

## ПОГОДИННА ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 42(3), с. 103–107

*Серед заходів з удосконалення системи оплати праці важливе місце посідає впровадження погодинної оплати праці. Основними напрямками соціальної політики України на 2010–2014 рр. передбачений поступовий перехід на погодинну оплату праці із застосуванням її мінімального розміру.*

Серед основних індикаторів соціоекономіки найважливішими є соціальні (34,21 %) та економічні (34,21%). Вони спрямовані на забезпечення високого рівня соціального та економічного розвитку (13,68 %), гідної і продуктивної праці (11,59 %). Саме тому серед індикаторів ефективного соціоекономічного комплексу вони займають провідне місце, оскільки спрямовані на підвищення мотивації праці, рівня і якості життя працюючого населення [1].

Одним з найважливіших мотиваторів праці певних категорій працівників є її погодинна оплата, тобто система заробітної плати, при якій праця оплачується за твердими годинними тарифними ставками (окладами) згідно з відпрацьованим часом у зазначеному розрахунковому періоді.

Погодинний розмір мінімальної зарплати обчислюється з розміру мінімальної зарплати на місяць та середньомісячної норми тривалості робочого часу.

Мірою праці при погодинній оплаті є відпрацьований час, а не кількість виробленої продукції, як при відрядній оплаті праці. Розмір заробітної плати при погодинній оплаті праці залежить від тривалості відпрацьованого часу, кваліфікації працівника, умов праці, складності роботи.

Найвища погодинна оплата праці в приватному секторі серед держав Європейського Союзу у 2012 р. зафіксована у Швеції. Це

впливає з даних статистичного агентства ФРН. Її середній розмір становить 41,9 євро, що на 3,5 % вище аналогічного показника 2011 р. У промисловому секторі шведські працівники отримували в середньому 43,8 євро за годину. У числі лідерів за погодинною оплатою праці в приватному секторі виявилися також Бельгія (40,4 євро), Данія (39,5 євро), Франція (34,9 євро) і Люксембург (34,4 євро). Німеччина з оплатою 31 євро за годину посіла восьме місце, що на 32 % перевищує середній показник по Європейському Союзу, який становить 23,5 євро. У державах єврозони цей показник вище, ніж по ЄС у цілому – 28,2 євро.

Найнижча погодинна оплата праці була в Болгарії, де службовці в приватному секторі отримували у 2012 р. лише 3,7 євро за годину (+6,4 % до 2011 р.).

У всіх державах єврозони, крім Греції, погодинна оплата у приватному секторі в 2012 р. зросла. У Греції показник скоротився на 6,8 % – до 15,5 євро. ВВП єврозони у IV кварталі минулого року скоротився на 0,6 %, ВВП ЄС – на 0,5 % порівняно з попереднім кварталом [2].

З 1 січня 2010 р. згідно із Законом від 25 червня 2009 р. № 1574-VI “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці”, в Україні запроваджено погодинну оплату праці [3]. На 1 січня 2014 р. погодинна оплата праці в

Україні при мінімальній заробітній платі в 1218 грн при 40-годинному робочому тижні становить 7,3 грн або 0,63 євро, що в 6 разів менше, ніж у Болгарії, і в 70 разів, ніж у Швеції [4].

Постановою Кабінету Міністрів України від 5 травня 2010 р. № 330 “Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі” передбачено, що встановлення погодинної оплати праці не є підставою для скорочення нормальної тривалості робочого часу [6].

Від роботодавців і членів профспілок у державні органи надходять запити щодо роз’яснення порядку реалізації з 1 січня 2010 р. зазначеного закону. Розглянемо новий зміст статей законодавства з урахуванням внесених змін Законом.

Отже, ст. 95 Кзпп України (1-ша частина): “Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці”. Тут законодавець додав тільки слова: “а також”. Відповідні зміни внесені і до ст. 3 Закону України “Про оплату праці”. Цим Законом також передбачалося, що Кабінет Міністрів України у двомісячний строк від дня опублікування цього Закону розробить і затвердить механізм визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному вимірі.

Однак до цього часу це не зроблено, хоча сам Закон був опублікований ще в липні 2009 р. (“Урядовий кур’єр” №135 від 29.07.09). Можливо, з цієї причини Міністерство праці та соціальної політики досі не опублікувало будь-яких коментарів до цього Закону (а вони, як бачимо, необхідні).

Народний депутат України О. Зарубінський, один з авторів цього закону, повідомляє, що його прийняття пов’язане з необхідністю захистити права працівників, яких наймають на умовах погодинної оплати. Імовірно, депутат мав на увазі випадки, коли оплата здійснюється за кожну годину роботи за певною годинною ставкою. Це не належить до погодинної системи оплати праці,

коли оплата праці здійснюється за тарифною ставкою (окладу) працівника, встановленої відповідно до його розряду (кваліфікації).

Справді, питання встановлення годинної ставки непросте, якщо мати на увазі погодинну оплату праці, яку роботодавець повинен забезпечити робітнику за визначеною законодавством годинною ставкою.

Тут важливо враховувати, що ст. 95 Кзпп України, ст. 3 Закону України “Про оплату праці” встановлюється гарантія у вигляді мінімальної заробітної плати (МЗП) за просту, некваліфіковану працю.

Іншими словами, мінімальна заробітна плата — це міра оплати праці некваліфікованого працівника. Як правило, це праця прибиральника, сторожа та інших аналогічних спеціальностей. А як бути з оплатою кваліфікованої праці при введенні мінімальної погодинної зарплати? Наприклад, верстатників, наладчиків, інструментальників, інженерів усіх напрямів і т. ін. Можливо, Кабінет Міністрів України дасть відповідь на це питання у майбутньому своєму документі (про механізм визначення та використання мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі)?

У чинному законодавстві на сьогодні відповідь на це питання є. Вона міститься у ст. 96 Кзпп України, ст. 6 Закону України “Про оплату праці”. Тут відзначається, що основою організації оплати праці є тарифна система, яка використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників — залежно від їх кваліфікації, тобто є основа для формування та диференціації розмірів заробітної плати працівників різних кваліфікаційних груп.

Такий підхід справедливий і не викликає жодних сумнівів, а головне — доведений часом. По суті, це ключове положення чинного законодавства про працю, яке має, як ми переконані, залишатися в дії і у випадку введення погодинної мінімальної заробітної плати. Вважається, що визначення “базової” величини такої годинної мінімальної заробітної плати, яка буде затверджуватися законодавством, повинна обчислюватися з місячної мінімальної заробітної плати, прийнятої законодавством. Отримана ставка може за-

стосовуватися тільки для оплати некваліфікованої праці. Оплату праці кваліфікованих працівників на базі погодинної мінімальної заробітної плати слід здійснювати на основі тарифної системи оплати праці.

Доцільним було б у цьому випадку на рівні Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями встановити мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці працівників різних кваліфікаційних груп у вигляді єдиної тарифної сітки (наприклад, для виробничих галузей), тоді як на рівні галузевих і регіональних угод могли б встановлюватися вже більш конкретні значення таких коефіцієнтів, що враховують специфіку кожної із галузей і регіонів (які діють і до сьогодні). Недотримання ж основних положень, що впливають з застосованої сьогодні тарифної системи, може призвести до її поступового руйнування.

Безумовно, роботодавцям вигідно знизити тарифну ставку кваліфікованому працівнику за час його роботи шляхом встановлення її поза залежності від складності та кваліфікації праці.

Вважається, що годинна мінімальна заробітна плата, встановлена законодавством, могла б бути корисною для її застосування у приватному секторі, наприклад, у домогосподарствах, коли для виконання нескладних робіт тимчасово найняті працівники (це можуть бути окремі види сільгоспробіт, вантажно-розвантажувальні роботи, прибирання приміщень, територій тощо).

Досвід розвинених країн Європи показує, що в реальному секторі економіки, також як і в бюджетній сфері, така норма оплати праці (погодинна мінімальна зарплата) не повинна застосовуватися взагалі. Адже прийняття закону щодо погодинної мінімальної заробітної плати більш ніж імовірно спровокує роботодавців на примушення працівників до переведення їх на умови часткової зайнятості (на базі ст. 56 КзПП України), що вже досить широко застосовується. Люди, боячись

у цей кризовий час втратити роботу, змушені погоджуватись на умови роботодавців. Крім того, не виключається “тиск” роботодавців на оплату праці кваліфікованих робітників шляхом переведення їх на погодинну мінімальну заробітну плату без урахування кваліфікації. Важливо також враховувати, що на сьогодні законодавчого визначення такого поняття, як “погодинна оплата праці”, — немає. Тому немає і підстав говорити про її запровадження, як це робиться у деяких застосованих інформації, тому що у наведеній вище ст. 95 КзПП України йдеться про мінімальну заробітну плату за виконану місячну, а також годинну норму праці, а не про погодинну мінімальну заробітну плату. У цьому зв'язку слід почекати офіційного прийняття Кабінетом Міністрів України відповідного підзаконного нормативного акту, який доцільно було б погодити з профспілками.

Звернімо увагу на деякі приклади, що виходять з ряду законодавчих норм. Так, зі ст. 92 КзПП України випливає, що при погодинній оплаті працівникам встановлюються нормовані завдання. Крім того, для виконання окремих функцій та обсягів робіт встановлюються норми обслуговування або норми чисельності.

У ст. 95 Кзпп України, ст. 3 Закону України “Про оплату праці” мова йде про місячну (годинну) норму праці, а такі норми визначаються при виконанні умов, передбачених ст. 88 КзПП України. У ст. 90 КзПП України йдеться про порядок визначення розцінок при відрядній оплаті праці з обов'язковим використанням при цьому тимчасових норм: норми виробітку (за годину, день), норми часу (в годинах або днях). Основним параметром обчислення зазначених вище нормативів праці є норма тривалості робочого часу, що встановлюється на підприємствах (при п'ятиденному або шестиденному робочому тижні). Контрольною нормою тривалості робочого часу слугує річна норма робочого часу. У 2013 р. вона становила 2004 години. На підприємстві ж встановлюється норма тривалості робочого часу на кожен календарний місяць. Робиться це щорічно. Такі норми використовуються, насамперед, для певної

оцінки діяльності працівника, особливо при використанні погодинної системи оплати праці. Якщо працівник виконав норму праці, наприклад, за місяць (або годину), то йому виплачується його ставка, оклад (згідно зі ст. 95 КзПП України) [6].

Якщо ж працівник виконав норму неповністю, то оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому ним часу. Ці самі норми використовуються кожен раз при обчисленні годинної ставки працівника для визначення оплати праці, зайнятого у святкові та неробочі дні, у нічний і надурочний час, а також у змінному режимі роботи (годинна ставка — мінімальна заробітна плата: місячну норму часу). Цей метод обчислення годинної тарифної ставки працівника будь-якої категорії використовується вже багато десятків років і добре себе виправдав.

Таким чином, у всіх цих випадках обчислена величина годинної ставки у працівників різної кваліфікації природно різна, що не викликає і не викликало жодних сумнівів у фахівців, які займаються оплатою праці. Тоді навіть робляться дії для встановлення законодавством мінімальної заробітної плати при виконанні годинної норми праці? Чиї інтереси захищає законодавство? Спільний представницький орган профспілок України (СПО) не погодив представлений йому проект постанови Кабінету Міністрів України “Про визначення і використання мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі” у зв’язку з тим, що його застосування буде порушувати трудові права працівників.

Тому СПО звернувся до депутатських фракцій парламенту України з пропозицією про виключення норми про погодинну мінімальну заробітну плату із зазначених вище законів (ст. 95 КзПП України, ст. 3 Закону України “Про оплату праці”) [7].

Таким чином, на сьогодні механізму реалізації законодавчої норми про погодинну мінімальну заробітну плату в Україні немає, а тому немає правомірних шляхів його використання в практиці. Крім того, передчасне введення погодинної оплати праці призведе

до зниження рівня заробітної плати, зростання безробіття, падіння продуктивності праці і може завершитися колапсом української індустрії, зокрема її найвитратніших галузей — металургійної та хімічної. Про це сказано в поширеній заяві Національної Конфедерації профспілок України. Зокрема, експерти відзначають, що зараз значна частина зарплати видається в країні у конвертах, і часто неможливо підрахувати реальну працю кожної окремої людини. Тому поки ці дані, хоча б на дев’яносто відсотків, не будуть відповідати істинному стану справ, вводити погодинну оплату безперспективно.



## Література

1. Шконда В. В. Соціоекономіка у людському вимірі: Монографія / В. В. Шконда, А. В. Кальнянов. — Донецьк: Донбас, 2013. — 259 с.
2. Почасовая оплата труда в ЕС выросла // EUROUA.COM. — Новости мира и Украины с европейским ацентом. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.euroua.com/europe/eu/1883-pochasovaya-oplata-truda-v-es-vyroslo>
3. Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці” № 1574-VI від 25.06.2009 р. // Уряд. кур’єр. — № 135. — 2009. — 29 лип.
4. Мінімальна місячна та погодинна заробітна плата в Україні // © 2014 Mojazarplata.com.ua. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/minimum-wage/minimum-zarplata>
5. Постанова Кабінету Міністрів України “Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі” від 5 травня 2010 року № 330 // Збір. Постанов КМУ за 2010 р. — К., 2012. — 45 с.
6. Кодекс законов о труде Украины со всеми изменениями и дополнениями на 3.02.2011 г. // Rekrut.in.ua. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://rekrut.in.ua/index/kzot\\_ukrainy\\_2011g\\_na\\_russkom\\_jazyke/0-111](http://rekrut.in.ua/index/kzot_ukrainy_2011g_na_russkom_jazyke/0-111)
7. Кодекс законів про працю України з коментарями // НПП Юрисконсульт. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://legalexpert.in.ua/komkodeks/kzot.html>

*Проаналізовано розвиток системи погодинної оплати праці в правовому полі України на підприємствах і в організаціях виробничої сфери, для яких основним критерієм ефективності виробництва є вимоги якості продукції при обмеженій її кількості. Здійснено правову оцінку динаміки прийняття нормативно-правових актів в Україні щодо застосування погодинної оплати праці та зазначено проблеми її впровадження. Напрямами розвитку такої системи зобов'язані враховувати реалії ринкової економіки та відповідати інтересам певних верств населення, не зайнятого на постійній основі, такого як: жінки з малолітніми дітьми, молодь, яка суміщає роботу з навчанням, інваліди, немолоді працівники, які мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу.*

*Проанализировано развитие системы почасовой оплаты труда в правовом поле Украины на предприятиях и в организациях производственной сферы, для которых основным критерием эффективности производства являются требования качества продукции при ограниченном ее количестве. Проведена правовая оценка динамики принятия нормативно-правовых актов в Украине относительно применения почасовой оплаты труда и указаны проблемы ее внедрения. Направления развития такой системы обязаны учитывать реалии рыночной экономики и отвечать интересам определенных слоев населения, не занятого на постоянной основе, такого как: женщины с малолетними детьми, молодежь, которая совмещает работу с учебой, инвалиды, пожилые работники с ограниченной трудоспособностью и заинтересованностью в работе на условиях неполного рабочего времени.*

*The development of the labour hourly – rated payment system in the legal field of Ukraine at the enterprises and in the organizations of manufacturing industry, for which the main criterion of production efficiency are quality production demands under its limited quantity is analyzed. The legal assessment of the adoption dynamics of regulatory-legal acts in Ukraine regarding the application of the labour hourly – rated payment is conducted. And the problems concerning its implementation are pointed out. The directions of development of such a system have to take into account the realities of the market economy and to meet the interests of certain segments of the population not employed on a permanent basis, such as: women with young children, young people, who combine work with studies, people with disabilities, older workers who have a partial disability and are interested in part-time working.*

Надійшла 6 травня 2014 р.