

# ЗАКОНОДАВЧО-НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ

*В статті досліджується стан законодавчо-нормативного регулювання трудових відносин в сфері оплати праці, аналізуються основні проблеми функціонування юридично-правової бази та шляхи її вдосконалення.*

**Ключові слова:** законодавчо-нормативне регулювання, трудові відносини, заробітна плата, організаційний механізм оплати праці.

*В статье исследуется состояние законодательно-нормативного регулирования трудовых отношений в сфере оплаты труда, анализируются основные проблемы функционирования юридическо-правовой базы и пути её усовершенствования.*

**Ключевые слова:** законодательно-нормативное регулирование, трудовые отношения, заработная плата, организационный механизм оплаты труда.

*In the article study the legislative adjusting of labor relations in the field of payment of labor. The basic problems of functionalities of legal base and ways of perfection are analyzed.*

**Key words:** legislative adjusting, labor relations, payment of labor, organization mechanism of payment.

**Вступ.** Побудова моделі матеріального стимулювання передбачає розробку законодавчо-нормативної бази, оскільки саме через юридично-правові акти на практиці реалізуються основні науково-теоретичні положення організації заробітної плати. Ефективність такої реалізації залежить від якості законодавчо-нормативного регулювання, яке є невід'ємною складовою механізму матеріального стимулювання.

Огляд науково-методичної літератури як вітчизняних (Н.Б. Болотіна, І.В. Зуб, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський, Г.І. Чанишева та ін.) так і зарубіжних дослідників (А.Д. Зайкін, К.С. Ремезов та ін.), присвяченої юридично-правовим аспектам організації заробітної плати, дає можливість визначити ряд недоліків чинної законодавчої бази регулювання трудових відносин: невизначеність сфери застосування окремих норм, низький рівень забезпечення та слабе виконання, недостатньо чітке формулювання норм. Тому метою дослідження є розробка пропозицій щодо вдосконалення законодавчо-нормативного регулювання трудових відносин.

Зазначена мета передбачає виконання наступних завдань: розгляд термінологічних проблем у визначенні заробітної плати як юридичної категорії, аналіз недоліків правового механізму, що забезпечує зв'язок оплати праці з певними критеріями, оцінка можливих способів покращення законодавчо-нормативної бази регулювання трудових відносин.

**Результати.** Правове регулювання оплати праці працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання здійснюється Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року (із змінами і доповненнями); Кодексом законів про працю України – главами II, VI, VII, VIII; Законом України «Про підприємства в Україні» від 27 березня 1991 року (із змінами і доповненнями); Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, а також іншими численними нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями конкретних підприємств. Вказані акти регулюють

оплату праці тільки найманих працівників, діяльність яких охоплена трудовим договором. Оплата праці інших визначається угодою між роботодавцем і працівником (стаття 19 Закону України «Про підприємства в Україні»).

Розкриваючи правовий аспект оплати праці, хотілося б зосередити увагу на кількох важливих проблемах.

По-перше, слід з'ясувати питання співвідношення термінів «оплати праці» і «заробітна плата». З погляду прав та обов'язків сторін трудового договору, ці терміни можна назвати синонімами.

У науці поділилися думки з приводу цих термінів А. Пашерстник вважає їх синонімами, а, на думку Р. Лівшиця, вони співвідносяться між собою як частина і ціле. Деякі вчені, зокрема російські дослідники В. Толкунова та К. Гусов, вважають, що термін «заробітна плата» найбільш правильний, оскільки закріплений у низці міжнародно-правових актів (в конвенціях МОТ) [3, с. 81]. Вітчизняні вчені Г. Чанишева та Н. Болотіна зазначають, що термін «оплата праці» ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів в цій сфері. Тоді, як поняття «заробітна плата» спрямоване на право отримання працівником грошової винагороди [7, с. 298]. Іншими словами, перша категорія вказує на дію власника, яку він повинен виконати в силу наявності правовідносин, а друга акцентує увагу на об'єкті трудових правовідносин між працівником і власником. Виходячи з того, що з юридичної точки зору основною ознакою оплати праці є нормативна урегульованість, то на думку правників, КЗпП або проект Трудового кодексу потрібно доповнити статтею, яка б розкривала суть зазначеного поняття.

По-друге, відсутня повна правова визначеність поняття «заробітна плата». Хоча Кодекс законів про працю (стаття 94) і Закон «Про оплату праці» (стаття 1) однаково тлумачать даний термін, однак в більш конкретних положеннях цих, а також інших законодавчих актів є істотні особливості у трактуванні заробітної плати. Її визначення, наведене в зазначених статтях, дещо обмежено тлумачать зміст цієї правової категорії. Воно не охоплює всіх навіть тих виплат, правовий режим яких визначається главою VII КЗпП, що названа «Оплата праці». Так, розуміння заробітної плати як винагороди за виконану роботу дозволяє віднести до неї не тільки виплати, що здійснюються власником у силу обов'язків, які він несе в трудових відносинах, але й у силу прав, що йому належать. Законодавство не забороняє таку правову організацію заробітної плати на підприємстві, яка допускає частину винагороди за працю виплачувати за рішенням власника, а також не вимагає, щоб таке рішення обов'язково було погоджене з профспілковим органом. За таких умов рішення приймається власником на свій

розсуд, виходячи із загальної оцінки професійно-ділових якостей працівника чи його досягнень. Навіть після видання наказу про виплату такої винагороди власник не позбавляється права скасувати його, оскільки у працівника не виникло суб'єктивне право на таку винагороду на основі юридичного факту, встановленого законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором.

Таким чином, суперечності в нормативних актах щодо визначення заробітної плати призводять до того, що на практиці нерідко вважається можливим корегувати це визначення нормами й інших законів.

По-третє, в законодавстві існують розбіжності щодо структури заробітної плати. В статті 2 Закону «Про оплату праці» визначено, що вона складається з трьох частин: основна, додаткова, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Такий поділ не відповідає статті 94 КЗпП, оскільки вона не передбачає включення до заробітної плати компенсаційних виплат, а також наданих підприємствами працівникам додаткових соціально-побутових пільг. Між тим це практично важливо для визначення правових підстав окремих видів виплат, здійснюваних на користь працівників. Питання складових заробітної плати залишається дискусійним. Зокрема, на думку А. Зайкіна та С. Шкурко, основна відмітність компенсаційних виплат від зарплати – це відсутність їх зв'язку із результатами праці. Якщо заробітна плата – винагорода за працю, то компенсаційні виплати – це відшкодування матеріальних затрат працівника [1, с. 129]. Іншої думки додержуються Н. Болотіна та Г. Чанишева: «Строго кажучи, гарантійні та компенсаційні виплати не є заробітною платою, однак, будучи включеними в єдиний організаційний та обліковий механізм, входять складовим елементом до системи організації праці» [7, с. 300].

По-четверте, відсутній правовий механізм, який би забезпечував зв'язок оплати праці з певними критеріями. Правило про залежність розміру заробітної плати від складності, умов виконуваних робіт, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства хоча і сформульоване у вигляді обов'язкової норми, все-таки не може розглядатися як правовий припис прямої дії. Тому воно не може беззастережно надавати право працівнику вимагати коригування умов оплати його праці, які встановлюються на підприємстві. Викладена норма, в принципі, повинна враховуватись при розробці та затвердженні угод, колективних та індивідуальних договорів, але механізм її забезпечення закон не встановлює. Її регулятивна роль знижується також внаслідок того, що інші, більш конкретні норми (зокрема, частина друга статті 97 КЗпП) надають право не тільки підприємствам і організаціям, але навіть і бюджетним установам самостійно встановлювати умови оплати праці. Незважаючи на досить широкий перелік підстав диференціації заробітної плати,

що наводиться в частині другій статті 94 КЗпП, відповідні сторони угод і колективних та трудових договорів вправі встановлювати й інші критерії (наприклад, стаж роботи за спеціальністю або на даному підприємстві тощо).

По-п'яте, існує проблема правосуб'єктності у відносинах оплати праці. Законодавство передбачає право працівника отримати та обов'язок власника або уповноваженого ним органу виплатити винагороду за працю. У той час, як правосуб'єктність працівника в даних відносинах не викликає жодного сумніву, участь другої сторони є дискусійною. Укладаючи трудовий договір, зобов'язання щодо виплати заробітної плати бере на себе не лише юридична, а й фізична особа (частина 1 статті 2 КЗпП). А при звільненні працівника обов'язок щодо своєчасного розрахунку законодавцем покладено на підприємство, установу, організацію (стаття 116 КЗпП).

Невизначеність вітчизняного законодавства породжує різноманітні точки зору вчених щодо цього. Так, Г. Чанишева та Н. Болотіна вважають, що саме власник або уповноважений ним орган є суб'єктами правовідносин із заробітної плати. Інші українські дослідники Б. Стичинський, І. Зуб та В. Рогань ведуть мову про підприємство, установу, організацію та фізичну особу [2, с. 152]. Даний підхід є правомірним, оскільки трудові відносини виникають, по-перше, у працівника з громадянами – суб'єктами підприємницької діяльності; по-друге, законодавцем передбачена можливість особами, які не займаються підприємницькою діяльністю, наймати працівників (адвокати, нотаріуси); по-третє, припис статті 24 КЗпП свідчить про можливість укладати між працівником та фізичною особою трудового договору. Тому на сьогодні більш доцільним вважається застосування щодо трудових та тісно пов'язаних із ними відносин терміну «роботодавець», про що свідчить аналіз проекту Трудового кодексу. В ньому наведено наступне вивчення: «роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка у межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб» [3, с. 83].

По-шосте, недостатньо чітким є розподіл компетенції між державними органами влади щодо регулювання заробітної плати. Проблема зазначеного розподілу пов'язана з двома обставинами. По-перше, при визначенні сфер повноважень щодо державного регулювання заробітної плати помітний ухил робиться в бік підзаконного регулювання відповідних відносин, хоча, теоретично, все має бути навпаки. Прийняття законів – функція парламенту, а Президент і Кабінет Міністрів вправі здійснювати правотворчість у тих межах, в яких таке право надане їм Конституцією та законами. А видані ними акти як такі, що носять підзаконний характер, не повинні суперечити законом. По-друге, в межах виконавчої влади існує практика затвердження умов і розмірів оплати праці міністерствами і відомствами, хоча така практика часом не має

законодавчої основи взагалі або базується на спеціальних правилах, що підлягають переважному застосуванню перед Законом «Про оплату праці». А на рівні підприємств, насамперед, бюджетної сфери регулювання здійснюється на підставі цих правил і одночасно за допомогою угод і колективних договорів, в той час як восьма стаття зазначеного закону визначення умов, розміру зарплати працівників бюджетних установ та організацій відносить до компетенції Кабінету Міністрів.

З метою вдосконалення забезпечення захисної функції національного трудового законодавства необхідно, на наш погляд:

- реалізувати концепцію гідної праці МОП, Декларації МОП щодо основоположних прав та принципів у сфері праці;
- забезпечити внесення змін до чинного законодавства (перш за все, в проект Трудового кодексу України) з метою уніфікації термінологічних визначень сторін трудових відносин, законодавче визначення статусу зайнятості осіб;
- розробити заходи, спрямовані на запобігання втрати працівниками індивідуальних чи колективних трудових прав внаслідок дій, що супроводжують процеси змін в організації виробництва та праці, реструктуризації, приватизації підприємств (таких як поділ підприємства на частини, виокремлення з його структури нових юридичних осіб та інших);
- створити правові механізми для функціонування трудових судів, підвищення ролі таких органів, як Національна рада соціального партнерства і Національна служба посередництва і примирення;
- створити умови для забезпечення гендерної рівності у сфері трудових відносин, в тому числі і в питаннях оплати праці;
- забезпечити прозорий характер розробки та реалізації заходів державного регулювання у сфері трудових відносин на принципах соціального діалогу й паритетної участі його сторін.
- зупиняючись на даному аспекті, слід зазначити, що в системі договірного регулювання оплати праці в найближчі роки акцент має бути зроблений на Генеральній угоді. В ній слід узгодити рішення про конкретні розміри обов'язкового підвищення мінімальної заробітної плати по кварталам кожного року, на який укладається угода, про співвідношення в оплаті праці за професіями, які найбільш типово представляють той чи інший вид діяльності, а також про співвідношення в оплаті праці за основними кваліфікаційними групами.

В галузевих тарифних угодах найбільше уваги слід приділити не розмірам мінімальної оплати, як це робиться зараз, а диференціації в оплаті праці по всіх професійно-кваліфікаційних групах працівників галузі. Необхідним є значне підвищення статусу територіальних угод, маючи на увазі, що ринок праці прив'язаний до конкретного регіону і має свої особливості в цьому відношенні. Якщо в Генеральному та

галузевому договорам повинні регулюватись умови оплати, то в територіальній угоді доцільно вирішувати проблему регулювання розмірів заробітної плати по окремим підприємствам або по групам підприємств, об'єднаних за будь-якою ознакою (наприклад, галузевою приналежністю).

Механізм регулювання відносин між працівниками і роботодавцями через систему соціального партнерства повинен охоплювати персонал як бюджетного, так і позабюджетного секторів економіки.

Зупиняючись на питаннях законодавчого забезпечення функціонування трудової сфери, слід звернути увагу на правові методи боротьби із затримками виплати заробітної плати. В докризовий період до порушення законодавства про оплату праці в частині своєчасності її виплати найчастіше вдавалися керівники приватних підприємств. На підприємства цієї форми власності припадало 75 % боргу економічно активних підприємств, державної форми власності – 4,2%, комунальної форми власності – 20,8 % [5, с. 11]. В кризовий період спостерігається обернена ситуація: 83,3 % боргу економічно активних підприємств припадає на господарючі суб'єкти державної форми власності, 2,1 % – комунальної форми власності [6, с. 262]. Це означає, що наявність колективних договорів навіть на державних підприємствах абсолютно не гарантує своєчасність виплати заробітної плати.

Українські дослідниці Н. Павловська та Н. Анішина запропонували наступні інструменти вирішення зазначеної проблеми [4, с. 66]:

- законодавчі акти, які гарантують компенсаційні виплати за затримку заробітної плати;
- право припинити роботу у випадку затримки оплати праці терміном більше трьох місяців при простой з вини роботодавця з виплатою за цей час заробітної плати в повному обсязі;
- посилення матеріальної відповідальності за своєчасність її виплати шляхом введення диференційованих відсотків збільшення невиконаних своєчасно сум заробітної плати в залежності від термінів затримки її виплати;
- створення з метою захисту своєчасної виплати заробітної плати на солідарних засадах спеціального резервного або страхового фонду з цільовим витрачанням коштів на гарантовану своєчасну виплату заробітної плати;
- введення порядку, коли при банкрутстві або ліквідації підприємства не виплачена заробітна плата найманим працівникам вважається кредитом, наданим ними відповідному підприємству і вони мають першочергове право на одержання наданого кредиту з відповідною компенсацією за несвоєчасне його повернення.

На нашу думку, головний недолік таких методів подолання заборгованості полягає в тому, що зазначені пропозиції допускають значні затримки із виплати заробітної плати в довгостроковому періоді. А це суперечить

принципам ринкової мотивації праці та ринковим економічним відносинам. Якщо на початку 1990-их років, в умовах економічної кризи, даний підхід можна було б розглядати як компромісний варіант, то сьогодні застосування зазначених методів означає пряме скорочення заробітної плати як у номінальному, так і в реальному вимірі, покривання за рахунок найманих працівників небажання, невміння або жадібності інших суб'єктів господарювання.

Тому, на наш погляд, слушною є пропозиція прийняття «Закону про умови своєчасної оплати праці» як законодавчо-нормативного акту прямої дії. Його основним принципом має стати заборона несплати заробітної плати будь-яким суб'єктом підприємницької діяльності найманому працівнику у випадку виконання останнім роботи у повному обсязі. Дотримання цього правила – обов'язкова правова передумова функціонування підприємства в ринковій економіці.

Основними методами реалізації зазначеного закону можуть стати наступні інструменти:

- примусове спрямування доходів підприємств і організацій державної форми власності на погашення заборгованості із заробітної плати;
- введення режиму майнової відповідальності підприємств і організацій за несвоєчасну виплату працівникам нарахованої заробітної плати, передбачивши можливість аукціонного продажу їх основних фондів;
- погашення заборгованості із зарплати на підприємствах, які приватизуються, за рахунок коштів від часткового продажу їх майна;
- заборона підвищувати посадові оклади керівникам підприємств усіх форм власності, що мають заборгованість із заробітної плати;
- забезпечення стовідсоткового фінансування поточних виплат працівникам бюджетних установ та організацій і спрямування не менше 75 % коштів підприємств, установ і організацій, що фінансуються з бюджету, на погашення заборгованостей.

Необхідно також узгодити вимоги даного закону із чинним кримінальним та адміністративним законодавством з метою забезпечення обов'язкової кримінальної та адміністративної відповідальності за нецільове використання коштів, які призначаються на оплату праці та інші соціальні виплати.

**Висновки.** Підсумовуючи, маємо визнати суперечливість українського законодавства в питанні оплати праці, що не сприяє оптимальній організації матеріального стимулювання на підприємстві. Тому реалізація наведених вище напрямків удосконалення правового регулювання трудових відносин дасть змогу сформулювати сучасне правове поле в цій сфері, що є важливим завданням у контексті розбудови України як держави з соціально-орієнтованою ринковою економікою, створити передумови для інтеграції країни до світового економічного простору.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Зайкин А.Д., Ремезов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 328 с.
2. КЗпП України: Наук.-практ. коментар / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Рогань. – К.: А.С.К., 2001. – 1024 с.
3. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології // Право України. – 2005.– № 7. – С. 81-84.
4. Павловська Н., Анішина Н. Основні напрями подальшого реформування оплати праці в Україні // Соціальний захист. – 1999. – № 4. – С. 59-66.
5. Праця Миколаївщини 2004 рік. Статистичний збірник / Відповідальна за випуск Болякова Н.М. – Миколаїв: Головне управління статистики у Миколаївській області, 2005. – 89 с.
6. Праця Миколаївщини 2008 рік. Статистичний збірник / Відповідальна за випуск Макуріна Л.В. – Миколаїв: Головне управління статистики у Миколаївській області, 2008. – 304 с.
7. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.

**Рецензенти:** Семенов В.Ф., д.е.н., професор;  
Пантелєєв В.Д., д.е.н., професор.

© Єганов О.Ю., Ришняк Н.М., 2010

Дата надходження статті до редколегії 18.05.2010 р.