Соціальний захист зайнятого населення України в умовах економічної нестабільності

Г. ЮРЧИК,
кандидат економічних наук
Національний університет водного господарства та природокористування м. Рівне

Обґрунтовано доцільність та механізм соціального захисту зайнятих в Україні у розрізі універсальних та спеціальних інструментів. Проаналізовано гарантії та норми в оплаті праці, норми робочого часу та часу відпочинку, порядок індексації, компенсації та оподаткування заробітної плати у контексті соціального захисту зайнятих. Визначено напрями удосконалення соціального захисту зайнятих в умовах економічної нестабільності.

The expedience and mechanism of employees' social defence in Ukraine by universal and special instruments are grounded. Guarantees and norms in wages are analysed as well as norms of working time and time of rest, the order of indexation, indemnification and taxation of salaries, in the context of employees' social defence. Directions of employees' social defence improvement in the conditions of economic instability are investigated.

Обоснованно целесообразность и механизм социальной защиты занятых в Украине в разрезе универсальных и специальных инструментов. Проанализированы гарантии и нормы в оплате труда, нормы рабочего времени и часа отдыха, порядок индексации, компенсации и налогообложения заработной платы, в контексте социальной защиты занятых. Определенно направления усовершенствования социальной защиты занятых в условиях экономической нестабильности.

Ключові слова: *зайняті, соціальний захист, гарантії оплати праці, норми оплати праці, індексація заробітної плати, компенсація заробітної плати, оподаткування заробітної плати, податкова соціальні пільга, норми робочого часу і відпочинку.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Економічна криза негативно вплинула на добробут населення більшості країн світу, примусивши уряди мобілізувати зусилля для пом'якшення її негативного впливу на найбільш вразливі верстви населення. В Україні економічна криза у поєднанні із політичною нестабільністю та військовим конфліктом суттєво обмежує фінансові можливості щодо належного соціального захисту громадян. Попри це, фінансування соціальних програм підтримки вразливих верств населення (пенсіонери, діти, інваліди, безробітні та ін.) все таки здійснюється на визначеному рівні за першочерговим принципом. Водночас соціальний захист зайнятого населення в кризових умовах суттєво обмежується та реалізується за залишковим принципом. У свою чергу трудонадлишкова кон'юнктура ринку праці розширює можливості роботодавців щодо утиску прав зайнятих. З огляду на це, необхідність соціального захисту зайнятих є беззаперечною, а в умовах економічної та політичної нестабільності – особливо актуалізується.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення соціального захисту населення має чималі наукові традиції. Плідно розробляють різні аспекти цієї проблеми такі українські вчені, як С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, С. Злупко, Ю. Краснов, Е. Лібанова, В. Онікієнко, С. Пирожков, С. Писаренко, М. Пітюлич та ін. Незважаючи на це, відповідні дослідження торкаються переважно соціально вразливих категорій населення, які не мають виходу на ринок праці, тобто економічно неактивного населення. Водночас соціальний захист економічно активного населення, особливо в частині зайнятих, є об'єктом лише фрагментарних досліджень.

Формулювання цілей статті. З огляду на це, метою даної статті є обґрунтування напрямів удосконалення чинного механізму соціального захисту зайнятого населення в Україні в умовах економічної та політичної нестабільності.

Наукові результати. Механізм соціального захисту зайнятих в Україні є комплексним та передбачає взаємодію низки універсальних та спеціальних інструментів (рис. 1). При цьому, якщо перші поширюються на все зайняте населення держави, то другі – мають обмежену сферу застосування, оскільки закріплені на рівні галузі/регіону або підприємства.

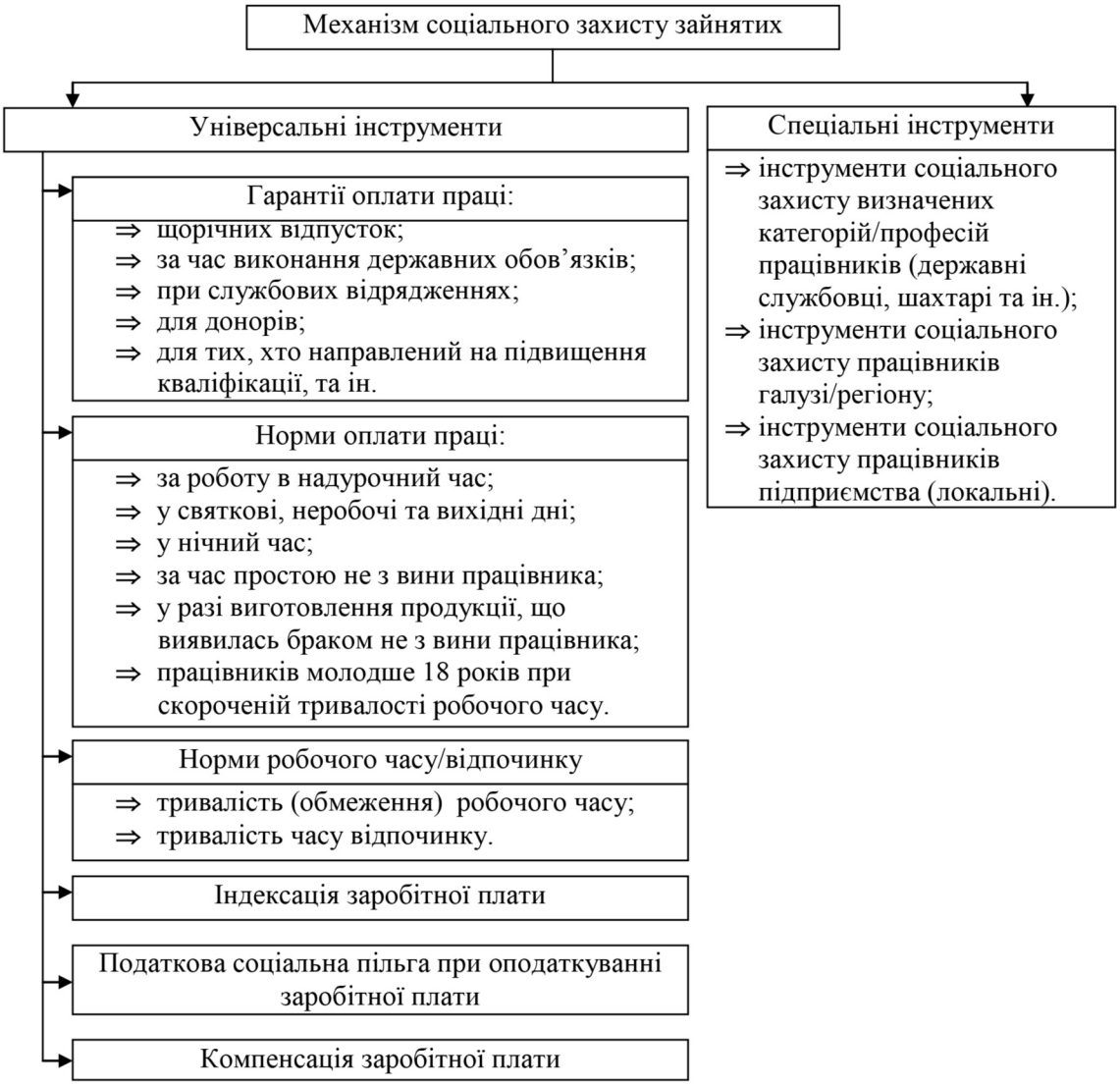

Рис. 1. ***Механізм соціального захисту зайнятих в Україні***

Мінімальна заробітна плата на сьогоднішній день є надзвичайно важливим інструментом соціального захисту працюючих, оскільки визначає гарантований державою мінімум в оплаті праці, якого зобов'язані дотримуватись усі роботодавці.

Не заперечуючи доцільності встановлення мінімальної заробітної плати, все ж її дієвість щодо соціального захисту зайнятих в Україні є досить неоднозначною. Адже протягом 2000-2008 рр. розмір мінімальної заробітної плати (МЗП) був нижчим встановленого прожиткового мінімуму (ПМ) для працездатних осіб, що, безумовно, не відповідало їх належному соціальному захисту (табл. 1). Водночас з 2009 р. розмір МЗП в Україні складає 100% ПМ. Проте, стверджувати, що це суттєво підвищило рівень соціальної захищеності зайнятих, на жаль, не можна. Адже, ПМ в Україні встановлюється на основі споживчого кошика, перелік товарів і послуг у складі якого не відповідає реальним споживчим потребам працездатного населення. У споживчий кошик українців входить 297 товарів та послуг, в той час як американців та британців – 350, німців – 475, французів – 507. На противагу українським реаліям, у споживчому кошику британців передбачені витрати на підключення до Інтернету, купівлю мр-3-плеєра та гітари, а також послуги садівника. Навіть найменш забезпечені німці мають право на цифровий фотоапарат та відеокамеру, сканер та принтер, а також тонометр. Французи закладають у споживчий кошик послуги перукаря, косметичні засоби та харчі для домашніх тварин. Для американців у споживчий кошик закладено тютюнові та алкогольні вироби, а також витрати на мобільний та комп'ютерний зв'язок. В Україні перелік товарів і послуг, що входять до складу споживчого кошику, не враховує назку життєво необхідних витрат, серед яких: будівництво (купівля, оренда) житла, послуги охорони здоров'я та освіти, культурний розвиток

Таблиця 1

Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні, 2000-2014 рр.

Рік	ПМ для працездатних осіб (на кінець року), грн./місяць	МЗП (на кінець року)		
		грн./місяць	% до ПМ	% до середньомісячної зарплати
2000	287,6	118	41,0	51,3
2001	331,0	118	35,6	37,9
2002	365	165	45,2	43,9
2003	365	205	56,2	44,4
2004	386,6	237	61,3	40,2
2005	453	332	73,3	41,2
2006	505	400	79,2	38,4
2007	558	460	82,4	34,0
2008	669	605	90,4	33,5
2009	744	744	100	39,0
2010	922	922	100	41,2
2011	1004	1004	100	38,1
2012	1134	1134	100	37,5
2013	1218	1218	100	37,3
2014				-

Таблиця 2

Мінімальна заробітна плата в країнах ЄС (січень 2013 р.)[1]

Держава	Мінімальна заробітна плата за місяць		
	EUR	PPS (ПКС)	% до середньомісячної заробітної плати
Бельгія	1501,8	1353,0	44,7
Боглгарія	158,5	321,0	35,3
Чеська Республіка	312,0	425,1	32,5
Данія	-	-	-
Германія	-	-	-
Естонія	320,0	410,8	33,8
Ірландія	1461,9	1256,7	41,9
Греція	683,8	715,1	50,1
Іспанія	752,9	774,8	34,6
Франція	1430,2	1297,7	47,4 (за 2010р.)
Італія	-	-	-
Кіпр	-	-	-
Латвія	287,1	383,9	45,1
Литва	289,6	440,4	41,1
Люксембург	1874,2	1524,2	46,7
Угорщина	340,6	545,1	39,1
Мальта	697,4	895,3	47,4
Нідерланди	1469,4	1358,2	43,8
Австрія	-	-	-
Польща	376,6	654,5	38,3
Португалія	565,8	649,9	42,6
Румунія	157,3	273,9	35,8
Словенія	783,7	913,1	49,0
Словаччина	337,7	466,7	36,6
Фінляндія	-	-	-
Швеція	-	-	-
Сполучене Королівство	1264,3	1152,5	38,7

[1]European social statistics – 2013 edition / European Commission; Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013 – 242 pp.

тощо. Споживчий кошик в Україні був затверджений в 2001 р. та мав би переглядатися кожні п'ять років. Проте, цього не відбувається, адже тоді, беззаперечно, довелося б підвищити ПМ, а відтак – виділяти додаткові кошти на соціальний захист, яких на разі немає.

Таким чином, МЗП в Україні в умовах сьогодення радше виконує символічну, а не реальну функцію соціального захисту. Відтак, стратегічним завданням уряду є перегляд складових споживчого кошика для визначення ПМ, що є можливим лише в умовах досягнення загального макроекономічного розвитку. Додатковим аргументом на користь низької дієвості МЗП в Україні щодо соціального захисту зайнятих є дані щодо рівня мінімальної заробітної плати в країнах ЄС (табл. 2).

Найнижчий рівень МЗП серед країн-членів ЄС у 2013 р. спостерігався в Румунії (273,9 EUR за ПКС), найвищий – у Люксембурзі (1524,2 EUR за ПКС). Попри таку диференціацію, все ж МЗП в Україні є суттєво нижчою навіть порівняно з найнижчим її рівнем на європейському ринку праці. Адже МЗП в Україні за ПКС складає лише близько 70 EUR, що у відсотковому виразі становить відповідно 25% та 5% від найнижчого та найвищого рівня мінімальної заробітної плати у ЄС.

Варто зауважити, що попри законодавчу вимогу щодо необхідності дотримання МЗП як базової

Таблиця 3

Єдина тарифна сітка (ЄТС) розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (з 01.10. по 31.12. 2014р.)[2]

Розряд	Коефіцієнт підвищення окладу	Оклад згідно розряду (розрахункове значення), грн./місяць	Оклад (фактичне значення), грн./місяць	Оклад згідно розряду (*розрахункове теоретичне* значення), грн./місяць	Відхилення між фактичним та теоретичним розміром окладу, грн./місяць
		при тарифній ставці першого розряду 852 грн./місяць		при тарифній ставці першого розряду 1218 грн./місяць	
1	1,00	852,00	1218[3]	1218	0
2	1,09	928,68	1223	1327,62	-104,62
3	1,18	1005,36	1233	1437,24	-204,24
4	1,27	1082,04	1243	1546,86	-303,86
5	1,36	1158,72	1253	1656,48	-403,48
6	1,45	1235,40	1263	1766,1	-503,1
7	1,54	1312,08	1312	1875,72	-563,72
8	1,64	1397,28	1397	1997,52	-600,52
9	1,73	1473,96	1474	2107,14	-633,14
10	1,82	1550,64	1551	2216,76	-665,76
11	1,97	1678,44	1678	2399,46	-721,46
12	2,12	1806,24	1806	2582,16	-776,16
13	2,27	1934,04	1934	2764,86	-830,86
14	2,42	2061,84	2062	2947,56	-885,56
15	2,58	2198,16	2198	3142,44	-944,44
16	2,79	2377,08	2377	3398,22	-1021,2
17	3,00	2556,00	2556	3654,0	-1098,0
18	3,21	2734,92	2735	3909,78	-1174,8
19	3,42	2913,84	2914	4165,56	-1251,6
20	3,64	3101,28	3101	4433,52	-1332,5
21	3,85	3280,20	3280	4689,3	-1409,3
22	4,06	3459,12	3459	4945,08	-1486,1
23	4,27	3638,04	3638	5200,86	-1562,9
24	4,36	3714,72	3715	5310,48	-1595,5
25	4,51	3842,52	3843	5493,18	-1650,2

[2]Постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002р. №1298 (зі змінами та доповненнями)

[3]Постанова КМУ «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 25.03.2014 р. №110.

соціальної гарантії на національному ринку праці, все ж саме держава при організації системи оплати праці на підприємствах (установах, організаціях), що фінансуються з бюджету, її завуальовано порушує. Зокрема, Постановою Кабміну «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» передбачено, що посадові оклади (тарифні ставки) працівників 7–25 кваліфікаційних розрядів розраховуються на підставі розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду – 852 грн. (замість мінімальної заробітної плати у 2014 р. – 1218 грн.). В той же час для працівників 1–5 кваліфікаційних розрядів розраховані тарифні ставки були б нижче МЗП, відтак уряд окремою постановою затвердив їх розмір (табл. 3) на рівні МЗП (1 розряд) та дещо вище МЗП (2–5 розряди).

Таким чином, існуюча система організації оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери за ЄТС, зумовлює суттєве зниження посадових окладів працівників вищих кваліфікаційних розрядів. Відтак, «бюджетники» недоотримують щомісячно від 104,62 до 1650,2 грн. на місяць (і це лише в частині основної заробітної плати). Це, беззаперечно, суттєво знижує рівень їх добробуту та соціальної захищеності.

Окрім мінімальної заробітної плати, законодавство України визначає інші гарантії та норми в оплаті праці. Зокрема, статті 106–108 Кодексу законів про працю (КЗпП) визначають підвищені розміри оплати праці у святкові та вихідні дні, надурочний і нічний час. Проте, перераховані норми в оплаті праці на сьогоднішній день виконуються в основному у державному секторі, в той час як приватні структури, що використовують найману працю, виконують їх переважно лише «на папері» при офіційному документуванні оплаті праці. Подібна ситуація склалася і щодо визначених у Генеральній угоді доплат і надбавок до заробітної плати. Адже оплата праці у сфері приватного бізнесу здійснюється переважно за «домовленістю» у фіксованому розмірі за виконання відповідної роботи або ж за конкретний «результат» праці не залежно від часу та інших обставин трудової діяльності. Наслідком цього є зниження рівня соціальної захищеності зайнятих.

Важливим інструментом соціального захисту зайнятого населення є гарантія оплати праці та компенсація витрат в період службового відрядження. Беззаперечно, гарантія збереження середньої заробітної плати у період перебування в службовому відрядженні є позитивною у контексті соціального захисту зайнятих. Окрім цього, чинний механізм соціального захисту працюючих передбачає компенсацію цільових витрат в період службового відрядження. Зокрема, компенсації підлягають витрати на проїзд, проживання, побутові послуги, телефонні ділові розмови та добові. Незважаючи на такий вичерпний перелік витрат, що відповідає інтересам працюючих, чинний порядок їх компенсації є дещо суперечливим. Так, компенсація витрат на службові відрядження державних службовців та працівників підприємств, які повністю або частково фінансуються за рахунок бюджетних коштів, регламентується відповідною постановою КМУ[4]. При цьому витрати на проживання та добові для зазначеної категорії працюючих визначені відповідно у фіксованому або ж граничному максимальному розмірі. Зокрема, розмір добових витрат визначений у розмірі 30 грн./добу, а витрат на проживання – не більше 250 грн./добу. До того ж розмір цих витрат не переглядався з 2008 р.[5]. З огляду на це, на жаль, можна констатувати, що чинні розміри відповідних витрат не відповідають реаліям сьогодення, адже вартість навіть самого дешевого номера у готелі міста обласного значення складає більше 300 грн., а прохарчуватися на 30 грн. в день досить складно. З огляду на це, з метою підвищення рівня соціальної захищеності працівників державного сектору доцільно щорічно переглядати розміри витрат, що компенсуються при службових відрядженнях, або ж «прив'язати» їх у відсотковому виразі до базового соціального стандарту – прожиткового мінімуму.

Поряд з цим, обмеження щодо компенсації витрат при службових відрядженнях працівників приватного сектору визначаються п. 140.1.7 Податкового кодексу України (ПКУ). Зокрема, до витрат, які враховуються при визначенні об'єкта оподаткування, добові витрати у межах території України можна віднести у розмірі не більшому як 0,2 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня податкового року, у розрахунку за кожен календарний день такого відрядження. Відтак, максимальний розмір добових, які фінансово зацікавлений компенсувати роботодавець, протягом 2014р. складають 243,6 грн./добу. Не заперечуючи доцільності встановлення максимального розміру добових для усунення зловживань щодо мінімізації прибут-

[4]Постанова КМУ «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» від 02.02.2011 р.

[5]У 2008 р. розмір добових витрат складав 25 грн., а витрат на проживання – не більше 120 грн. добу.

Рис. 2. ***Співвідношення середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму як граничної суми доходу, що підлягає індексації, 2000–2013 рр.***

ку до оподаткування, все ж з метою підвищення рівня соціальної захищеності працюючих у приватному секторі доцільно визначити мінімальний розмір добових.

Закон України «Про відпустки» визначає гарантії надання найманим працівникам щорічної оплачуваної відпустки, тривалість якої не може бути меншою 24 календарних дні. Дослідження чинного порядку оплати відповідного періоду засвідчили, що він максимально можливо враховує інтереси найманих працівників, а відтак забезпечує їх належний соціальний захист. Зокрема, розрахунковий період для визначення суми відпускних для загального випадку складає 12 місяців, при цьому у разі підвищення тарифної ставки у межах даного періоду передбачено можливість корегування суми заробітної плати. Крім того, незважаючи на те, що оплачувана щорічна відпустка надається за відпрацьований календарний рік, чинний порядок її оплати передбачає можливість компенсації «відпускних» у разі невикористання належної відпустки або ж звільнення.

Важливим інструментом соціального захисту зайнятих в умовах інфляції є індексація заробітної плати, що здійснюється у випадку, коли індекс споживчих цін перевищує 101% (його обчислення наростаючим підсумком провадиться з 01.01.2003 р.). Однак, такий, здавалося б, позитивний інструмент підтримання купівельної спроможності заробітної плати нині є недостатньо дієвим, адже передбачає індексацію заробітної плати лише в межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб[6]. Відтак, в умовах суттєвого перевищення середньої заробітної плати відповідного прожиткового мінімуму, значна її частина не підвищується в умовах загального зростання цін (рис.2).

З огляду на це, доцільно поступово підвищувати межу індексації заробітної плати (принаймні до граничного доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу – 1710 грн. на 2014 р., а «в ідеалі» до граничного максимального доходу, з якого справляється єдиний соціальний внесок – сума, кратна 17 прожитковим мінімумам для працездатних осіб).

Окрім індексації заробітної плати, вагомим чинником соціального захисту зайнятих в умовах інфляції є компенсація зарплати у разі затримки її виплати. Загалом, чинний порядок компенсації заробітної плати є досить дієвим, оскільки передбачає відповідне коригування всієї суми «чистої» зарплати (без обмежень)[7]. Однак, ефективність як компенсації, так й індексації заробітної плати в контексті соціального захисту зайнятих дещо знижується під впливом формально заниженого індексу

[6]Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991р. №1282-XII (ст. 2)
[7]Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку із порушенням строків їх виплати» від 19.10.2010 р. №2050-III

Таблиця 4

Особливості оподаткування заробітної плати (2014 р.) у контексті соціального захисту зайнятих

Категорії осіб, що можуть скористатись правом зменшення суми місячного оподатковуваного доходу у вигляді зарплати на суму ПСП з ПДФО	Розмір ПСП з ПДФО (у % до загального розміру ПСП)	Сума ПСП з ПДФО, грн.	Граничний розмір доходу для застосування ПСП, грн.
Для будь-якого платника податку	**100%**	**609**	**1710**
Для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 р., – у розрахунку на кожну таку дитину		609,0*кількість дітей	1710*кількість дітей
Для платника податку, який:	**150%**	913,50*кількість дітей	1710*кількість дітей
а) є одинокою матір'ю (батьком), вдовою (вдівцем) або опікуном, піклувальником – у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років;			
б) утримує дитину-інваліда – у розрахунку на кожну таку дитину віком до 18 р.;			
в) є особою, віднесеною до I або II категорій осіб, які постраждали внаслідок ЧАЕС	**150%**	913,5	1710
г) є учнем, студентом, аспірантом, ординатором, ад'юнктом;			
ґ) є інвалідом I або II групи, у т.ч. з дитинства;			
д) є особою, якій присуджено довічну стипендію як громадянину, що зазнав переслідувань за правозахисну діяльність;			
е) є учасником бойових дій на території інших країн у період після ДСВ, на якого поширюється ЗУ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;			
Для платника податку, який є:	**200%**	1218	1710
а) Героєм України, Героєм Радянського Союзу, Героєм Соціалістичної Праці або повним кавалером ордена Слави чи ордена Трудової Слави, особою, нагородженою чотирма і більше медалями «За відвагу»;			
б) учасником бойових дій під час ДСВ або особою, яка у той час працювала в тилу, та інвалідом I і II групи, з числа учасників бойових дій на території інших країн у період після ДСВ, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;			
в) колишнім в'язнем концтаборів, гетто та інших місць примусового утримання під час ДСВ або особою, визнаною репресованою чи реабілітованою;			
г) особою, яка була насильно вивезена з території колишнього СРСР під час ДСВ на територію держав, що перебували у стані війни з колишнім СРСР або були окуповані фашистською Німеччиною та її союзниками;			
ґ) особою, яка перебувала на блокадній території колишнього Ленінграда у період з 8 вересня 1941 р. по 27 січня 1944 р.			

споживчих цін (ІСЦ). ІСЦ в Україні визначається на основі зміни вартості визначеного споживчого набору, у структурі якого частка витрат на продукти харчування не відповідає фактичній структурі споживання населення (частка витрат на харчування пересічного українця становить більше як 50%). Водночас уряд у розрахунок вартості відповідного споживчого набору все більше вводить високовартісні товари (ноутбук, принтер, MP3-плеєр, флешнакопичувач, послуги із страхування, послуги з ведення домашнього господарства, літак) або ж ті, ціни на які не зазнають суттєвих змін (фарби, плитка керамічна, ковролін, лейкопластир, тонометр, лінзи, курси водіїв та ін.). Це суттєво знижує реальний рівень інфляції, основним «драйвером» якої є підвищення цін на продукти харчування. З огляду на це, для підвищення дієвості соціального захисту зайнятих в умовах інфляції доцільно забезпечити відповідність фактичної структури споживання та структури споживчого набору, на базі якого визначається ІСЦ.

Дослідження соціального захисту зайнятого населення без оподаткування заробітної плати буде неповним. Чинний порядок оподаткування трудових доходів передбачає справляння єдиного соціального внеску (ЄСВ) та податку з доходів фізичних осіб (ПДФО). При цьому ЄСВ справляється із заробітної плати, що не перевищує 17 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, за ставкою 3,6% (або ж 6,1% – для державних службовців та інших категорій працюючих, пенсійне забезпечення яких визначається спеціальними законами)[8]. ПДФО відраховується із нарахованої заробітної плати після сплати ЄСВ за ставкою 15% (17% – застосовується до тієї частини заробітної плати, яка перевищує суму кратну 10 МЗП)[9]. При цьому з метою соціального захисту працівників з низькими доходами чинний механізм справляння ПДФО передбачає встановлення для будь-якого платника податку податкової соціальної пільги (ПСП) до заробітної плати, що не перевищує визначеної граничної межі для застосування ПСП, яка у 2014 р. складає 1710 грн. (табл. 4). Загалом, вважаючи позитивним такий підхід, все ж варто зауважити, що розмір «загальної» ПСП на сьогоднішній день складає лише 50% від МЗП (609 грн.). Це суперечить п. 169.1.1 ПКУ, в якому визначено, що ПСП у розмірі 100% прожиткового мінімуму для працездатних осіб надається для будь-якого платника ПДФО. З огляду на це, в цілях підвищення рівня соціальної захищеності працівників з низькими трудовими доходами, доцільно переглянути чинний механізм оподаткування заробітної плати, узгодивши його з ПКУ. Не зайвим аргументом на користь вищезазначеного є співвідношення між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом для працездатних в Україні – 100%. Тобто, встановлюючи ПСП на рівні 50% мінімальної зарплати, держава навіть не гарантує отримання «чистого» трудового доходу на рівні прожиткового мінімуму.

Крім того, чинний порядок оподаткування трудових доходів передбачає соціальний захист вразливих категорій зайнятих осіб. Зокрема, підвищений розмір ПСП та граничної межі для її застосування передбачено для зайнятих, які:

- мають двох та більше дітей (ПСП та граничний доход, для її застосування, збільшується в залежності від кількості дітей);утримують дитину-інваліда або є одинокими матерями (батьками, опікунами) та виховують дітей до 18 років (ПСП складає 150% від загального її розміру, а граничний доход для ПСП збільшується залежно від кількості дітей);
- постраждали на ЧАСЕ (1–2 категорія), є учнями, студентами, інвалідами 1–2 групи (ПСП складає 150% від загального її розміру);
- є Героями України, Соціалістичної Праці, учасниками бойових дій, колишніми в'язнями концтаборів тощо (ПСП складає 200% від загального її розміру).

Вважаємо, що такий порядок оподаткування трудових доходів у контексті соціального захисту вразливих категорій зайнятих є досить виправданим. Проте, для підвищення його соціальної ефективності варто передбачити збільшення загального розміру ПСП до рівня 100% МЗП, а граничної межі для застосування підвищеної ПСП (150% та 200%) – до рівня середньої місячної заробітної плати у державі (як варіант – за попередній рік).

Крім того, до кінця 2014 року додатковим фіскальним навантаженням на трудові доходи зайнятих громадян є військовий збір (ставка – 1,5%). Звичайно, з точки зору фінансування непередбачуваних військових витрат ведення відповідного збору є виправданим. Проте, в умовах девальвації національної грошової одиниці, інфляції та зростання комунальних тарифів це ще більше знижує доб-

[8]Закон України «Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI

[9]Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI (ст. 167-169)

робут працюючих, а відтак – рівень їх соціальної захищеності.

Поряд з цим, низка інструментів соціального захисту зайнятого населення закріплюється на регіональному, галузевому та локальному рівнях при укладанні відповідно територіальних, галузевих угод та колективних договорів. Проте, на сьогоднішній день їх дієвість у контексті соціального захисту зайнятих є досить низькою. Адже більшість територіальних та галузевих угод фактично дублюють норми генеральної угоди, практично не закріплюючи додаткових норм та гарантій щодо соціального захисту працюючих. Водночас значимість колективних договорів щодо соціального захисту зайнятих є суттєво вищою. Адже, у колективному договорі визначаються умови преміювання працівників, доплати та надбавки, тривалість додаткових відпусток тощо. Проте, як засвідчили дослідження низки колективних договорів, у більшості з них у положенні про преміювання передбачено можливість відповідних виплат лише у разі наявності коштів. Це, в свою чергу, не гарантує відповідні виплати працівникам, а відтак – знижує рівень їх соціальної захищеності.

Висновки і пропозиції. Удосконалення механізму соціального захисту зайнятих в Україні вимагає системного підходу. Необхідними заходами щодо цього є: недопущення встановлення мінімальної заробітної плати нижче прожиткового мінімуму; розроблення комплексної програми детінізації зайнятості та заробітної плати; визначення мінімального розміру добових витрат при службових відрядженнях для працівників приватного сектору; щорічне збільшення добових витрат та граничного розміру витрат на проживання для працівників бюджетних установ (з урахування інфляції); поступове збільшення межі індексації заробітної плати; забезпечення відповідності фактичної структури споживання та структури споживчого набору, на базі якого визначається індекс інфляції; узгодження чинного порядку оподаткування трудових доходів з ПКУ; подолання декларативності територіальних та галузевих угод, наповнення їх реальними / додатковими нормами щодо соціального захисту працюючих.

Дослідження соціального захисту зайнятого населення в рамках даної праці є неповним, адже торкається лише основних інструментів, які реалізується поза системою соціального страхування. Відтак, дослідження та удосконалення соціального захисту зайнятих у частині загальнообов'язкового державного соціального страхування належить до перспектив подальших наукових досліджень.

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудових відносин, ринкових перетворень тощо.

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Україна: аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2015 р.:
на рік — 116 грн 76 коп.
на півроку — 58 грн 38 коп.
на квартал — 29 грн 19 коп.