

Гудзевич Віталія Вадимівна
студентка 5 курсу історичного факультету
Житомирський державний університет ім. Івана Франка
(науковий керівник: к. ю. н., доц. **О.П. Рудницька**)

Правове регулювання оплати праці в Україні

Оплата праці – чи не найважливіша категорія у системі умов праці. У ній, як ні в якій іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прорахунки. З'ясування поняття оплати праці, її сутності, джерел та функцій завжди перебувало у центрі уваги як економістів, так і правників, адже вона є економічною і юридичною категоріями одночасно. Загалом оплата праці може бути визначена як винагорода, що виплачується працівнику за використання його праці. Однак економістів більше цікавить матеріальний зміст оплати праці. Для юристів важливим є розкриття у цій категорії конкретних прав і обов'язків учасників правовідносин, тобто виявлення правової форми оплати праці. Проте поняття оплати праці як економічної і правової категорії характеризують різні сторони одного і того ж складного суспільного явища.

З позицій роботодавця оплата праці є платою за робочу силу і складає одну із основних статей витрат у собівартості товарів та послуг, що надаються.

Для працівника оплата праці - це основна частина його особистого доходу, засіб відтворення робочої сили і поліпшення рівня благополуччя самого працівника та його сім'ї. Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата - це сума грошей, отриманих за встановлений період часу (переважно за місяць). Реальна заробітна плата - це кількість товарів та послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату, або як її ще називають «купівельна спроможність» номінальної заробітної плати. Реальна заробітна плата залежить від розміру номінальної заробітної плати і цін на товари та послуги, що надаються.

На відміну від економічної категорії правове поняття оплати праці є складовою частиною змісту трудових правовідносин. Оплата праці є однією з найважливіших категорій в системі умов праці.[13;с.156] Відповідно до Конституції України (ст.43) «кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.»[1]

Правове визначення оплати праці подається у ст. 1 Конвенції МОП від 01.07.1949 № 95 «Про охорону заробітної плати». Тут «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.»[4]

За вітчизняним законодавством (ст. 1 Закону України від 24.03.1995 «Про оплату праці») «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.»[3] Ст.94 КЗпП додає важливе доповнення до цього визначення, згідно з яким зарплата «максимальним розміром не обмежується».[2]

Згідно зі ст.6 Закону України від 24.03.1995 «Про оплату праці» (ст.96 КЗпП України) основою організації оплати праці є тарифна система, яка дістала свою назву від слова «тариф», під яким треба розуміти початковий розмір оплати праці певного виду, характеру, кваліфікації. При цьому тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.»[7;с. 371]

Структура заробітної плати визначена в ст.2 Закону України від 24.03.1995 «Про оплату праці» і складається з трьох частин: основна заробітна плата, додаткова та інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці. Тарифна система являє собою сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати робітників і службовців. Тарифна система використовується для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, важкості, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів. З допомогою тарифної системи встановлюються співвідношення між низько і високооплачуваними категоріями трудящих.

Основними елементами тарифної системи є такі: тарифні ставки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифні ставки (погодинні, денні, місячні) виражають розмір оплати праці на різних видах робіт за одиницю часу (година, день, місяць) залежно від кваліфікаційного розряду працівника. Тарифна сітка - шкала (схема), за допомогою якої визначаються співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи та їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплата праці за складнішу роботу. Схема посадових окладів – це перелік посад та відповідних ним посадових окладів, які здебільшого визначаються у вигляді верхньої та нижньої межі посадового окладу за кожною посадою. Тарифно-кваліфікаційні довідники (ТКД) являють собою систематизовані переліки робіт і професій, що використовуються на виробництві.

У декреті КМУ від 31 грудня 1992 «Про оплату праці» визначається, що при тарифній системі діють дві форми оплати праці працівників - відрядна і почасова. Почасова система може мати три підвиди: погодинна, поденна, помісячна - праця оплачується за фактично відпрацьований час. Відрядна система також має декілька різновидів: пряма відрядна, непряма відрядна і відрядно-прогресивна. Тарифна система є основою державного регулювання заробітної плати. За її допомогою встановлюється можливість оцінити працю кожного працівника, співставити, порівняти конкретні види праці та встановити пропорції в їх оплаті.»[5]

«Порядок та умови застосування тарифної системи оплати праці на підприємствах регулюються ст. 6 Закону України від 24.03.1995 “Про оплату праці”, статтями 96–98 Кодексу законів про працю України, генеральною, галузевими (регіональними) угодами та колективним договором підприємства, установи, організації.

Головними функціями тарифної системи оплати праці є: визначення мінімального гарантованого рівня оплати праці робітників; забезпечення обґрунтованої диференціації в межах встановлених мінімальних гарантій розмірів

оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт; стимулювання підвищення кваліфікації робітників та індивідуальних результатів їх праці. Варто також сказати, що деякі вчені називають тарифну систему об'єднувальною, невід'ємною основою обох (погодинної і відрядної) систем оплати праці.»[7;с. 372]

Для того, щоб покращити тарифну систему праці необхідно:

- реформувати трудове законодавство з питань соціально –трудових відносин і оплати праці;
- відновити купівельну спроможність заробітної плати на основі підвищення рівня реальної заробітної плати;
- вдосконалити механізм державного регулювання оплати праці та соціального забезпечення, який ґрунтувався б на сучасній концепції гідної праці, новітніх теоретико-методологічних розробках та враховував би перспективи соціально - економічного розвитку суспільства;
- підвищити роль тарифної системи як стимулюючої та регулюючої основи до високопродуктивної праці;
- вдосконалити методологію формування та оптимізувати склад споживчого кошика з урахуванням сучасних потреб людини.

Список використаної літератури та джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР станом на 04.02.2011р.//Офіційний сайт Верховної Ради України//[Електронний ресурс] /Режим доступу–www.rada.gov.ua.
2. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами і допов. станом на 30 серп.2011р.
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.//[Електроннийресурс]/Режим доступу–http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z950108.html
4. 7. Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» //[Електронний ресурс] /Режим доступу– http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_146
5. Прокопенко В.І Трудове право//[Електронний ресурс] /Режим доступу– <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/691/71/>
6. . Макконнел К. Р., Брю С. Л. Економіка./ Макконнел К. Р., Брю С. Л. // – М., 1992. – Т. 2.
7. . Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В. та ін. / Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В. та ін. // – 2004р.-607ст.