

1.3. Розвиток інституту оплати праці в умовах незалежності Української держави

Зі здобуттям незалежності України розпочато новий період становлення інституту оплати праці. На території Української держави продовжувало діяти законодавство у сфері оплати праці, прийняте за радянських часів. Між тим, у цей період розпочинається складний процес становлення ринкової моделі правового регулювання оплати праці, а відтак, якісно нові передумови до реформування інституту оплати праці. Аналіз цього періоду доцільно почати з визначення етапів реформування оплати праці. У юридичній науці це питання детально не досліджувалося. В основу етапізації необхідно покласти прийняття основних законодавчих актів із питань оплати праці, які надавали поштовх для змін у цій сфері, та виділити такі етапи функціонування та реформування інституту оплати праці:

I етап – 1991-1995 рр.

II етап – 1995-2000 рр.

III етап – 2000 р. – до нашого часу.

Процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняттям у 1991 році Закону України “Про підприємства в Україні”. Підприємства набули право самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно із законодавством. У той же час законом було встановлено досить високий соціальний стандарт для визначення гарантії мінімальної заробітної плати – мінімальний споживчий бюджет¹.

Відбувалися зміни у чинному трудовому законодавстві, яке було не спроможне забезпечити ефективне реформування системи оплати праці, оскільки було розраховане на інші історичні та економічні умови і вимагало докорінного оновлення. Ринкові відносини у сфері оплати праці не вписувалися в чинний КЗпП.

¹Про підприємства в Україні: Закон України від 27 березня 1991 року № 887-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 24. – Ст. 272.

Постановою Верховної Ради УРСР “Про економічну самостійність УРСР” передбачалася розробка законодавчих актів про працю. Законом УРСР від 20 березня 1991 року були внесені окремі зміни до КЗпП¹. Зокрема, ст. 95 КЗпП закріпила два принципово нових положення. Перше полягало в тому, що оплата праці визначається особистим трудовим внеском працівників з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства і максимальним розміром не обмежується. Друга новела цієї статті містить заборону будь-якого зниження розмірів оплати праці залежно від статі, віку, раси, національної приналежності, соціального і майнового стану, приналежності до громадських і політичних організацій, ставлення до релігії. У цей же період КЗпП було доповнено нормою, згідно з якою мінімальна заробітна плата не може бути нижчою від встановленого державою прожиткового мінімуму. Поряд із зазначеним, привертає увагу і новела ст. 95 КЗпП щодо державної соціальної гарантії мінімального рівня оплати праці працівників підприємств, установ та організацій незалежно від їх форм власності на всій території України. Новим в оплаті праці службовців стало те, що схеми посадових окладів службовців затверджувалися власником або уповноваженим органом за погодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Поряд із тим, власник мав право змінювати посадові оклади за результатами атестації і тільки у межах мінімальних і максимальних розмірів окладів відповідної посади².

У 1992 р. було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України “Про оплату праці” (далі Декрет), який визначив порядок та механізм договірного регулювання оплати праці і був спрямований на забезпечення відповідності рівня оплати й результатів праці та запобігання інфляції, розмежування державного і договірного регулювання оплати праці. Останнє здійснювалось шляхом тарифних угод, що укладалися на міжгалузевому, галузевому, регіональному та виробничому рівнях. На виробничому рівні тарифна угода була складовою частиною колективного договору.

¹Про внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон Української РСР від 20 березня 1991 року № 871-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 23. – Ст. 267.

²Карпенко Д. Нове в законодавстві України про працю / Д. Карпенко. – К., 1991. – С. 21.

Предметом такої угоди були: форма і система оплати праці; мінімальна тарифна ставка, диференційована за видами і типами виробництва у межах рівнів, передбачених генеральною тарифною угодою; розміри тарифних ставок і посадових окладів за розрядами робіт і посадами працівників; види і розміри доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, а також умови їх надання; умови оплати праці за роботу в надурочний час, час простою, який мав місце не з вини працівника, при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника тощо (ст. 26). Предметом генеральної тарифної угоди були визначені: диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництв, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від важкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати; єдині для всієї території України мінімальні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці; єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами (ст. 24)¹. Декретом встановлювалась централізована система регулювання оплати праці. Норми генеральної угоди були обов'язковими для врахування на локальних рівнях, а норми галузевої та регіональної угод розглядалися як мінімальні гарантії. Аналізуючи цей нормативний акт, необхідно також виділити окремі норми, які були прогресивними, але в подальшому, на жаль, не реалізувалися.

По-перше, структура заробітної плати складалась з основної та додаткової заробітної плати. На практиці спостерігалось зменшення частки основної заробітної плати та збільшення розміру додаткової та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Внаслідок цього стимулююча роль основної заробітної плати не виправдано знизилась². Заробітна плата стала низькою за розміром та купівельною спроможністю, ненадійною як джерело прибутку та у певній частині незаконною за характером виплат³.

¹Про оплату праці: Декрет Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1992 року № 23-92 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 11. – Ст. 93.

²Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25

Правове регулювання оплати праці

грудня 2000 року № 1375/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 52. – Ст. 2257.

³Яковлев Р. Указанный труд. – С. 21.

У деяких випадках заробітна плата з метою ухилення від відрахувань у страхові фонди та податків стала набувати форми матеріальної допомоги, страхових платежів тощо. Працівники шукали інші (другорядні) форми зайнятості: особисте господарство, іншу роботу, яка виконувалась у робочий чи неробочий час.

По-друге, ч. 2 ст. 4 Декрету встановила, що до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати¹. У подальшому це положення не реалізувалося.

По-третє, вперше на законодавчому рівні було чітко визначено право працівників на заробітну плату та його захист. Варта уваги ст. 40 Декрету, згідно з якою у разі банкрутства підприємства чи ліквідації його в судовому порядку, у першу чергу, виконуються зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю, виконану в період, що передував банкрутству чи ліквідації підприємства. На жаль, ця новела не увійшла до Закону, а зобов'язання перед працівниками виконувались відповідно до Закону України “Про банкрутство” від 14 травня 1992 р., яким встановлено, що таким виплатам передують виплати, пов'язані із проведенням справи про банкрутство, роботою ліквідаційної комісії, задоволення вимог кредиторів, забезпечених заставою². Черговість задоволення вимог кредиторів до підприємства, що ліквідується, регулювалась ст. 36 Закону України “Про підприємства в Україні”. Нею було передбачено, що, у першу чергу, задовольняються борги перед бюджетом і компенсуються витрати на відновлення природного середовища, якому заподіяно шкоду підприємством, що ліквідується. Стосовно черговості задоволення зобов'язань перед працівниками із заробітної плати, то це питання не регулювалось.

Термін дії Декрету в частині тарифних угод і договорів був нетривалим, 1 липня 1993 року був прийнятий Закон України “Про колективні договори і

¹Про оплату праці: Декрет Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1992 року № 23-92. Зазначений акт. – Ст. 93.

Правове регулювання оплати праці

²Про банкрутство: Закон України від 14 травня 1992 року № 2343-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.

угоди”, який визначив загальні правові та організаційні засади розробки, укладення та виконання колективних договорів та угод, вагома частина змісту яких регулювала питання оплати праці та встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій), нормування (у колективному договорі); мінімальні соціальні гарантії оплати праці (угоди на державному рівні) тощо¹. Законом фактично була встановлена централізована система колективно-договірного регулювання трудових відносин та надана можливість перейти до договірної регулювання багатьох важливих питань, у тому числі й оплати праці². Але практика свідчила, що стан з укладенням колективних договорів в Україні не відповідав вимогам часу. На багатьох приватних підприємствах вони зазвичай не уклалися, це спостерігалось і на підприємствах державної форми власності, особливо в галузях невиробничої сфери, що лишало поза увагою і контролем найважливіші аспекти оплати праці на цих підприємствах, установах та організаціях. Для координації спільних дій представників Кабінету Міністрів України, профспілкових об'єднань та об'єднань працівників щодо зміцнення соціального партнерства Указом Президента України у лютому 1993 року створено Національну раду соціального партнерства.

Кабінетом Міністрів України (далі КМУ) у сфері регулювання оплати праці було прийнято Постанову від 10 червня 1992 р. № 320 “Про віднесення областей та міст до груп з оплати праці”.

У цей період введено в дію цілий ряд постанов: Постанова КМУ від 3 квітня 1993 р. № 246 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”, постанова КМУ від 2 лютого 1993 р. № 74 “Про єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами”, Постанова КМУ від 20 жовтня 1994 р. № 720 “Про підвищення заробітної плати на державних підприємствах, установах і організаціях”, Постанова КМУ від 11 серпня 1995 р. № 648 “Про

умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах”¹. Основна мета цих нормативних актів – збалансувати інтереси працівників, у першу чергу, державного сектору економіки, із фінансовими можливостями держави в перехідний період. Незважаючи на достатньо прогресивну законодавчу базу, реформи оплати праці згідно із задекларованими цілями не відбулося².

Підводячи підсумок першого етапу, необхідно зазначити, що роль законодавства у сфері оплати праці зводилася до створення певної моделі функціонування в ринкових умовах. У цей час діяли акти радянського періоду, які були не пристосовані до нових економічних умов, і акти періоду незалежності, які були розраховані на перехідний етап. Незважаючи на певні реформаторські зрушення, у цілому трудове законодавство, у тому числі і законодавство про оплату праці, перебували в кризовому стані і не відповідали потребам часу, а певні зміни можна охарактеризувати як тимчасові заходи. Соціально-економічна криза вплинула і на розвиток інституту оплати праці. Окремі зміни прогресивного характеру лишилися лише задекларованими і невдовзі були анульовані. Позитивним надбанням першого етапу необхідно відзначити закріплення на законодавчому рівні системи соціального партнерства, яка давала можливість організувати оплату праці на основі домовленостей у ході соціального діалогу.

Другий етап починається з прийняття основного документу з питань регулювання праці – Закону України “Про оплату праці” (далі Закон) 24 березня 1995 року.

Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на

¹Про умови оплати осіб, які працюють в гірських районах: постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. № 648 // Урядовий кур’єр. – 1995. – № 77. – С. 6.

²Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану.

забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати. Надбанням Закону необхідно визначити таке: по-перше, чітке визначення та розмежування сфер державного та колективно-договірного регулювання оплати праці. По-друге, визначення умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії. На відміну від Декрету “Про оплату праці”, який відніс встановлення розміру мінімальної заробітної плати до повноважень Кабінету Міністрів України, ст. 10 Закону передбачає, що це є повноваженням Верховної Ради України за поданням Кабінету Міністрів України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об’єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди. По-третє, визначення окремих заходів щодо захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Стаття 33 Закону передбачала, що в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягала індексації згідно з чинним законодавством¹.

Визначною подією у житті України було прийняття 28 червня 1996 року Конституції України, яка надала рушійних сил розвитку та становленню демократичної, соціальної, правової держави. Стаття 43 Конституції наголосила, що кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Конституція визначила право кожного звертатися до суду за захистом своїх прав та інтересів. Прогресивною новелою було закріплення у ст. 44 права працюючих на страйк із метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів, у тому числі й заробітної плати². На виконання зазначених конституційних положень була прийнята низка законодавчих актів, серед яких необхідно виділити Закон України від 3 березня 1998 року “Про порядок

¹Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

²Конституція України. Прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, який визначив правові та організаційні основи функціонування системи заходів із розв’язання колективних трудових спорів, в основі яких не останнє місце займають питання оплати праці¹.

У період з 1995 по 2000 рік значно активізується нормотворча діяльність КМУ з питань оплати праці різних категорій працівників: Постанова КМУ від 31 серпня 1997 р. № 948 “Про умови і розміри оплати праці працівників підприємств та організацій, що дотуються з бюджету”, Постанова КМУ від 5 травня 1997 р. № 428 “Про регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів”, Постанова КМУ від 13 грудня 1999 р. № 2288 “Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів”, Постанова КМУ від 10 травня 1999 р. № 790 “Про умови і розміри оплати праці працівників вугледобувних підприємств, яким надається державна підтримка” тощо.

Суттєве значення для регламентації оплати праці має Постанова КМУ від 8 лютого 1995 р. № 100 “Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати”, а також затверджена наказом Міністерства статистики України від 11 грудня 1995 року № 323 “Інструкція зі статистики заробітної плати”, яка регламентувала виплати фондів основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат².

У законодавстві другого етапу передбачено механізм захисту оплати праці в умовах стихії ринкових цін. Законом України “Про внесення змін до Закону УРСР “Про індексацію грошових доходів населення” від 25 квітня 1997 р. встановлено правила проведення індексації зарплати. Постановою КМУ від 7 травня 1998 р. № 663 затверджено “Порядок проведення індексації грошових доходів громадян”, який конкретизує норми Закону³.

¹Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

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

Важливі питання щодо регулювання оплати праці розглядалися у Постанові Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці”, яка була прийнята з метою поліпшення розгляду справ про оплату праці та роз’яснення питань, що виникли в судах. Наявність різних форм власності, недосконалість механізмів регулювання ринкових відносин, прогалини у законодавстві спричинили значні труднощі при вирішенні спорів з оплати праці. У Постанові Пленуму Верховного Суду визначаються такі питання: відмежування сфер державного регулювання оплати праці; виплата премій, винагород, вихідної допомоги; оплата праці працівників при відхиленні від нормальних умов праці (особливо під час простою); обмеження розміру відрахувань та випадки таких відрахувань; індексація заробітної плати та компенсація працівникам втрати її частини у зв’язку із затримкою її виплат¹. 19 жовтня 2000 р. прийнято Закон України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати”, який набрав чинності 1 січня 2001 р.

Постановою КМУ від 21 лютого 2001 р. № 159 затверджено “Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв’язку з порушенням термінів їх виплати”². У цьому нормативно-правовому акті конкретизуються усі види платежів, які підлягають компенсації, а також наводяться приклади такої грошової операції.

Закон України “Про оплату праці” разом із Законом України “Про колективні договори і угоди” сприяли позитивним змінам в організації оплати праці. Проте, незважаючи на прогресивні зрушення, соціально-економічне положення працівників в Україні набуло кризового стану. Окремі фахівці характеризують цей період як “період невиправданих сподівань, ілюзій та глибоких розчарувань”³.

¹Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах (1972-2003) / За заг. ред. В.Т. Маляренка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 159-169.

²Про затвердження порядку проведення компенсації громадянами втрати частини грошових доходів у зв’язку з порушенням термінів її виплати: постанова Кабінету Міністрів України від 21

Інші констатують, що в Україні, як у багатьох країнах СНД, виникли позаринкові моделі криміналізованої економіки¹⁻².

Починаючи з 1995 року в Україні з'явився ще один фактор соціальної напруги – затримка виплати заробітної плати. Виникнувши одного разу, ці невикплати перетворилися на своєрідний спосіб перекладання на плечі тих, хто працює, усіх недоліків в економічній та організаційній роботі підприємств, а також спосіб здешевлення фактичних витрат на робочу силу за рахунок інфляції³. Станом на 1 квітня 1998 р. в Україні колективних договорів було укладено лише на 55 тис. підприємств, або лише на кожному п'ятому⁴. Крім того, поглиблювалася міжгалузєва та міжпрофесійна диференціація в оплаті праці, яка була викликана різним рівнем кризового стану в галузях економіки. Причинами такого масштабного знецінення робочої сили, низького рівня заробітної плати у цей період стали: глибока економічна криза та гіперінфляція, низька ефективність індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією.

Крім того, необхідно додати скрутне фінансове становище і збитковість більшості підприємств виробничої сфери, кризу платежів, недосконалість бюджетної, податкової, грошово-кредитної системи; незадовільну організацію системи державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, соціального партнерства на всіх рівнях; відсутність належного нормування праці. Варто зазначити ще і недосконалість законодавчого захисту заробітної плати. Деякі фахівці пропонували ввести примусовий викуп частини або всієї заборгованості державними чи приватними банками під заставу майна підприємств, включаючи і державні, під патронатом органів виконавчої влади і використання отриманих коштів на погашення заборгованості. На погляд автора, ці заходи призвели б до загострення доволі складних відносин між роботодавцями і державою, які тільки почали у той період знаходити порозуміння в ході соціального діалогу.

¹Осовий Г. Зазначена праця. – С. 4.

²Яковлев Р. Указанный труд. – С. 23.

³Там само. – С. 24.

⁴Болотіна Н.Б. Трудове право України: [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. – С. 645.

Підводячи підсумки другого етапу становлення інституту оплати праці в Україні, необхідно зазначити таке. Хоча в державі продовжували діяти окремі законодавчі акти Радянського Союзу, основний масив законодавчої бази складала акти, прийняті у роки незалежності та спрямовані на регулювання нових ринкових трудових відносин. Ці законодавчі акти сприяли позитивним змінам в організації оплати праці, основна суть яких полягала в переході від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів; у визначенні умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати; визначенні та розмежуванні сфер державного і колективно-договірного регулювання оплати праці; в окресленні окремих заходів щодо захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати, включаючи індексацію заробітної плати та компенсацію її у разі затримки, з посиленням ролі судового захисту. І хоча в Україні наприкінці 90-х рр. практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці, ефективність механізмів реалізації положень законодавчих актів лишилася доволі низькою.

Третій етап реформування оплати праці пов'язаний зі стабілізацією економіки наприкінці 90-х років минулого століття та її виходом на траєкторію стійкого економічного зростання з 2000 р. Знову постало питання про продовження реформування оплати праці в країні у нових умовах. За участю науковців, фахівців-практиків, профспілок і роботодавців було розроблено та ухвалено Указом Президента України від 25 грудня 2000 року Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні, спрямовану на підвищення рівня життя населення, збільшення платоспроможного попиту, забезпечення злагоди та зниження соціальної напруги в суспільстві. Ішлося, насамперед, про здійснення переходу від визначення заробітної плати як частки доходу підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили, поетапного наближення державної гарантії мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму як нового соціального стандарту, введеного у 2000 р. на зміну межі

малозабезпеченості, що застосовувалась із 1995 р., і загалом істотного підвищення рівня трудових доходів.

Крім економічних завдань, виділялися і завдання правового характеру: вдосконалення механізмів державного і колективно-договірного регулювання оплати праці з посиленням відповідальності сторін за виконання умов договорів та угод; розроблення додаткових заходів щодо посилення захисту прав працівників на своєчасне одержання заробітної плати. Прогресивним надбанням Концепції під час розв'язання останнього завдання стала орієнтація на норми Конвенції МОП № 173 “Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця” (1992 р.) та положень Рекомендації МОП № 180 (1992 р.) у частині надання привілеїв у задоволенні вимог працівників підприємцями за допомогою гарантійних установ. Однак ознаки стабільності, які спостерігалися з 2000 по 2003 рік, ще не означали сталого розвитку.

На перше півріччя 2002 року заборгованість із заробітної плати становила 24,7 млн грн, у цей же період значне місце мало розшарування рівня середньої заробітної плати¹.

Від встановлення єдиної 13 % ставки оподаткування доходів виграли в основному високодохідні категорії громадян, а інші відчували лише послаблення соціальних програм унаслідок скорочення надходжень до бюджету. Окремі фахівці, характеризуючи ці роки (2000-2004 рр.), називають їх “періодом втрачених можливостей поліпшити соціальне становище працівників”². Погоджуючись із висновками щодо неефективності реформи у сфері оплати праці, автор не може так песимістично характеризувати весь етап, пам'ятаючи про те, що будь-який процес не може проходити швидко, безболісно та рівно, головне – це спрямованість та потужна законодавча база.

На погляд автора, етап із 2000 року по сьогоднішній пройшов під загальним девізом застосування міжнародних стандартів у сфері заробітної плати. По-перше, це стосується норми, згідно з якою до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

По-друге, визнання заробітної плати першочерговим платежем, її своєчасність та обсяг не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості (ст. 24 Закону України “Про оплату праці”). 31 травня 2005 року прийнято Верховною Радою України Закон України “Про внесення змін до статті 31 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, який передбачив встановлення першочерговості у виплаті заробітної плати підприємством-боржником¹.

По-третє, встановлення на законодавчому рівні частки виплати заробітної плати натурою у розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць (ст. 23). Проблема упорядкування натуральних виплат загострилась ще на початку 90-х років.

Тенденція до натуралізації виплат розпочалася вже з перших років застосування політики лібералізації цін і поступово стала для роботодавців можливістю перекласти на працівників додаткові витрати на реалізацію товарів за їх ринковою ціною. Постала потреба законодавчого визначення не лише більш детального переліку товарів, використання яких не допускається, а й запровадження чітких обмежень щодо частки натуроплати в загальному обсязі коштів на оплату праці та в середньомісячному заробітку працівників. Законом України від 11 липня 2002 р. ця частка становила 50 % від нарахованої зарплати за місяць, а відповідно до внесених змін у 2006 року – 30 %².

По-четверте, виключення із КЗпП положення, згідно з яким у випадку, якщо звільнений працівник до одержання остаточного розрахунку стане на іншу роботу, розмір заборгованості його роботодавця за весь час затримки з вини роботодавця до дня фактичного розрахунку зменшується на суму зарплати, одержаної за новим місцем роботи. Ця новела реалізує принцип соціальної справедливості та захисту прав працівників³. Загалом, до Закону України “Про оплату праці” було внесено більше десяти доповнень та змін, окремі норми виключено. Практично кожна друга стаття глав VI, VII, та VIII

¹Про внесення змін до ст. 31 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”: Закон України від 31 травня 2005 року № 2597-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 25. – Ст. 334.

КЗпП зазнала змін. З одного боку, ці процеси свідчать про кропітку роботу із вдосконалення інституту оплати праці в нових соціально-економічних умовах, з іншого – вносять окремі непорозуміння та дисонанс при врегулюванні відносин у сфері оплати праці. На сьогодні назріла необхідність у суттєвому реформуванні інституту оплати праці, і після прийняття Трудового кодексу України постане питання про приведення законодавчої бази у відповідність до нового кодифікованого акту.

По-п'яте, п. 1 ст. 41 КЗпП Законом України від 17 жовтня 2002 р. було доповнено п. 1¹, який встановлював, що трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадках винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати¹. Ця додаткова підстава звільнення з ініціативи роботодавця мала на меті посилення відповідальності за порушення строків та розмірів виплати заробітної плати. Вона є особливо актуальною в умовах зростання заборгованості із заробітної плати. Із цією новелою перекликається ст. 175 Кримінального кодексу України, яка містить склад злочину “Невиплати заробітної плати, стипендії, пенсії або іншої встановленої законом виплати громадянам більше, ніж на один місяць, здійснена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності”². Ця стаття була викладена в новій редакції згідно із Законом України від 19 лютого 2009 року № 1027-VI “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо посилення відповідальності за несвоєчасну виплату або безпідставну невиплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших встановлених законом виплат”³. Такий злочин карається штрафом від 500 до

¹ Кодекс законів про працю: за станом на 1 січня 2004 року / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – 160 с. – (Україна. Закони).

² Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 21. – Ст. 920.

³ Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо посилення відповідальності за несвоєчасну виплату або безпідставну з

1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Цим же Законом було внесено зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі КпАП) у напрямку посилення відповідальності за порушення трудового законодавства, у тому числі і порушення строків виплати заробітної плати. Стаття 41 КпАП передбачає, що порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності в розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян¹.

Масові порушення законодавства про оплату праці, велика заборгованість із заробітної плати, і внаслідок цього, загострення соціальної напруги стали чинником докорінних змін стосовно відповідальності за ці порушення. Спостерігається активна протидія роботодавців, низька активність органів державного нагляду та громадського контролю, особливо профспілок, за вирішенням зазначених питань. Що стосується останніх, то згідно із Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р., їм надані широкі повноваження щодо захисту прав громадян на оплату праці. Питання організації оплати праці на підприємстві, включаючи форми, системи оплати праці, тарифні сітки, умови запровадження надбавок, премій, винагород тощо встановлюються в колективному договорі, а якщо його не укладено, власник зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом. Крім того, профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати (ст. 21)².

¹Зазначений Закон України від 19 лютого 2009 року № 1027-VI.

²Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

Ці повноваження часто не реалізуються, тому що, по-перше, на багатьох підприємствах профспілки не існує, по-друге, вони часто існують формально та, по суті, не виконують своїх головних функцій: представницьку та функцію захисту.

І у такому разі можна ставити питання про притягнення таких профспілкових керівників до майнової, дисциплінарної та кримінальної відповідальності, як це передбачено у законодавстві країн Європи, США.

Серед прав працівника на охорону заробітної плати необхідно виділити право на отримання несплаченої суми заробітної плати у зв'язку зі смертю працівника. Відповідно до ст. 1227 Цивільного кодексу України, суми заробітної плати, які належали спадкоємцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його родини¹.

Із метою упорядкування оплати праці працівників установ, організацій та закладів окремих галузей бюджетної сфери КМУ було прийнято низку постанов: Постанова КМУ від 7 лютого 2001 р. № 134 “Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, Постанова КМУ від 31 січня 2001 р. № 74 “Про умови оплати праці працівників бюджетних науково-дослідних установ і організацій та інших наукових установ Національної академії наук”, Постанова КМУ від 22 січня 2005 р. № 86 “Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”. 30 серпня 2002 р. КМУ була прийнята Постанова № 1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, яка мала на меті створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці².

Цією постановою з 1 вересня 2008 р. запроваджено III етап оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці

працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери¹. 11 травня 2011 року на засіданні Уряду була ухвалена Постанова № 524 “Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”². Детально постанова буде проаналізована у 3 розділі.

І ще на одній значній події цього етапу необхідно зосередити увагу. У сучасних умовах фактично здійснюється четверта кодифікація трудового законодавства, яка завершиться прийняттям Трудового кодексу України, що повинен забезпечити функціонування в Україні ринкової моделі оплати праці. Не можна погодитися з точкою зору окремих авторів, що галузь трудового права є вторинним утворенням публічного та приватного права, а отже, трудові відносини не потребують окремого кодексу³. У підрозділі 2.1 буде детально проаналізовано відмінності в оплаті праці за трудовим договором та цивільним договором найму, надання послуг, що дозволить говорити про різну правову природу цих договорів.

Проект Трудового кодексу України розроблявся та виносився на всенародне обговорення у 2003 році та, із суттєвими змінами та доповненнями, у 2006 році й у 2008-2010 роках. Нагальна потреба прийняття нового Кодексу вже давно усвідомлена всіма: працівниками, роботодавцями та державою. Розширення політичних, економічних, соціальних зв'язків України, входження до Ради Європи, приєднання до багатьох міжнародних актів із прав людини викликає необхідність вдосконалення національного законодавства відповідно до міжнародних стандартів.

¹Про оплату працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2002 року № 1298 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 36. – Ст. 1699.

²Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 травня 2011 року № 524 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

³Дудін В. Україну чекає декодифікація? / В. Дудін // Юридичний вісник України. – 2009. – № 49-50. – С. 19.