработной платы и восстановления ее основных функций невозможно;
- месячная максимальная зарплата первого и других руководителей предприятий всех форм собственности не должна превышать трехкратный размер средней заработной платы промышленно-производственного персонала возглавляемого предприятия за соответствующий месяц. Это позволит сократить разрыв между доходами населения и, как следствие, сократить социальное неравенство;
- для решения проблемы тенезации заработной платы необходимо совершенствовать налоговое законодательство. В настоящее время только обязательные платежи в Пенсионный Фонд, начисляемые на фонд оплаты труда, составляют более 30 процентов. Понятно, что государство делает все возможное, чтобы обеспечить пенсионеров, но это непосильным бременем ложится как на работодателей, так и на работников. Требуется упрощения система администрирования, объем и система отчислений в социальные фонды.

Выводы. Проблемы оплаты труда для Украины являются весьма актуальными, поскольку для большей части населения именно зарплата составляет основную часть дохода. В настоящее время в нашей стране сделано немало для решения данной проблемы, однако многие вопросы требуют к себе пристального внимания. Соответствие минимальной зарплаты прожиточному минимуму для трудоспособного населения, снижение уровня дифференциации доходов, вывод зарплаты из тени и другие предложенные в статье меры могут создать условия для роста реальных доходов населения, повышения мотивационной роли зарплаты в высокопроизводительном труде, что в свою очередь будет способствовать снижению социальной напряженности в обществе, повышению эффективности общественного труда.

Источники и литература

1. Осовий Г. Нова ідеологія. Реформування оплати праці в контексті євроінтеграції// Профспілки України.- 2005.- №2- с 38-45
2. Богиня Д. Актуальні проблеми регулювання і організації оплати праці на етапі трансформації економіки України// Україна: аспекти праці.- 2000.- №6 – с 3-11
3. Зайцев Ю. Условия восстановления мотивационной природы заработной платы в переходной экономике Украины//Экономика Украины.- 2002.- №8 - с 45-49
4. Андрианова В.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебное пособие.- Симферополь, Таврия.- 2004

Андрианова В.В., Мулик Е.В.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основная деятельность человека – это труд, который занимает, как минимум, треть его взрослой самостоятельной жизни. Именно поэтому вопросы оплаты труда имели и имеют важное значение.

Эффективная трудовая деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, т. е. желания работать и это желание должно быть вознаграждено. В нашем случае таким вознаграждением является оплата труда. Она выступает мотивом - поводом, причиной, объективной необходимостью что-то сделать, побуждением к какому-либо действию, стимулом, так как если работники будут заинтересованы в результатах труда, увеличится производительность и эффективность их трудовой деятельности. Очевидно, что труд, а, следовательно, и все вопросы с ним связанные, имеют большое значение, как для любого человека, так и для общества в целом.

Цель статьи – раскрыть сущность оплаты труда, государственного и договорного её регулирования, а также соответствие минимальным социальным стандартам.

Анализ исследований и публикаций. Существует ряд определений категории “оплата труда”. Так ученый – экономист Оксана Чубко характеризует оплату труда как вознаграждение за выполненную работу в

соответствии с установленными нормами труда (нормами времени, выработки, обслуживания, должностными обязанностями). [1, с.36].

Руденко А.И., Горбатов В.М., Михайлова В.Е., Андрианова В.В. считают, что оплата труда каждого работника, независимо от вида предприятия, должна определяться его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы предприятия, она регулируется налогами и не должна ограничиваться максимальными размерами. Заработная плата является основной формой материального стимулирования развития производства. [5, с. 153].

Таким образом, можно заключить, что оплата труда – это заработок, исчисленный в денежном измерении, который предприятия, предприниматели, организации, учреждения выплачивают своим работникам за выполненную работу или предоставленную услугу.

Изложение основного материала исследования. На сегодняшний день Закон Украины “Об оплате труда” от 24.03.95 г. №108 определяет наиболее полно экономические, правовые и организационные основы оплаты труда работников, состоящих в трудовых отношениях на основании трудового договора с предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности и хозяйствования, а также с отдельными гражданами-предпринимателями. Кроме того, Закон определяет, что в основе оплаты труда лежат государственное и договорное её регулирование [2, с. 36-37].

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется с помощью установления минимальной заработной платы, других государственных норм и гарантий, Генерального, межотраслевых и отраслевых соглашений в оплате труда, условий и размеров оплаты труда в бюджетных организациях и учреждениях, максимальных размеров должностных окладов руководителей государственных предприятий, а также путем налогообложения доходов работников.

Основным элементом государственного регулирования является минимальная заработная плата, которая устанавливается с учётом стоимостной величины минимального потребительского бюджета, общего уровня средней заработной платы в стране, производительности труда, уровня занятости и других экономических условий. Её размер связан также со стоимостной величиной малообеспеченности в расчёте на трудоспособное лицо. Этот показатель Международная организация труда рекомендует устанавливать на уровне не менее 60% от минимального потребительского бюджета [6, с. 265].

Минимальные социальные стандарты, которые имеют место в нашей стране, представлены в таблице (табл. 1).

Таблица 1. Минимальные социальные стандарты за период 2004-2007 гг.

Показатели, грн.	1 сент 2004	1 янв 2005	1 апр 2005	1 июл 2005	1 сен 2005	1 янв 2006	1 июн 2006	1 дек 2006	1 янв 2007
Минимальная заработная плата	237	262	290	310	332	350	375	400	400
Прожиточный минимум на трудоспособное лицо	386,8	453	453	453	453	483	496	505	525
Черта малообеспеченности	232,1	271,8	271,8	271,8	271,8	289,8	297,6	303	315

Обращает на себя внимание тот факт, что начиная с 2005 года минимальная заработная плата стала превышать черту малообеспеченности. Вместе с тем, исходя из данных таблицы, можно сделать вывод, что наше общество пребывает в критическом состоянии, потому что минимальная заработная плата значительно ниже прожиточного минимума. На протяжении 2004 – начала 2007 годов эта ситуация не изменилась, что является свидетельством несовершенства существующей системы государственного регулирования размера оплаты труда.

Значительное влияние на размер оплаты труда оказывает ее договорное регулирование. Оно реализуется с помощью системы соглашений, которые заключаются на национальном (Генеральное соглашение), отраслевом (отраслевое соглашение), региональном (региональное соглашение) и производственном (коллективный договор) уровнях в соответствии с Законом Украины “О коллективных договорах и соглашениях” [2, с. 31-32].

Особая роль в регулировании заработной платы на уровне предприятия принадлежит тарифному соглашению, как составной части коллективного договора, заключаемого между собственником или уполномоченным им на то представителем и профсоюзным комитетом, как представителем интересов наемных работников. Коллективные договоры могут включать в себя формы и системы оплаты труда; минимальные тарифные ставки, дифференцируемые по видам и типам производства в пределах уровня, предусмотренного Генеральным тарифным соглашением в соответствии с видами и типами производств отрасли; размеры тарифных ставок и должностных окладов по разрядам работ и должностям работников; виды и размеры доплат, надбавок, премий и других поощрительных и компенсационных выплат, условия их предоставления; условия оплаты труда за работу в сверхурочное время, время простоя не по вине работника и другие, не противоречащие действующему законодательству положения.

Кроме того, помимо тарифных соглашений, в коллективных договорах могут устанавливаться взаимные обязательства сторон по регулированию производственных, трудовых и социально-экономических отношений: по изменению в организации производства и труда; по обеспечению продуктивной занятости; по нормированию оплаты труда, установлению форм, систем, размеров заработной платы и иных выплат; по установлению гарантий, компенсаций, льгот; по условиям регулирования фондов оплаты труда

и установления межквалификационных соотношений в оплате труда; по участию коллектива предприятия в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия, учреждения, организации

(если это предусмотрено уставом); по режиму работы, продолжительности рабочего времени и отдыха и др.

Таким образом, коллективный договор играет значительную роль в регулировании заработной платы и его наличие на конкретном предприятии является гарантией определенной стабильности в оплате труда работников.

Проанализируем, как же обстоит ситуация с заключением коллективных договоров в Крыму (табл.2).

Название показателей	2004	2005	2006
Количество заключения коллективных договоров, ед.	3198	3365	3318
Количество коллективных договоров зарегистрированных	3105	3270	3224
Численность работников, охваченных коллективным договором:			
а) всего лиц	343674	337956	326575
б) в % к общей численности работников отрасли	83,1	83,1	77,7
Сумма затраченных средств на одного работника, грн.	74,81	70,19	53,94

Таблица 2. Состояние заключения коллективных договоров за период 2004-2006 гг.

Из данных таблицы видно, что количество составленных коллективных договоров на протяжении 2004-2006гг. колеблется, оно то увеличивается, то уменьшается. К тому же, не все коллективные договоры регистрируются. Количество работников, охваченных договором, уменьшается. Уменьшается и сумма средств, затрачиваемых в соответствии с коллективным договором на одного работника.

Рассмотрим, как же изменилось количество работников, у которых минимальная месячная тарифная ставка установлена коллективным договором, за период 2004-2006 гг. (табл.2).

Таблица 3. Распределение работников по размерам минимальной месячной тарифной ставки, установленной коллективным договором, по некоторым видам экономической деятельности за период 2004-2006 гг.

Название	Количество работников, у которых минимальная месячная тарифная ставка установлена коллективным договором; чел.		
	2004 год	2005 год	2006 год
Сельское хозяйство	33069	37406	38483
Промышленность	64843	67853	68820
Строительство	14501	15568	16649
Торговля	15448	15960	16278
Транспорт	40883	40152	41143
Финансовая деятельность	4193	4218	4309
Операции с недвижимостью	17221	17494	17990
Образование	44148	49970	53755
Охрана здоровья и социальная помощь	63333	59915	63814

Однако по данным статистики АРК, за этот период количество работников, у которых оклад устанавливается коллективным договором, значительно увеличилось, что является свидетельством роста влияния коллективных договоров. При заключении коллективного договора, как сказано выше, ведутся коллективные переговоры, при которых согласовываются форма оплаты труда, минимальная месячная тарифная ставка, условия оплаты труда за работу в сверхурочное время и другие положения, что способствует росту гарантий наемным работникам в области оплаты труда.

К сожалению, ещё не удалось добиться полного исполнения коллективных договоров. Ситуация исполнения коллективных договоров в АРК представлена в таблице (табл.4).

Таблица 4. Состояние исполнения коллективных договоров за период 2004-2006 гг.

Название показателей	2004	2005	2006
Количество обязательств по вопросам оплате труда:			
а) запланировано всего, ед.	22936	23668	24250
б) из них фактически исполнено, в %.	91,4	90,0	85,6

Из таблицы видно, что на протяжении исследуемого периода количество заключенных коллективных договоров с каждым годом увеличивается, однако их исполнение уменьшается. Чаще всего, это связано с тем, что какая – либо из сторон не выполняет условий договора. Так в 2004 г. коллективные договоры были исполнены на 91,4%, в 2005 г. – на 90%, а в 2006 г. – всего лишь на 85,6%.

Выводы. Вопросы регулирования заработной платы являются очень важными, потому что от её размеров в значительной мере зависят производительность и эффективность труда.

Следует подчеркнуть, что установление минимальной заработной платы на национальном уровне должно происходить с учётом минимальных социальных стандартов, при этом её размер должен обеспечивать удовлетворение потребностей человека, предусмотренных прожиточным минимумом. Правительству следует обратить внимание на это положение и изменить ситуацию, сложившуюся в последние годы, когда минимальная заработная плата не покрывает затрат прожиточного минимума.

В вопросах регулирования оплаты труда на предприятиях значительна роль коллективных договоров. Следует принять серьёзные меры по введению в практику деятельности всех предприятий заключение кол-

лективных договоров, которые могут составить основу для роста заработной платы, повышения уровня социальной защищенности работников. Это возможно при условии активизации действий профсоюзов, повышения их роли в решении вопросов защиты социально – экономических интересов трудящихся.

Источники и литература

1. О.Чубко. Бухгалтерский учет оплаты труда. // Бухгалтерский учет и аудит.- 2002.- № 4.
2. Оплата труда и социальные выплаты. // Все о бухгалтерском учете. – 2004. - № 115 (1026) 7 декабря.
3. Натуральная форма оплаты труда: правовые рамки и учет. // Бухгалтерский учет и аудит. – 2003. - № 3.
4. Оплата праці. // Юридичний вісник України. – 2003. - № 11 (15-21 марта).
5. Руденко А.И., Горбатов В.М., Михайлова В.Е. Организация производства на предприятии. Учебное пособие. – Симферополь: “Таврия – Плюс”. – 2004.
6. Экономика предприятия. Под ред. Ильина И.И.- М. – 2002.
7. Андрианова В.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – Симферополь: Таврия. – 2004.

Онищенко Т.Б.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

В современных рыночных отношениях действует принцип «бои без правил». Исчезают такие понятия, как выходной день, обеденный перерыв, оплачиваемый отпуск, больничный. Работодатели игнорируют или делают минимальные отчисления в социальные фонды. А взаимоотношения с самим работником прекрасно улаживаются с помощью «сверххорошающей» суммы «в конверте». Работник доволен, он живет сегодняшним днем, не думая о будущей пенсии, вероятности потерять трудоспособность, просто оказаться без работы и т.п. В Украине преобладают предприятия, где социальная защита минимальная. Поэтому актуальность данной темы очевидна.

Анализ исследований и публикаций. Проблемы социального развития трудового коллектива рассматривают И.Акимова, В.В.Болюбах, И.Самодиенко, Л.В.Шаульская, Г.Щекин. И.Акимова в статье «Соціальна відповідальність середнього та малого бізнесу в Україні» приводит зависимость между размерами предприятий и осуществлением ими социальных мероприятий, а также отмечает: «Для того, чтобы социальная ответственность присутствовала в ежедневной деятельности компании и, соответственно, стала практикой бизнеса, необходимо иметь социально ориентированную стратегию» [1, с.23]. «Украинские компании не имеют хорошо отработанного менеджмента социально-ответственных мероприятий, в них не налажена функция контроля внедрения социальных программ» [1, с.26].

В.В.Болюбах в своей статье “Социальная защита работников на предприятии” освещает «основные направления социальной защиты и охраны труда» [2, с. 154].

Л.В.Шаульская в работе «Соціально-трудоу відносини як чинник розвитку трудового потенціалу» выявляет основные недостатки социально-трудовых отношений, используя метод экспертных оценок. Главным недостатком этих отношений она считает «значительный отрыв законодательно принятых трудовых прав, гарантий, требований от их фактической реализации; снижение роли профсоюзов относительно влияния на регулирование социально-трудовых отношений; снижение роли и места подсистемы трудовых отношений в системе социальной политики» и др. [3, с.137].

Г.Щекин в работе «Общие законы социального управления» отмечает, что социальное управление - это «сложный и многогранный процесс взаимодействия экономических, политических, социальных и психологических факторов, различных общественных сил и конкретных лиц» [4, с.75].

Постановка проблемы. В последних исследованиях и публикациях, в основном, рассматривают развитие социально-трудовых отношений, управление трудовым потенциалом в целом, социальное управление, а проблемам социальной защиты работников на предприятии уделяется мало внимания. Такие рекомендации для их разрешения, как усиление государственной поддержки, уменьшение налогового бремени и упрощение системы налогообложения, можно предложить для решения практически большинства экономических проблем, существующих в нашей стране. Поэтому следует более детально рассмотреть такие острые вопросы социальной защиты, как заработная плата в «конвертах», минимальные отчисления работодателей в фонды социального страхования, отсутствие оплачиваемых отпусков и больничных у работников.

Целью статьи является рассмотрение проблем социальной защиты работников, выявление новых подходов их решения.

Изложение основного материала исследования. Социальная защита включает в себя такие направления:

- создание безопасных условий труда, которые дают возможность зарабатывать средства для полноценной жизни и исключают риск получения профессиональных травм и профессиональных заболеваний работников на производстве;
- внедрение необходимых мероприятий по охране труда и социальной защите работников;
- обеспечение работников и членов их семей прожиточным минимумом материальных средств в случае безработицы, потери и снижения дохода вследствие болезни, несчастного случая в быту и т.д. [2, с.155].

Размер предприятий является наилучшим индикатором осуществления социальных мероприятий (рис.1): чем больше предприятие, тем выше вероятность того, что оно будет выполнять социальные мероприятия в полной мере. В общем объеме предприятий с численностью работающих более 500 человек осуществляют социальные мероприятия 98,3% предприятий.