

## РОЗДІЛ 3

### ОСОБЛИВОСТІ СПОСОБІВ ТА МЕТОДІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

#### 3.1. Державне регулювання оплати праці

У процесі реформування інституту оплати праці значну роль відіграє удосконалення механізмів державного і договірної регулювання оплати праці. Основним напрямком вдосконалення є досягнення оптимального співвідношення між цими двома способами. Протягом останніх років вищезазначені проблеми знаходилися поза увагою правової науки та вивчалися в основному економістами. Разом із тим, прогалини у дослідженнях саме правових способів та методів регулювання оплати праці значною мірою зумовили відхилення на сучасному етапі від основних принципів правового регулювання оплати праці.

У 1905 році професор Бернського університету Н. Райхерсберг у праці “Международное фабричное законодательство” (рос. мова) окреслив заходи, які можуть сприяти розвитку робітничого класу та законодавчій охороні працюючих: встановлення мінімальної заробітної плати для кожної галузі виробництва, яка б підіймалася зі зростанням прибутковості даного виробництва або збільшенням цін на найважливіші предмети споживання; визнання за тарифами, встановленими за згодою між організаціями робітників та підприємців, характеру зобов’язань, порушення яких призводило до цивільної відповідальності<sup>1</sup>. Визначені заходи в сучасному розумінні трансформувалися у два основних способи регулювання оплати праці: державний та договірний і не втратили актуальності за більш ніж вікове існування.

Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх властивих їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов’язаного з обсягами виробництва й реалізації

<sup>1</sup>Райхерсберг Н. *Международное фабричное законодательство* / Н. Райхерсберг. – Харьков, 1905. – С. 42.

продукції (робіт, послуг)<sup>1</sup>. Значення державного регулювання оплати праці полягає не у виданні великої кількості законодавчих актів, а в їх економічній обґрунтованості, соціальній направленості та дієвості. Державне регулювання оплати праці має ґрунтуватися на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств

населення, а також реалізації норм, що містяться у конвенціях і рекомендаціях МОП, Конституції України, КЗпП тощо<sup>2</sup>. Держава зобов'язана реалізувати норми і конституційні гарантії щодо права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому та членам його сім'ї достатній життєвий рівень.

Аналіз державного регулювання оплати праці доцільно почати з теоретичних питань та окреслення межі реалізації державною регулюючою функцією у цій сфері. У Декреті Кабінету Міністрів України “Про оплату праці”, а, згодом, у Законі України “Про оплату праці” відокремлюється сфера державного та договірної регулювання оплати праці. Аналогічний поділ спостерігаємо в дослідженнях Н.Б. Болотіної. КЗпП відніс питання державного і договірної регулювання оплати праці до компетенції Закону України “Про оплату праці”. В.І. Прокопенко називав їх методами правового регулювання заробітної плати<sup>3</sup>. Такий же поділ бачимо у працях Н.Д. Гетьманцевої, яка зауважує, що правове регулювання здійснюється державним (як правило, імперативним) і договірним методом. Автори науково-практичного коментарю до КЗпП І.В. Зуб, Б.С. Сличинський, В.Г. Ротань, характеризуючи сферу державного регулювання, використовують термін “державний вплив”<sup>4</sup>. Ю. Лігум, Г. Куліков виділяють відносно самостійні підсистеми регулювання заробітної плати: державне, договірне, ринкове регулювання та регулювання зарплат на підприємствах, в установах і організаціях<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>Сімутіна Я.В. *Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення”* / Сімутіна Яна Володимирівна. – Х., 2007. – С. 77.

<sup>2</sup>Гетьманцева Н. *Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці* / Н. Гетьманцева // *Право України*. – 1997. – № 12. – С. 70.

<sup>3</sup>Прокопенко В.І. *Трудове право України. Зазначена праця* – С. 328.

<sup>4</sup>Ротань В.Г. та ін. *Зазначена праця*. – С. 431.

<sup>5</sup>Лігум Ю., Куліков Г. *Удосконалення державного регулювання оплати праці* / Ю. Лігум, Г. Куліков // *Україна: аспекти праці*. – 2000. – № 2. – С. 8.

Важко погодитися з таким поділом, оскільки договірне регулювання оплати праці включає і регулювання на підприємствах, в установах та організаціях, а ринкове регулювання – це, здебільшого, економічне підґрунтя функціонування інституту оплати праці в умовах ринкової трансформації. Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні запроваджує поняття “механізми регулювання оплати праці”. Таке широке застосування синонімічних термінів ускладнює з'ясування їх правової природи та режиму реалізації.

У фундаментальній праці, присвяченій правовому дослідженню заробітної плати, Р.З. Лівшиць запропонував відійти від термінологічного визначення

методів регулювання як державного та колективно-договірного. Він зазначав, що у здійсненні державного нормування беруть участь і профспілки, тому важливо підкреслити не державний, а централізований характер нормування; що стосується другого методу, то умови оплати праці не завжди закріплені в колективному договорі, отже, точнішою буде назва – “децентралізований” або “локальний” метод<sup>1</sup>. Крім того, дослідник вказував, що обидва методи регулювання є державними, оскільки здійснюються державними органами за участю профспілок, самі методи відрізняються не наявністю або відсутністю державного регулювання (воно наявне в обох методах), а рівнем регулювання.

Через 25 років Н.Д. Гетьманцева у дослідженні співвідношення централізованого та локального методів робить висновок, що в сучасний період підвищення ефективності організації заробітної плати значною мірою залежатиме від подальшого удосконалення всієї сфери державного регулювання оплати праці, що включатиме як централізований, так і локальний методи регулювання<sup>2</sup>. Дослідниця виділяє у сфері державного регулювання два відносно самостійних методи. Дозволимо собі не погодитися із запропонованим визначеннями фахівцями поділом з огляду на сучасний стан функціонування оплати праці в нових соціально-економічних відносинах.

<sup>1</sup>Лівшиць Р.З. *Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Указанный труд.* – С. 253.

<sup>2</sup>Гетьманцева Н. *Зазначена праця.* – С. 70.

Діяльність профспілок та інших уповноважених представників трудових колективів перемістилася із площини державного регулювання у сферу договірною. Держава як владний суб'єкт за допомогою першого способу визначає в масштабі всієї країни головні напрямки організації заробітної плати, закріплює мінімум гарантій, тому доцільно залишити визначення цього напрямку впливу як державного. Що стосується другого, то найбільш точним буде окреслення його як договірною способу регулювання оплати праці, оскільки здійснюється при укладанні угод усіх рівнів та колективних договорів. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом (ч. 1 ст. 15 Закону України “Про оплату праці”). С.С. Алексеев виділяє такі методи правового регулювання: централізоване, імперативне регулювання (метод

координації) та децентралізоване, диспозитивне регулювання (метод субординації), а способи поділяє на: позитивне зобов'язання, дозвіл та заборону<sup>1</sup>.

Автор підтримує точку зору Я.В. Сімутіної, яка переконливо довела, що в якості методів правового регулювання оплати праці слід виділяти імперативне та диспозитивне регулювання. У якості способів правового регулювання оплати праці за характером встановлення прав і обов'язків слід виділяти: державне та договірне (колективне та індивідуальне) регулювання. У якості рівнів правового регулювання заробітної плати в сучасних умовах слід визначити централізований та локальний рівні<sup>2</sup>.

Законодавчого визначення державного способу регулювання оплати праці подано не було. У науці трудового права не існує єдиного погляду на це питання. Одним із перших авторів, який звернув увагу на проблему визначення, був С.С. Каринський. У своїх дослідженнях він висловив думку, що характеризувати державне регулювання лише як спосіб юридичного впливу з

<sup>1</sup>Алексеев С.С. *Общая теория права: [учеб. – 2-е изд., перераб. и доп.] / С.С. Алексеев. – М.: ТК Велба, изд-во “Перспектив”, 2008. – С. 217.*

<sup>2</sup>Сімутіна Я.В. *Зазначена праця. – С. 72-73.*

боку держави на поведінку суб'єктів трудового правовідношення у зв'язку із застосуванням норм оплати праці буде неправильним, оскільки це не тільки та не стільки метод діяльності, скільки сама конкретна та багатогранна діяльність органів держави з вироблення умов оплати праці та визначення порядку їхньої реалізації на практиці<sup>1</sup>. З урахуванням наведеного, С.С. Каринський доходить висновку, що державне регулювання оплати праці – це діяльність певних органів держави, яка здійснюється ними за допомогою норм права у тісному контакті з профспілками, та має на меті встановлення, конкретизацію та застосування умов оплати праці працівників та службовців різних категорій професій і спеціальностей<sup>2</sup>.

У наступні роки юристи не поверталися до проблеми визначення державного способу, зосереджуючи свою увагу на напрямках такого

регулювання та встановленні на державному рівні певних нормативів. Економісти в пошуках механізму оптимального поєднання та органічного взаємозв'язку обох способів детально досліджували взаємозв'язок державного й колективно-договірного регулювання оплати праці і встановили, що “під державним регулюванням оплати праці слід розуміти сукупність певних методів та засобів (інструментів), за допомогою яких держава впливає на діяльність господарських суб'єктів на основі прийняття й реалізації відповідних законодавчих актів і нормативних документів”<sup>3</sup>. Ю. Лігум, Г. Куліков наголошують, що “державне регулювання оплати праці є системою визначених правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади”<sup>4</sup>.

Проект Трудового кодексу України не дає визначення “державного регулювання”, а лише окреслює його форми. Автор пропонує ч. 1 ст. 208 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції:

<sup>1</sup>Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы / С.С. Каринский. – М.: Гос. из-во юрид. лит., 1963. – С. 41.

<sup>2</sup>Там само. – С. 43.

<sup>3</sup>Лагутін В.Д. Взаємозв'язок державного й колективно-договірного регулювання оплати праці / В.Д. Лагутін // Оплата праці: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. – Луцьк: Ред.- вид. відд. “Вежа” Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2000. – С. 190.

<sup>4</sup>Лігум Ю., Куліков Г. Зазначена праця. – С. 8.

“Державне регулювання оплати праці – це діяльність держави в особі певних органів, які за допомогою правових методів встановлюють державні норми і мінімальні гарантії в оплаті праці та здійснюють інші повноваження, віднесені до їх компетенції. До повноважень державних органів у сфері регулювання оплати праці належать: регулювання умов та розмірів заробітної плати керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету (працівників державного сектору), встановлення оподаткування доходів працівників та порядок формування тарифної системи, управління

нормуванням праці, а також здійснення контролю за дотриманням визначених норм”.

На сучасному етапі проблемним залишається питання розподілу компетенції державних органів щодо регулювання оплати праці, особливо гостро це питання постало у зв'язку з проведенням конституційної реформи. До компетенції Верховної Ради України у сфері оплати праці належить визначення “засад регулювання праці” виключно законами України (п. 6 ст. 92 Конституції України). Окремі автори вважають, що “засади регулювання праці – це набагато вужче, ніж навіть прийняття Кодексу законів про працю та Закону України “Про оплату праці”, оскільки в названих актах містяться чисельні норми, які до засад ніяк не віднесеш”<sup>1</sup>.

Ширші повноваження Конституція надає Кабінету Міністрів України. Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 116, ч. 1 ст. 117 Конституції України, Кабінет Міністрів України забезпечує проведення політики у сферах праці і має право видавати постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання. Деякі науковці роблять висновок, що розподіл повноважень щодо державного регулювання оплати праці, який впливає з Конституції, робить помітний ухил у бік підзаконного регулювання відповідних відносин, що не може бути визнано у правовій державі<sup>2</sup>. Із таким висновком важко не погодитися, оскільки прийняття законів – функція Верховної Ради України, а Кабінет Міністрів України вправі

<sup>1</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 428.

<sup>2</sup>Там само. – С. 429.

здійснювати правотворчість у тих межах, у яких таке право надано йому Конституцією.

Що стосується Міністерства соціальної політики, то відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 389 / 2011 одним із його основних завдань є формування і реалізація державної політики стосовно визначення державних соціальних гарантій щодо прав громадян на працю,

оплату праці, а також щодо нормування та стимулювання праці, професійної кваліфікації робіт і професій, умов праці<sup>1</sup>. Крім того, Міністерство соціальної політики затверджує умови і розміри оплати праці працівників окремих установ і організацій, які фінансуються з бюджету. Державна інспекція України з питань праці здійснює державний нагляд та контроль за додержанням підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування (далі – роботодавці) законодавства про працю з питань трудових відносин, робочого часу та часу відпочинку, нормування праці, оплати праці, надання гарантій і компенсацій, пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням тощо<sup>2</sup>.

Інші центральні органи виконавчої влади досить широко практикують видання нормативних актів щодо оплати праці. Як вказують дослідники, аналіз положень про міністерства та інші центральні органи виконавчої влади дозволяє наголосити, що така практика в окремих випадках не має законодавчої основи<sup>3</sup>.

На думку науковців, причини неузгодженості та неврегульованості повноважень державних органів із питань оплати праці мають давні витоки, які лежать у площині розмежування регулювання приватних та публічних відносин.

---

<sup>1</sup>Положення про Міністерство соціальної політики України, затверджено Указом Президента України від 06 квітня 2011 року № 389/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

<sup>2</sup>Положення про Державну інспекцію України з питань праці, затверджено Указом Президента України від 06 квітня 2011 року № 386/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

<sup>3</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 430.

Ця проблема в науці трудового права не вирішена. Повноваження державних органів на видання публічно-правових актів є завжди більш широкими (вони безпосередньо впливають із повноваження здійснювати державну політику у відповідній галузі чи сфері), ніж їх повноваження регулювати відносини між роботодавцями та працівниками щодо заробітної

плати<sup>1</sup>. Необхідно чітко окреслити повноваження держави як носія публічної влади в особі уповноважених органів у сфері оплати праці: вона встановлює державні гарантії прав працівників, здійснює нагляд і контроль за додержанням законодавства у цій сфері, визначає правові засади договірного регулювання. У той же час держава визначається учасником соціального діалогу при укладенні колективних угод усіх рівнів із відповідними правами та обов'язками. Виникла необхідність визначити основні повноваження держави в регулюванні оплати

праці та законодавчо закріпити їх у проекті Трудового кодексу України. Прикладом неврегульованості означених прав та обов'язків є роль держави при укладанні Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Наприклад, у II розділі "Сфера оплати праці" Генеральної угоди на 2004-2005 рр. Кабінет Міністрів України зобов'язується, з однієї сторони, внести до Верховної Ради України проект Закону України "Про ратифікацію Конвенції міжнародної організації праці № 173 "Про захист вимог працівника у випадку неплатоспроможності роботодавця", з іншої – підвищити у 2004 році посадові оклади працівникам бюджетної сфери не менше як на 25 відсотків<sup>2</sup>. Друге зобов'язання КМУ знаходиться на перетині сфер державного та договірного регулювання оплати праці.

Співвідношення способів правового регулювання у більшості фахівців радянського періоду не викликало сумнівів: основні положення у сфері оплати праці встановлюються в централізованому порядку, а конкретизація цих

---

<sup>1</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 431.

<sup>2</sup>Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки // *Праця і зарплата*. – 2004. – № 20 (408). – Травень. – С. 10.

положень та введення деяких другорядних умов оплати праці будуть складати компетенцію підприємств.



Ми підтримуємо точку зору Н.Д. Гетьманцевої, яка слушно зазначила, що ці два способи не можна протиставляти один одному як самостійні і відокремлені засоби правової регламентації названих відносин. Найбільш вдале їх співвідношення сприяє досягненню загальних цілей – винагороди за працю, але вони виконують власні, чітко визначені функції, пов'язані зі встановленням та реалізацією норм оплати праці<sup>1</sup>. А їх співвідношення дослідниця вбачає у такому: мінімум правових гарантій, передбачених законодавством, і він не може бути знижений ні за яких умов; останній може бути підвищений у галузевих угодах, а потім у колективному договорі, а те, що встановлено в колективному договорі, – у трудовому. Вважаємо, що це доктринальне положення з урахуванням соціально-економічних реалій сьогодення потребує розширеного тлумачення, крім того, ще раз необхідно

наголосити, що Н.Д. Гетьманцева розглядала обидва способи як сукупність прийомів і засобів правового впливу на учасників трудових відносин, що застосовуються послідовно і планомірно на відповідних етапах єдиного державного процесу регулювання заробітної плати. Поєднання імперативного та диспозитивного методів у регулюванні оплати праці на різних етапах розвитку нашої держави було неоднаковим. Залежно від економічної та політичної обстановки в нашому суспільстві правове регулювання оплати праці неодноразово змінювалося у бік посилення то імперативного, то диспозитивного регулювання<sup>2</sup>.

Для дослідження правового регулювання оплати праці необхідно визначити межі такого регулювання. І.В. Зуб зазначив, що особливість державного регулювання оплати праці полягає в тому, що оплата праці проводиться не безпосередньо за рахунок державних коштів (крім бюджетних організацій), а на підставі єдиної державної політики<sup>3</sup>. Згідно зі ст. 8 Закону України “Про оплату праці”, формами державного регулювання оплати праці є:

<sup>1</sup>Гетьманцева Н. Зазначена праця. – С. 67.

<sup>2</sup>Сімутіна Я.В. Зазначена праця. – С. 74.

<sup>3</sup>Трудове право України: Академ. курс / за заг. ред. Н.М. Хуторян. Зазначена праця. – С. 355.

встановлення розміру мінімальної заробітної плати; інших норм і гарантій у сфері оплати праці; встановлення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності; умов та розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України; оподаткування доходів працівників<sup>1</sup>. Ю. Лігум, Г. Куліков, В. Лагутін перші п'ять форм відносять до прямих методів державного регулювання, а останній – до непрямих. Крім того, до нього додають ще й інноваційні та інвестиційні методи; ціноутворення;

антимонопольні та антиінфляційні заходи; організація перспективних наукових досліджень тощо<sup>2</sup>. Р.З. Лівшиць окреслив дві групи правил, які складають нормативну базу централізованого регулювання. Одна група складається із норм прямої дії, які не потребують конкретизації: мінімальний розмір заробітної плати, районні коефіцієнти, деякі правила оплати праці при відхиленні від тарифного заробітку, гарантії заробітної плати. Друга група включає норми непрямої дії, які потребують конкретизації: тарифні умови, норми про преміювання тощо. Застосування цих норм неможливе без проміжних локальних положень<sup>3</sup>. І хоча у цих двох класифікаціях використовуються однакові терміни, в основу покладені різні критерії. На нашу думку, більш адаптованою до сучасних умов є перша класифікація методів державного регулювання – безпосереднє встановлення визначних кількісних параметрів і норм заробітної плати, що є обов'язковими для

підприємств незалежно від форм власності й господарювання. Непрямі методи опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію й динаміку змін заробітної плати, вони реалізуються через визначення загальної економічної стратегії, пріоритетів соціальної політики. Досвід зарубіжних країн свідчить, що в змішаній економіці державне регулювання оплати праці повинно мати переважно непрямий та соціально орієнтований характер.

<sup>1</sup>*Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Зазначений акт.*

<sup>2</sup>*Лігум Ю., Куліков Г. Зазначена праця. – С. 8.*

<sup>3</sup>*Лившиць Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Указанный труд. – С. 253.*

Особливості економічного розвитку та відсутність політичної стабільності в Україні, невеликий історичний період розбудови Української держави не дають змогу у найближчій перспективі взагалі відмовитись від прямих методів державного регулювання.

Своє дослідження державного способу регулювання оплати праці побудуємо відповідно до тих форм, які визначені Законом України “Про оплату праці”.

По-перше, це встановлення розміру мінімальної заробітної плати (далі МЗП), обов'язкової для підприємств усіх форм власності. У різних країнах встановлення МЗП мало свої особливості. До першої групи належать країни, які або зовсім не встановлювали МЗП, або встановлювали її для досить обмеженого кола працівників (Австрія, Данія, Фінляндія, Італія, Норвегія,

Швеція та Швейцарія). До другої групи належать такі країни, як Великобританія та Ірландія, де МЗП існує в окремих галузях промисловості головним чином у тих, де відсутні ефективні дії профспілок і де оплата праці вважається неадекватною або занадто низькою щодо витрат праці та забезпечення умов відтворення робочої сили<sup>1</sup>. У цих країнах питання розмірів оплати праці вирішуються колективними переговорами на рівні підприємств, фірм, компаній. Третя група – найбільша; до її складу входять країни, у яких запроваджена система регулювання МЗП загального застосування. Це США, Канада, Японія. У Франції, Португалії, Нідерландах, Люксембурзі, Чехії, Словенії та Румунії МЗП встановлюють на національному рівні. При цьому існують два варіанти: уряд встановлює самостійно (Франція) або після консультацій з об'єднаннями профспілок та роботодавців (інші країни)<sup>2</sup>. Із 43 штатів США, які мають закони про мінімальну заробітну плату, тільки в трьох ставка нижча, ніж на федеральному рівні<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Мандибура В.О., Тімофєєв В.О. *Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати (досвід країн ринкової економіки): [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / В.О. Мандибура, В.О. Тімофєєв. – К.: Парламентське видавництво, 1997. – С. 11.*

<sup>2</sup>Додонов О., Кузьменко В. *Стан та подальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до рівня відповідних актів європейських країн / О. Додонов, В. Кузьменко // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 42.*

<sup>3</sup>Nelson R.R. *State labor legislation enacted in 2001 / Ibid. – P. 12-30 / Нельсон Р.Р. Трудовое законодательство штатов, введенное в 2001 г. // Зарубежная литература. РЖ “Государство и право”. – Серия 4. – М., 2003. – № 3. – С. 105.*

Особливим є процес регулювання оплати праці у Німеччині. Розміри тарифних ставок та посадових окладів визначаються безпосередньо у тарифних угодах на галузевому рівні з урахуванням регіональних особливостей, ця система не допускає великих розбіжностей у міжгалузевій диференціації розмірів оплати праці. Важлива функція тарифних угод – усунення переваг неорганізованих роботодавців<sup>1</sup>.

Що стосується порядку та термінів перегляду розмірів МЗП, то щорічно вони переглядаються у Франції, Італії та Португалії; два рази на рік – у Нідерландах, Люксембурзі, Чехії, Словенії, Румунії та Німеччині; один раз на два роки – у Данії та Бельгії<sup>2</sup>. Дослідження розмірів мінімальних заробітних

плат за законодавством окремих європейських держав вказує на відсутність єдиних підходів до їх розмірів та визначається, виходячи із реального стану соціально-економічного розвитку, і складає від 123 до 1642 євро. Наприклад, у 2010 році у Люксембурзі вона складала 1642 євро, у Франції – 1321 євро, в Іспанії – 728 євро, у Болгарії – 123 євро. Частка робочої сили, праця яких оплачується за мінімальними ставками, у більшості країн невелика: у Великобританії – 1,4 % – 2,3 %, у Франції – 13,6 %, у США – 4,1 %, але питання перегляду викликає суспільний резонанс та політичні дискусії<sup>3</sup>.

У колишньому Радянському Союзі уперше питання відповідності заробітної плати певному мінімуму було закріплено у ст. 58 КЗпП 1918 р., у якій визначалось, що розмір винагороди, що визначається тарифним положенням, у будь-якому разі не повинен бути нижчим від прожиткового мінімуму<sup>4</sup>. Ст. 59 КЗпП 1922 р. встановлювала, що розмір винагороди не може бути нижчим від обов'язкового мінімуму оплати, який визначається на кожен період уповноваженими державними органами для відповідних категорій працівників<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>Смирнова Л.О. *Нормы тарифного права ФРГ: для кого они обязательны ?* / Л.О. Смирнова // *Государство и право*. – 1998. – № 6. – С. 100.

<sup>2</sup>Пищуліна О.М. *Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреби та перспективи* / О.М. Пищуліна // *Стратегічні пріоритети*. – 2007. – № 1 (2). – С. 136.

<sup>3</sup>Вишневская Н.Т. *Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР* / Н.Т. Вишневская // *Труд за рубежом*. – 2006. – № 1. – С. 46.

<sup>4</sup>*Кодекс законов о труде 1918 г. Указанный акт*. – № 87-88.

<sup>5</sup>*УССР. Кодекс законов о труде 1922 года. Указанный акт*.

У 30-40-х роках ХХ ст. законодавчий мінімум заробітної плати не встановлювався. Після встановлення МЗП у 1956 році, вона на території України змінювалась лише двічі – у 1968 та 1972 році та відіграла роль базової для формування тарифної системи оплати праці працівників усіх галузей народного господарства і використовувалася в якості мінімальної тарифної ставки<sup>1</sup>. Ст. 95 КЗпП 1972 року визначала, що місячна заробітна плата робітника або службовця не може бути нижчою від установленого державного мінімального розміру<sup>2</sup>. Перша спроба законодавчо встановити умови

визначення МЗП була здійснена в Україні у законі УРСР “Про внесення змін до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки” від 20 березня 1991 р., яким зазначалося, що мінімальна заробітна плата не може бути нижчою від установленого державою прожиткового мінімуму, проте величина цього мінімуму не була визначена. Лише 3 липня 1991 р. був прийнятий Закон України “Про мінімальний споживчий бюджет”, який визначив, що мінімальний споживчий бюджет – це набір продовольчих та непродовольчих товарів та послуг у натуральному та вартісному вираженні, що забезпечує задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини. Закон встановлював принципи формування, структуру, порядок розробки та затвердження мінімального споживчого бюджету, проте не була визначена залежність МЗП від нього.

Законом України “Про оплату праці” визначено зміст мінімальної заробітної плати (ст. 3), віднесено встановлення розміру МЗП до сфери державного регулювання заробітної плати (ст. 8), передбачено умови визначення МЗП (ст. 9) і порядок її встановлення та перегляду (ст. 10). Відповідно до ст. 3 Закону, мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитись оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

<sup>1</sup>Лаптії І. Деякі аспекти історичного розвитку та вдосконалення правового регулювання інституту мінімальної заробітної плати в умовах ринкової економіки / І. Лаптії // *Право і безпека*. – 2005. – № 41. – С. 134.

<sup>2</sup>Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII // *Відомості Верховної Ради УРСР*. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов’язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Стаття 95 КЗпП містить майже ідентичне визначення МЗП, за винятком окремої норми, згідно з якою МЗП є державною соціальною гарантією, обов’язковою для всіх суб’єктів господарювання, у тому числі для фізичних осіб (як роботодавців).

Відповідно до ст. 219 проекту Трудового кодексу України, МЗП –

встановлений законом розмір оплати праці за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), що має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівника. До мінімальної заробітної плати не включається додаткова заробітна плата<sup>1</sup>. Ці зміни базуються на міжнародних нормах і суттєво вплинуть на підвищення загального рівня життя в Україні, а також сприятимуть відновленню відтворювальної функції заробітної плати.

Згідно зі ст. 9 Закону України “Про оплату праці” (до 1 січня 2009 року), розмір мінімальної заробітної плати визначався з урахуванням величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни: загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Вона встановлювалася у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості з розрахунку на працездатну особу.

Стаття 10 Закону України “Про оплату праці” наголошує, що розмір МЗП встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників, або уповноважених ними органів, які об’єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

<sup>2</sup>Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Зазначений акт.

Але наскільки та в якому обсязі враховуються пропозиції та регулюються розбіжності між сторонами соціального діалогу, Закон не визначає, а практика свідчить про те, що пропозиції профспілок протягом майже десятиріччя лишилися тільки пропозиціями. Відповіді на ці питання не дає і Закон України “Про колективні договори та угоди”. Стаття 8 цього Закону передбачає, що

мінімальні соціальні гарантії оплати праці є предметом переговорів при укладенні галузевих угод на відповідних рівнях та Генеральної угоди на державному рівні.

Одним із шляхів зняття суперечностей та неузгодженості під час визначення МЗП окремі фахівці (В. Мандибура, В. Тимофєєв) вважали утворення постійно діючої координаційної комісії з питань визначення МЗП, до якої потрібно включати рівну кількість представників профспілок, об'єднань роботодавців, уряду, депутатського корпусу та незалежних фахівців, поклавши на неї завдання підготовки пропозицій щодо оптимізації визначення реального рівня та етапів змін МЗП, узгодження цих пропозицій зі сторонами переговорів і подання їх до Верховної Ради України на затвердження<sup>1</sup>. На необхідності створення на тристоронній основі дорадчого органу, який, ґрунтуючись на фінансових можливостях підприємств, аналізі тенденцій та соціально-економічних наслідків, розробляв би пропозиції та рекомендації Кабінету Міністрів України щодо встановлення нових розмірів мінімальної заробітної плати, вказується й у Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні. Відповідно до ст. 12 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” від 23 грудня 2010 року № 2862-VI Національна тристороння соціально-економічна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторонам соціального діалогу щодо державних соціальних стандартів та рівня оплати праці<sup>2</sup>. Рада була утворена Указом Президента України від 2 квітня 2011 року № 347/2011.

---

<sup>1</sup>Мандибура В.О., Тимофєєв В.О. *Зазначена праця*. – С. 76.

<sup>2</sup>Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17>.

Щодо методологічного забезпечення, то це питання входить до повноважень Департаменту з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці. Для подальшого вдосконалення методики необхідно враховувати

не тільки критерії, що встановлені у ст. 9 Закону України “Про оплату праці”, але й широкий спектр оцінок та критерії, які застосовуються у світовій практиці, перш за все, у Конвенціях та Рекомендаціях МОП. Вище автор робив докладний аналіз цих нормативних актів, тому дозволить собі лише перерахувати їх та вказати основні висновки. Конвенція № 131 “Про встановлення МЗП з особливим урахуванням країн, що розвиваються” була ратифікована 19 жовтня 2005 року Верховною Радою, а 14 грудня 2006 року був прийнятий Закон України, який вніс істотні зміни у чинні норми стосовно мінімальної заробітної плати у КЗпП та Закон України “Про оплату праці”. Відповідно до внесених змін до ст. 9 Закону України “Про оплату праці”, розмір МЗП визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатній 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. МЗП встановлюється у розмірі не нижче від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб<sup>1</sup>. Цей Закон набрав чинності з 1 січня 2009 року, але напрям удосконалення механізму розроблення та встановлення державних соціальних гарантій у сфері оплати праці простежувався у 2008 році – поетапне збільшення розмірів МЗП та прожиткового мінімуму. Для того щоб оцінити рівень життя однієї сім’ї, потрібно враховувати її доходи та склад, проте обстеження щодо доходів сім’ї, до котрої належить працівник з окладом, що дорівнює МЗП, та впливу цього на бідність населення, органами статистики в Україні не проводяться<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Про внесення змін до Закону України “Про оплату праці”: Закон України від 14 грудня 2006 року № 466-V // Відомості Верховної Ради. – 2007. – № 9. – Ст. 76.

<sup>2</sup>Кисельова Т. Мінімальна заробітна плата та її вплив на ринок праці / Т. Кисельова // Праця і зарплата. – 2007. – № 7 (539). – С. 5.

Проект Трудового кодексу також співвідносить розмір МЗП із



прожитковим мінімумом для працездатної особи. Крім того, МЗП визначається з урахуванням загального рівня заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов (ст. 219)<sup>1</sup>. На наш погляд, це важливі надбання вітчизняного законодавства, орієнтованого на міжнародні стандарти в галузі оплати праці. Але в останній редакції проекту Трудового кодексу України вилучено положення про те, що розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатної особи, встановлений законом. Необхідно повернути цю норму до ст. 219 проекту Трудового кодексу України.

Зі зростанням мінімальної заробітної плати, крім позитивних наслідків, пов'язана низка проблемних моментів. По-перше, дослідження, що проведені у різних країнах, підтверджують, як правило, негативний вплив різкого підвищення МЗП на рівень зайнятості; по-друге, деструктивний вплив можуть відчувати малі підприємства (із найбільшою питомою вагою низькооплачуваних робітників) та галузі з високою питомою вагою трудових витрат у виробництві (сільське господарство, легка промисловість); по-третє, можуть скоротитися витрати на професійне навчання на робочому місці та уповільнюватись процес створення нових робочих місць; по-четверте, різке підвищення МЗП може стати одним із чинників поширення “тіньової” економіки; по-п'яте, на підприємствах, що мають значні фінансові труднощі та заборгованість із зарплати, із підвищенням МЗП ця заборгованість може збільшитися<sup>2</sup>. На ці тенденції, у першу чергу, звернули увагу економісти, які застерігають від різкого одномоментного підвищення МЗП, оскільки мінімальна заробітна плата завжди є компромісом між соціальними потребами працівників та існуючими економічними можливостями роботодавця.

Ще на одній проблемі потрібно зосередити увагу, а саме: співвідношення МЗП та середньої заробітної плати. При зовнішній простоті та прозорості цього “тандему”, фахівці виділяють такі особливості: їх співвідношення повинно

<sup>1</sup>Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

<sup>2</sup>*Кисельова Т. Зазначена праця. – С. 4.*

враховувати необхідність підтримки відповідної диференціації заробітної плати по вертикалі та горизонталі на підприємствах, що забезпечують її стимулюючу функцію, конкурентноздатність підприємств і збереження відповідного рівня зайнятості<sup>1</sup>. За висновками Міжнародної комісії, утвореної у 1988 р. з ініціативи Ради Європи, справедливою вважається МЗП, яка досягає 68 % національної середньої заробітної плати<sup>2</sup>.

Відповідно до змін у трудовому законодавстві та Державному бюджеті на 2011 рік в Україні мінімальна заробітна плата у місячному розмірі становить: з 1 січня – 941 гривня, з 1 квітня – 960 гривень, з 1 жовтня – 985 гривень, з 1 грудня – 1004 гривні; у погодинному розмірі: з 1 січня – 5,66 гривні, з 1 квітня – 5,77 гривні, з 1 жовтня – 5,92 гривні, з 1 грудня – 6,04 гривні. У 2010 році середньомісячна заробітна плата зросла на 20 % і становила 2239 грн, а у січні 2011 року – 2397 грн<sup>3</sup>. МЗП в Україні становить 120 \$, а у порівнянні із середньою заробітною платою складає 39,25 %.

У Плані заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки, затвердженому розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30.03.2011 р. № 261-р, сторони соціального діалогу на державному рівні домовилися, що у разі, коли розмір мінімальної заробітної плати протягом двох місяців підряд становитиме менше

ніж 35 % середньої заробітної плати у галузі економіки, сторони проводять переговори щодо можливості перегляду в установленому порядку розміру мінімальної заробітної плати (п. 2.3). Сторони вживатимуть заходів щодо поступового наближення розміру мінімальної заробітної плати до 45 % від середньої заробітної плати (п. 2.4)<sup>4</sup>.

*Підвищення мінімальної заробітної плати, незважаючи на спірні наслідки, які прогнозують фахівці-економісти, є нагальною проблемою сьогодення, що повинно забезпечити соціальні гарантії працівникам та встановити мінімальні*

<sup>1</sup>Мандибура В.О., Тімофєєв В.О. Зазначена праця. – С. 14.

<sup>2</sup>Кисельова Т. Зазначена праця. – С. 4.

<sup>3</sup>Основні тенденції соціально-економічного розвитку // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 44. – С. 5.

<sup>4</sup>План заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30.03.2011 р. № 261-р // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 103. – С. 21.

економічні вимоги зростання ефективності господарювання на підприємствах. Однак за відсутності ефективного контролю з боку держави, окремі недобросовісні роботодавці можуть компенсувати зростання МЗП переведенням частки постійних працівників на роботу в умовах неповної зайнятості. У зв'язку зі значними регіональними відмінностями вартості життя, деякі дослідники пропонують диференціювати величину мінімальної заробітної плати за основними регіонами країни<sup>1</sup>. Інші автори додають, що регіональні МЗП встановлюються разом із єдиною загальнодержавною мінімальною заробітною платою<sup>2</sup>. Підставою таких пропозицій є аналіз співвідношення мінімальної та максимальної величини прожиткового мінімуму в регіонах. Він коливається в діапазоні 22 %, що дає підстави для можливого запровадження регіональних мінімальних заробітних плат. Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Міністерства соціальної політики України та Національна академія наук України виходили з ініціативою законодавчого закріплення цієї норми: доповнити ст. 3 Закону України “Про оплату праці” новою частиною такого змісту: “Органами місцевого самоврядування може затверджуватися регіональна мінімальна

заробітна плата, не нижча від установленої відповідно до цього Закону”. І друга пропозиція – це посилення системи колективно-договірного регулювання заробітної плати через установлення диференціації розмірів мінімальної заробітної плати для різних категорій працівників за видами економічної діяльності в галузевій угоді. За дорученням Кабінету Міністрів України Міністерство соціальної політики України наказом від 24 січня 2008 року утворило Міжвідомчу робочу групу з підготовки конкретних пропозицій щодо можливостей впровадження диференційованих розмірів МЗП для різних категорій працівників за видами економічної діяльності. На погляд дослідника, із точки зору політичних дебатів щодо відмінностей та пріоритетів розвитку регіонів, галузей така диференціація не сприяла б зняттю соціальної напруги,

<sup>1</sup>Мандибура В.О., Тімофєєв В.О. *Зазначена праця*. – С. 23.

<sup>2</sup>Лагутін В.Д. *Реформування оплати праці стимулюючого типу в Україні: концепція, практичні рекомендації і пропозиції: [монографія] / В.Д. Лагутін. – Луцьк: Ред.-вид. відд. “Вежа” Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2000. – С. 225.*

але, як орієнтири на майбутнє, ці пропозиції мають бути детально опрацьовані з урахуванням специфіки економічного та соціального життя країни. Але автори проекту Трудового кодексу підтримують іншу точку зору, тому додали до ч. 4 ст. 219 п. 5 такого змісту: “Територіальною угодою може встановлюватися мінімальна заробітна плата у вищому розмірі, ніж визначено законом, виходячи з показника регіонального прожиткового мінімуму”<sup>1</sup>.

Згідно зі ст. 6 Закону України “Про оплату праці”, тарифна ставка першого розряду встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати. Діалектичний зв’язок МЗП та тарифної ставки робітника першого розряду знаходиться в зоні особливої уваги як економістів, так і юристів. В. Мандибура, В. Тімофєєв наголосили на необхідності провести чітке розмежування між цими поняттями. МЗП – це інструмент державного регулювання, а тарифна ставка робітника I розряду – інструмент на рівні підприємств<sup>2</sup>. Автор не може погодитися з таким відмежуванням, оскільки встановлення тарифної ставки – це теж інструмент

державного регулювання. В. Лагутін звертає увагу на необхідність усунення залежності формування тарифної сітки від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, який слід вивести за межі тарифної сітки, оскільки на державному рівні не може гарантуватися мінімальна заробітна плата по кожному розряду. Він зазначає, що це фінансова справа кожного окремого підприємства, а гарантії встановлення мінімальної заробітної плати за кожним кваліфікаційним розрядом тарифної сітки повинні забезпечуватися на основі галузевих тарифних угод і колективних договорів<sup>3</sup>. Дозволимо собі не погодитися з цією точкою зору, оскільки сучасна економічна ситуація вимагає посилення уваги держави у правовому регулюванні оплати праці. Держава гарантує працівникам одержання заробітної плати в розмірі не нижчому від мінімальної заробітної плати за таких умов: виконання працівниками

<sup>1</sup>Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

<sup>2</sup>Лаптії І. Деякі аспекти історичного розвитку та вдосконалення правового регулювання інституту мінімальної заробітної плати в умовах ринкової економіки. Зазначена праця. – С. 135.

<sup>3</sup>Лагутін В.Д. Реформування оплати праці стимулюючого типу в Україні: концепція, практичні рекомендації і пропозиції. Зазначена праця. – С. 225.

встановленої для відповідних робіт норми робочого часу, розрахованої на місяць; виконання працівником норми інтенсивності праці. Проект Трудового кодексу України практично залишив без змін положення чинного законодавства з окремими доповненнями: ч. 3 ст. 213 визначає, що тарифна ставка робітника першого розряду, посадовий оклад (ставка заробітної плати) працівника першого розряду визначаються генеральною, галузевою угодою в розмірі, що перевищує розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, а міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів) – галузевою угодою, а за її відсутності – колективним договором. Ці новели посилюють значення договірної регулювання оплати праці, але практика свідчить, що в нашій країні генеральна угода може бути пролонгована протягом тривалого часу без перегляду норм, що є недопустимим.

Виходом із складної ситуації, вважають дослідники, стало закріплення на законодавчому рівні мінімальної погодинної заробітної плати. Основними

напрямами соціальної політики України на 1997-2000 роки передбачався поступовий перехід (з 1999 р.) на погодинну оплату праці з застосуванням мінімального розміру погодинної заробітної плати. Відповідно до цього, наказом Міністерства праці та соціальної політики були затверджені “Методичні рекомендації щодо впровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних гарантій в оплаті праці”. Однак ця ідея протягом значного періоду розвитку не отримала, хоча була відображена в Основних напрямках соціальної політики України на період до 2004 року, Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні. Автори науково-практичного коментарю КЗпП вважали, що в доступній для огляду перспективі впровадження такого роду реформи є нереальним, тому що необхідною умовою погодинної оплати праці є встановлення працівниками нормованих завдань, а нормування праці майже взагалі не здійснюється, особливо у малому, середньому бізнесі, на роботах у фізичних осіб, на разових, тимчасових роботах<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 442.

Останнім часом у деяких європейських країнах усталилася тенденція щодо відмови від погодинної оплати праці. Так, на західноєвропейських підприємствах “Дженерал Моторс” погодинна оплата відсутня, а працівники одержують фіксовану оплату за кваліфікацію, а не за кількість відпрацьованих годин<sup>1</sup>. Із точки зору дослідника, введення мінімальної погодинної заробітної плати стимулюватиме не тільки працівників, але й роботодавців щодо поліпшення організації виробництва, системи нормування праці на підприємствах. Мінімальний погодинний розмір повинен застосовуватися в межах, встановлених законодавством норм тривалості робочого часу. 13 грудня 2006 року на засіданні уряду був схвалений проект Закону України “Про внесення змін до КЗпП та Закону України “Про оплату праці” щодо порядку та критеріїв визначення погодинної мінімальної заробітної плати”.

19 квітня 2007 року був зареєстрований новий проект Закону “Про внесення змін до Кодексу законів про працю України та Закону України “Про

оплату праці”. 25 червня 2009 р. був прийнятий Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці”, який набрав чинності з 1 січня 2010 року. Згідно із Законом мінімальна заробітна плата встановлюється за місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)<sup>2</sup>.

При підготовці до другого читання проекту Трудового кодексу до ч. 4 ст. 219 було внесено п. 4 такого змісту: “Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу 40 годин на тиждень”. Автор пропонує таку редакцію п. 5 ч. 4 ст. 219 проекту Трудового кодексу України: “Погодинний розмір мінімальної заробітної плати встановлюється законодавством, колективними договорами і трудовими договорами. Кабінетом Міністрів України визначається перелік галузей та окремих видів робіт, працівникам яких погодинна мінімальна заробітна плата встановлюється в обов’язковому порядку. Погодинна мінімальна заробітна

<sup>1</sup>Гаращенко Л. Запорука гідного життя / Л. Гаращенко // Праця і зарплата. – 2007. – № 33 (565). – С. 5.

<sup>2</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці: Закон України від 25 червня 2009 року № 1574-VI // Урядовий кур’єр. – 2009. – № 135. – С. 7.

плата визначається з урахуванням ч. 3 цієї статті, виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу – 40 годин на тиждень”.

Цікавим є досвід Ізраїлю щодо правового регулювання мінімальної оплати праці. Закон Ізраїлю “Про мінімальну заробітну плату” від 1987 року забезпечує право на помісячну/погодинну заробітну плату, нижче від якої роботодавець не має право платити працівнику. Її розмір складає на день – 1/25 частини мінімальної місячної зарплати; за годину – 1/8 частини денної норми. Складовими мінімальної заробітної плати є: базова або комбінована заробітна плата, надбавки при подорожчанні, постійна обумовлена колективна премія – до 20 % заробітної плати. Як доповнення до мінімальної заробітної плати працівник може отримати надбавку за стаж, сімейну надбавку, надбавку за

змінну роботу, 13 заробітну плату, щорічні бонуси, повернення коштів на відрядження тощо. Мінімальна заробітна плата зменшується пропорційно часу відсутності працівника на робочому місці, за винятком тих випадків, коли працівнику встановлена оплата часу відсутності відповідно до трудового договору, колективної домовленості тощо.

Мінімальна заробітна плата працюючої молоді нижча, ніж аналогічна заробітна плата дорослого працівника. До 16 років – 65 % мінімальної оплати, 16-17 років – 70 % мінімальної оплати, після 17 років – 75 % мінімальної оплати. МЗП учня, який працює на повну ставку, дорівнює 60 % від мінімальної заробітної плати дорослого працівника<sup>1</sup>. Українське законодавство містить норму, відповідно до якої при скороченому робочому часі неповнолітнім заробітна плата виплачується у такому ж самому розмірі, як і при нормальній тривалості роботи (ст. 194 КЗпП).

Тривалість робочого дня згідно із трудовим правом Ізраїлю при поденній оплаті становить 8 годин. Вартість одного часу розраховується із розрахунку 173 робочих години на місяць. Працівник, який отримує заробітну плату меншу від мінімальної, має право звернутися до суду з трудових конфліктів. Позов може подати

<sup>1</sup>О работающей молодежи: Закон Израиля от 1953 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.souz.co.il](http://www.souz.co.il).

працівник або організація, яка представляє інтереси працівників підприємства, чи інша організація, членом якої він є. На роботодавця накладається штраф за кожного такого працівника. Крім того, суд вправі зобов'язати роботодавця виплатити компенсацію, щоб підняти заробітну плату до мінімальної<sup>1</sup>.

Розмір мінімальної заробітної плати в Ізраїлі у 2000 році складав 2 700 шекелів на місяць. У червні 2006 року вона зросла до 3585 шекелів на місяць, а 1 квітня 2007 года до 3710 шекелів на місяць. Міністр промисловості, торгівлі та зайнятості Шолом Симхон підписав указ про індексацію мінімальної заробітної плати на 40 шекелів та 7 агорот, заробітна плата буде становити 3850 шекелів 18 агорот, погодинна – 20,92 шекеля на годину. Мінімальна заробітна плата для підлітків молодше від 16 років – 2 723,18 шекеля, для підлітків від 16 до 17 років – 2 917,69

шекелів, від 17 до 18 років – 3 228,91 шекелів. Причиною індексації мінімальної заробітної плати є зростання середньої заробітної плати до 8190 шекелів на місяць. Відповідно до законодавства МЗП повинна складати не менше ніж 47,5 % від середньої заробітної плати. Згідно з домовленістю між Міністерством фінансів та загальною федерацією профспілок (“Гистадрут”) у червні 2011 року МЗП буде складати 4100 шекелів на місяць, а у жовтні 2012 року – 4300 шекелів. МЗП досягне рекордного показника – 927 \$. У зв’язку з досягнутою домовленістю уряд Ізраїлю подасть законопроект про зміну МЗП, що приведе до змін у відповідних трудових угодах на підприємствах державного та приватного сектора<sup>2</sup>.

Завершуючи аналіз правового регулювання мінімальної заробітної плати, зупинемося на проблемних аспектах законопроекту “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантії їх забезпечення)”, який був підготовлений Кабінетом Міністрів України. Відповідно до змін (ст. 96 КЗпП) тарифна ставка працівника 1 розряду не співвідноситься (чинна норма передбачає, що перевищує встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати) з мінімальною заробітною платою, навіть може становити 50 %.

<sup>1</sup>О работающей молодежи: Закон Израиля от 1953 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.souz.co.il](http://www.souz.co.il).

<sup>2</sup>Минимальная зарплата в Израиле будет увеличена до 4.300 шекелей в месяц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.souz.co.il/israel/categories.html?cat=74>.

У яких саме випадках може становити лише 1/2 мінімальної заробітної плати ініціатори змін не роз’яснюють, що в подальшому дасть можливість роботодавцям самостійно визначати такі випадки. Федерація профспілок України різко негативно оцінює ці зміни, оскільки знижуються гарантії в оплаті праці, що може зруйнувати тарифну систему оплати праці, як це вже фактично зроблено в бюджетній сфері. Друга новела проекту передбачає внесення змін до статті 259-1 КЗпП та безпідставно розширює повноваження державних інспекторів праці щодо доступу до будинків, приміщень, споруд та інших об’єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов’язки, або до них застосовується



примусова праця<sup>1</sup>. Це відкрите порушення конституційного права громадян на недоторканість житла.

Позитивним є встановлення заробітної плати для молоді на першому робочому місці не нижче 85 % від мінімальної заробітної плати. Аналогічна норма передбачена трудовим законодавством Ізраїлю (вище це зазначалося). Ці норми покликані привернути увагу роботодавців до молоді та створити певні гарантії для виведення працюючої молоді із “тіньової зайнятості”. Зміни, які вносять автори законопроекту до структури мінімальної заробітної плати, повертають нас на 7 років назад, оскільки у новій редакції мінімальна заробітна плата втрачає своє основне призначення – бути державною соціальною гарантією. Слушною є пропозиція проекту Закону про доплату до заробітної плати у випадку, коли розмір заробітної плати у зв’язку з періодичністю виплат її складових нижчий за розмір мінімальної заробітної плати. Ускладнює ситуацію із визначенням мінімальної заробітної плати нововведення щодо гарантованої заробітної плати. “Гарантована заробітна плата – це встановлений Кабінетом Міністрів України мінімальний розмір заробітної плати працівників відповідних професійно кваліфікаційних груп, які працюють на підприємствах, установах, організаціях небюджетної сфери, що не входять до сфери дії галузевих угод та у фізичних осіб і є обов’язковим для

<sup>1</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантії їх забезпечення): проект Закону України від 24.04.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua>.

застосування при укладенні колективних договорів, трудових угод”<sup>1</sup>. Постає ряд питань. По-перше, яка необхідність введення її, адже фактично в Україні буде існувати мінімальна заробітна плата для всіх працівників, мінімальна заробітна плата для молоді та гарантована заробітна плата. По-друге, якщо вона поширюється на ті підприємства, що не входять до сфери дії галузевих угод, тоді чому інша норма законопроекту передбачає необхідність внести зміни до ст. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди”: “У разі коли положення галузевої угоди є важливими для відповідної галузі економіки, професії, Кабінет Міністрів України може поширити дію галузевої угоди або окремих її положень на всю галузь економіки, професію, якщо такі вимоги висуває одна або декілька організацій працівників або роботодавців”. Але ж положення галузевої угоди завжди є важливими. На галузевому рівні сторонами договірних відносин регулюються галузеві норми стосовно оплати праці, зокрема щодо: нормування й оплати праці, встановлення на підприємствах галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати

відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці (ч. 2 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди”). Крім того, введення переговорів із укладення угод є формою соціального діалогу, і ніхто не може бути примушений укласти угоди відповідно до норм МОП. Можливо, наші урядовці взяли за взірець практику укладання угод в інших країнах, зокрема в Німеччині. Копіювання запозиченого досвіду без врахування особливостей вітчизняної правової системи та власного історичного та сучасного досвіду принесе більше негативних наслідків, ніж очікуваних позитивних.

Слушною є пропозиція щодо співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати: “Якщо в поточному році розмір мінімальної заробітної плати менше 50 відсотків від загального рівня середньої заробітної плати, то розмір мінімальної заробітної плати на наступний рік підвищується не менше двох третіх росту реального валового внутрішнього продукту”.

<sup>1</sup>Проект Закону України від 24.04.2011. Зазначений акт.

Другою формою державного регулювання оплати праці є встановлення інших державних норм і гарантій у цій сфері. Стаття 12 Закону України “Про оплату праці” перераховує ці норми та гарантії, які є мінімальними державними гарантіями. До виплат на користь працівників, мінімальні розміри яких встановлюються КЗпП та іншими актами законодавства, належать (згідно із ст. 12 Закону України “Про оплату праці”) норми оплати праці: у надурочний час (ст. 106 КЗпП); у святкові, неробочі та вихідні дні (ст. 107 КЗпП); у нічний час (ст. 108 КЗпП); за час простою, який мав місце не з вини працівника (ст. 113 КЗпП); при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника (ст. 112 КЗпП); працівників молодше від 18 років при скороченій тривалості робочого часу (ст. 194 КЗпП) тощо.

Цей перелік не є вичерпним. Усі вказані випадки П.Д. Пилипенко об’єднує поняттям “оплата праці при відхиленні від тарифних умов”<sup>1</sup>. Н.Б. Болотіна називає їх “відхилення від виконання звичайних трудових

обов'язків, обумовлених трудовим договором”<sup>2</sup>. В.М. Венедиктова відносить їх до “відхилень від нормальної тривалості робочого часу”<sup>3</sup>. Я.В. Сімутіна застосовує поняття “відхилення від нормальних умов праці”<sup>4</sup>. Останнє визначення є найбільш вдалим, оскільки охоплює весь комплекс випадків відхилення, які передбачають не тільки зміну робочого часу, а й усі відхилення від встановлених норм праці.

Термін “звичайні норми або обов'язки”, які використовують окремі науковці та автори проекту Трудового кодексу України, не розкриває правової природи цих відхилень, оскільки звичайні для працівника та роботодавця умови первісно можуть не відповідати нормам праці. Тому пропонується § 3 глави 5 книги третьої проекту Трудового кодексу назвати “Особливості оплати праці в разі відхилення від нормальних умов”. Одним із недоліків чинного законодавства є відсутність у КЗпП та в Законі України “Про оплату праці”

<sup>1</sup>Трудове право України: Академічний курс / за ред. П.Д. Пулипенка. Зазначена праця. – С. 327.

<sup>2</sup>Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 388.

<sup>3</sup>Венедиктова В.М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу:

*автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / В.М. Венедиктова. – Харків, 1999. – С. 7.*

<sup>4</sup>Сімутіна Я. Проблеми правового регулювання оплати праці з відхиленням від нормальних умов праці / Я. Сімутіна // *Юридична Україна*. – 2005. – № 10. – С. 44.

узгодженого переліку основних умов, які відхиляються від нормальних. Автор погоджується з думкою Я.В. Сімутіної, що визначення переліку розмірів доплат та надбавок – це право підприємства, але “обмежувачем” їхнього встановлення є економічна, соціальна доцільність та фінансова можливість підприємства<sup>1</sup>.

Другим недоліком чинного законодавства є те, що мінімальний розмір доплат за роботу в умовах, які відхиляються від нормальних, встановлюється на державному рівні не за кожним видом умов. Проект Трудового кодексу не дає визначення поняття “відхилення від звичайних умов праці”, хоча суттєво розширює їхній перелік: до них віднесено надомну роботу, працю з неповним робочим часом, при поділі робочого дня на частини, працю під час освоєння нового виробництва. Пропонується проект Трудового кодексу України

доповнити ст. 222<sup>1</sup> такого змісту: “1. Відхиленнями від нормальних умов праці є особливі випадки виконання працівником трудових обов’язків, які ведуть до збільшення або зменшення норм праці, встановлених законодавством, колективним та/або трудовим договором”. Крім того, внести доповнення до п. 1 ч. 1 ст. 220 проекту Трудового кодексу, де після слів “норми оплати праці” додати “при відхиленні від нормальних умов” і далі за текстом.

Крім того, доцільно виділити окремі проблемні моменти, послідовно аналізуючи статті. Частиною 2 ст. 21 КЗпП із змінами, внесеними Законом України від 20 березня 1991 року, закріплено, що працівник має реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Стаття 102<sup>1</sup> КЗпП передбачає, що працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу. Деякі автори роблять висновок, що фактично виконаною роботою слід вважати або роботу, виконання якої відображено у відрядному наряді, або роботу, виконання якої зафіксовано в таблиці обліку робочого часу<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Сімутіна Я. *Проблеми правового регулювання оплати праці з відхиленням від нормальних умов праці. Зазначена праця.* – С. 50.

<sup>2</sup>Ротань В.Г. та ін. *Зазначена праця.* – С. 462.

При встановленні суміснику з погодинною оплатою праці встановлених норм, заробітна плата нараховується за кінцевими результатами за фактично виконаний обсяг робіт. Пунктом 14 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 “Про практику застосування законодавства про оплату праці” передбачено, що сумісники мають право на оплату фактично виконаної роботи і тоді, коли було порушено встановлені для певної категорії працівників обмеження для роботи за сумісництвом<sup>1</sup>. Правове регулювання роботи за сумісництвом на державних підприємствах здійснюється за Постановою КМУ від 3 квітня 1993 р. № 245 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” та “Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств,

установ і організацій”, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року<sup>2</sup>. Цими нормативними актами передбачено обмеження роботи за сумісництвом на державних підприємствах, в установах, організаціях із чітким визначенням тривалості роботи за сумісництвом, що не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний, а загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не може перевищувати половини місячної норми робочого часу, встановленого колективним договором або за домовленістю сторін трудового договору. Ці обмеження не поширюються на недержавні підприємства, установи, організації. Н.Б. Болотіна вважає, що передбачені вищевказаними актами обмеження не відповідають ринковим принципам, спрямованим на розширення самостійності суб’єктів трудових відносин<sup>3</sup>. Автори проекту Трудового кодексу України первісно додержувалися іншої думки, оскільки залишили у ст. 228 проекту Трудового кодексу чинні норми щодо заробітної плати сумісників, але у

п. 5 ст. 52 проекту передбачили обмеження тривалості робочого часу на підприємствах, установах і організаціях незалежно від форм власності за

<sup>1</sup>Про практику застосування судами законодавства про оплату праці. Зазначений акт.

<sup>2</sup>Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 245 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 184.

<sup>3</sup>Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 259.

аналогією до чинних норм стосовно державних підприємств, установ та організацій. Але при підготовці до другого читання вилучили п. 5 ст. 52, що відновить порушене конституційне право громадян без будь-яких обмежень реалізовувати право на працю, у тому числі і за сумісництвом.

Стаття 104 КЗпП передбачає, що при виконанні робіт різної кваліфікації праця погодинних робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації, а для відрядників – за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. Крім того, ст. 104 КЗпП непрямо допускає доручення

робітникам-відрядникам обов'язку виконувати роботу, яка тарифікується за більш низьким розрядом, ніж присвоєний працівникові і погоджений сторонами трудового договору при прийнятті на роботу з виплатою міжрозрядної різниці. Однак перелік галузей народного господарства, де за характером виробництва можливо доручення такої роботи, не встановлено. І, по-друге, міжрозрядна різниця виплачується за умови, якщо це передбачено колективним договором. Якщо це колективним договором не передбачено або він не укладався на підприємстві, то її виплата буде неможливою. Я.В. Сімутіна доводить, що зазначення розряду в заяві про прийняття на роботу, у наказі, внесення запису про розряд до трудової книжки цілком дозволяє стверджувати, що розряд одержав значення умови трудового договору, тому доручення робітникам виконання роботи, що тарифікується нижче присвоєного розряду, можливо лише у випадку, якщо відповідна домовленість досягнута при прийнятті на роботу або надалі в процесі трудової діяльності<sup>1</sup>. Вважаємо доцільним внести зміни до ч. 2 ст. 104 КЗпП і викласти її у такій редакції: “Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. Якщо при укладенні трудового договору або в процесі трудової діяльності за згодою сторін буде передбачено доручення робітникам-відрядникам виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати

---

<sup>1</sup>Сімутіна Я. Проблеми правового регулювання оплати праці з відхиленням від нормальних умов праці. Зазначена праця. – С. 48.

встановлюються колективним договором або/та трудовим договором”. У проекті Трудового кодексу України (ст. 224) відсутнє поняття міжрозрядної різниці, натомість є новела стосовно встановлення розміру доплат, а саме: оплата робіт нижчої кваліфікації здійснюється виходячи з тарифної ставки, що відповідає спеціальності і розряду працівника, та норм виробітку (часу), встановлених для робіт, які виконуються. Крім того, ст. 224 проекту Трудового кодексу України передбачає, що доручення працівникам-відрядникам

виконання робіт, що тарифікуються нижче присвоєних їм розрядів, допускаються трудовим договором, що значно звужує випадки виконання таких робіт за волевиявленням роботодавця<sup>1</sup>.

Оплата праці при суміщенні професій визначається ст. 105 КЗпП. За роки існування стаття зазнала змін та доповнень і в чинній редакції встановлює, що працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника<sup>2</sup>. Розміри доплат встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі. На законодавчому рівні визначення терміну “суміщення” не існує. Н.Б. Болотіна вважає, що суміщення – це форма організації праці, за якою працівник, за його згодою, протягом робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою професією або на іншій посаді на тому ж підприємстві, в установі, організації, за що отримує відповідну оплату<sup>3</sup>. Видається доцільним це визначення доповнити і внести до ст. 52 “Суміщення” проекту Трудового кодексу України<sup>1</sup>: “Суміщення – це форма організації праці, за якою працівник, за його згодою, протягом робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою

<sup>1</sup>Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

<sup>2</sup>Кодекс законів про працю. Зазначений акт.

<sup>3</sup>Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 255.

професією або на іншій посаді на тому ж підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, за що отримує відповідну заробітну плату”. Правове регулювання суміщення здійснюється відповідно до Постанови Ради Міністрів СРСР “Про порядок і умови суміщення професій (посад)” від 4 грудня 1981 р. № 1145 та Інструкції Держкомпраці Мінфіну СРСР і ВЦРПС “Про порядок і умови суміщення професій (посад)” від 14 травня 1982 р. № 53-ВЛ<sup>1</sup>. Названі

союзні акти втратили в Україні чинність у частині обмежень на суміщення професій (посад), порядку запровадження суміщення та оплати праці при цьому. А зазначення необхідності видання наказу при дорученні працівникові додаткових обов'язків у порядку суміщення професій у цих актах зберігає чинність. Крім зазначених актів, правовою основою регулювання трудових відносин із суміщення посад, професій є Постанова КМУ "Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" від 22 серпня 2005 р. № 790, якою встановлено доплату за суміщення професій (посад) у розмірі до 50 % посадового окладу (тарифної ставки)<sup>2</sup>. Стаття 227 проекту Трудового кодексу України внесла зміни до окремих положень чинних норм. По-перше, у переліку форм інтенсифікації праці додано також збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування, що у КЗпП тільки передбачалось. По-друге, розмір доплат встановлюється на умовах, передбачених колективним

договором, а також шляхом погодження між працівником і роботодавцем, що гарантує право на доплату у випадку, якщо колективний договір не укладено.

Оплата праці в надурочний час передбачається ст. 106 КЗпП та провадиться у підвищеному розмірі порівняно із звичайними роботами. Законодавець диференціює встановлення розмірів оплати залежно від системи оплати праці.

<sup>1</sup>*Інструкція про порядок і умови суміщення професій (посад). Затв. постановою Державного комітету СРСР по праці та соціальним питанням СРСР, Міністерства фінансів СРСР та ВЦРПС від 14 травня 1982 № 53-ВЛ // Бюлетень Держкомпраці СРСР. – 1982. – № 8.*

<sup>2</sup>*Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2005 р. № 790 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 34. – Ст. 2064.*

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки (ч. 1 ст. 106 КЗпП). При відрядній оплаті виплачується доплата у розмірі 100 % тарифної ставки



працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за всі відпрацьовані надурочні години. Держава встановлює мінімальні гарантії, які є обов’язковими для всіх підприємств, установ та організацій, і не можуть бути порушені навіть за умов домовленості сторін трудового договору. Це стосується і трактування ч. 4 ст. 106 КЗпП про заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу. У КЗпП не визначено право працівника на підвищену оплату надурочної роботи в умовах роботи з ненормованим робочим днем, але у п. 16 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 “Про практику застосування законодавства про оплату праці” вказано, що не є надурочною роботою для працівника з ненормованим робочим днем робота понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входила до кола його обов’язків<sup>1</sup>. Автори науково-практичного коментарю КЗпП вважають, що зазначені працівники мають право на підвищену оплату надурочної роботи, але вона повинна бути чітко відокремлена від виконання завдань після закінчення робочого часу, який компенсується наданням додаткової відпустки<sup>2</sup>. В.І. Прокопенко зазначає, що право на підвищену оплату надурочної роботи мають лише працівники з нормованим робочим днем<sup>3</sup>. Ми погоджуємося з першою точкою зору, оскільки в іншому випадку простежується звуження прав працівників, але для того, щоб працівникам не запасатися доказами, щоб у разі спору довести, що залучення їх до роботи було саме надурочною роботою, необхідно це визначити на законодавчому рівні та внести зміни до зазначеної статті. Неузгодженість наукових позицій буде вирішена ч. 2 ст. 154 проекту Трудового кодексу, у якій вказано, що у разі, якщо працівник із ненормованим робочим днем залучається

роботодавцем до роботи понад норму робочого часу систематично, така робота вважається надурочною.

<sup>1</sup>*Про практику застосування судами законодавства про оплату праці. Зазначений акт.*

<sup>2</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 475.

<sup>3</sup>Прокопенко В.І. Зазначена праця. – С. 340.

Проект Трудового кодексу України містить новелу, згідно з якою, якщо протягом року працівником відпрацьовано більше ніж 120 годин, оплата праці за відпрацьовані понад цю норму години проводиться у потрійному розмірі до 15 січня наступного року (ч. 1 ст. 232 проекту Трудового кодексу). Але це суперечить ч. 1 ст. 153 проекту Трудового кодексу України, яка встановлює граничні норми застосування надурочних робіт: вони не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і ста двадцяти годин на рік. Із метою узгодження зазначених положень пропонується вилучити п. 2 ч. 1 ст. 232 проекту Трудового кодексу України.

Крім того, ч. 4 ст. 232 проекту Трудового кодексу передбачає, що компенсація надурочних робіт шляхом надання дня відпочинку допускається за домовленістю між роботодавцем і працівником, але це не позбавляє працівника права на підвищену оплату надурочних робіт. Це більше відповідає інтересам як працівників, так і роботодавців.

Стаття 107 КЗпП регулює оплату праці у святкові та неробочі дні; вона не зазнала змін порівняно з первинним варіантом, за винятком самої назви, а саме додаванням поняття “неробочі дні”. Суб’єктивне право на підвищену оплату праці виникає з факту роботи у святковий, неробочий або вихідний день за розпорядженням власника і не залежить від того, чи дотримувалися власником норми, які визначають підстави і порядок залучення працівників до роботи в такі дні<sup>1</sup>. Стаття чітко визначає, що робота оплачується у подвійному розмірі: відрядникам – за подвійними відрядними розцінками; за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної годинної або денної ставки; працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота у святковий і неробочий день проводилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота проводилася понад місячну норму. Це державні мінімуми, які є обов’язковими для всіх роботодавців. Проте законодавець надає право працівникові, який працював у святковий і неробочий день, обрати інший день відпочинку (ч. 3 ст. 107 КЗпП).

<sup>1</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 477.

Надання працівникові іншого дня відпочинку у випадку виконання ним роботи в святковий день понад норму робочого часу не позбавляє працівника права на оплату праці в такий день у подвійному розмірі. Підвищеній оплаті в подвійному розмірі підлягає робота у вихідний день, але посилення в ч. 2

ст. 72 КЗпП на ст. 107 КЗпП не означає повного поширення правил ст. 107 КЗпП на ці відносини, а застосовується лише тією мірою, у якій використовуються способи підрахунку подвійного розміру оплати, якщо сторони дійшли згоди щодо способу компенсації за роботу у вихідний день<sup>1</sup>. Суттєвих змін у зазначені положення ст. 233 проекту Трудового кодексу не внесла, але з її положень не зрозуміло, у яких випадках дозволяється компенсувати роботу в святкові дні наданням працівникові іншого дня відпочинку. Пропонується п. 2 ч. 1 ст. 233 проекту Трудового кодексу України вважати п. 3 і доповнити п. 2 таким: “На бажання працівника, який працював у вихідний день, день державного або релігійного свята, йому може бути надано інший день відпочинку за умови, що робота в цей день виконувалась понад установлену норму робочого часу. Цей день відпочинку може бути приєднаний до відпустки”.

Оплата роботи у нічний час відповідно до ст. 108 КЗпП провадиться у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 % від тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Пунктом 19 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 “Про практику застосування законодавства про оплату праці” визначено, що оплата праці в зазначеному розмірі провадиться незалежно від того, скільки годин робочого часу припадає на нічний час<sup>2</sup>. Стаття 230 проекту Трудового кодексу передбачає, що робота в нічний час оплачується у підвищеному розмірі, який встановлюється генеральною, галузевою угодами та колективним договором, нормативним актом роботодавця, але не нижче 30 % від тарифної ставки (окладу), посадового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину.

<sup>1</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 477.

<sup>2</sup>*Про практику застосування судами законодавства про оплату праці. Зазначений акт.*

Стаття 112 КЗпП регулює порядок оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком. Згідно з ч. 1 ст. 112 КЗпП, оплата праці у вищезазначеному випадку провадиться за зниженими розцінками, але місячна заробітна плата не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду. На погляд дослідника, аргументованим є висновок авторів науково-практичного коментарю до КЗпП, які вважають, що принцип справедливості не завжди реалізується у випадках виготовлення браку не з вини працівника, тому що відсутність вини працівника може означати вину власника, але розцінки в будь-якому випадку будуть зниженими, навіть якщо в його випуску винен виключно власник<sup>1</sup>. Доцільно відредагувати ст. 112 КЗпП та викласти її в такій редакції: “При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата провадиться в розмірі тарифної ставки даного працівника”. Стаття 239

проекту Трудового кодексу України містить норму, згідно з якою у разі виготовлення продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці здійснюється за звичайними розцінками.

Статтю 113 КЗпП, яка регулює порядок оплати часу простою, можна умовно розділити на 3 частини. Перша частина стосується часу простою не з вини працівника, процедури визначення простою та особливих його наслідків. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Це не застосовується у випадках, коли у цей період виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища. У такому разі за

працівником зберігається середній заробіток. Але факт наявності зазначеної ситуації повинен бути підтверджений спеціалістом з охорони праці за участю представника профспілки, членом якої є працівники, а також страховим експертом із питань охорони праці (Закон України “Про охорону праці”)<sup>2</sup>. Друга частина статті – це оплата часу простою з вини працівника. І чинна норма, і норма проекту Трудового кодексу однозначно визначають, що такий час не

<sup>1</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 481.

<sup>2</sup>*Про охорону праці: Закон України в ред. від 21 листопада 2002 р. № 229-IV // Офіційний вісник України. – 2002. – № 50. – Ст. 2234.*

оплачується. Крім зазначеного, часто трапляються ситуації, коли працівники (найчастіше погодинники) не зацікавлені в належному оформленні часу простою. У такому випадку невиконання цього обов’язку є дисциплінарним проступком, за вчинення якого працівник може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності. І третя частина – доплата до попереднього середнього заробітку на період освоєння нового виробництва (продукції) на строк не більше як шість місяців. У проекті Трудового кодексу України (ст. 235) така доплата здійснюється відповідно до умов колективного договору та строком не обмежується.

Згідно зі ст. 194 КЗпП, заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченні тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Аналогічна норма простежується і у ст. 61 КЗпП 1922 року, і збереглася у проекті Трудового кодексу України (ст. 297) .

Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України і Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні та Спільним представницьким органом всеукраїнських профспілок і профоб’єднань на 2010-2012 роки передбачено, що доплата за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою й окладом

суміщеної посади працівника чи тарифними ставками, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників. Як передбачено у додатку 3 до Генеральної угоди, за виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника провадиться доплата до 100 % тарифної ставки відсутнього працівника; за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8, 12 % тарифної ставки (окладу), за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 і 24 % тарифної ставки (окладу); за інтенсивність праці – до 12 % тарифної ставки (окладу); на період освоєння нових форм трудових затрат – підвищення відрядних розцінок до 20 %, а

тарифних ставок – до 10 %; за роботу в нічний час – 35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час<sup>1</sup>.

Усе вищезазначене стосувалося норм оплати праці, які є мінімальними державними соціальними гарантіями. Проте у ст. 12 Закону України “Про оплату праці” передбачаються і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов’язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації; на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров’я на легшу нижчеоплачувану роботу; доплата до середнього заробітку при тимчасовому переведенні на іншу роботу в інших випадках; доплата до середнього заробітку для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, переведених відповідно до медичного висновку на легшу роботу; гарантійні виплати при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання з метою набуття нової спеціальності; гарантійні виплати для донорів), а також гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, польових робіт тощо. Не аналізуючи детально кожну гарантію, окреслимо деякі особливості. По-перше, законодавець не дає вичерпного переліку мінімальних соціальних гарантій, не виключаючи тим самим встановлення в майбутньому і додаткових гарантій. По-друге, вказані норми та гарантії мають встановлюватися КЗпП та іншими актами законодавства України. По-третє, оскільки вони розглядаються як мінімальні державні соціальні гарантії, роботодавець має право встановлювати їх на більш високому рівні ніж той, на якому ці норми та гарантії встановлені законодавством. По-четверте, практика свідчить, що ці норми та гарантії не реалізуються, оскільки роботодавці грубо порушують трудове законодавство, особливо це стосується малого та середнього бізнесу, у зв’язку з чим необхідно посилити державний нагляд за виконанням трудового законодавства. Так, у 2010 р. прокурорами пред’явлено до судів понад 22 тис. позовів та заяв про стягнення 83,7 млн грн боргів із заробітної плати. Судами задоволено вимоги про стягнення на користь громадян майже 70 млн

---

<sup>1</sup>Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 // Урядовий кур’єр. – 2008. – № 82. – С. 9-15.

нарахованої, але не виплаченої зарплати<sup>1</sup>.

Державне регулювання оплати праці також здійснюється шляхом встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній формах власності (ст. 8 Закону України “Про оплату праці”). Право встановлювати умови оплати праці таким працівникам надано керівникам центральних і місцевих органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування, що укладають трудові контракти з керівниками підприємства. Ці умови включаються в

контракти. Основним показником для визначення розміру посадового окладу керівника підприємства є “середньооблікова чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості”<sup>2</sup>. Кабінет Міністрів України затвердив Постанову “Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності та об’єднань державних підприємств” від 19 травня 1999 року<sup>3</sup>. Саме через укладення контракту держава впливає на формування умов і розмірів оплати праці даних працівників. Зокрема, контрактом визначаються: показники, умови та розміри преміювання, при цьому розмір премії не може перевищувати розміру посадового окладу та прямо зазначається можливість зменшення або позбавлення премії; фіксовані доплати за науковий ступінь, почесне чи спортивне звання; надбавки за інтенсивність праці та особливий характер праці; обмеження на виплату керівникам матеріальної допомоги на оздоровлення та грошової допомоги у випадку виходу на пенсію. З огляду на це, потребує вдосконалення механізм регулювання умов і розмірів оплати праці зазначеної категорії. Основною складовою винагороди керівника підприємства, як вважають окремі дослідники, має бути посадовий оклад, який залежатиме від масштабів і складності виробництва, а також від ділових якостей конкретного керівника. Ці складові заробітної плати можна об’єднати і розглядати як “персональний оклад”.

---

<sup>1</sup>Кокіна В. *Право на своєчасні виплати гарантоване* / В. Кокіна // *Урядовий кур’єр*. – 2010. – № 194. – С. 4.

<sup>2</sup>Ротань В.Г. та ін. *Зазначена праця*. – С. 433.

<sup>3</sup>*Про умови та розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності та об’єднань підприємств: постанова Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 // Офіційний вісник України*. – 1999. – № 21. – Ст. 957.

Крім того, державне регулювання оплати праці охоплює встановлення умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, установ, організацій, які фінансуються або одержують дотацію з бюджету (ст. 9 Закону України “Про оплату праці”). До 1 січня 2008 року заробітна плата працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснювалась на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів. Згідно зі ст. 98 КЗпП, оплата праці таких працівників хоча і визначалась державою у встановлених у такий спосіб рамках і межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів, але могла регулюватися генеральною, галузевими і регіональними угодами та колективними договорами. Проте з прийняттям Закону України “Про Державний бюджет на 2008 рік” ч. 1 ст. 13 Закону України “Про оплату праці” була викладена в такій редакції: “Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів

Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань”<sup>1</sup>. Зміни, які внесені до цієї статті, означають ліквідацію колективно-договірного регулювання оплати праці в установах і організаціях, що фінансуються з бюджету та принижують значимість генеральної, галузевої, регіональних угод і колективних договорів. Необхідно повернути вилучені норми до чинного законодавства. Як слушно зазначають автори науково-практичного коментарю КЗпП, правило про оплату праці в межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів не регулює трудові відносини, а стосується розробки кошторисів бюджетних установ та організацій<sup>2</sup>. Після тривалого вирішення колективного трудового спору між Кабінетом Міністрів України та Федерацією профспілок була підписана Угода про врегулювання колективного трудового спору (більш детально у підрозділі 3.3.). На підставі підписаної Угоди до Генеральної угоди включено механізм відновлення Єдиної тарифної сітки для працівників бюджетної сфери, визнано право на ведення колективних

<sup>1</sup>*Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 27 грудня 2007 року № 107-VI // Урядовий кур’єр. – 2007. – № 247. – С. 7.*

<sup>2</sup>*Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 462.*

переговорів із питань оплати праці працівників цієї сфери, однак зміни до законодавства внесено не було. Стаття 211 проекту Трудового кодексу більш чітко визначає норму щодо оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету. Така оплата здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів у сфері праці, угод, колективних або трудових договорів за рахунок бюджетних асигнувань та інших, не заборонених законом доходів. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них, інших гарантій, пільг і компенсацій, передбачених трудовим законодавством. 11 травня 2011 року була прийнята Постанова КМУ № 524 “Про підвищення рівня оплати праці працівників бюджетної сфери”. У постанові визначено, що під час підготовки проекту Закону України “Про Державний бюджет України на 2012 рік” необхідно передбачити необхідні видатки для поетапного збільшення посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки з метою наближення його розміру до мінімальної заробітної плати<sup>1</sup>.

Щодо підприємств, які одержують дотації з бюджетів, за ними визначається ширше право на договірне регулювання оплати праці, що обмежується лише сумами дотацій і власних доходів. Але це обмеження необхідно вважати лише

публічно-правовою вимогою, недодержання якого не виключає реалізації права працівника на оплату праці, що випливає із законодавства, угод, колективного і трудового договорів<sup>2</sup>. Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні приділила увагу саме удосконаленню оплати праці працівників бюджетної сфери. Серед напрямків удосконалення необхідно виділити встановлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки, диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності та результатів в оплаті праці, усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників бюджетної сфери, встановлення оптимального співвідношення в оплаті праці.

<sup>1</sup>про підвищення рівня оплати праці працівників бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 травня 2011 року № 524 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

<sup>2</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 434.

Донедавна держава регулювала фонд оплати праці підприємств-монополістів із метою недопущення штучного підвищення заробітної плати відповідно до “Переліку підприємств-монополістів, щодо яких запроваджується регулювання фондів оплати праці”, затверджених спільним наказом Міністерства економіки, Державного комітету статистики, Антимонопольного комітету України від 29 грудня 1999 р. Із 1 червня 1997 р. Постановою Кабінету Міністрів України “Про регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів” від 5 травня 1997 р. запроваджено регулювання фондів оплати праці працівників зазначених підприємств шляхом щомісячного внесення до бюджету платежів із сум перевищення фактичного фонду оплати праці порівняно з його розрахунковою величиною. Ю. Лігум, Г. Куліков вважають, що від державного регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів варто відмовлятися, оскільки на них держава мусить регулювати лише ціну продукції та суворо контролювати дотримання антимонопольного законодавства<sup>1</sup>. Дану точку зору, очевидно, розділяли автори проекту Трудового кодексу, оскільки регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів вилучено із сфери державного регулювання, а також автори змін до чинного законодавства: із ч. 1 ст. 8 Закону України “Про оплату праці” 21 квітня 2011 року було вилучено норму щодо державного регулювання оплати праці підприємств-монополістів<sup>2</sup>. Не можемо погодитися з такою позицією законодавця, тому що в умовах економічної трансформації держава, як і раніше, повинна використовувати всі засоби і форми для усунення невиправданої диференціації в оплаті праці та необґрунтованих диспропорцій.

Засобом державного регулювання є оподаткування доходів працівників, що зазначається в ч. 1 ст. 8 Закону України “Про оплату праці”. Податкове регулювання заробітної плати має бути побудовано так, щоб воно, з одного



боку, стримувало надмірно високі доходи, а з іншого, не послабило мотивацію до праці.

<sup>1</sup>Лігум Ю., Куліков Г. Зазначена праця. – С. 7.

<sup>2</sup>Про внесення змін до статті 8 Закону України “Про оплату праці”: Закон України від 21 квітня 2011 року № 3258-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3258-17>.

У цій сфері існує декілька найбільш суттєвих моментів. По-перше, роботодавці перекладають тягар податків на заробітну плату працівників та доходи споживачів, включаючи їх у ціну продукції. По-друге, нагальною є вирішення проблеми подвійного оподаткування: перший раз – як частина фонду заробітної плати, а другий раз – як індивідуальна заробітна плата працівників<sup>1</sup>. Для вирішення цих проблем важливе значення має перехід від фіскальної до стимулюючої податкової політики й забезпечення стабільності законодавчої бази. Перспективне завдання державного регулювання – пошук шляхів зменшення навантаження на фонд оплати праці.

Важливим напрямком державного регулювання оплати праці є забезпечення права всіх працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також її недоторканості шляхом обмеження переліку підстав та розмірів відрахувань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця. Я.В. Сімутіна запропонувала в новому Трудовому кодексі України запровадити механізм самозахисту права працівника на своєчасну виплату заробітної плати. Дослідниця вважає, що у випадку затримки виплати заробітної плати необхідно надати працівникам право на призупинення роботи з наступного дня після дня виплати заробітної плати, визначеного колективним чи трудовим договором. Таке призупинення роботи повинно розглядатися як простій не з вини працівника з відповідною оплатою<sup>2</sup>.

Значною є роль держави у підтримуванні й підвищенні купівельної спроможності заробітної плати, що забезпечується, зокрема, за допомогою захисту зарплати від інфляції через механізм індексації, порядок і умови якої встановлені Законом України “Про індексацію грошових доходів населення” (у редакції від 6 лютого 2003 р.). Згідно зі ст. 1 цього Закону, індексацією є встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів громадян, що дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Лагутін В.Д. Зазначена праця. – С. 195.

<sup>2</sup>Сімутіна Я.В. *Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення”* / Я.В. Сімутіна. – Х., 2007. – С. 16.

<sup>3</sup>Про індексацію грошових доходів населення: Закон України. Зазначений акт.

Індексація проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації в розмірі 101 %. Згідно зі ст. 5 вищезазначеного Закону, індексації підлягають грошові доходи громадян, що не перевищують прожиткового мінімуму (для працюючих – за основним місцем роботи). Наприклад, у січні-травні 2011 р. індекс інфляції становив 105,5 %, а за аналогічний період у 2010 р. – 103,7 %<sup>1</sup>. Стаття 259 проекту Трудового кодексу України передбачає, що заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати підлягають індексації в порядку, встановленому законом. В умовах ринкової економіки індексація є частиною державної системи соціального захисту громадян, однак в умовах зростання інфляції навіть у розвинутих країнах механізм індексації зарплат не повністю компенсує підвищення цін на споживчі товари і послуги. Тому можливим виходом може стати розширення сфери індексації заробітної плати і застосування її не тільки на загальнодержавному рівні, але й на рівні підприємств, використовуючи для цього систему колективно-договірного регулювання оплати праці.

Держава гарантує кожному право на компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку із затримкою термінів її виплати. Зазначена компенсація проводиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги згідно із Законом України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати” і постановою Кабінету Міністрів України, якою затверджено “Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати”<sup>2</sup>. Компенсація проводиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати грошових доходів, нарахованих громадянам. Дія зазначеного закону і положення безпосередньо поширюються тільки на підприємства, установи і організації всіх форм власності і господарювання, однак з огляду на дію норм преамбули Закону України “Про оплату праці”, яка поширює його чинність на роботодавців – фізичних осіб, та ст. 34 цього закону,

<sup>1</sup> *Економіка України за січень-травень 2011 року // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 117. – Липень. – С. 6.*

<sup>2</sup> *Про затвердження порядку проведення компенсації громадянами втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів її виплати: постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 159 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 8. – Ст. 332.*

яка передбачає виплату компенсації у зв'язку із затримкою строків виплати заробітної плати, правила про компенсацію належить застосовувати за аналогією і до відносин, які виникають при затримці виплати заробітної плати фізичною особою – роботодавцем<sup>1</sup>. Стаття 263 проекту Трудового кодексу України встановлює наслідки порушення виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникові: при затримці виплат до

30 календарних днів – у розмірі 10 %, при затримці до 90 календарних днів – 50 %, при затримці виплат понад 90 календарних днів – у розмірі 100 % від нарахованих, але не виплачених сум. Автори проекту Трудового кодексу України свідомо не застосовують поняття “компенсація втрати частини заробітної плати у зв’язку із затримкою термінів її виплати” з метою запобігання в подальшому змішування різних за своєю природою видів виплат: компенсації у першому значенні та компенсації як відшкодування працівникові витрат, пов’язаних із виконанням ним трудових обов’язків. Що стосується розмірів виплат, то вони невиправдано знижені. З урахуванням вищевикладеного, необхідно внести зміни до ст. 263 проекту Трудового кодексу і встановити такі наслідки порушення виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникові: при затримці виплат до 30 календарних днів – у розмірі 30 %, при затримці до 90 календарних днів – 70 %, при затримці виплат понад 90 календарних днів – у розмірі 150 % від нарахованих, але не виплачених сум.

Держава також регулює порядок обчислення середньої заробітної плати для різноманітних виплат, зокрема, для оплати відпусток, для нарахування гарантійних і компенсаційних виплат, виплати вихідної допомоги, службових відряджень, вимушеного прогулу, деяких видів переведень. Такий порядок ухвалено Постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1998 р. “Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати”<sup>2</sup>. Порядок не поширюється на випадки обчислення середньої заробітної плати для призначення пенсій, а також при відшкодуванні шкоди, заподіяної працівникові

<sup>1</sup>Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 494.

<sup>2</sup>Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 // Збірник постанов Уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 111.

ушкодженням здоров’я, пов’язаним із виконанням ним трудових обов’язків. Видається необхідним доповнити ст. 208 проекту Трудового кодексу України п. 3 таким: “3. Держава регулює порядок обчислення середньої заробітної плати для виплат, передбачених законодавством. Порядок обчислення середньої заробітної плати затверджується Кабінетом Міністрів України”.

І ще на одному аспекті хотілося б зосередити увагу, а саме на ролі держави в нормуванні праці на підприємствах, організаціях не тільки бюджетної сфери, але всіх форм власності і господарювання. На сучасному етапі жодна сторона трудових відносин не акцентує уваги саме на встановленні конкретних норм праці та їх перегляду. Проте забезпечення ефективності виробництва в умовах ринку неможливо без науково обґрунтованого нормування праці. Норми праці, відповідно до законодавства, переглядаються і замінюються новими тільки у разі проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів.

Однак необхідно підкреслити, що нормування покликане захищати з одного боку працівника від спроб роботодавця нав'язати йому надмірні вимоги до темпу і ритму роботи, з іншого – захистити роботодавця від прагнень працівників до зниження встановлених ним трудових параметрів<sup>1</sup>. Правове регулювання нормування праці здійснюється КЗпП, Законом України “Про оплату праці”. Крім того, було прийнято Постанову КМУ від 20 березня 1995 р. № 197 “Про заходи поліпшення нормування праці у народному господарстві”, наказ Міністерства праці та соціальної політики від 31 березня 1999 р. № 44 “Про затвердження Рекомендацій щодо визначення заробітної плати працюючих у залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства”<sup>2</sup>. Стаття 97 КЗпП та ст. 15 Закону України “Про оплату праці” передбачає, що норми праці встановлюються підприємствами самостійно, як правило, у колективному договорі.

<sup>1</sup> Лігум Ю., Куліков Г. Зазначена праця. – С. 7.

<sup>2</sup> *Про заходи поліпшення нормування праці у народному господарстві: постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 р. № 197 // Праця і зарплата. – 1995. – № 7. – С. 6-8; Про затвердження Рекомендацій щодо визначення заробітної плати працюючих у залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства: наказ Міністерства праці та соціальної політики від 31 березня 1999 р. № 44 // Праця і зарплата. – 1999. – № 11. – С. 18-31.*

Фактично, спостерігається процес локального регулювання нормування праці. Варто зазначити, що у процесі ринкових перетворень занепала не тільки практика, а й теорія нормування праці. Тому необхідно розробити відповідну законодавчу базу для ефективного нормування праці. Крім того, необхідно поновити інформаційну, методологічну та контролюючу функції держави у цьому напрямку через введення статистичної звітності з нормування праці, розробки і видання відповідних методик, проведення моніторингів у сфері нормування праці, як це слушно пропонує Я.В. Сімутіна<sup>1</sup>. Стаття 201 проекту Трудового кодексу України визначає, що державне регулювання у сфері нормування праці здійснюється центральним органом виконавчої влади з питань праці шляхом розроблення науково обґрунтованих матеріалів для нормування праці, які є підставою для розроблення роботодавцем норм праці. Доцільно доповнити цю статтю п. 2 у такій редакції: “2. Центральний орган виконавчої влади з питань праці здійснює державний контроль за додержанням законодавства з нормування праці на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності, незалежно від кількості найманих працівників, а також у роботодавців – фізичних осіб”. Активний державний вплив на процес нормування трудової діяльності позитивно вплине на ефективність системи організації оплати праці.