

УДК 349.22

<http://doi.org/10.5281/zenodo.192576>

**В.О. Процевський, Ю.В. Грицай**

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ  
ПРАВА ГРОМАДЯН НА ОДЕРЖАННЯ  
ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ**

**Анотація.** У статті проводиться дослідження особливостей реалізації права громадян на одержання винагороди за працю в Україні в сучасних умовах. Піднімаються питання стимулювання праці. Підкреслюється необхідність гідної праці за гідну оплату. Привертається увага до розгляду поняття «компенсаційний пакет».

**Ключові слова:** заробітна плата, оплата праці, стимулювання праці.

**Аннотация.** В статье проводится исследование особенностей реализации права граждан на получение вознаграждения за труд в Украине в современных условиях. Поднимаются вопросы стимулирования труда. Подчеркивается необходимость достойного труда за достойную оплату. Привлекается внимание к рассмотрению понятия «компенсационный пакет».

**Ключевые слова:** заработная плата, оплата труда, стимулирование труда.

**Abstract.** In the article the research of citizens' rights features realization as for receiving remuneration in Ukraine in modern conditions is presented. The issues of work stimulation are showed. The necessity of decent work for decent fee is underlined. The attention is attracted to the definition of «compensation package» understanding.

**Key words:** wages, salary, work stimulation.

Одним із найважливіших елементів у суспільній організації праці є спосіб розподілу її результатів. Саме цей елемент суспільної організації праці відображає характер виробничих відносин. Для правового аналізу цієї складової, для розуміння принципу розподілу вартості виробленої продукції і визначення частки цієї вартості, яка використовується для оплати затраченої праці, необхідно звернутися до таких понять як необхідна і прибуткова праця.

Звернення до економічних категорій обумовлено тим, що законодавець при формуванні трудових понять описує об'єкти реальної дійсності, які мають свій економічний зміст, однак фокусує увагу правозастосовувачів на юридичній сутності поняття, оскільки його метою є за допомогою юридичних термінів сформулювати зміст правової норми. Економічне та юридичне начало взаємодіють одне з одним і певною мірою обмежують можливі інтерпретації понять. Саме тому законодавець змушений абстрагуватися не лише від вторинних властивостей, але й від важливих з економічної точки зору характеристик об'єкта.

Саме із принципу розподілу вартості виробленої продукції і визначення частки цієї вартості, яка іде на оплату праці, впливає розмір оплати затраченої праці. Частина (частка) необхідної праці у загальних результатах визначається ціною робочої сили.

Характерно, що ціна робочої сили складається залежно від попиту і пропозиції на ринку праці. Конкретний вираз цієї ціни в юридично-вольовому аспекті знаходить своє визначення у вигляді погодженого сторонами трудового договору розміру оплати праці. Цікаву думку з цього приводу висловив Е. Дюркгейм. Він писав, що договір тільки тоді вважається укладеним при повній згоді, коли взаємні послуги мають еквівалентну соціальну цінність [1, с. 355].

У цьому питанні важливе значення має так звана трудова теорія вартості. Відповідно до вчення про трудову теорію вартості – вартість товарів та послуг залежить від вкладеної у них праці. Першим цю ідею висловив А. Сміт [2, с. 91–93], розвили і деталізували цю теорію Д. Рікардо [3, с. 57–59] і К. Маркс [4, с. 480–483].

А. Сміт обґрунтовував вартість товару кількістю затраченої праці, а його ціну – співвідношенням між пропозицією і попитом. У зв'язку з цим, за думкою А. Сміта, саме співвідношення вартості виробленої продукції з ціною, яка обумовлена попитом на товарному ринку, породжує корисну конкуренцію. При наявності конкуренції роботодавці, які дбають тільки про свої інтереси, змушені «словно по мановенню незримой руки увеличить благосостояние всего общества». А. Сміт рекомендував мінімальне втручання у виробництво. Він був прихильником принципу необмеженої свободи підприємництва [2, с. 73–75].

З цього приводу К. Маркс вивів формулу. Він стверджував, оскільки вся вартість вироблених товарів, послуг визначається працею, то і всі інші виробничі фактори мають вартість лише завдяки тому, що до них раніше була застосована праця. Звідси, на його думку, слід враховувати, що праця має загальну витрачувану (споживчу) та мінову вартість (ціну найманої праці). Різниця між ними і становить додаткову вартість, яку привласнює роботодавець [5, с. 121–123].

Альтернативою трудової теорії вартості є дві теорії, перша визначає вартість товару в залежності від його майбутнього використання; друга, так звана «маржиналістська» теорія корисності, пов'язує ціну товару з його корисністю рідкістю (винятковістю). У сучасних умовах економісти переважно зрівнюють вартість з ринковими цінами, вважаючи, що ринкова вартість визначається попитом і пропозицією.

У сучасній суспільній організації праці, де домінує праця за наймом, характер виробничих відносин проявляється у способі розподілу її результатів. Якщо прийняти за основу трудову теорію вартості, яку обґрунтував К. Маркс, то вартість виробленої продукції створює як необхідна, так і додаткова праця. Додаткова праця створює очікуваний прибуток роботодавця – власника засобів виробництва, засобів, які були використані при виробництві конкретної продукції. І цей прибуток роботодавця абсолютно легально привласнює. Необхідна праця це та праця, яка також обумовлює вартість виробленої продукції, але її частка в загальних результатах визначається ціною самої праці – ціною робочої сили. Ціна ж робочої сили на ринку праці складається в залежності від попиту і пропозиції. Саме ці дві економічні категорії визначають ціну робочої сили, яка складається на підставі суспільно-необхідних затрат на її відтворення (харчування, одяг, житло, професійна підготовка тощо).

Таким чином, частка необхідної праці у загальних результатах, а значить і оплата праці найманого працівника знаходиться у прямій залежності від умов життя, які існують у суспільстві на цей час. Саме цей фактор обумовлює два важливі принципи: розмір оплати праці підлягає обов'язковому корегуванню залежно від умов життя в суспільстві; сама оплата праці в умовах сьогодення потребує державно-нормативного регулювання і перш за все шляхом встановлення мінімальних стандартів оплати праці.

Це питання давно хвилювало вчених, які досліджували природу винагороди за працю. Питання ставилося так, чи має правова влада втручатися у визначення розміру винагороди за працю. Ось що з цього приводу писав Д. Рікардо: «Подібно усім іншим угодам, заробітна плата має бути представлена нормальною і вільною ринковою конкуренцією і ніколи не повинна контролюватися втручанням законодавства» [3, с. 57]. У цій думці вченого є дві важливі ідеї для нашого дослідження. По-перше, трудовий договір – особливий вид угоди, в якому основне місце займає праця; і по-друге, винагорода за працю має бути договірним феноменом.

Одним із визначальних чинників добробуту суспільства сучасна наука вважає здатність механізму розподілу наблизитися до відповідності між внеском людини в примноження суспільного добробуту і розміром її винагороди. Щодо найманих працівників, залежність між результатами діяльності окремої особи або певної професійної групи та обсягами доходів опосередковується переважно через заробітну плату. Кардинальні зміни змісту й умов праці значної частини найманих працівників на етапі формування постіндустріальної економіки впливають на зміну статусу найманого працівника у напрямку набуття ним рис, функцій і повноважень, які притаманні власникам засобів виробництва і підприємцям. Саме цей фактор вимагає переосмислення положень теорії розподілу виготовленого продукту. Зокрема, мова іде про диференціацію оплати праці працівників у змісті праці яких переважне поширення має розумова праця, для якої проблематично встановити функціональну залежність між масштабами витрат праці та обсягами продукції.

Відповідно вимагає адаптації до таких умов і сама здатність ринкових механізмів розподілу доходів, зокрема заробітної плати, яка має бути спрямована на заохочення підвищення індивідуальної сили праці і найбільшої ефективності її використання.

Актуальність дослідження цієї проблеми пояснюється недостатньою дієвістю стимулів, що в умовах поширення переважно розумової, інформаційної праці спонукатимуть певну професійну групу виконувати властиві для неї трудові функції з найвищою ефективністю щодо примноження суспільного добробуту.

Відносини, що виникають через розподіл доходів, та процедури й правила, що визначають залежність розмірів винагороди від параметрів економічної діяльності, розглядаються вітчизняними науковцями як у контексті мотивації особи чи суспільної групи до продуктивної праці, так і в зв'язку з проблемою ефективного розподілу ресурсів. В.Д. Якубенко розглядає працю як один з основних інститутів суспільства, підкреслюючи важливість і радикальність оновлення змісту й умов праці значної частини найманих працівників і відносин, що складаються у суспільстві з

приводу формування, розподілу і використання особистісного ресурсу та механізмів (інститутів) узгодження економічних інтересів учасників цих процесів [6, с. 91–93].

Для цілей теми дослідження важливо, який зв'язок між зусиллями людини і розмірами її винагороди можна визнати адекватним з огляду на ті зміни, що відбувалися у змісті праці й структурі зайнятості. Однією з визначальних тенденцій оновлення змісту праці в економічно розвинутих країнах визнається заміщення переважно фізичної праці переважно розумовою. Протягом тривалого періоду виявляється цікава залежність між успіхами економічного розвитку і поширенням інформаційного сектора економіки, якому властива праця, результати якої дуже складно оцінити. Критерії оцінки мають визначати фізіологічну і психологічну важкість праці, які впливають і мають економічну цінність. Тому інша тенденція оновлення змісту праці – це поширення розумової праці, результати якої, на перший погляд, не мають безпосереднього зв'язку з результативністю виробництва. Хоча, слід визнати, що власні інтелектуальні здібності працівника сприяють найповнішій реалізації власних можливостей у створенні суспільно корисного продукту. Але, на жаль, консерватизм оцінки роботи спонукає працівника дотримуватися суспільно обумовлених стандартів ефективності.

Зауважимо, що тяжіння заробітної плати до граничного продукту праці обумовлює залежність між чисельністю зайнятих та обсягами виробленої продукції. Така залежність не викликає сумніву стосовно працівників переважно фізичної праці, зайнятих в основному виробництві. Щодо працівників переважно розумової праці, то така залежність, на нашу думку, не виявляється. Можна припустити, що чисельність таких працівників пов'язана з обсягами виробництва не безпосередньо, а через чисельність тих груп персоналу, які виконують власне виробничі процеси. Іншими словами, якщо співвідношення між чисельністю різних професійно-кваліфікаційних груп приблизно стабільне, то функціональна залежність між обсягами виробництва і чисельністю працівників основного виробництва означає практично і функціональну залежність між обсягами виробництва й чисельністю всіх інших категорій працівників. Щодо розподілу доходу, то граничний продукт праці можна вважати основою визначення рівня її оплати. При цьому продуктивність праці працівників фізичної праці втілює результати роботи службовців і сукупний фонд заробітної плати можна вважати більшою чи меншою мірою відповідним внеску праці у створення вартості. Тому об'єктивно чим більша частка зайнятих виконує переважно розумові трудові функції, тим меншою має бути чисельність службовців, що і буде відповідати вимогам раціональних форм організації праці.

Виходячи із міркувань здорового розуму (глузду), заробітна плата має відбивати суспільно необхідні затрати на залучення працівників, потрібних для виробництва конкретної продукції. Але для більшої частки найманих працівників зв'язок між працею і результатами виробництва фактично є опосередкованим, а тому не дозволяє визначити необхідний рівень їх кваліфікації, інтенсивності праці тощо ще і має впливати на оплату їх праці. Слід зазначити, якщо раніше проблема відчуження людини від

результатів праці зумовлювалася відносинами права власності на засоби виробництва власності, то тепер – змістом, зв'язком між функціями працівника і результатами діяльності організації. При цьому жодна зі сторін соціально-трудових відносин не може вважатися представником вимог суспільно необхідної ефективності праці й суспільно доцільних пропорцій розподілу ресурсів, доходів і влади. На жаль, диференціація оплати праці різних професійних груп у різних галузях економіки все менше обумовлюється суспільною необхідністю, все менше втілює уподобання суспільства, а тому все менше відбиває вимоги економічної доцільності. Оплата праці стає результатом врівноваження економічної влади різних соціальних груп, роботодавці намагаються максимізувати отримувані вигоди, забезпечуючи лише свій достаток, але не максимальність суспільної корисності своєї діяльності.

Відповідно, й розміри заробітної плати працівників, зайнятих переважно розумовою працею, адекватніше тлумачити як результат функціонування певного суспільного інституту, який втілює і результати реалізації економічної влади певної професійно-кваліфікаційної групи, і стандарти споживання й способу життя, усталені серед її представників, і прагнення відшкодування необхідних для потрапляння в цю групу витрат.

Слушно з цього приводу зазначили вчені Московського університету. На їхню думку, обсяги й інтенсивність роботи прийнято вважати достатньо мінливою величиною, коливання якої забезпечує адаптацію підприємства до динамічно змінюваних умов ринків збуту й інших виробничих ресурсів. Але стосовно переважно розумової праці, особливо у секторі великого бізнесу, функціонування інституту встановлення розмірів винагороди найманих працівників спрямоване саме на забезпечення сталості обсягів та інтенсивності трудового навантаження і зростання рівня оплати завдяки перенесенню тягаря додаткових витрат на контрагентів зовні або всередині організації. Успішність функціонування такого інституту залежить від розподілу влади між представниками професійної групи й власником або уповноваженим органом прийняття рішень – з одного боку, і власником та контрагентами – з іншого. Якщо для власника простіше примусити споживачів погодитися на підвищення цін, ніж протистояти тиску професійної групи, яка вимагає підняти заробітну плату, то рівень оплати збільшуватиметься доти, доки зростання цін не змусить споживачів більш жорстко йому протидіяти. Замінити роль матеріального примусу і стимулювання могла б позаекономічна мотивація або сильний зв'язок особистих цілей із цілями організації [7, с. 79].

Для формування державної політики і правового регулювання заробітної плати (публічний аспект), рівно як для раціоналізації ідеології вітчизняного підприємництва стосовно політики оплати праці, важливо знайти передумови і наслідки формування вітчизняної моделі відносин між найманими працівниками і власниками засобів виробництва (роботодавцями).

У цьому питанні дуже важливою є специфіка розподілу ринкової влади (повноважень) між основними суб'єктами соціально-трудових відносин. Суттєве значення має також особливість діяльності представницьких організацій, перш за

все профспілкових як важливого інституту ринку праці й регулювання трудових відносин.

Формування сучасної моделі розподілу результатів праці висловлюють вчені економічної теорії. Так, досліджуючи специфіку сучасного етапу розвитку соціально-трудових відносин, Ю.К. Зайцев зауважує, що «якщо на перших ранніх стадіях соціально-економічного розвитку людства мотиви, мотивація та стимули економічної діяльності людства були абсолютно прозорими..., то з появою можливості отримувати додатковий продукт, розподіляти та використовувати його за певними принципами та з певними цілями система мотивів, мотивацій, стимулів безперервно ускладнюється, трансформується, збагачується» [8, с. 103].

А.М. Колот відзначає, що «новий якісний рівень матеріальних факторів виробництва стимулює появу людини нової якості. Не просто найманого працівника, який залежить від підприємця, функціонує як придаток машини, а вільної людини, всебічно розвиненої як фізично, так і розумово, яка користується благами виробництва, глибоко зацікавлена у його розвитку» [9, с. 112–113].

Розвиток поглядів на природу винагороди за працю, як правило, пов'язують із концепцією граничної продуктивності, розвитком неокласичного синтезу та теорії загальної рівноваги. Так, Ст. Джевонс заробітну плату розглядає як винагороду, що компенсує отримання антиблага «праця», «страждання» від споживання якого зростають із подовженням тривалості її: «праця витрачається доти, доки корисність останньої одиниці благ точно врівноважується зростаючими жертвами». Таким чином, доки цінність благ, додатково створюваних працівником за додаткову годину праці, залишається вищою зростанню його страждань, пов'язаних із процесом праці, триватиме збільшення робочого часу, і навпаки. Лише рівність корисності доходу і антикорисності праці за останню годину праці у Джевонса визначає нормальний розмір оплати праці.

Разом з тим жоден роботодавець у ринкових умовах не може досягати поставлених цілей, пропонуючи працівникам лише плату за їхню працю, тобто винагороду, яка пов'язана з виконанням трудової функції і трудових обов'язків. Вчені, які займаються теорією трудового права, а також вчені економічної теорії вносять багато пропозицій щодо удосконалення чинного механізму організації заробітної плати на основі посилення державного та договірної її регулювання, вибору адекватних соціально-економічним умовам систем заробітної плати, підвищення мотиваційного потенціалу тарифних умов оплати праці, удосконалення нормування праці тощо.

Головним рушійним елементом у мотиваційному механізмі найманих працівників є заробітна плата, оскільки для них вона є джерелом доходів та основою матеріального добробуту членів їхніх родин. Згідно із Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95 заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності (ст. 1) [10]. Але ст. 94 КзпП до

цього визначення додає дуже важливий критерій, який характеризує договірний – приватний принцип регулювання трудових відносин, а саме – «максимальним розміром заробітної плати не обмежується».

Власне, таке законодавче визначення заробітної плати є втіленням у правові приписи норм права пропозицій таких вчених, як А.Ю. Пашерстник [11, с. 15], М.Г. Александров [12, с. 271], О.Д. Зайкін [13, с. 232], Р.З. Лівшиць [14, с. 189], С.С. Каринський [15, с. 38], В.І. Прокопенко [16, с. 354], С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко [17, с. 472], О.М. Смірнов [18, с. 304], В.М. Скобелкін [19, с. 252], Ю.П. Орловський [20, с. 381]. Структурно заробітна плата класифікується на основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (ст. 2).

Зміст основної заробітної плати інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України № 5 від 13 січня 2004 року, визначає так: основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування) та посадових обов’язків. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців. Основна заробітна плата також може виплачуватися у вигляді гонорарів, відсоткових або компенсаційних виплат у разі, якщо вони в системі оплати праці розглядаються як основна складова заробітної плати. Тарифна ставка та посадовий оклад працівника визначаються тарифним розрядом, кваліфікаційною категорією, рангом посади чи грейдом. Гонорари штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації нараховуються за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди.

Додаткова заробітна плата включає доплати та надбавки до посадового окладу (тарифної ставки), премії та винагороди, що мають систематичний характер, відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до посадового окладу (тарифної ставки), гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, та інші виплати.

Надбавки та доплати до тарифної ставки та посадового окладу використовуються для врахування індивідуальних особливостей працівників і компенсації за умови праці, які відхиляються від нормальних. Надбавки та доплати визначаються у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки), деякі з них можуть встановлюватися в абсолютному розмірі. Окремі надбавки і доплати мають відносно постійний характер (виплачуються впродовж тривалого періоду часу) й належать до постійної частини компенсаційного пакета. Інші надбавки і доплати мають одноразовий, тимчасовий або періодичний характер. Нерегулярність виплати таких надбавок і доплат зумовлює віднесення їх до змінної частини компенсаційного пакета.

Премія – основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їхньої трудової діяльності та підприємства загалом за показниками та умовами оцінки цих результатів. Розмір

премії диференціюється залежно від колективних та індивідуальних результатів праці, а також фінансово-економічних результатів діяльності підприємства.

Премії та винагороди, що мають систематичний характер, виплачуються щомісяця або щокварталу. Незважаючи на систематичний характер цих виплат, вони мають необов'язковий характер (що зумовлено їх залежністю від рівня виконання показників преміювання) й належать до змінної частини компенсаційного пакета.

Відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до посадового окладу (тарифної ставки), як і ті, що є основною заробітною платою, залежать від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг). Такі виплати теж належать до змінної частини компенсаційного пакета.

Додаткова заробітна плата також містить гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством. Ці виплати є обов'язковими. У разі, якщо роботодавець їх не виплачує найманим працівникам, він порушує чинне законодавство. За порушення трудового законодавства передбачена адміністративна та кримінальна відповідальність.

Частина виплат і заохочень, які формують соціальний пакет, належить до фонду заробітної плати: матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом), оплата або дотації на харчування, оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах, путівок на лікування, відпочинок та екскурсії, проїзних квитків, абонементів у групи здоров'я, передплати на газети та журнали тощо.

Перелічені виплати та заохочення, на відміну від гарантійних і компенсаційних виплат, що належать до додаткової заробітної плати, не передбачені чинним законодавством або провадяться понад встановлені законодавчими актами норми. За своїм змістом і призначенням матеріальна допомога та зазначені виплати соціального характеру теж належать до гарантій та компенсацій, проте добровільного характеру. Такі гарантії та компенсації роботодавець надає своїм працівникам за власною ініціативою.

Крім названих виплат, соціальний пакет містить інші матеріальні винагороди, що не належать до фонду заробітної плати: медичне і пенсійне страхування; оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення за рахунок коштів фонду державного соціального страхування; оплата навчання; позики, видані працівникам для поліпшення житлових умов; оплата послуг з лікування працівників; матеріальна допомога разового характеру; вихідна допомога у разі припинення трудового договору тощо.

Інші матеріальні винагороди, що не належать до фонду заробітної плати, містять також доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства: дивіденди, відсотки, виплати за паями. Зазначені доходи разом з безкоштовно наданими працівникам акціями складають доходи від участі працівників в акціонерному капіталі та власності підприємства.



Важливою мотиваційною складовою компенсаційного пакета є такі виплати з прибутку, як премії, бонуси, виплати за програмами участі персоналу в прибутку. Через необов'язковий і нерегулярний характер таких виплат вони належать до змінної частини компенсаційного пакета. За своїм економічним змістом такі виплати можна вважати аналогічними підприємницькому доходу. У зв'язку з цим виплати з прибутку можна також розглядати як доходи від участі у власності підприємства.

Таким чином, за регулярністю, характером і призначенням виплат матеріальна складова компенсаційного пакета може бути подана у вигляді постійної, змінної частини, гарантій та компенсацій, соціального пакета, доходів від участі в акціонерному капіталі та власності підприємства.

Розроблення компенсаційного пакета є одним з найважливіших стратегічних завдань в управлінні підприємством. Треба взяти до уваги вимоги, яких має дотримуватися керівництво під час формування компенсаційного пакета. Механізм виплат винагороди має узгоджувати й поєднувати матеріальні інтереси працівників зі стратегічними завданнями підприємства. Винагороди, що належать до компенсаційного пакета, мають орієнтувати працівника на отримання необхідних результатів, спрямовувати трудову поведінку на досягнення стратегічних цілей і завдань.

Жодні нововведення у компенсаційній політиці не мають погіршувати матеріального стану працівників. З одного боку, власник не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами (стаття 97 КЗпП України), з іншого – такі нововведення знижуватимуть лояльність та мотивацію працівників.

В умовах спаду ділової активності та фінансово-економічної нестабільності підприємства витрати на компенсаційні пакети знижуватимуться за рахунок зменшення змінної частини, зокрема преміальних виплат, що безпосередньо залежать від результатів праці. У гіршому випадку зменшити витрати можна за рахунок скорочення необов'язкових виплат і винагород (не передбачених законодавством). При цьому треба взяти до уваги такі положення.

Відповідно до статті 103 КЗпП України про нові або зміну чинних умов оплати праці в бік погіршення власник або вповноважений ним орган повинен повідомити працівників не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни. Ці питання слід обговорити на зборах членів трудового колективу, керівництво має пояснити ситуацію, що склалася на підприємстві, необхідність зменшення виплат та винагород, яку економію в результаті цього може отримати підприємство, і на що будуть витрачені зекономлені кошти. У разі погодження цих питань з трудовим колективом мають бути внесені відповідні зміни до колективного договору та інших корпоративних документів.

Підприємство має реагувати й на зміни, що відбуваються на ринку праці. Для цього необхідно відстежувати розміри посадових окладів, тарифних ставок, перелік виплат і винагород, які пропонують конкуренти працівникам різних категорій і

професійних груп. На ринку праці може зростати попит на фахівців у певній галузі, що зумовлюватиме їх дефіцит і вимагатиме підвищення конкурентоспроможності компенсаційного пакета, що пропонує підприємство таким фахівцям.

Коригування компенсаційної політики має відбуватися у разі переходу підприємства на новий етап життєвого циклу, зміни стратегії розвитку підприємства, реорганізації та реструктуризації підприємства, зміни структури та чисельності персоналу, необхідності оптимізації витрат на оплату праці, зміни потреб, інтересів та очікування працівників, зниження їхньої мотивації, зростання невдоволеності працівників компенсаційним пакетом, політикою мотивації персоналу тощо.

Будь-які зміни в компенсаційній політиці підприємства можуть викликати певну настороженість і недовіру у працівників. Тому запровадження змін має супроводжуватися формуванням у персоналу довіри до нововведень.

Для формування позитивного іміджу роботодавця на ринку праці, посилення лояльності та мотивації працівників до підприємства, крім основної заробітної плати, премій, доплат і надбавок, роботодавець має запропонувати виплати та заохочення соціального характеру, які формують компенсаційний пакет. Для розроблення конкурентного компенсаційного пакета роботодавці та керівники мають дотримуватися основних вимог щодо його наповнення та проектування.

У теоретико-методологічному плані дослідження мають розвиватися в напрямі подальшого з'ясування природи понять «компенсаційний пакет» та «соціальний пакет», причин їх виникнення та поширення на практиці, співвідношення з такими поняттями, як «винагорода», «доходи», «трудова доходи», «заробітна плата» та ін.

Разом з тим традиційні підходи до проектування різних складових заробітної плати застаріли, не відповідають потребам бізнесу, стратегічним цілям підприємств, не враховують їх специфіки. Крім того, сучасні трудові відносини між найманим працівником і роботодавцем у сфері оплати праці, матеріальної мотивації виходять за межі традиційних розподільчих відносин. У зв'язку з цим з'явилося поняття «компенсаційний пакет». Його метою стало залучення й утримання компетентних професійно підготовлених працівників, формування їхньої лояльності до підприємства шляхом посилення мотивації до праці. Для цього, крім основної заробітної плати, премій, доплат і надбавок, роботодавець має пропонувати інші виплати та заохочення (соціального характеру), які безпосередньо не пов'язані з виконанням трудових функцій та обов'язків.

У вирішенні цього напрямку мотивації праці є багато питань. Потрібно зазначити, що, по-перше немає чіткого розмежування понять «компенсаційний пакет» та «компенсації» у традиційному їх розумінні. І по-друге, не визначені співвідношення і відмінності понять «компенсаційний пакет» і «заробітна плата» – з одного боку, «компенсаційний пакет» і «соціальний пакет» – з іншого.

Поняття «компенсаційний пакет» відрізняється від розуміння «компенсація», яка передбачена нормами трудового права. До компенсацій (у традиційному розумінні) належать лише виплати, спрямовані на відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових функцій та обов'язків чи невиконанням їх з незалежних

від працівників причин, або ж втрат у зв'язку з інфляційними процесами та порушенням роботодавцем законодавства про працю. Тобто мова йде про винагороду, що має на меті компенсувати працівникові додаткові фізичні чи розумові зусилля, які пов'язані з виконанням трудових обов'язків в особливих умовах праці, що мають відхилення від нормальних, але які не були враховані під час розроблення тарифних умов оплати праці.

Наприклад, оплата праці у разі виготовлення продукції, що виявилася браком, чи невиконання норм виробітку не з вини працівника, у разі виконання робіт різної кваліфікації або переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу, виплати у зв'язку зі службовими відрядженнями, за зношування інструментів, які належать працівникові, під час використання їх у трудовій діяльності тощо. Працівникам компенсується також втрата частини заробітної плати у зв'язку з інфляційними процесами (подорожчанням споживчих товарів і послуг) шляхом проведення її індексації, а також у разі порушення роботодавцем термінів її виплати (ст.ст. 112, 113, 116, 117 КзПП).

Перелік виплат, що належать до компенсаційного пакета, на відміну від компенсацій, набагато ширший. Окремі науковці до такого пакета включають усі матеріальні виплати та винагороди. Зокрема, американські вчені Дж. Милкович та Дж. Ньюман зазначають, що до компенсаційних виплат належать усі форми фінансових доходів, матеріальних послуг і благ, що їх працівники отримують у процесі трудових відносин [21, с. 25]. Частина російських авторів поділяє ці погляди й компенсаційний пакет розглядає як сукупність матеріальних винагород разом з благами та привілеями [22, с. 127–130]. Зустрічаються також думки вчених, згідно з якими компенсації у традиційному розумінні формують поряд з іншими виплатами обов'язкового характеру «базовий соціальний пакет». У свою чергу компенсаційний пакет містить виплати, блага та заохочення, не передбачені чинним законодавством, що мають добровільний характер [23, с. 181–183; 24, с. 7].

Необхідно виокремити ще один підхід, за яким поняття «компенсаційний пакет» авторами взагалі не розглядається. Проте поряд із заробітною платою вони відокремлюють соціальний пакет, маючи на увазі соціальні виплати та блага, які роботодавець надає найманим працівникам понад заробітну плату [25, с. 140–146].

Виходячи із викладеного, компенсаційний пакет є сукупністю усіх (матеріальних і нематеріальних) виплат, винагород, благ і послуг, що їх роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили відповідно до норм чинного законодавства, умов колективного та трудового договорів. Структура і розмір пакета на підприємствах, як правило, можуть відрізнятися залежно від фінансових можливостей, специфіки посади, кон'юнктури ринку праці тощо.

Норми публічного права регулятивну функцію у сфері оплати праці фактично виконують у двох напрямках. По-перше, встановленням мінімальних соціальних стандартів, розмір яких визначається шляхом державно-нормативного регулювання [26]. Держава при цьому здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та

інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, основаних на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Конкретні умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України. По-друге, поряд з державно-нормативним (публічним за змістом і характером), держава передбачає договірне регулювання оплати праці шляхом укладання генеральних, галузевих, регіональних угод, а також колективного і трудового договорів [27].

Слід зазначити, що держави світу застосовують різноманітні методики правового регулювання оплати праці, але при визначенні розміру заробітної плати майже всі держави враховують рівень життя своїх громадян. На рівень життя, а так і на розмір заробітної плати об'єктивно впливає ціна робочої сили, яка склалася у суспільстві.

Загальна декларація прав людини, яка прийнята Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 р., у ст. 23 встановлює правило, згідно з яким мінімальний рівень оплати праці працівників має бути не нижче прожиткового мінімуму [28, с. 18–24]. На жаль, наша держава поки що це положення, ратифікованої Верховною Радою України декларації, не виконала.

Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати в Україні мають свої особливості, які обумовлені економічним станом держави. При визначенні розміру мінімальної заробітної плати, як правило, враховується:

- вартісна величина мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загальний рівень середньої заробітної плати;
- продуктивність праці, рівень зайнятості та інші економічні умови. При цьому мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості у розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів, 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 та укладення генеральної угоди.

Не можна плутати розмір мінімальної заробітної плати з мінімальним розміром тарифної ставки чи окладу. Вони мають різне призначення і встановлюються по-різному. Мінімальний розмір тарифної ставки чи окладу заробітної плати як мінімальні гарантії в оплаті праці визначаються, як правило, генеральною угодою.

У Законі України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» від 1 липня 2010 р. № 2411-VI закріплено як основну засаду внутрішньої політики в соціальній сфері забезпечення гарантованих Конституцією України прав і свобод громадян на основі впровадження європейських стандартів соціального захисту, підвищення якості соціальних послуг [26]. Щодо розміру заробітної плати і його співвідношення з

прожитковим мінімумом, то в цьому законі нічого не зазначено. Є лише вказівка на недопущення заборгованості із заробітної плати на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності.

Щодо іншого напряму регулятивної функції норм публічного права, то законодавство України передбачає трансформацію державної політики, зокрема у сфері ринку праці, шляхом розвитку соціального партнерства між роботодавцями і найманими працівниками, власниками підприємств, установ, організацій та професійними спілками.

На наш погляд, принцип співвідношення між державно-нормативним та колективно-договірним правовим регулюванням оплати праці свідчить про розуміння суб'єктами організації оплати праці їх солідарної участі зацікавленості у розвитку виробництва і, таким чином, у задоволенні інтересів особистості, суспільства і держави.

Який правовий механізм буде застосований для реалізації солідарного принципу, регулювання відносин оплати праці? На яку частку результатів праці буде мати право кожна із сторін солідарної системи при їх розподілі? Ці запитання завжди були на порядку денному і у державі, і у власників засобів виробництва.

Пошук відповідей на ці запитання залежить від розуміння мети солідарної участі як у розподілі результатів праці, а так і в її оплаті.

Мета солідарної участі у справедливому розподілі результатів праці, а також і в її оплаті праці обумовлена напрямом розвитку держави, який вона обирає. Щодо України, то її мета як держави закріплена в Основному Законі – Конституції: побудова демократичної, соціальної правової держави. Це означає, що найвищою соціальною цінністю в державі є людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека. Це означає, що права і свободи людини, а головне – гарантії їх реалізації – визначають зміст діяльності держави.

Отже, кожен має право на працю, яку він вільно обирає або на яку погоджується, право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом. І головне – використання примусової праці забороняється.

Звідси мета підприємства – організувати суспільну працю та управляти нею таким чином, щоб був прибуток, розвиток підприємства, належна оплата праці.

Виходячи зі змісту наведених конституційних принципів, можна визначити і головну мету солідарної участі працівників як власників здатності до праці, роботодавців – власників засобів виробництва та держави – це побудова соціальної держави, в якій усі громадяни незалежно від займаної посади (від Президента України до працівника найпростішої професії) мають направляти свої зусилля на створення загального суспільного блага.

У цьому постулаті закладено соціальну спрямованість економіки, яка ґрунтується на різних формах власності. А власність, як свідчать конституційні положення, зобов'язує власника не використовувати її на шкоду людині і суспільству. Саме тому держава забезпечує однаковий захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання.

Ця ідея, цей конституційний постулат має лежати в основі принципу розподілу результату праці. Так, дійсно увесь результат праці найманих працівників став власністю роботодавця. Але частину виробленого працівниками продукту, як правило, у грошовому еквіваленті (виразі) роботодавець має обов'язок віддати тим, хто створив цей результат, цей продукт у формі оплати праці.

Є багато методик розподілу результатів праці трудового колективу. Але є дві необхідні речі для кожної методики розподілу загальних результатів праці – це, по-перше, обов'язкове врахування відповідної частини (частки) необхідної праці конкретного працівника у загальних результатах праці; і, по-друге, залежність розміру оплати праці від умов життя, які склалися в суспільстві на цей час. Тобто мова йде про відповідність, справедливу відповідність розміру оплати праці найманих працівників вартості робочої сили, яка існує у суспільстві. Вартість же робочої сили складається в залежності від попиту і пропозиції її на ринку праці.

Щодо трудового права, то ця методика охоплює два способи правового регулювання оплати праці – державно-правове (публічне) регулювання оплати праці, колективно-договірне та індивідуально-договірне (приватне) регулювання усіх питань, що стосуються оплати праці працівників.

Правове регулювання оплати праці працівників базується на ст. 23 Загальної декларації прав людини, яка встановлює, що кожен громадянин без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за однакову працю. Той, хто працює, має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує йому і його сім'ї гідне людини існування і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального захисту [28]. Аналогічне положення міститься у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. [28], Конвенції № 95 МОП «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 р. [29]. Майже усі питання оплати праці регулюються національним законодавством: Конституцією України (ст.ст. 43, 46, 48), Кодексом законів про працю, Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [10], а також іншими нормативно правовими актами. Втручання держави у питання оплати праці здійснюється перш за все шляхом встановлення, закріплення соціальних мінімальних стандартів і виду та розміру податків. Після виплати підприємством усіх сум податків (фактично для утримання державних інституцій), частка результатів праці у грошовому еквіваленті, яка залишилася від усіляких відрахувань, підлягає розподілу за принципами та правилами, закріпленими у генеральній угоді чи колективному договорі, а також у трудовому договорі.

В оплаті праці знаходить прояв ціна робочої сили, яка, у свою чергу, залежить від попиту і пропозиції на ринку праці. Юридичний прояв ці дві категорії знаходять у трудовому договорі, в якому сторони погоджують поряд з іншими умовами умову про оплату праці.

У юридичному розумінні заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить

від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [10].

Відповідно до мети Конвенції МОТ № 95 термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, які надано, чи має бути надано [29, с. 486].

Праця є не тільки мірою можливої поведінки, не тільки джерелом доходів людини, а й вона є «загальмованим прагненням, затриманим зникненням, іншими словами, вона творить» [30, с. 105]. Праця творить матеріальні і духовні блага, предмети споживання, вона творить саму людину. Праця є самозбереженою сутністю людини.

Праця розглядається як відображення людської особистості, а не як товар. Отже, плата за працю не може залежати від законів ринку, а має визначатися справедливою винагородою за працю рівної цінності без будь-якої різниці. Саме такий принцип закладений в основу умов праці міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права [28, с. 27].

Щоб втілити у життя цей природний абсолютно об'єктивний принцип, цю аксіому життя, законодавство про працю передбачає у структурі заробітної плати три напрями оцінки праці працівника з урахуванням усіх його особливостей.

Саме тому основна заробітна плата передбачає винагороду 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. Додаткова заробітна плата передбачає – винагороду за працю понад установлених норм: за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці тощо. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій і, нарешті, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Саме тому законодавством встановлені гарантії забезпечення права на заробітну плату, а саме: мінімальний розмір заробітної плати (ст. 95 КЗпП України), періодичність її виплати (ст. 115 КЗпП), випадки збереження середнього заробітку за непрацюючим працівником (ст.ст. 118-126 КЗпП), обмеження відрахувань із заробітної плати (ст.ст. 127–129 КЗпП) та ін.

Звідси більшість розрахунків в оплаті праці починається з мінімальної заробітної плати, яка визначається як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону

України «Про оплату праці» та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, і як мінімальна гарантія в оплаті праці визначається генеральною угодою.

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) проводиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам проводиться власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують встановлені норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менше як три місяці і склали кваліфікаційний екзаме́н. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду проводиться у загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження.

Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах, затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами. Оплата може проводитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Питання державного (публічного) і договірного (приватного) регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначаються Кодексом законів про працю, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами.

Оплата праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних



асигнувань та інших позабюджетних доходів. Тут переважає публічна форма регулювання.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом. Роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами. Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі проводяться власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356 – XII [31].

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше як шість місяців.

Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) 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; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України. Перелічені норми і гарантії в оплаті праці є мінімальними державними гарантіями.

Щодо організації оплати праці, то форми і системи її оплати, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. 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 у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням вимог, передбачених частиною першою цієї статті.

На підприємствах і в організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку та отримують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до статті 15 Закону «Про оплату праці», але в межах визначених для них в установленому порядку сум дотацій та власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. При укладанні працівником трудового договору (контракту) власник або уповноважений ним орган доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими проводяться відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території держави. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється. Але заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевершує 30 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України [10].

При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який проводиться оплата праці:

- загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- сума заробітної плати, що належить до виплати.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Особливо хотілося б звернути увагу на питання форми виплати заробітної плати в натурі. Цей інтерес обумовлений тим, що є галузі господарювання, де ця форма заробітної плати має широке застосування. Тому, по-перше, конвенція МОП №95 і національне законодавство передбачають лише часткову виплату заробітної плати в натурі [29]. Чинне законодавство України передбачає частку у розмірі, що не перевищує 30% [10]. По-друге, законодавство про працю та колективні договори мають дозволяти часткову виплату заробітної плати в натурі у тих галузях промисловості чи професіях, де цю форму виплати прийнято в звичайній практиці або вона бажана, зважаючи на галузь промисловості чи професію, про які йде мова. Виплата заробітної плати у вигляді спиртних чи наркотичних засобів у жодному разі не допускається.

У тих випадках, коли дозволено часткову виплату заробітної плати в натурі, вживаються відповідні заходи для того, щоб:

- видача натурі призначалася для особистого користування працівника та його сім'ї і відповідала їхнім інтересам;
- видача здійснювалася за справедливою і розумною ціною.

Зазвичай, держави, де суспільна організація праці багато років побудована на найманій праці, знайшли як відповідні способи, методики розподілу результатів праці, а так і визначення системи та розміру заробітної плати працівників. Так, наприклад, завдяки конституційному принципу соціальної держави, який закріплений ст. 20 Конституції Федеративної Республіки Німеччини від 23 травня 1949 р. [32, с. 181–233], чинне законодавство про працю надає повну автономію роботодавцям і найманим працівникам через колективно-договірне регулювання визначати систему та розмір заробітної плати. Держава залишила за собою здійснення контролю за додержанням сторонами соціального партнерства саме принципу соціальної держави.

За суб'єктами трудових правовідносин закріплені всі можливості для створення економічної мотивації для підвищення продуктивності і якості праці. Але при цьому вони мають обов'язково дотримуватися принципу соціальної держави, бо умовою функціонування тарифної автономії, яку держава надала роботодавцям і працівникам, – є благо суспільства і кожного громадянина держави. Крім того, держава законодавчо передбачила судовий нагляд за дотриманням принципу соціальної справедливості.

У країнах Заходу є й інші системи визначення рівня заробітної плати. Так, ще з кінця ХХ століття у промисловості Швеції широкого розповсюдження набула система солідарної оплати праці. Її суть полягає в тому, що як роботодавці, так і працівники беруть участь у постійному оновленні засобів виробництва із урахуванням останніх досягнень науки і техніки. Ця мета знаходить правове відображення у колективному договорі: за погодженням трудового колективу втілюється принцип рівної оплати за рівну працю працівникам різних підприємств, які мають однакову кваліфікацію і виконують аналогічну роботу. Вони отримують однакову заробітну плату незалежно від результатів господарської діяльності підприємства. Розмір її у межах галузі визначається на рівні підприємства із середньою рентабельністю, на яких забезпечується нормальна норма прибутку, що і дозволяє підтримувати необхідну конкурентоспроможність.

Принцип солідарної заробітної плати підтримується державою, оскільки він сприяє процесу ліквідації низькорентабельних підприємств, і, таким чином, стимулює позитивні структурні зміни в економіці держави. Крім того, така система оплати праці добре впливає на структуру прибутку (прибутковість) і витрати високорентабельних підприємств, сприяючи тим самим розвитку не тільки підприємств, а й науки за рахунок використання надприбутку не на заробітну плату, а на технічне переоснащення виробництва і наукові дослідження [33, с. 104–106].

Дуже доречно з цього приводу думка видатного вченого О.І. Процевського: «Пункт 19 ст. 2 проекту Трудового кодексу України визначає бідність серед працюючих як загрозу індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства. Дуже гарне побажання, але його треба адресувати не в якості основного принципу правового регулювання трудових відносин, а державі в якості обов'язку. У п. 20 ст. 2 сформульований дуже важливий та об'єктивно необхідний принцип правового регулювання трудових відносин: «соціальної справедливості, в тому числі справедливого, неупередженого розподілу результатів праці, як основи соціального миру». Але цей принцип є лише гарне побажання [34, с. 12–13].

На жаль, в Україні ще не склалася власна економічно обґрунтована система розподілу результатів праці. Законодавчо встановленого колективно-договірного регулювання оплати праці поки що недостатньо для втілення справедливої – рівної заробітної плати за рівну працю. Найголовніше завдання, яке повинно постати сьогодні перед законодавцем: гідна праця – гідна оплата.

### Література

1. Дюркгейм Э. Определение общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М.: Наука, 1991. – 244 с.;
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 654 с.;
3. Рикардо Д. Начало политической экономики и податного обложения / Д. Рикардо. – М., 1935. – 517 с.;
4. Маркс К. Капитал: Критика политической экономики: соч. в. 23 т. Т. 1. Кн. 1 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политиздат, 1998. – 464 с.;
5. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Госполитиздат, 1961. – 600 с.;
6. Якубенко В.Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці / В.Д. Якубенко. – К.: Вид-во КНЕУ, 2004. – 252 с.;
7. Мировая экономическая мысль сквозь призму веков; под ред. Г.Г. Фетисова, А.Г. Худокормова. – М.: Изд-во МГУ. – Т. 5. – 1995. – 360 с.;

8. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика : монографія / К.Ю. Зайцев. – К.: КНУ, 2002. – 188 с.; 9. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання, 2-ге вид., без змін: монографія / А.М. Колот. – Л.: КНЕУ, 2008. – 230 с.; 10. Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121; 11. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А.Е. Пашерстник. – М., Л.: Изд-во АН СССР, 1949. – 352 с.; 12. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юрид. изд-во Минюста СССР, 1948. – 336 с.; 13. Зайкин А.Д. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих / А.Д. Зайкин. – М.: Юрид. лит, 1967. – 208 с.; 14. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1972. – 271 с.; 15. Каринский С.С. Оплата труда в промышленности: правовые вопросы / С.С. Каринский. – М.: Юрид. лит., 1971. – 200 с.; 16. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2002 – 528 с.; 17. Прилипка С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Х.: Вид-во «ФІНН», 2010. – 520 с.; 18. Смирнов О.В. Трудовое право: учебн. / О.В. Смирнов. – М.: ТК «Велби», изд-во Проспект, 2004. – 528 с.; 19. Скобелкин В.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право / В.Н. Скобелкин. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – 504 с.; 20. Трудовое право России: учебник; под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт, Инфра, 2008. – 608 с.; 21. Милкович Дж.Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж.Т. Милкович, Дж.М. Ньюман; пер. с англ. – М.: Вершина, 2005. – 240 с.; 22. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебн. пособ.; 2-е изд., перераб. и доп. / Т.О. Соломанидин. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2009. – 320 с.; 23. Алиев И.М. Политика доходов и заработной платы: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Грелов. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008. – 260 с.; 24. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 7; 25. Беляєв А.Н. Современные формы и системы оплаты труда / А.Н. Беляєв // Дело и Сервис. – 2009. – С. 140–149; 26. Офіційний вісник України. – 2010. – № 55 – Ст. 1840; 27. Аكوпова Е.Н. Договоры о труде / Е.М. Аكوпова, С.Н. Еремина. – Ростов н./Д., 1995. – 317 с.; 28. Права людини. Міжнародні договори України. Декларації, документи. Передне слово Президента України Л. Кравчука. – К.: Наукова думка, 1992. – 199 с.; 29. Міжнародна організація праці. Конвенції та Рекомендації, ухвалені МОП 1965–1999 рр.: у 2 т. // Міжнародне бюро праці. – 2004. – С. 120–130; 30. Гегель Г.В.Ф. Сочинения Т. 4: Феноменология духа / Г.В.Ф. Гегель. – М.: Соцэргиз, 1959. – 440 с.; 31. Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361; 32. Конституции государств Европейского Союза. – М.: Норма-Инфа, 1999. – 802 с.; 33. Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции / В. Петров // Социалистический труд. – 1980. – №7. – С. 104–106; 34. Процевський О.І. Чи віддзеркалює проект Трудового кодексу правові ідеї Основного Закону України? / О.І. Процевський // Юридичний вісник України. – 2015. – № 46 (1063). – С. 13–15; 35. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И.Я. Киселев. – М.: Проспект, 2005. – 355 с.