

Сільченко С.О.

канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЯК ЗМЕНШИТИ ДЕФІЦИТ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ? ЗБІЛЬШУВАТИ ЗАРОБТНУ ПЛАТУ

Одним з ключових викликів, який постав перед країною зі старту у 2004 році нової моделі пенсійної системи, є хронічний дефіцит Пенсійного фонду. Це

перешкоджає запуску накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Основним джерелом доходів Пенсійного фонду України нині є частина єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ), який роботодавці нараховують на суму нарахованої працівникам (застрахованим особам) заробітної плати. Очевидно, що збільшення фонду оплати праці має призводити до зростання сум ЄСВ, сплачених роботодавцями. Не вдаючись до аналізу економічних стимулів для підвищення роботодавцями розміру заробітної плати, зосередимо увагу на дослідженні правових чинників, що мають це забезпечувати.

Із теорії трудового права відомо, що домовленість про оплату праці належить до істотних умов трудового договору, встановлених за угодою сторін. За загальним правилом для зміни цієї умови також потрібна угода сторін. Це, наприклад, можливо у разі встановлення чи скасування за угодою сторін неповного робочого часу, суміщення посад, виконання обов'язків відсутнього працівника, укладення трудового договору про сумісництво тощо. Збільшення або зменшення заробітної плати може відбуватися як з ініціативи працівника (підвищення кваліфікації, отримання вищого розряду), так і роботодавця (зміна істотних умов праці). При цьому гарантією дотримання прав працівників на захист заробітної плати є заборона суб'єктам організації оплати праці в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами, встановлена ст. 22 Закону України «Про оплату праці».

Якщо погіршувати умови оплати праці не можна в односторонньому порядку, то чи можна їх покращувати? Як законно стимулювати роботодавця підвищувати розмір заробітної плати?

Існує низка факторів, що змушують роботодавців підвищувати заробітну плату. Перш за все, це підвищення державою розміру мінімальної заробітної плати, яка згідно зі ст. 3 Закону України «Про оплату праці» є соціальною гарантією. За ст. 3-

І цього Закону розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець має доплатити до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Встановлення розміру мінімальної заробітної плати належить до засобів державного регулювання оплати праці. Тому її зростання забезпечує підвищення заробітної плати, у першу чергу, низькооплачуваним працівникам. Досвід підвищення мінімальної заробітної плати за Законом України «Про державний бюджет України на 2017 рік» довів, що цей важіль працює. Так, за даними Держкомстату середня заробітна плата в Україні у 2017 році порівняно з 2016 роком зросла з 5183 грн. до 7104 грн. Це значно перевищує динаміку зростання протягом 2014 – 2016 років¹.

Наступним чинником збільшення розміру заробітної плати є її індексація. Вона здійснюється відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078. Втім, яким би не був розмір заробітної плати, індексується лише та її частина, що не перевищує розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (1841 грн. з 1 липня 2018 р.). Сума виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати, належить до фонду додаткової заробітної плати відповідно до п. 2.2.7

¹ Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2017 роках [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5. Тому вона є базою для нарахування ЄСВ.

Нарешті, зростання заробітної плати можливе на підставі генеральної, галузевих, регіональних угод, а також колективних договорів. Це стосується тих підприємств, установ, організацій, де останні укладаються, а також тих, які перебувають у сфері дії угод.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» угодами на національному та галузевому рівнях, з-поміж іншого, визначаються умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці. Їх норми (положення) діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Чинна Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 червня 2016 р. у розділі II передбачає низку положень, спрямованих на збільшення розміру заробітної плати в масштабах усієї країни. Проте деякі з них мають, скоріше, політичний характер, наприклад пункти 2.1 та 2.3. Перший передбачає, що темпи зростання середньої заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати, мають бути вищими, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік. Другий встановлює, що у разі зростання реального ВВП сторони домовились сприяти зростанню реальної заробітної плати темпами, що перевищуватимуть темпи зростання ВВП.

Інші положення, наприклад, п. 2.4 Генеральної угоди передбачають реальні інструменти зростання заробітної плати. Зокрема, у 2017 році на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери всіх форм власності тарифна ставка робітника I розряду встановлювалася у розмірі:

- визначеному відповідною галузевою, територіальною угодою, колективним договором;

- для галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення укладених угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Міністерства соціальної політики) не регулюють розмір тарифної ставки робітника 1 розряду, - на рівні, що не менше як на 10 % перевищує визначений Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» прожитковий мінімум для працездатної особи.

Так, Галузевою угодою між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009-2011 роки зі змінами, внесеними угодою від 10 серпня 2017 р. передбачено встановити гарантований розмір тарифної ставки (окладу) працівника, який виконує просту і некваліфіковану роботу, за повністю виконану місячну норму праці на рівні: - з 1 вересня 2017 р. – 135 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року; - з 01 грудня 2017 року – 160 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Тому доведення розміру тарифної ставки робітника 1 розряду до рівня, передбаченого відповідною угодою, є обов'язковим. З урахуванням необхідності дотримуватися міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), які зазвичай передбачають галузеві угоди, такі заходи сприятимуть загальному зростанню рівня заробітної плати.

Відповідно до ст. 5 Закону «Про колективні договори і угоди» умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Також забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Практичне значення дотримання зазначених вище правил має передусім під час проведення інспекторами Державної служби України з питань праці інспекційного відвідування або невиїзного інспектування роботодавця. Якщо проаналізувати

форму акта такого контрольного заходу, затвердженого наказом Мінсоцполітики України від 18 серпня 2017 р. № 1338, то у п. 6.9, 6.14 документа має фіксуватися стан дотримання роботодавцем порядку встановлення умов оплати праці на підприємстві відповідно до норм і гарантій, передбачених чинним законодавством, генеральною, галузевими і регіональними угодами. Тому підвищення заробітної плати при недотриманні міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок або встановлення розміру тарифної ставки 1 розряду може розцінюватися як порушення законодавства про оплату праці, пов'язане із заниженням її розмірів. Штраф за це порушення складатиме 3 мінімальні заробітні плати, що не виключає необхідності нарахувати і виплатити заробітну плату відповідно до галузевої угоди.

Отже, розвиток соціального діалогу, активна діяльність його учасників у регулюванні умов оплати праці є найбільш ефективним важелем забезпечення постійного зростання фонду заробітної праці. Це і має бути запорукою збільшення надходжень до Пенсійного фонду України, інших соціальних фондів, подолання їх дефіциту, зростання розміру пенсій та інших соціальних виплат.