

ТРУДОВЕ ПРАВО

ВЕГЕРА В. М.,здобувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

УДК 349.232:331.215.53

**ДО ПИТАННЯ ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ
ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РОЗМІРУ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

У статті доведено, що диференціація розміру оплати праці – це встановлені за допомогою централізованого, локального й індивідуального правового регулювання чинники, що зумовлюють відмінності в обсязі заробітної плати певних працівників або їх груп. Основні чинники диференціації розміру оплати праці поділяються на економічні й правові.

Ключові слова: оплата праці, ділові якості працівника, складність виконуваної роботи, умови праці, попит на роботу та її пропозиція на ринку праці, результати господарської діяльності роботодавця, результати трудової діяльності працівника.

В статье доказано, что дифференциация размера оплаты труда – это установленные с помощью централизованного, локального и индивидуального правового регулирования факторы, которые определяют отличия в объеме заработной платы определенных работников или их групп. Основные факторы дифференциации размера оплаты труда разделяются на экономические и правовые.

Ключевые слова: оплата труда, деловые качества работника, сложность выполняемой работы, условия труда, спрос на работу и ее предложение на рынке труда, результаты хозяйственной деятельности работодателя, результаты трудовой деятельности работника.

It is well-proven in the article, that differentiation of size of payment of labour is the factors which determine differences in the volume of earnings of certain workers or their groups set by the legal adjusting centralized, local and individual. The basic factors of differentiation of size of payment of labour are divided into economic and legal.

Key words: payment of labour, professional qualities of worker, complication of executable work, terms of labour, demand on work and its suggestion at the market of labour, results of economic activity of employer, results of labour activity of worker.

Вступ. Згідно з ч. 2 ст. 94 КЗпП України і ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці й господарської діяльності підприємства. Окрім того, Кодекс містить вказівку, що розмір зарплати максимально не обмежується.

Результати дослідження. Вважаємо, що основні чинники диференціації розміру заробітної плати працівників поділяються на економічні й правові.



Розглянемо детальніше економічні чинники, що впливають на розмір оплати праці.

1. Попит на роботу та її пропозиція на ринку праці. З проголошенням незалежності України держава відмовилася від законодавчого закріплення обов'язку кожної працездатної особи трудитися, а пізніше із законодавства зникло й колишнє розуміння права на працю. Пов'язано це було з тим, що держава, втративши роль роботодавця-монополіста, стала об'єктивно не в змозі гарантувати надання роботи всім своїм громадянам.

Ринок праці – це система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби людини в зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства. Н.І. Єсінова вказує, що ринок праці як складова частина ринкової економіки становить собою систему суспільних відносин з погодженими інтересами роботодавців і найманої робочої сили. Нею виокремлюється характеристики, властиві ринку праці: 1) сукупність економічних відносин між попитом і пропозицією робочої сили; 2) місце перетинання різних економічних і соціальних інтересів і функцій; 3) з позицій підприємств – поле взаємовідносин окремого підприємства та його співробітників (тобто потенційних або фактичних працівників, які думають про перехід на нове місце роботи в межах фірми) [1, с. 134].

На думку О.А. Грішнєвої, ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею та продажем послуг праці; економічний простір як сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками й регулює її попит і пропозицію [2, с. 125]. На ринку праці працівник і наймач домовляються про майбутню працю, яка повинна відбутися вже у сфері виробництва, про плату за неї, а також про інші пов'язані з нею умови праці. Навряд чи роботодавець може цікавити тільки здатність особи до праці без останньої реалізації. Його цікавить трудова діяльність працівника як один з чинників виробництва, він купує цю працю й здійснює її оплату.

Результатом функціонування цього ринку є не тільки працевлаштування економічно активного населення, а й виявлення тієї його частини, яка в силу різноманітних причин не знайшла застосування своїй здатності до праці, лишилася без роботи, хоча й бажає її отримати, тобто виявилася безробітною. На сьогодні ринок праці є важливою й багатоплановою сферою економічного й соціально-політичного життя суспільства. На ньому одержує оцінку вартість праці, визначаються умови найму працівників, умови праці, можливість одержання освіти, кар'єрного зростання, гарантії зайнятості [3, с. 142]. Ринок праці відбиває основні тенденції в динаміці зайнятості та її основних складників (галузевого, професійно-кваліфікаційного, демографічного).

2. Результати господарської діяльності роботодавця. Економічні процеси в суспільстві нерозривно пов'язані з розвитком різноманітних форм господарської діяльності, які, в свою чергу, відображають зміни в структурі виробництва, в техніці й технології, споживачьких тенденціях, громадському настрої й у державній політиці. Господарська діяльність – це будь-яка діяльність, у тому числі підприємницька, юридичних і фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, пов'язана з виробництвом (виготовленням) продукції, торгівлею, наданням послуг, виконанням робіт.

Відповідно до ст. 42 Господарського кодексу України, підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку; а, за ст. 52 цього ж Кодексу, некомерційне господарювання – це самостійна систематична господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання, спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку.

Господарська діяльність підприємств, установ та організацій вимірюється великою кількістю різноманітних показників, які можна звести в певну систему: а) вартісні й нату-



ральні – залежно від покладених в основу вимірювачів; б) кількісні й якісні – залежно від того, яка сторона явищ, операцій або процесів вимірюється; в) об'ємні й питомі – залежно від застосування окремо взятих показників або їх співвідношення. Якщо розглядати кожен показник окремо, може виявитися, що кожен з них є досить обмеженим. Лише за умови комплексного аналізу можливо всебічно й об'єктивно дослідити господарську діяльність підприємства в тій чи іншій галузі, тим паче роботу підприємства в цілому [4, с. 78, 79].

Частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок господарської діяльності госпрозрахункових підприємств, є джерелом коштів на оплату праці працівників. Для установ та організацій, що фінансуються з бюджету, – це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел. Міністерство праці та соціальної політики України в листі «Про розгляд звернення щодо державного регулювання заробітної плати та умов праці» від 6 вересня 2007 р. з приводу компенсації витрат на підвищену оплату праці працівників за роботу в гірських районах спеціально пояснило: «Госпрозрахункові підприємства, відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці», самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами, встановлюють умови й розміри оплати праці працівників. Статтею 4 Закону України «Про оплату праці» чітко визначені джерела коштів на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, та госпрозрахункових підприємств. Так, для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, – це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел, а для госпрозрахункових підприємств – це частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності. Зазначені підприємства здійснюють свою діяльність на засадах самоокупності, забезпечуючи при цьому виконання норм діючого законодавства щодо оплати праці працівників, у тому числі і тих, що працюють на підприємствах, розташованих у гірських населених пунктах, за рахунок доходів від своєї господарської діяльності». Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, що формуються згідно з їх статутами.

Проект ТК України теж містить спеціальну норму, присвячену джерелам коштів на оплату праці. Це ст. 210, якою проголошується: «Джерелом коштів на оплату праці працівників юридичних осіб, що не фінансуються з бюджету й не отримують з нього дотації, є частина доходу та інші кошти, отримані в результаті їх господарської діяльності. Для юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, джерелом коштів на оплату праці є кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого в результаті господарської діяльності та з інших джерел, передбачених законом. Юридичні особи, що провадять господарську діяльність та отримують доходи від такої діяльності, мають право, відповідно до закону, отримувати дотації з бюджету, які можуть бути джерелом коштів на оплату праці. Об'єднання громадян оплачують працю працівників за рахунок коштів, що формуються згідно з їх статутами. Роботодавці-фізичні особи оплачують працю працівників за рахунок власних коштів».

З огляду на виробничі й фінансові ризики умов, за яких здійснюється діяльність більшості підприємств, і залежність зарплати їх працівників від конкурентоздатності продукції підприємства на ринку товарів і послуг рекомендується поділяти заробітну плату на постійну (тарифна ставка, посадовий оклад) і змінну (залежно від досягнутого підприємством результату) за умови, що, крім оплати за працю, на підприємстві передбачається оплата додаткова: премії, бонуси, участь у акціонерному капіталі або прибутках, інші заохочувальні виплати з доходів (прибутків) підприємства.

3. Результати трудової діяльності працівника. На думку В.І. Прокопенка, нормування праці – поняття широке й об'ємне. Воно є одним з механізмів управління виробництвом, методом виявлення резервів зростання продуктивності праці, регулятором міри праці робітників і службовців. І яка б із цих сторін не підкреслювалася, сутність нормування праці



виявляється в розробленні та встановленні особливих видів норм, які узагальнено прийнято йменувати «норми витрат праці» або «норми праці» [5, с. 116]. Н.Б. Болотіна й Г.І. Чанишева нормування праці визнають складовою частиною (функцією) управління виробництвом, що включає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і їх колективами (бригадами) й встановлення на цій підставі норм праці [6, с. 184].

Проведений аналіз точок зору вчених у галузі трудового права, економістів та управлінців щодо нормування праці дозволив Н.О. Максименко визначити основні ознаки поняття «нормування праці»: а) це встановленні законодавством обсяги навантаження на працівника; б) воно відбувається протягом певного проміжку часу; в) оплата праці залежить від виконання її норм; г) норми праці встановлюються з метою найбільш якісного використання трудового потенціалу працівників [7, с. 37].

Нормування праці виконує низку важливих функцій, виступаючи підґрунтям наукової організації праці й засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою.

При відрядній оплаті праці розцінки встановлюються з урахуванням установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм вироботку (часу). Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду виконуваної роботи, на погодинну (денну) норму вироботку. Відрядна розцінка може встановлюватися також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, що відповідає розряду виконуваної роботи, на встановлену норму часу (в годинах або днях).

Охарактеризуємо далі правові чинники, що впливають на розмір оплати праці.

1. Ділові якості працівника. За загальним правилом, на роботу приймаються особи, здатні за своїми професійно-діловими якостями виконувати покладені на них обов'язки. Це знаходить своє відбиття й у чинному законодавстві. Наприклад, за ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» дипломатичними працівниками можуть бути громадяни України, які мають відповідну фахову вищу освіту, необхідні професійні й ділові якості, володіють державною й іноземними мовами та за станом здоров'я можуть бути направлені в довгострокове відрядження; а адміністративно-технічними працівниками дипломатичної служби можуть бути громадяни України, які мають відповідну фахову освіту, необхідні професійні й ділові якості, володіють державною та, як правило, іноземними мовами й за станом здоров'я можуть бути направлені в довгострокове відрядження.

А. Манжула та Д. Невесолов указують, що ділові якості характеризують професійну й психологічну підготовленість кандидата до тієї чи іншої діяльності. До їх числа вони відносять досконале знання конкретної справи, професіоналізм, компетентність, організаторські здібності, працьовитість, почуття нового, оволодіння сучасними методами управління, високу політичну й правову культуру, здатність уміло, рішуче й ініціативно вирішувати питання, готовність брати відповідальність на себе, вміння налагодити дружню роботу колективу [8, с. 114]. І.М. Твердовський діловими якостями називає арсенал професійних засобів, за допомогою яких працівник виконує свою трудову функцію. «При цьому, – розмірковує правознавець, – перелік ділових рис людини в кожному конкретному випадку визначається, передусім, колом виконуваних нею робіт з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації й посади, тобто тією самою трудовою функцією, для виконання якої й укладається трудовий договір» [9, с. 69].

О.Р. Серопян основними принципами, на яких ґрунтується оцінювання ділових рис працівника, визнає такі: заборону дискримінації у сфері праці, єдність, об'єктивність, справедливність, регулярність і своєчасність оцінювання ділових рис, їх універсальність, системність, дієвість і результативність [10, с. 7]. «Їх недотримання, – переконує С.В. Іванов, – може призвести до таких наслідків, як-от: недооцінка або переоцінка ділових якостей працівника; застосування неадекватних заходів по стимулюванню праці оцінюваного працівника; невиконання завдань з оцінювання цих якостей останнього; погіршення психологічного клімату



в трудовому колективі; помилки при ухваленні рішень за підсумками оцінювання ділових якостей працівника» [11, с. 123].

2. Складність виконуваної роботи. Диференціація оплати праці робітників на виробництві зазвичай здійснюється через тарифні сітки. Винятком є окремі (наскрізні) професії робітників, що виконують найпростіші роботи, які не потребують кваліфікації, й окремі професії висококваліфікованих робітників, яким встановлюються місячні оклади.

На практиці застосовуються 4 основних типи тарифних сіток: а) з прогресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів; б) з прогресивним абсолютним і постійним відносним зростанням тарифних коефіцієнтів; в) з постійним абсолютним і регресивним відносним зростанням тарифних коефіцієнтів; г) з регресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів.

Характер побудови тарифної сітки щодо тарифних коефіцієнтів залежить від професійно-кваліфікаційного складу робітничих кадрів. При сталому дефіциті кваліфікованих робітників підприємству потрібно стимулювати їх зацікавленість у працевлаштуванні за допомогою прогресивного підвищення тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів (4–6-го або 5–8-го). Дефіцит низькокваліфікованих працівників або їх високу плинність можна подолати прогресивним підвищенням тарифних коефіцієнтів 2–3-го розрядів. Таке маневрування тарифними коефіцієнтами повинно здійснюватися в певних межах, оскільки існують також інші механізми стимулювання робітників дефіцитних професій: підвищені розміри премій, надбавок, доплат та інших компенсаційних і заохочувальних виплат.

Основними параметрами побудови схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців є такі: розміри мінімального й максимального посадових окладів та їх взаємозв'язок з тарифною системою оплати праці робітників; горизонтальна диференціація розмірів максимальних посадових окладів; система міжпосадової диференціації розмірів посадових окладів за певними посадами (групами посад) керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Для міжпосадової диференціації розмірів посадових окладів рекомендується поетапна диференціація в такому порядку:

- на першому етапі визначаються мінімальні й максимальні розміри посадових окладів за укрупненими групами;
- на другому – мінімальні й максимальні їх розміри за підгрупами посад, які складають укрупнені групи;
- на третьому – мінімальні й максимальні їх розміри за конкретними посадами; можуть установлюватись і конкретні посадові оклади без визначення їх мінімального й максимального розмірів.

3. Умови праці. Частина 4 ст. 43 Конституції України проголошує право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці. Це складне об'єктивне суспільне явище, що формується в процесі праці під впливом взаємозв'язаних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного, природно-природного характеру та впливає на здоров'я, працездатність людини, на її ставлення до праці й задоволеність нею, ефективність та інші економічні результати виробництва, на рівень життя і всебічний розвиток людини як головної продуктивної сили суспільства.

Досліджуючи співвідношення понять «умови праці» й «умови роботи», Л.Ю. Бугров правомірно зауважив, що в першому фігурують правила (вимоги) щодо охорони праці, порядку виконання трудової функції, обсягу роботи тощо, а в другому – їх реальне втілення в тому чи іншому процесі праці [12, с. 48]. Інакше кажучи, ці категорії співвідносяться як ціле й частина, що спрямована на конкретизацію основного поняття.

Стаття 153 КЗпП України та ст. 6 Закону України «Про охорону праці» прямо зазначають, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, робота машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан використовуваних працівником засобів колективного й індивідуального захисту, а також санітарно-побутові умови повинні



відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Працівник вправі відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, чи для виробничого середовища або довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами підприємства з охорони праці за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці та страхового експерта з охорони праці. Погані умови праці негативно відбиваються на її продуктивності, ефективності виробництва, що спричиняє зменшення прибутку й зниження валового внутрішнього продукту країни.

Висновки. Належні умови праці забезпечуються зменшенням кількості небезпечних і шкідливих чинників, що негативно впливають на життя та здоров'я людей. Небезпечним у трудовій діяльності вважається такий чинник, вплив якого на працюючу людину може призвести до виробничої травми або іншого раптового погіршення здоров'я. Такими чинниками, наприклад, є відкриті струмопровідні частини устаткування, розпечені предмети, наявність емностей і посудин зі стиснутими та шкідливими речовинами, розташування їх у непомітному місці або ймовірність руйнування чи падіння з висоти, рухливі деталі машин, механізмів тощо. Шкідливим, у свою чергу, зветься такий чинник, вплив якого на працюючу людину за певних умов призводить до захворювання чи зниження рівня її працездатності. До таких чинників належать підвищена напруженість і важкість праці, несприятливі метеорологічні умови, недостатнє освітлення й вентиляція робочих приміщень, велика концентрація шкідливих речовин у повітрі, тепловипромінювання, шум, вібрація, електромагнітні хвилі та ін.

Список використаних джерел:

1. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособ. / Н.И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 462 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підруч. / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2004. – 535 с.
3. Экономика: учебник / под ред. А.С. Булатова. – М.: Изд-во БЕК, 1994. – 604 с.
4. Баканов М.И. Теория экономического анализа: учебник / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 416 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.
6. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины: учеб.-справ. пособ. / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.: Одиссей, 1999. – 480 с.
7. Максименко Н.О. Правове регулювання нормування праці державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Н.О. Максименко / Східноукр. нац. ун-т ім. В.І. Даля. – Луганськ, 2010. – 193 с.
8. Манжула А. Проблеми кадрової політики та принципи організаційно-правової роботи з кадрами в органах внутрішніх справ / А. Манжула, Д. Невесьолов // Підпр-во, госп-во і право. – 2005. – № 5. – С. 112-115.
9. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / І.М. Твердовський / Східноукр. нац. ун-т ім. В.І. Даля. – Луганськ, 2011. – 183 с.
10. Серопян О.Р. Правовые проблемы оценки деловых качеств работника: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.Р. Серопян / Моск. гос. юрид. акад. – М., 2010. – 28 с.
11. Иванов С.В. Правове регулювання трудових відносин працівників митних органів: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / С.В. Иванов / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2012. – 195 с.
12. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. Некоторые вопросы развития: моногр. / Л.Ю. Бугров. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 165 с.

