

УДК 331.214(477)

**И.Д. КОПАЙГОРА,**

канд. юрид. наук, Криворожский экономический институт КНЭУ имени Вадима Гетьмана

**И.И. КОПАЙГОРА,**

канд. юрид. наук, Криворожский экономический институт КНЭУ имени Вадима Гетьмана

## **ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА УКРАИНЫ: СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ**

*Ключевые слова:* оплата труда, система оплаты труда, законодательство, реформирование оплаты труда

Вопросы возникновения, развития и практического применения законодательства об оплате труда в условиях формирования рыночных отношений актуальны, поскольку парламент Украины до настоящего времени не принял новый Трудовой кодекс, который должен закрепить изменения в оплате труда, выработанные практикой за годы независимости.

Анализ научных исследований и публикаций свидетельствует, что вопросы оплаты труда преимущественно рассматриваются в виде комментариев. При этом среди ученых только А.И. Процевский поставил вопрос о проблемах оплаты труда в новом Трудовом кодексе [1, с.8–9]. Поэтому в связи с существующим пробелом в научных исследованиях правового регулирования труда целью статьи есть проведение краткого историко-правового ретроспективного анализа эволюции оплаты труда в Украине.

С 1991 года в Украине было принято около 500 законодательных и нормативно-правовых актов, которые так или иначе регулировали оплату труда и создали соответствующее правовое поле этой отрасли. Основными были законодательные акты о минимальной заработной плате; коллективных договорах и соглашениях; регулировании должностных окладов и премий руководителям государственных предприятий, фонда оплаты труда, условий оплаты труда работникам бюджетной сферы и другие.

Однако, несмотря на активную нормотворческую деятельность, организация оплаты труда в Украине и сегодня не совершенна и имеет существенные недостатки. Среди основных причин, которые, на наш взгляд, тормозят реформирование оплаты труда, то, что государство отказалось вмешиваться в процессы оплаты труда, а также общее состояние экономики и системный кризис.

Анализ первой причины торможения реформирования оплаты труда показывает, что государственное вмешательство в процессы оплаты труда фактически заканчивается регулированием размера минимальной заработной платы и определением границ налогообложения доходов работника. Отсутствие надлежащего государственного контроля над реальной выплатой заработной платы, соблюдением действующего законодательства об оплате труда и КЗоТ привели к тому, что целый ряд работодателей как частного, так и государственного секторов, используют труд работников вообще без оплаты.

Анализ практики оплаты труда показывает, что существует много способов безоплатной (дармовой) работы работников. Наиболее распространенными среди них есть:

1. Прием на работу без контракта и без записей в трудовую книжку. В этом случае прием на работу осуществляется на основании заявления работника. Трудовая книжка находится у работодателя. За отработанный срок (как правило, больше месяца) оплата по разным причинам (плохая работа, отсутствие денег, отсутствие прибыли и прочее). После этого, в лучшем случае, возвращают незаполненную трудовую книжку, в худшем – выставляют разнообразные требования, которые ранее не оговаривались.

2. Прием на работу «с испытанием». Такой способ использования «дармовых работников» применяют коммерческие структуры. За 1–2 дня до окончания срока «испытания» работнику сообщают, что он не выдержал испытания, а поэтому оплату труда не производят.

3. Проведение разнообразных конкурсов на замещение вакантных должностей. Такой

способ используют бюджетные организации (пенсионный фонд, налоговая инспекция, налоговая милиция и др.). Конкурсанты работают определенный срок без всякой оплаты. После завершения конкурса участникам объявляют, что они по конкурсу не прошли.

4. Отсутствие отпусков и выплат по социальному страхованию. Этот способ используют почти все коммерческие структуры.

5. Отсутствие дополнительной заработной платы – вознаграждения за работу сверх предусмотренных норм.

6. Обвинение работника в расхищении имущества собственника и требование возместить этот ущерб за счет заработной платы, которую надлежало выплатить.

Приведенные способы использования дармового труда показывают, что они возможны потому, что государство потеряло свое влияние на эти процессы, поскольку органы прокуратуры не осуществляют общего надзора за соблюдением законодательства вообще и трудового в частности.

Вторая причина связана с общим состоянием экономики и результатом системного кризиса, первоосновой которого является отсутствие полноценного рынка труда и наличие огромной безработицы

Первые попытки реформирования заработной платы были изложены в Указе Президента Украины «О концепции дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине» от 25.12.2000 года № 1375/2000 [2, с.5]. Изложенные в Концепции мероприятия можно условно разделить на три отдельных направления:

- усовершенствование государственного регулирования оплаты труда;
- усовершенствование коллективно-договорного регулирования оплаты труда;
- усиление защиты прав работника на своевременное получение заработной платы.

Рассмотрим эти направления более детально.

### **1. Усовершенствование государственного регулирования оплаты труда.**

Реформы 1992–1998 годов показали неэффективность и пагубность для всей Украины применения либеральных методов, что допу-

скают полный отход государства от экономики. Трансформация социалистической модели в капиталистическую модель без четкого и эффективного государственного регулирования наиболее сложных экономических процессов не возможна. Неуправляемость реформационных процессов неизбежно привела к формированию вовсе не капиталистической, а настолько же не рыночной, как и бывшей, тотально криминализованной экономики. Дальнейший отход государства от своих хозяйственных функций может привести только к укреплению и развитию ее основ. Усиление вмешательства государства в процессы, что протекают в условиях формирования рыночных отношений, необходимо фактически во всех сферах социально-экономической жизни, в том числе и в сфере оплаты труда. Эффективное усиление государственного регулирования оплаты труда может быть осуществлено только в рамках усиления участия государства в преобразование всей экономики, сложившейся сегодня, в рыночную, а точнее в «социально-рыночную». Но простого признания необходимости развития государственного влияния на заработную плату и на процессы реформирования организации оплаты труда, вполне понятно, недостаточно: следует конкретно объяснить характер такого влияния.

Мы считаем, что основой такого влияния должно быть государственное нормирование труда. Обычно современной рыночной экономике не свойственно централизованное формирование ставок заработной платы (тарифных ставок), но они не регулируются и исключительно самими предприятиями. Отказ государства от централизованного закрепления тарифных ставок следовало бы одобрить, если бы вместо него был утвержден порядок отраслевого или регионального договорного определения ставок при установлении государственного рекомендационного их уровня в зависимости от сложности работы и иных факторов тарифной дифференциации заработной платы.

Опыт передовых стран свидетельствует, что эффективная работа предприятий в усло-

виях рыночной экономики возможна только при условии высокого нормирования труда. В США, Англии, Швеции, Японии, Италии требования к нормированию не только не уменьшились, а наоборот, увеличились. В Украине первой попыткой улучшить нормирование труда стало Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении «Рекомендаций по нормированию труда в некоторых отраслях народного хозяйства» № 197 от 20.03.1995 года [3], которым утверждены мероприятия по улучшению нормирования труда. Постановлением Министерства труда Украины от 19.05.1995 года № 2 утверждены Рекомендации по нормированию труда в отдельных отраслях народного хозяйства, но этих мероприятий явно недостаточно [4].

В условиях формирования рыночной экономики Украина не заботится и о проведении организационно-технического нормирования – это делают сами предприятия и своими средствами. Иногда предприятия приглашают фирмы, которые специализируются на нормировании и разработке соответствующей нормативной базы. Отказавшись финансировать отраслевые и центральные научно-исследовательские организации и институты по нормированию труда, государство в то же время не требует от собственников обеспечения требуемого уровня нормирования, что привело к нерациональному использованию рабочей силы на производстве.

Все это настоятельно требует усовершенствования законодательной и нормативно-правовой базы нормирования труда. Несмотря на то, что законом закреплена децентрализация нормирования труда, передача функций по его осуществлению предприятиям, государство не может полностью снять с себя обязанность за состояние и разрешение проблемы в этой отрасли.

Основные принципы организации нормирования труда должны быть определены государством, а конкретный его порядок устанавливается предприятием непосредственно в коллективном договоре. Отсутствие обоснованных норм труда на рабочем месте следует

рассматривать как несоблюдение работодателем трудового законодательства.

В коллективных договорах необходимо предусмотреть мероприятия по совершенствованию организации и труда, улучшению условий на рабочих местах, обеспечению стабильности норм и условий оплаты труда, а также минимальную оплату.

Все основные вопросы, связанные с нормированием труда, должны законодательно закрепляться в новом Трудовом кодексе Украины (далее – ТК) который уже несколько лет не могут принять. Среди них, например, обязанность работодателя при приеме на работу нового работника, во-первых, ознакомить его с нормами, согласно с которыми он будет работать, во-вторых, создать нормальные условия для их выполнения (соответствующее оборудование, устройства, своевременное обеспечение соответствующей технической документацией и другими компонентами).

Считаем необходимым законодательно закрепить в ТК требования к нормам труда для молодых рабочих и социально незащищенных групп работников, а также закрепить обязанность в масштабе всей страны тарифное нормирование (определить группы сложности, вредности, опасных работ, перечень профессий и занятий и др.).

Самой главной функцией государства при регулировании заработной платы в условиях перехода к рыночной экономике должно быть определение и закрепление минимальной заработной платы. Опыт применения Закона Украины «Об оплате труда» [5] показывает, что государство постоянно «подтягивает» все категории низкооплачиваемых работников к среднеоплачиваемым. Такое повышение минимальной заработной платы без сохранения существующих соотношений в оплате труда в зависимости от ее квалификации неизбежно приведет к уравниловке, что было обычным явлением времен Советского Союза.

В связи с этим дальнейшее законодательное реформирование оплаты труда и определение минимальной заработной платы должно обеспечить:

– усиления роли минимальной заработной платы как трудового норматива защиты низкооплачиваемых категорий наемных работников путем обеспечения поэтапной реализации права этих работников на минимальную заработную плату, не ниже черты малообеспеченных, а в дальнейшем – не ниже прожиточного минимума;

– законодательно закрепить «справедливую» минимальную заработную плату. По предложению международной комиссии, созданной в 1988 году по инициативе Совета Европы, справедливой считается минимальная заработная плата в размере 68 % национальной средней заработной платы;

– усовершенствовать саму структуру минимальной заработной платы и порядок пересмотра ее размеров;

– усовершенствовать критерии формирования минимальной заработной платы;

– повысить восстановительную функцию минимальной заработной платы;

– освободить минимальную заработную плату от несвойственных ей функций социального норматива.

## **2. Усовершенствование коллективно-договорного регулирования труда.**

Ранее мы отмечали, что в соответствии со ст.5 Закона Украины «Об оплате труда», организация заработной платы должна осуществляться на основании законодательных и иных нормативных актов, генерального соглашения на государственном уровне, отраслевых региональных соглашений, коллективных договоров, трудовых договорах.

Оценивая состояния договорного регулирования заработной платы в Украине, которое сложилось после 1995 года, необходимо учитывать, что система социального партнерства в Украине еще только проходит этап становления и развития и не все социально-трудовые отношения урегулированы надлежащим образом. Мы считаем, что причиной этого является несовершенство законодательных актов, отсутствие традиций при разрешении проблем социально-трудовой сферы на принципах социального партнерства. Но даже при таких

условиях очевиден прогресс в развитии системы договорного регулирования заработной платы. За эти годы система стала структурированной, многоотраслевой, созданы органы социального партнерства, отрабатывается процедура ведения переговоров, совершенствуется правовая нормативно-методическая база.

Отмечая определенные достижения в договорном регулировании оплаты труда, следует подчеркнуть, что она требует существенного совершенствования. Нельзя считать правомерным, что на протяжении последних лет нормы генерального соглашения на государственном уровне носили преимущественно «рамочный» характер. Много положений как генеральных, так и отраслевых соглашений напоминали больше протоколы намерений сторон, нежели их обязательства.

Деформации, что сложились в оплате труда в последние годы в экономике Украины, требуют повышения роли генеральной и отраслевых соглашений, а также коллективного договора в регулировании заработной платы. Для преодоления этих деформаций и был издан Указ Президента Украины от 25.12.2000 года «О концепции дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине». В нем предусмотрено, что в генеральном соглашении определяется минимальный размер тарифных ставок работников первого разряда по отраслям экономики с учетом сложности и условий выполнения работ, порядок пересмотра уровней минимальных тарифных ставок, минимальные размеры доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам), которые имеют межотраслевой характер. Относительно соглашений на отраслевом уровне предусматривается, что действие отраслевых соглашений распространяется на все предприятия, которые за производственными признаками принадлежат к данной отрасли, независимо от участия их в заключение соглашения. Приведенная норма является обязательной для всех предприятий определенной отрасли экономики.

В последнее время в передовых странах и Украине внедрены также «нетрадиционные» методы оплаты труда [6, с.230–255], «нетра-



диционность» которых состоит в том, что такие формы оплаты труда построены на иных, чем в традиционных формах, принципах, позволяющих устранить недостатки традиционных форм. Мы поддерживаем приведенную в литературе классификацию, где все «нетрадиционные» методы вознаграждения разделены на три основные группы – системы переменной заработной платы; системы групповой заработной платы; системы платы за знания и компетенцию. Следует отметить, что некоторые из этих новых для Украины методов стимулирования закреплены в действующем законодательстве. Большая часть из них на предприятиях и организациях регулируется индивидуальными трудовыми договорами (контрактами), трудовыми соглашениями и иными локальными актами. К сожалению, на государственном уровне правовые проблемы регулирования этого вида оплаты труда даже и не ставились [7, с.40–45].

Рассмотрим содержание каждой из этих форм отдельно.

#### *1. Система переменной заработной платы.*

В противоположность традиционным формам оплаты труда, при системе переменной заработной платы размер вознаграждения работника не фиксируется на все время работы, а меняется в зависимости от разных факторов и, в первую очередь, результатов работы.

Существует несколько систем переменной заработной платы, которые широко используются на практике. Наиболее известной для нас есть сдельная заработная плата. Особой разновидностью такой заработной платы есть *комиссионная или система стимулирования продаж*. В основе такого стимулирования лежит простой принцип – установление прямой зависимости размера вознаграждения от объема продаж. Традиционно у нас понятия комиссионных ассоциируется с определенным процентом от суммы реализации, который и получает работник.

Среди иных методов определения комиссионных есть такие, как:

- фиксированная денежная сумма за единицу продукции. Этот метод ориентирует на

реализацию максимального количества единиц продукции;

- фиксированный процент от маржи по контракту. Этот метод ориентирует на продажу продукции по наиболее высокой цене;

- выплата фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана реализации. Этот метод ориентирует работника на выполнение плана производства, что гарантирует стабильность их работы.

#### *2. Система групповой заработной платы.*

Технологические новинки последних десятилетий привели к изменениям принципов организации оплаты труда. Эти новые тенденции в производстве результаты работы предприятия ставят в зависимость от труда определенной группы людей (бригада, отдел, цех). К групповой форме оплаты труда относится бригадный подряд, при котором устанавливается единый фонд заработной платы для всех работников бригады (цеха). Разделение коллективного заработка осуществляется самими членами коллектива. Одним из методов разделения коллективного заработка является определение коэффициента трудового участия КТУ, влияющего на оплату труда каждого члена коллектива.

Второй формой групповой заработной платы является вознаграждение по результатам работы организации. Эта система соединяет индивидуальное вознаграждение работника с результатами деятельности всей организации. Основными видами вознаграждения за результатами работы организации являются *премии, участие в прибылях, возможность приобретения акций организации*.

Премии по результатам работы организации выплачиваются периодически – один, два раза в году в зависимости от результатов работы организации.

Разновидностью коллективного премирования является система участия в прибылях, при которой определенный процент реализованного дохода организации распределяется между ее работниками.

Приобретение акций организации (опционов) как форма вознаграждения используется

современными корпорациями для стимулирования своих работников (в первую очередь, руководителей), которым предоставляется возможность приобрести акции компании по фиксированной цене и в определенное время.

*3. Система оплаты за знания и компетенцию.*

В современных условиях глобальной конкуренции и ускорения технического прогресса успех любой организации во многом зависит от овладения руководителями и работниками новыми методами работы. Понятие должности как постоянного, узкоспециализированного места работы теряет свою актуальность. Сегодня от сотрудников организации требуется не только выполнение своих обязанностей, но того, что не входит в должностные инструкции.

Приведенные выше изменения в последнее время обусловили быстрое распространение новых систем оплаты труда, которые получили название *оплата за знание*. Основными принципами такой оплаты есть вознаграждение работника за овладение дополнительными знаниями или навыками. Более сложным является вознаграждение, которое получило наименование *плата за компетенцию*. Эта плата характеризует навыки работника, которому разрешают выполнять определенные функции.

Таковыми есть основными «нетрадиционные» выплаты оплаты труда, которые приобретают большее распространение в практической деятельности преимущественно коммерческих структур, но не мешает их использованию и в государственных секторах экономики и в деятельности бюджетных организаций.

**3. Усиление защиты прав работника на своевременное получение заработной платы.**

Анализ основных направлений реформирования оплаты труда требует и усиления государственного влияния на защиту работника и в сфере оплаты труда. Среди таких мероприятий можно отметить Указ Президента Украины «О концепции дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине», который в

основном предусматривает распространение на законодательство Украины норм Конвенции МОТ № 173 «О защите требований работника в случае несостоятельности работодателя» (1992 г.) и положений Рекомендации МОТ № 180 (1992 г.) в части предоставления льгот в удовлетворении требований работника предпринимателями и (или) при помощи гарантийных учреждений, а также Конвенции МОТ № 95 «О защите заработной платы» (1949 г.) [8]. Считаем, что приведенных в Концепции мероприятий по защите прав на заработную плату явно недостаточными, поэтому новым Трудовым кодексом Украины следует выделить отдельный раздел, в котором закрепить все права и обязанности сторон относительно оплаты труда.

К сожалению, на протяжении 2010–2017 годов существенных изменений в совершенствовании и развитии законодательства не произошло. Практика этих лет показывает, что правительство Украины и Верховный Совет Украины усовершенствование заработной платы осуществляют путем повышения минимальной заработной платы, которая с 01.01.2017 года установлена в размере 3200 гривен. Кроме того, для борьбы с коррупцией осуществляется повышение должностных окладов многочисленным работникам правоохранительных органов, суда, прокуратуры, системы здравоохранения. Однако такая практика, на наш взгляд, ничем не обоснована и не связана с повышением экономики и ростом ВВП, что повторяет ошибки СССР.

Выполненный нами анализ становления и развития законодательства об оплате труда, начиная от советской системы и до рыночных отношений, показывает, что он имеет особое значение при регулировании отношений между работодателями и работниками, как средства уменьшения социальных противоречий между ними.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Процевський О. Проблеми оплати праці у проєкті Трудового кодексу України // Юри-

дичний вісник України. – 25.11.2005. – № 47. – С. 8–9.

2. Указ Президента України «Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні» : від 25.12.2000 р., № 1375/2000 // Урядовий кур'єр. – 11.01.2001. – № 4.

3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Рекомендацій з нормування праці в деяких галузях народного господарства» : від 20.03.1995 р., № 197 // Офіційний вісник України. – 1995. – № 6. – Ст. 214.

4. Постанова Міністерства праці України : від 19.05.1995 р., № 2 // Праця і зарплата. –

1995. – № 7.

5. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 28. – Ст. 268.

6. Ледфорд Дж. Мотивация труда / Ледфорд Джордж. – Нью-Йорк : Иностранная литература, 1997. – 286 с.

7. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / Шекшня С. В. – М. : Экономика, 1998. – 342 с.

8. Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації : у 2-х томах. Т. 11. 1905–1999. – Женева : Видавництво МПБ, 2001. – 1080 с.

*Копайгора И. Д. Законодательство об оплате труда Украины: становление и развитие / И. Д. Копайгора, И. И. Копайгора // Форум права. – 2017. – № 1. – С. 64–70 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2017\\_1\\_13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_1_13.pdf)*

Выполнен анализ путей возникновения, становления и развития форм оплаты труда в Украине в период формирования рыночных отношений. Раскрыта сущность новых форм стимулирования труда и предложено закрепить их в новом Трудовом кодексе Украины.

\*\*\*

*Копайгора І.Д., Копайгора І.І. Законодавство про оплату праці України: становлення і розвиток*

Виконано аналіз шляхів виникнення, становлення та розвитку форм оплати праці в Україні в період формування ринкових відносин. Розкрито сутність нових форм стимулювання праці і запропоновано закріпити їх у новому Трудовому кодексі.

\*\*\*

*Kopaygora I.D., Kopaygora I.I. Legislation on the Payment of Labor in Ukraine: Formation and Development*

The analysis of ways of occurrence, formation and development of forms of a payment in Ukraine in the period of formation of market relations is made. The essence of new forms of labor stimulation is revealed and it is suggested to fix them in the new Labor Code of Ukraine.