

В умовах формування соціально – економічних і політичних процесів, розвитку ринкових відносин, утворення сучасного ринку праці, різноманіття різних форм власності, відбуваються докорінні зміни у визначенні поняття і сутності заробітної плати, вдосконалення правової бази цього інституту права.

Процес реформування оплати праці в Україні почався з прийняття у 1991р. Закону «Про підприємства в Україні». Підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, її форми, системи і розміри згідно із законодавством. У 1992 році вийшов декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці». На підставі Рекомендацій Міжнародної організації праці та положень Конвенцій, світового досвіду в 1993 році введено в дію Закон України «Про колективні договори і угоди», а 24 березня 1995 року підготовлено і прийнято основний документ із питань регулювання оплати праці - Закон України «Про оплату праці».

Визначення сутності заробітної плати завжди належало до основних методологічних завдань юридичної та економічної наук. Вчених економістів зазвичай більше цікавить матеріальний зміст оплати праці. Для юристів важливе розкриття в цій сфері прав та обов'язків сторін правовідносин, зокрема – виявлення правової форми оплати праці [1, с.75].

Механізм правового регулювання оплати праці істотно змінився за роки проведення в Україні економічних реформ, зазнали змін традиційні способи її регулювання, відображені правовою наукою. Ця сфера зазнала і зазнає на теперішній час немало проблем: різниця між мінімальним розміром заробітної плати та величиною прожиткового мінімуму, порушення гарантій оплати праці, численні прогалини в законодавстві. Перелічені проблеми упродовж останніх років здебільшого залишалися поза увагою правової науки й досліджувалися переважно вченими - економістами. Активно вивчали проблеми заробітної плати в радянській правовій науці А.Д. Зайкін, С.С. Каринський, Р.І. Кондратьєв, М.М. Король, М.І. Кучма, Р.З.Лівшиць, Ю.П.Орловський, А.Є.Пашерстник, О.І.Процевський та ін.. Питання заробітної плати знайшли своє відображення в сучасних наукових роботах В.М.Божка,

А.М.Колота, І.І.Копайгори, Я.В.Сімутіної. Однак ці роботи розглядали лише окремі питання правового регулювання оплати праці, комплексні наукові дослідження відсутні. Трансформація економіки України на ринкових принципах та підготовка проекту нового Трудового кодексу вимагають вирішення правовою наукою важливого завдання – регулювання заробітної плати за нових економічних реалій сучасного суспільства.

У цьому зв'язку видається важливим визначення самого поняття заробітної плати, адже питання термінології в праві завжди є ключовими. З юридичного погляду заробітну плату можна розглядати в двох аспектах. По-перше, як правовий інститут трудового права, що охоплює систему правових норм, які регулюють порядок виплати, систему та критерії оплати праці тощо. По - друге, заробітну плату можна розглядати як елемент трудових правовідносин. У цьому аспекті, керуючись ст.21 КЗпП України, можна сказати, що заробітна плата є суб'єктивним для роботодавця обов'язком, котрий впливає зі змісту трудового договору, й водночас вона є винагородою, на яку має право претендувати працівник за виконану їм роботу[1, с.75].

Визначення поняття заробітної плати у новому Трудовому кодексі майже таке ж саме, тільки слово «винагорода», тут стає «оплатою» і мова не йде, яка ж саме оплата (у грошовому виразі чи ні) має місце [2, ст.207]. Принципово схожа дефініція міститься і в ст.1 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» 1949р. (ратифікована Україною 30 червня 1961р.). Відповідно до неї 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, котрі надано чи має бути надано [3, с.455]. З наведеного вище виходить, що заробітна плата як юридична категорія характеризується наступними ознаками: по-перше, це винагорода, за виконану роботу; по - друге, вона виплачується переважно у грошовому виразі; по третє,

правосуб'єктністю у правовідносинах із винагорода володіють працівник і власник або уповноважений їм орган.

Але виникає наступне питання: якщо заробітна плата зумовлена виконанням своїх трудових обов'язків, то чи можна її називати винагородою? Поняття «винагорода» за тлумачним словником української мови – це винагорода за які - небудь заслуги, віддяка [4, с.313]. Чи можна назвати віддякою дію принципу відшкодувальності за втрату нервової енергії, вкладання своїх знань, досвіду та навичок? На наш погляд, виплата заробітної плати зумовлена, перш за все, саме дією принципу відшкодувальності, а не винагорода. До речі, «платити», - згідно того ж тлумачного словника, це – відшкодувати вартість одержаного або використаного [4, с.424]. Поняття заробітної плати як винагорода мало початок ще з радянських часів історії нашої держави. Тоді праця розглядалася як перша життєва необхідність кожної людини. В ті часи доречно було говорити про заробітну плату як винагороду. На сьогодні, коли працівники підприємств різної форми власності, в переважній своїй більшості, працюють для того, щоб прогодувати себе та членів своєї сім'ї, а кошти, які вони отримують, не можуть забезпечити ним навіть прожиткового мінімуму, мабуть недоречно говорити про заробітну плату як винагороду. Тому, науковці сьогодення, розробляючи новий Трудовий кодекс, у визначенні поняття заробітної плати застосовують слово «оплата» праці, а не «винагорода», враховуючи реалії теперішнього часу.

Стосовно другої ознаки, то дійсно, заробітна плата працівникам виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь - якій іншій формі забороняється [5, ст.23]. Проте із цього загального правила є два винятки. По - перше, заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України. А по – друге, колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі,

що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць ( до 21 лютого 2006р.- до 50 відсотків), 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 устанавлюється Кабінетом Міністрів України [5, ст.23]. Виняток із цього правила становить перелік товарів, якими не дозволено виплачувати заробітну плату натурою, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993року №244 [3, с.473].

Щодо третьої ознаки, то розкриваючи поняття заробітної плати як юридичної категорії, законодавець наголошує на праві працівника отримувати та обов'язку власника або уповноваженого їм органу виплатити винагороду за працю [6, ст. 94]. Правосуб'єктність працівника у цих правовідносинах не викликає жодного сумніву, а участь власника або уповноваженого органу в сучасних трудових відносинах змушує замислитись і поміркувати. У цьому питанні вітчизняне законодавство має багато точок зору: деякі вчені переконані в тому, що саме власник або уповноважений ним орган є суб'єктами правовідносин із заробітної плати, точка зору інших вважає, що трудові відносини у працівника виникають з власником засобів виробництва або створюваним ним підприємством або фізичною особою, інші, що відносини виникають з юридичною особою і її відокремленими підрозділами. Виникає питання: за допомогою чого працює механізм інституту заробітної плати? Що є провідною ідеєю, направленням вірного напрямку цього інституту? Відповідь вважається очевидною: це функції правового регулювання заробітної плати. Спробуємо розібратися у визначенні поняття «функції» права взагалі.

Функції - це основні напрямки правового впливу, які виражають роль права в упорядкуванні суспільних відносин. За допомогою поняття функцій права можна познати призначення права у суспільстві, його динаміку, дію [7, с.95-96].

Основна функція заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізаційну, регулювальну, соціальну.

Відтворювальна функція, або відновлювальна полягає у забезпеченні працівників та членів їх сім'ї необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму. Рівень заробітної плати багато в чому зумовлює купівельну здатність працівників. Нині політика щодо грошових доходів населення, у структурі яких найбільш питому вагу становить оплата праці, є одним із найважливіших напрямків соціально - економічної політики держави і має охоплювати всі верстви населення, сприяти зростанню реальних доходів працюючого та непрацюючого населення.

Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника в покращенні результатів своєї діяльності. Реалізація цієї функції забезпечується розробкою на підприємстві ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством та ін.

Оптимізаційна функція забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Призначення цієї функції на рівні держави полягає в зв'язку платоспроможного попиту та товарної пропозиції, а на рівні підприємства – в забезпеченні ефективності виробництва на засадах випереджаючого зростання продуктивності праці над зростанням заробітної

плати. Реалізація цієї функції здійснюється запровадженням заходів, які забезпечують підвищення заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції.

Регулювальна функція вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою.

Соціальна функція покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь - якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірною регулювання заробітної плати. Вплив заробітної плати на якість робочої сили здійснюється не тільки безпосередньо, заробітна плати має великий і опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів. Адже саме від заробітної плати здійснюються відрахування – страхові внески до різних соціальних фондів, формуються податки. Таким чином, заробітна плата багато в чому зумовлює рівень охорони здоров'я соціального забезпечення, освіти, підготовки кадрів.

Що стосується структури заробітної плати, то вона складається із основної заробітної плати, додаткової заробітної плати і інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Структура заробітної плати схожа на структуру фонду оплати праці, який застосовується для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників. Основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці містить Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004р.№5. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці ( норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагороди 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 провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [5, ст.2]. У питанні додаткової заробітної плати і інших заохочувальних і компенсаційних виплат у проекті нового Трудового кодексу є зміни щодо зменшення кола варіантів і привидів до сплати. Нормотворці вирішили виключити «винагороду за працю понад установлені норми», «за трудові успіхи», «винахідливість», «за особливі умови праці», а також «за підсумками роботи за рік». З'явився рядок «винагорода за вислугу років» і залишилось, трохи видозмінене формулювання «інші заохочувальні виплати». На наш погляд, у цій частині статті не треба було запроваджувати такі зміни стосовно викреслення перелічених формулювань. Працівник заслуговує на додаткову плату у разі своєї сумлінної праці в різних формах.

Закон України „Про оплату праці” визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами у сфері державного і договірної регулювання оплати праці.

В результаті всього вищевикладеного щодо поняття , функцій, структури та засад правового регулювання заробітної плати, можна зробити такі висновки: по-перше, термін «заробітна плата» якнайбільше відповідає принципу відшкодувальності, що діє в трудовому законодавстві. Тому, створюючи чинне законодавство, науковці, які розробили проект нового Трудового кодексу, віддали перевагу терміну не «винагорода», а «оплата», що на наш погляд ,

враховує реалії теперішнього часу; по-друге, торкаючись питання функцій заробітної плати, які є її призначенням, складовою практичної діяльності головних суб'єктів соціально – трудових відносин - найманих працівників і роботодавців, бажалося б, щоб у новому Трудовому кодексі більш детально і докладно були розтлумачені її основні функції, із застосуванням конкретних статей по їх напрямкам; в – третє, торкаючись тлумачення структури заробітної плати, науковці, які розробили проект нового Трудового кодексу даремно викреслили достатньо широкий перелік заохочень для працівників. На наш погляд, цю частину тексту треба ще уважно переглянути і залишити перелік різноманітних заохочень; в – четверте, на відміну від діючого трудового кодексу, де питання державного та локального регулювання заробітної плати розкидані по всьому кодексу, у проекті нового Трудового кодексу конкретно визначено, що відноситься до сфери державного регулювання заробітної плати, а що – до сфери локального регулювання заробітної плати. В цьому, на наш погляд, перевага проекту нового Трудового кодексу.

Тому, враховуючи все вищезазначене, можна з впевненістю сказати, що проект нового Трудового кодексу набагато більше відповідає реаліям сучасності і тому, його найскоріше введення в дію, є первинною задачею держави.