

2.2. Особливості структури заробітної плати

Аналіз структурних особливостей заробітної плати має не тільки теоретичне, а й практичне значення, яке безпосередньо пов'язане з матеріальним стимулюванням працівників, із підвищення ефективності праці.

За радянських часів Р.З. Лівшиць, характеризуючи структуру заробітної плати, виділяв основну (постійну) та додаткову (перемінну). Основна частина являла собою оплату у зв'язку із затратами праці у розмірах, встановлених у централізованому порядку для всієї держави¹. Додаткова частина являла собою оплату за результатами праці у розмірах, встановлених на кожному підприємстві, вона визначалася перемінними факторами, які відображали суб'єктивне ставлення працівника до праці, його оперативність, ініціативність та інше.

Зміни, які відбулися в політичному та економічному житті, процеси роздержавлення, поява та активне функціонування інших форм власності вимагали нових підходів до структури заробітної плати. КЗпП України не розкриває структуру заробітної плати та не враховує всіх виплат, які належать до неї.

Правову основу структури заробітної плати закладено у ст. 2 Закону України “Про оплату праці”, згідно з якою до структури входять основна, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

¹Лившиц Р.З. *Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Указанный труд.* – С. 29-30.

Прийняття Закону України “Про внесення змін у деякі законодавчі акти України”, який вступив у силу з 1 січня 2006 року, було спрямоване саме на впорядкування заробітної плати і приведення її у відповідність із загальним змістом суті заробітної плати, визначеної КЗпП, Законом України “Про оплату праці” та міжнародними нормами. Згідно з цим Законом, до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати¹. До введення цього Закону в державі склалася ситуація (особливо в бюджетній сфері), при якій основна заробітна плата була в декілька разів меншою, ніж надбавки, премії тощо.

У юридичній літературі не існує єдиного погляду на структуру заробітної плати. В.Я. Бурак вважає, що поділ заробітної плати на три частини, як це визначено Законом України “Про оплату праці”, певною мірою суперечить природі заробітної плати, та, якщо розглядати її як винагороду за виконання працівником трудової функції, то до зарплати не повинні включатись одноразові та компенсаційні виплати².

І.В. Зуб, Б.С. Сличинський, В.Г. Ротань наголошують на тому, що визначення структури не цілком відповідає не лише ст. 94 КЗпП, але й самій системі КЗпП, яка ніяк не передбачає включення до заробітної плати гарантійних та компенсаційних виплат (яким присвячена окрема глава), а також додаткових соціально-побутових пільг, які надаються підприємствами.

Із точки зору цих авторів, поширювальне визначення заробітної плати переслідує фіскальні цілі, оскільки саме заробітна плата є головним об’єктом оподаткування з доходів фізичних осіб та зборами на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, тому розширення змісту поняття заробітної плати автоматично веде до збільшення бази оподаткування і росту розміру платежів до бюджету та відповідних цільових фондів³. Зупинимось на детальному аналізі структури заробітної плати згідно зі ст. 2 Закону України “Про оплату праці” та Інструкцією зі статистики заробітної плати, яка

¹Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 18 листопада 2004

року № 2190-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 4. – Ст. 92.

²Трудове право України: Академічний курс / за ред. П.Д. Пилипенка. Зазначена праця. – С. 321.

³Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 428.

затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5¹.

Основна заробітна плата є винагородою за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Крім цього, згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати до фонду основної заробітної плати належать також: суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг) у випадках, коли вони є основною заробітною платою; суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет та журналів, телеграфного агентства, видавництв, радіо, телебачення та інших підприємств і (або) оплата їх праці, що здійснюється за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

Додаткова заробітна плата є винагородою за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає: доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Детальніше ці виплати визначено Інструкцією.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які є структурним елементом заробітної плати, належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні й інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Дискусія серед науковців ведеться щодо

включення до структури заробітної плати компенсаційних виплат.

Н.Б. Болотіна вважає, що, хоча гарантійні та компенсаційні виплати не є

¹Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5, зареєстр. в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 року за № 114/8713 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 4. – Част. 2. – Ст. 200.

заробітною платою, оскільки мають інше цільове призначення, однак будучи включеними до єдиного організаційного та облікового механізму, входять складовим елементом до системи організації оплати праці. Автором пропонується вилучення із структури заробітної плати компенсаційних виплат, оскільки вони фактично не пов'язані з результатами праці, а відшкодовують матеріальні затрати працівників¹.

У період реформування багатьох інститутів трудового права взагалі, і інституту оплати праці зокрема, цікавим і змістовним буде досвід інших країн. Наприклад, структура заробітної плати робітників обробної промисловості США має такий вигляд (у %): базова заробітна плата – 94,3, у тому числі тарифна частина – 84,5; регулярні премії – 0,5; доплати за зростання продуктивності праці, вартості життя – 9,5; оплата понаднормових робіт, робіт у вихідні та святкові дні – 4,2; оплата змінної роботи – 0,9; нерегулярні премії (різдвяні, новорічні) – 0,4². У японській системі свої особливості формування структури заробітної плати. Наприклад, на фірмі Hitachi вона складається з таких елементів: “кихонкю” (основна заробітна плата) формується на базі освітнього та кваліфікаційного рівнів і кількості років, відпрацьованих на фірмі; “какю” (додаткова заробітна плата) визначається залежно від оцінки досягнень працівника; “шokusиукю” (заробітна плата за виконання визначених функцій) формується на основі виконаної роботи; “фуйо чиике теате” (додаткова виплата для підтримки сім'ї та залежно від типу району роботи); “токубецу чинрицу” (спеціальний тариф) – додаткові виплати за роботу в небезпечних для здоров'я умовах; “ейгіо теате” – додаткова винагорода для співробітників, які входять до складу центральної адміністрації³. Крім того, структура та розмір заробітної плати в Японії залежать від стажу роботи, віку, “життєвих піків” працівника, яких може нараховуватися 5-6 тощо⁴.

Існують різноманітні елементи структури заробітної плати у країнах світу, але можна простежити риси, які є загальними для різних правових систем. По-перше, виділяється основна заробітна плата; по-друге, додаткова заробітна плата, яка нараховується за важкість, небезпечність робіт, за понаднормові роботи, роботи у вихідні та святкові дні та інше; по-третє, преміювання як за досягнення трудових успіхів, так і присвячене святам, пам'ятним датам тощо. Застосування досвіду інших країн доцільне в тій мірі, у якій перенесення кращих правових моделей на підготовлений ґрунт, додасть рушійних сил економічному та соціальному прогресу в Україні. На погляд автора, у сфері оплати праці такими положеннями є: обґрунтована диференціація заробітної плати, гарантованість виплати, зацікавленість роботодавця у тривалості трудових відносин, а також відсутність великого діапазону зарплат. Останній пункт потребує практичного підкріплення. Міжгалузєва диференціація в Україні досягала 500-4000 %, тоді як у розвинених країнах вона не перевищує 150-200 %. Ця диференціація економічно необґрунтована, внаслідок чого цей процес набуває вигляду деформації у заробітній платі. Ці дані відображають положення з виплат заробітної плати, які підприємства, установи, організації проводять згідно з фінансовими, у першу чергу, податковими документами, але частина заробітної плати проходить поза межами державного нагляду і контролю та видається в “конвертах”, особливо у сфері торгівлі, послуг, операцій із нерухомістю, у сфері відпочинку і розваг. Чітке визначення структури заробітної плати, виважена податкова політика, обов'язковий державний контроль – це складові реформування інституту оплати праці, у якому будуть зацікавлені працівники, роботодавці та держава.

У проекті Трудового кодексу України структурними елементами заробітної плати визначено основну та додаткову заробітну плату (ст. 207). Основна заробітна плата – це оплата за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок та посадових окладів (ставок заробітної плати).

Тарифні ставки встановлюються за робітничими професіями, як правило, у розрахунку на годину (годинна тарифна ставка) або робочий день (денні тарифні ставки), виходячи з нормальної тривалості робочого часу. Посадові оклади (ставки заробітної плати) встановлюються для працівників, що відповідно до класифікації професій належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, у розрахунку на місяць. Місячні оклади можуть встановлюватися і за робітничими професіями (на умовах колективного договору)¹. Чітке визначення кола суб'єктів, яким встановлюються посадові оклади, організаційно впорядковує структуру заробітної плати. Посилення значення основної заробітної плати та чітке визначення сутності виплат додаткової заробітної плати підвищать матеріальну зацікавленість працівників, зроблять доступними та зрозумілими умови оплати праці. Додаткова заробітна плата, згідно з проектом Трудового кодексу України, включає виплати за перевиконання норм праці при відрядній формі заробітної плати, а також доплати, надбавки, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи за рік, інші види заохочувальних виплат. Це визначення є не досить вдалим, тому що складається враження, що додаткова заробітна плата виплачується тільки при відрядній формі, крім того, чітко не окреслюються ні сутність цих виплат, ні джерела формування, ні коло суб'єктів, до повноваження яких належить встановлення цих виплат. Виходячи з викладеного, можна запропонувати авторське визначення: "Додаткова заробітна плата – це винагорода, яку роботодавець виплачує працівникам за перевиконання норм праці, за трудові успіхи, за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата також включає надбавки, доплати, премії, винагороду за вислугу років, за результатами роботи підприємства на рік, інші заохочувальні виплати, передбачені чинним законодавством, актами соціального діалогу та трудовим договором". Пропонується викласти ч. 3 ст. 207 проекту Трудового кодексу України саме у такій редакції.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати у проекті Трудового кодексу України в структурі заробітної плати не виділяються, вони увійшли до складу глави 6 “Гарантійні і компенсаційні виплати”.

¹Проект Трудового кодексу України № 1108. Зазначений акт.

На погляд автора, це відповідає правовій природі цих виплат, тому доцільно їх об’єднати в окрему главу.

Узагальнюючи вищевикладене, необхідно зазначити, що структура заробітної плати потребує удосконалення. Останнім часом знизилась питома вага основної заробітної плати, а між тим, саме остання має забезпечувати матеріальне стимулювання основних результатів праці. Позитивні тенденції у цьому напрямку простежуються у проекті Трудового кодексу України, але окремі норми теж потребують вдосконалення. На цьому шляху одним із важливих кроків є подальше вдосконалення існуючих та розробка нових принципів функціонування інституту оплати праці.