

УДК 349.22

С.С. Лукаш, д.ю.н., доцент,  
начальник Сумської філії ХХНУВС

## ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

У статті досліджено науково-теоретичні підходи щодо виокремлення критеріїв диференціації заробітної плати, визначено особливості оплати праці керівника підприємства.

**Ключові слова:** диференціація, заробітна плата, тарифна система оплати праці, посадовий оклад.

В статье исследованы научно-теоретические подходы к выделению критериев дифференциации заработной платы, определены особенности оплаты труда руководителя предприятия.

**Ключевые слова:** дифференциация, заработная плата, тарифная система оплаты труда, должностной оклад.

The article explores scientific and theoretical approaches to the separation criteria of differentiation of wages, salaries peculiarities of company director.

**Keywords:** differentiation, wage tariff system of remuneration, salary.

**Постановка проблеми.** Серед правознавців загальноприйнятою є думка про те, що дистинкція галузей права здійснюється на підставі таких критеріїв як предмет та метод правового регулювання. Не є виключенням і галузь трудового права. Якщо предметом галузі права завжди виступають суспільні відносини, що виникають у тій чи іншій сфері людської діяльності, то питання щодо методів правового регулювання не є таким однозначним. В залежності від того, до яких підсистем права — публічної чи приватної, — належить галузь права, будуть визначатись особливості методу. В трудовому праві, однією з таких особливостей є наявність єдності та диференціації у регулюванні праці. Це означає, що трудове законодавство встановлює однакові, рівні права й обов'язки для більшості учасників трудових відносин, однак, беручи до уваги наявність суб'єктивних та об'єктивних обставин, передбачає спеціальне регулювання праці окремих категорій працівників. Ця особливість властива також і джерелам трудового права. Однією зі сфер застосування вищезазначеного методу є інститут оплати праці. В сучасних умовах розвитку економіки, коли ринок як система взаємовідносин через власні механізми, зокрема через поняття конкурентоздатності, яке стало синонімом успішності та прибутковості, «відсіює» слабких та нерентабельних суб'єктів господарювання, особливого значення набуває продуктивність праці працівників, рівень їх лояльності до підприємства, установи, організації, на яких вони виконують свою трудову функцію. Одним із засобів їх підвищення є забезпечення справедливої та гідної оплати праці. Це видається можливим лише за умови диференційованого регулювання праці, котре мінімізує так звану «зрівнялівку» й враховує максимальну кількість індивідуалізуючих обставин.

**Актуальність теми** зумовлена тісним взаємозв'язком між функціями, які виконує заробітна плата, та загальним рівнем економічного розвитку суспільства. Трансформації економічної системи та методів управління, що за радянської доби носили адміністративно-командний характер, не можуть оминати відносини, які пов'язані з оплатою праці. При конституюванні системи ринкових відносин теорія ціни робочої сили, відповідно до якої заробітна плата є ціною, за яку працівник продає свою робочу силу, змінює рудиментний, за сучасних умов підхід, що розглядає її як частку в прибутку підприємства [1, с. 26].

**Стан дослідження.** Питанню диференціації регулювання заробітної плати приділяли увагу такі науковці як О.В. Валецька, Н.Д. Гетьманцева, Т.А. Коляда, Р.З. Лівшиц, В.І.

Прокопенко, Я.В. Сімутіна, Г.С. Скачкова та ін. Не применшуючи наукових здобутків вищезазначених авторів, вважаємо, що проблеми пов'язані з диференціацією регулювання заробітної плати потребують більш детального аналізу, оскільки можливість забезпечення бодай наближеної до об'єктивної диференціації безпосередньо пов'язана із встановленням норм і гарантій, котрі мають загальний характер, та уникненням необґрунтованих диспропорцій в оплаті праці (останнє застереження є найбільш актуальним для підприємств-монополістів). Щойнозазначене і обумовлює *актуальність та мету* даної статті. *Завданням* статті являється аналіз диференціації регулювання заробітної плати і проведення її загальної характеристики. *Наукова новизна* полягає у з'ясуванні особливостей диференціації заробітної плати, виокремленні напрямків у диференціації регулювання заробітної плати, дослідженні вироблених науково-теоретичних підходів стосовно виокремлення критеріїв її диференціації, визначення особливостей оплати праці окремих категорій працівників.

**Виклад основного матеріалу.** На нашу думку, доцільно виокремлювати наступні напрямки у диференціації регулювання заробітної плати:

- галузева або міжгалузева ( в її основі лежать характер та особливості виробництва) диференціація;
- суб'єктна (грунтується на статевих, вікових, кваліфікаційних особливостях працівників) диференціація;
- територіальна диференціація (залежить від місцезнаходження підприємства, установи, організації).

Ведучи мову про галузеву диференціацію необхідно, насамперед, відмітити важливість таких економічних критеріїв як рентабельність та інноваційність. Саме вони дають змогу встановлювати рівень заробітної плати вищий, аніж в інших галузях. Також необхідно відмітити, що в цьому напрямку диференціації головна дистинкція встановлена в оплаті праці працівників бюджетного й не бюджетного секторів економіки.

Суб'єктна диференціація є найбільш розробленою та затребуваною не лише з огляду на досить значну кількість особливостей працівників, котра дає можливість розробити максимально ефективні тарифні сітки, а й через наявність бодай мінімального правового регулювання з боку держави. Постановою Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах» від 11.08.1995 № 648 встановлено, що на підприємствах, в установах, організаціях та військових частинах, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, тарифні ставки і посадові оклади працівників, військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації та Державної кримінально-виконавчої служби, визначені генеральною, галузевими та регіональними угодами як мінімальні гарантії в оплаті праці, а також встановлені за рішенням Кабінету Міністрів України або за його дорученням, підвищуються на 25 відсотків. На такий самий відсоток підлягають підвищенню тарифні ставки та посадові оклади працівників, які постійно працюють у філіях, представництвах, відділеннях та інших відокремлених підрозділах, котрі знаходяться в населених пунктах, що мають статус гірських [2]. Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку робіт із шкідливими і важкими та особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, на яких встановлюється підвищений розмір оплати праці робітників підприємств з виробництва літальних апаратів» від 02.04.2009 № 307 встановлено, що підвищення розміру оплати праці робітників, зайнятих на роботах, які визначені у затвердженому цією постановою переліку, здійснюється за результатами атестації робочих місць у відсотках до тарифної ставки (окладу) і передбачається у

колективному договорі з дотриманням мінімальних гарантій згідно з Генеральною та галузевою (регіональною) угодами [3].

Одним з критеріїв суб'єктної диференціації є статевий або гендерний. Головною особливістю тут є недопустимість т.зв. негативної диференціації, сутність котрої полягає у встановленні певних обмежень, вилучень із переліку загальних гарантій. Серед інших критеріїв можна також зазначити віковий та фізіологічний. Загалом, одним із основних засобів суб'єктної диференціації заробітної плати виступає встановлення скороченого робочого часу. Відповідно до законодавства, тривалість такого робочого часу є меншою, ніж при нормальному робочому часі, але оплата здійснюється в повному обсязі. Ст. 51 КЗпП [4] передбачає встановлення скороченого робочого часу для таких категорій працівників як: особи віком від 15 до 16 років (учні віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул), від 16 до 18 років; працівники, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, перелік котрих визначений Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» від 21.02.2001 №163 [5]; учителі; лікарі.

З евристичної точки зору, вдалим видається визначення поняття диференціація заробітної плати, наведене у Методичних рекомендаціях щодо оплати праці працівників малих підприємств (далі – Методичні рекомендації), схвалених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 13 серпня 2004 р. № 186 [6]. У Методичних рекомендаціях, під диференціацією заробітної плати розуміється засіб визначення послідовних коефіцієнтів співвідношення різних рівнів до мінімального рівня розмірів тарифних ставок, посадових окладів та середньої заробітної плати за категоріями працівників (керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, робітники), їх професіями (посадами), групами підприємств (фірм) або галузей.

З точки зору економічної науки, диференціація заробітної плати може бути поділена на галузеву, регіональну та професійну (кваліфікаційну, посадову). До її головних чинників відносяться стан ринку праці (попит і пропозиція на робочу силу); галузеві та регіональні чинники; складність праці, відповідальність; умови праці; цінність посади; рівень кваліфікації (рівень освіти, досвід роботи); індивідуальні характеристики працівників( знання, навички, особистісні якості, мотивація); індивідуальні та колективні результати праці; результати діяльності підприємства тощо [7, с. 17].

Я.В. Сімутіна пропонує в якості об'єктивних чинників, які зумовлюють відмінність у рівнях заробітної плати працівників, виокремлювати наступні: - складність роботи (кваліфікація, відповідність);

- умови праці (шкідливість, важкість, інтенсивність);

- кількість праці (відпрацьований час у межах норми, робота в надурочний або нічний час тощо);

- результати праці (виконання нормованих завдань, норми виробітку, якісних показників) [8, с. 140-141]. Видається доцільним додати до наведеного переліку й такий чинник як трудова функція. З одного боку, він, безумовно, корелює із вищезазначеними, адже включає в себе найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик. З іншого – зміст трудової функції за кожною професією та відповідною кваліфікацією визначається законодавством, і лише в тій частині, що не визначена законодавством – кваліфікаційними характеристиками.

Для більш ґрунтового розкриття предмету дослідження нашої статті варто відзначити, що відповідно до ч. 2 ст. 6 Закону України «Про оплату праці» тарифна система оплати праці є основою формування та диференціації заробітної плати [9]. Таке ж положення міститься і у ч. 2 ст. 96 КЗпП [5]. У Рекомендаціях щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства (далі – Рекомендації), затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44 визначені наступні функції, котрі виконує тарифна система оплати праці: визначення мінімальних гарантованих рівнів оплати праці робітників; забезпечення обґрунтованої диференціації в межах встановлених мінімальних гарантій розмірів оплати праці в залежності від кваліфікації та складності виконуваних робіт; стимулювання підвищення кваліфікації робітників та індивідуальних результатів їх праці [10]. Оскільки тарифна система включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники, видається доцільним вибудовувати диференціацію на основі її складових. Однак застосування простих (механістичних та жорстких) тарифних систем, котрі не враховують психологічні та професійні особливості працівників, їх індивідуальну результативність, якість виконання трудової функції щонайменше зменшують ефективність роботи підприємства, а в подальшому можуть призвести до байдужого ставлення з боку працівників до своєї роботи чи звільнення з власної ініціативи.

У Методичних рекомендаціях пропонується принаймні два засоби диференціації. По-перше, це застосування градації розрядів тарифних сіток із певним співвідношенням тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів у тарифній оплаті праці. По-друге, застосування декількох варіантів зростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду при побудові тарифних сіток щодо міжрозрядної диференціації [6].

На особливу увагу заслуговує також питання оплати праці керівників підприємств, установ, організацій. П. 7. 1. Рекомендацій акцентує увагу на засобах диференціації, що структурно відносяться до додаткової частини заробітної плати. До них належать преміювання як за індивідуальні, так і за колективні результати праці; встановлення надбавок і доплат до посадових окладів. У Методичних рекомендаціях увага, навпаки, приділяється розробленню схем посадових окладів. У тарифній системі оплати праці розробники пропонують застосовувати два варіанти посадових окладів. Перша схема передбачає встановлення абсолютних розмірів посадових окладів у гривнях з диференціацією їх розмірів за відповідними посадами. Але цей варіант має той недолік, що із зміною мінімального посадового окладу необхідно певним чином перераховувати всю схему посадових окладів за штатним розписом підприємства. Другий варіант передбачає схему посадових окладів на основі тарифних коефіцієнтів, диференційованих за посадами керівників [6].

В якості основних параметрів побудови схем посадових окладів керівників пропонується визначати наступні: - розміри мінімального та максимального посадових окладів та їх взаємозв'язок із тарифною системою оплати праці працівників; - горизонтальна диференціація посадових окладів, яка передбачає певний діапазон (мінімум – максимум) посадового окладу для кожної посади; - система вертикальної міжпосадової диференціації посадових окладів за посадами штатного розпису підприємства. Горизонтальна диференціація посадових окладів, що передбачає встановлення їх «вилки» (максимум - мінімум) за кожною посадою, має передбачити різницю не менше як 10 %. Система вертикальної міжпосадової диференціації посадових окладів за посадами штатного розпису залежить, в основному, від співвідношення розмірів максимального посадового окладу керівника

та мінімального посадового окладу нижчої посади в штатному розпису та кількості посад. Під час визначення максимального посадового окладу керівника слід керуватися не тільки економічними міркуваннями, а й соціально-етичними нормами, тобто співвідношення посадового окладу керівника (роботодавця, підприємця) та мінімального посадового окладу працівника має бути в розумних межах. Для міжпосадової диференціації розмірів посадових окладів за відповідними посадами рекомендується поетапна диференціація в такій послідовності: - на першому етапі визначаються максимальні та мінімальні розміри посадових окладів за укрупненими групами посад; - на другому етапі визначаються максимальні та мінімальні розміри посадових окладів за підгрупами посад, які складають укрупнені групи; - на третьому етапі визначаються посадові оклади за конкретними посадами. Окремо регламентується встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності (далі – підприємств). Відповідно до ст. 8 Закону України «Про оплату праці» це є сферою державного регулювання оплати праці [9]. Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» надає керівникам центральних органів виконавчої влади, Голові Ради міністрів Автономної Республіки Крим, керівникам місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, які укладають контракти з керівниками підприємств право встановлювати розміри оплати праці, що включає в себе як основну, так і додаткову заробітну плату [11]. Так, розмір посадового окладу керівника підприємства встановлюється залежно від середньооблікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості у кратності до мінімального розміру тарифної ставки першого розряду робітника основного виробництва, а у разі, коли тарифні ставки робітників не застосовуються, – у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії, визначених у колективному договорі, враховуючи складність управління підприємством, його технічну оснащеність, вартість основних фондів, рівень рентабельності та обсяги виробництва продукції (робіт, послуг). До грошових виплат в межах додаткової частини заробітної плати належать наступні: умови, показники та розміри преміювання. При цьому максимальний розмір премії не може перевищувати розміру посадового окладу керівника підприємства (об'єднання державних підприємств); доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі відповідно 15 і 20 відсотків і за вчене звання старшого наукового співробітника у розмірі 25 відсотків та професора 33 відсотки, якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність. Цей вид доплат провадиться у разі, коли діяльність керівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням; надбавка за інтенсивність праці та особливий характер роботи у розмірі до 50 відсотків посадового окладу; надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови – в розмірі 10 відсотків посадового окладу; винагорода за підсумками роботи за рік та винагорода за вислугу років відповідно до діючого на підприємстві положення; матеріальна допомога для оздоровлення у розмірі середньомісячного заробітку одночасно з наданням щорічної відпустки; матеріальна винагорода за ефективне управління державним майном за рахунок частини чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства (об'єднання державних підприємств), згідно з умовами, затвердженими органом виконавчої влади, до сфери управління якого належить підприємство.

Загалом, необхідно відмітити що більш повним є регулювання умов оплати праці працівників установ та організацій, що фінансується з бюджету. Це є наслідком норм,

що містяться у Законі України «Про оплату праці» (відповідно до ч. 1 ст. 15 ЗУ «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, 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, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами) та важливістю цільового використання коштів бюджетів різних рівнів.

**Висновок.** Диференціація у регулюванні заробітної плати має на меті забезпечувати індивідуалізований та справедливий підхід до оплати праці, враховуючи умови праці та складність виконуваної роботи, стан ринку праці, результати роботи працівника та діяльності підприємства [8, с. 140]. При цьому вона зумовлена як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками, котрі були виокремлено представниками науки трудового права й тією чи іншою мірою враховані законодавцем при врегулюванні даної царини суспільних відносин.

### ЛІТЕРАТУРА:

1. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Монографія / Я.В. Сімутіна. — К: Київський університет права НАН України, 2009. — 176 с.
2. Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 № 648 // [Електронний ресурс.]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/648-95-%D0%BF>
3. Про затвердження переліку робіт із шкідливими і важкими та особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, на яких встановлюється підвищений розмір оплати праці робітників підприємств з виробництва літальних апаратів: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.04.2009 № 307 // [Електронний ресурс.]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/307-2009-%D0%BF>
4. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10. 12. 1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50.
5. Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163 // [Електронний ресурс.]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-%D0%BF>
6. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 № 186. / [Електронний ресурс.]. — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.595.0>.
7. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці: науково-економічний та суспільно-політичний журнал / НДІ праці і зайнятості населення, Мінпраці та НАНУ. — 2009. — № 4. — С. 16-22.
8. Сімутіна Я.В. Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати / Я.В. Сімутіна // Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис. — 2010. — № 3. — С. 139-142.
9. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
10. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.99 № 44 // [Електронний ресурс.]. — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.720.0>.
11. Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 859 // [Електронний ресурс.]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/859-99-%D0%BF>