

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

БАГРІЙ В.А.

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ**

У статті проаналізовано проблеми правового регулювання додаткової заробітної плати в Україні. Охарактеризовано їх сутність і зміст. Окреслено аспекти розвитку даної сфери.

Ключові слова: проблеми, правове регулювання, додаткова заробітна плата, трудова діяльність, праця, працівник, роботодавець.

В статье проанализированы проблемы правового регулирования дополнительной заработной платы в Украине. Охарактеризованы их сущность и содержание. Определены аспекты развития данной сферы.

Ключевые слова: проблемы, правовое регулирование, дополнительная заработная плата, трудовая деятельность, труд, работник, работодатель.

The article analyzes the problems of legal regulation of additional salary in Ukraine. Characterize their nature and content. Outlined aspects of this field.

Key words: problems, legal regulation, additional wages, labor activity, work, employee, employer.

Вступ. На сучасному етапі розвитку суспільства рівень заробітної плати є протиправно заниженим, оскільки відповідно до статей 43 і 48 Конституції України кожен має право заробляти на життя працюю і кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї [1]. Такий наднизький рівень оплати праці в державі не мотивує працю і робить її неprestижною, призводить до знецінення кваліфікованих професійних кадрів, негативно впливає на державний та місцевий бюджети, робить дефіцитним Пенсійний фонд, гальмує розвиток вітчизняного виробництва через вкрай низький платоспроможний попит населення. До того ж, не лише мінімальна заробітна плата як державна гарантія, а й додаткова зарплата в нашій країні не дозволяють реалізувати конституційні права кожного громадянина на достатній життєвий рівень. Сьогодні основним мотивом трудової діяльності працівників є оплата їх праці – це основний чинник, що сприяє якості та результативності роботи, тому стимулювання праці – актуальна проблема в сучасній Україні. Створення ефективної системи стимулювання працівників сприятиме їх зацікавленості в результатах своєї праці.

Забезпечення стабільного економічного розвитку держави та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язано з проведенням ефективної державної політики у сфері регламентації оплати праці. Заробітна плата є найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу. Відсутність системного підходу щодо ефективних шляхів до вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці унеможливило економічне зростання, стабілізацію й підвищення рівня життя громадян. Цим і зумовлена нагальна потреба належного дослідження проблем та шляхів регулювання додаткової заробітної плати на сучасному етапі реформування трудового законодавства України.

Необхідність виявлення проблем правового регулювання додаткової заробітної плати в Україні вже давно існує і найближчим часом не втрапить своєї актуальності, оскільки вирішення даного питання залежить не стільки від нормотворчої діяльності в цій сфері, скільки від стабільності національної економіки. Однак стабільність економіки України неможлива без належного нормативно-правового забезпечення матеріального заохочення працівників, особливо стосовно можливостей додаткового заробітку за особливі досягнення в праці. Саме вдосконалення умов отримання працівниками додаткової заробітної плати повинно стати стимулюючим фактором для розвитку окремих підприємств та національної економіки в цілому.

Окремі проблемні аспекти правового регулювання додаткової заробітної плати досліджувалися такими вченими, як: В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, О.В. Валецька, В.О. Гордеюк, І.В. Зуб, Ю.Л. Звягільський, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, В.О. Краєвська, А.Р. Мацюк, Н.М. Неумивайченко, А.М. Островерх, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.П. Рудницька, Я.В. Сімутіна, О.Є. Сонін, Б.С. Стричинський, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та інші.

Постановка завдання. Однак системного наукового дослідження проблем та шляхів вдосконалення правового регулювання додаткової заробітної плати в юридичній літературі не проводилося. На сьогодні чітко не висвітлені проблеми методів правового регулювання додаткової заробітної плати, недостатньо зрозумілими є державні механізми регулювання додаткової заробітної плати в сучасних умовах, виникає чимало правових проблем договірного регулювання оплати праці, досить важливим є роль премій як стимулюючого елементу фонду додаткової заробітної плати. Наведені аргументи доводять безсумнівну актуальність дослідження.

Отже, **метою статті** є визначення проблем правового регулювання додаткової заробітної плати та характеристика їх змісту.

Результати дослідження. Держава здатна суттєво впливати на трансформацію економічної системи, створювати необхідні умови для підвищення заробітної плати, доходів і рівня життя в ринкових умовах. Сьогодні потребують змін механізми державного регулювання додаткової заробітної плати. Роль держави в регулюванні системи оплати праці повинна бути дієвою, позитивною, творчою, а трудові відносини – демократичними. Державне регулювання заробітної плати не повинне ототожнюватися з прямим державним впливом і одноосібним впровадженням державою головних економічних регуляторів. Держава в особі органів виконавчої влади має виступати лише як один із соціальних партнерів. Органи виконавчої влади координують дії соціальних партнерів, заохочують до співпраці та дотриманням узгоджених механізмів регулювання додаткової заробітної плати.

Визначення політики держави у сфері оплати праці, розробка теорії додаткової заробітної плати і на цій основі – практична організація додаткової заробітної плати є проблемою досить складною і разом з тим дуже важливою в політичному, економічному та соціальному аспектах. Особливо важливим є з'ясування об'єктивних закономірностей, під впливом яких знаходять конкретне втілення параметри додаткової заробітної плати і тенденції її зростання.

На сьогодні найбільш характерними проблемами правового регулювання додаткової заробітної плати є: 1) захист додаткової заробітної плати від інфляції через механізм індексації; 2) зменшення податкового навантаження на додаткову заробітну плату; 3) відсутність конкретних норм щодо належності премії до складу додаткової заробітної плати; 4) невизнаність умов депреміювання; 5) законодавче відокремлення інших заохочувальних та компенсаційних виплат від структури додаткової заробітної плати.

Унаслідок суттєвих деформацій системи додаткової заробітної плати в Україні працівники все більше віддаляються від своєї природної оцінки – вартості, що може призвести до втрат людського капіталу, звуження внутрішнього ринку та поглиблення кризи соціально-трудової сфери. Негативний вплив на регулювання додаткової заробітної плати справляють нестабільність та недосконалість податкової системи, внесення частих змін у податкове законодавство, що накладає свій слід на трудове право. За останні роки в Україні були випробувані на практиці різні підходи щодо формування податкової політики. Всі вони виявилися не досить ефективними, тому продовжується постійна робота над коригуванням прийнятих законодавчих актів, їх уточненням, пристосуванням до соціально-трудових умов, що постійно змінюються, над формуванням у нашій країні оптимального податкового механізму. Податкове регулювання додаткової заробітної плати має бути побудовано державою так, щоб воно, з одного боку, стримувало надмірно високі доходи, а з другого, – не послаблювало мотивацію до праці. Зниження податкового навантаження без суттєвих втрат для бюджету може досягатися лише за умов збільшення обсягів виробництва товарів та послуг. Причому показники такого збільшення в умовах сучасного економічного розвитку можуть бути не стільки абсолютними, скільки відносними.

Окремі науковці вважають необхідною умовою покращення соціально-економічної ситуації в Україні зменшення податкового навантаження безпосередньо на додаткову заробітну плату [2, с. 7]. Висловлюються пропозиції щодо вдосконалення податкової системи. Все це має вплив і на сферу трудових відносин, де додаткова заробітна плата оцінюється як благо, отримане за особливі досягнення в праці або через вихід за межі звичайної праці.

Актуальною проблемою в Україні залишається захист додаткових заробітних плат від інфляції через механізм індексації. У таких умовах реальна заробітна плата в 2015 р. знизилася, що значно зменшило купівельну спроможність заробітної плати. Зростання інфляції в Україні практично не супроводжується відповідною корекцією додаткової заробітної плати шляхом її індексації, що досить негативно впливає на платоспроможний попит. Значення державного механізму індексації додаткових заробітних плат полягає в тому, що він має стати інструментом гальмування інфляції та збільшення обсягів виробництва, соціальною гарантією у сфері розподілу доходів населення.

Соціальні нормативи є основним елементом нормативного підходу при оцінці потреб населення, своєрідним еталоном, без яких неможливо оцінити існуючий рівень життя і досягнення яких

мають враховуватися під час планування і формування соціальної політики. В умовах ринкових відносин у країні особливо гостро постають проблеми необхідності оптимального регулювання соціальних процесів, коли потрібні термінові заходи щодо утримання від подальшого зниження рівня життя населення. Водночас в умовах ринкових відносин соціальні нормативи мають лише рекомендаційний характер, тобто не є обов'язковими (за винятком випадків, коли вони затверджуються законодавчими актами на рівні країни). Місцева влада може використовувати соціальні нормативи на свій розсуд, надаючи їм директивний характер закріпленням у відповідних документах.

У наш час найважливішими і найбільш значущими є соціальні нормативи доходів і витрат громадян, без яких неможливе формування виваженої державної політики в галузі регулювання доходів населення. При цьому, очевидно, мінімальна заробітна плата стає нормативом лише тоді, коли забезпечує споживання на рівні мінімального споживчого бюджету. Середня ж заробітна плата має забезпечувати споживання на рівні раціонального споживчого бюджету і лише в цьому разі вона, будучи суспільним орієнтиром, стає соціальним нормативом.

На думку багатьох учених, в основі даних розрахунків повинен лежати мінімальний споживчий бюджет – баланс доходів і витрат, що дає змогу визначити вартість життя тих груп населення, які мають мінімальні доходи [3, с. 11; 4, с. 9; 5, с. 47]. Цей бюджет, включаючи окремі науково обґрунтовані норми і нормативи споживання продуктів харчування, основні непродовольчі товари й платні послуги, визначає мінімально необхідний рівень і структуру споживання матеріальних благ та послуг, і, відповідно, розмір доходу, в тому числі заробітної плати. У демократичному суспільстві має бути цілкова ясність і гласність у розрахунках таких важливих для всього населення нормативів, якими є мінімальний споживчий бюджет, додаткова заробітна плата тощо.

Цілком справедливо вважається, що мірою чи масштабом розподілу має бути національний дохід, а точніше – фонд споживання в розрахунку на душу населення [6, с. 14]. Це і є той мінімум заробітної штати, який повинна встановлювати держава і коригувати його розмір зі зміною обсягу національного доходу в цілому, а також частки й обсягу фонду споживання. Плата за необхідну норму праці не повинна бути нижчою від розрахункового середнього доходу на душу населення, інакше зацікавленість у праці зменшуватиметься, що спричинить погіршення трудової дисципліни і ставлення до праці, зниження трудової мотивації, бажання одержати дохід в інших формах поза межами виробництва, плинність кадрів тощо, тобто саме те, що ми тепер маємо у вітчизняній економіці. Одна з основних причин цього – те, що рівень мінімальної заробітної плати не відповідає наведеним умовам.

Оптимальною може бути модель державного регулювання у сфері розподільчих відносин у ринкових умовах, що складатиметься з трьох ланок: законодавства та угод про працю; оптимальної податкової системи; встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів та інфляції. Сутність державного механізму регулювання додаткової заробітної плати визначається як сукупність методів і важелів впливу на оптимізацію форм та систем оплати праці на основі законодавчих актів, тарифної основи, угод, колективно-договірного регулювання з метою гарантування заробітної плати кожному працівнику відповідно до результатів праці і ринкової ціни робочої сили.

Додаткові заохочувальні виплати стимулюють працівників до більш активної і напруженої праці, а законодавче обмеження щодо застосування санкцій матеріального характеру є не менш перспективним способом підвищення винагороди працівника, ніж підвищення розміру додаткової заробітної плати. Так, відповідно до статті 97 КЗпП України підприємствам надано право самостійно встановлювати різні системи преміювання та інші форми матеріального заохочення працівників. Цей вибір умов та показників при затвердженні положень про виплату винагород та премій за підсумками роботи за рік визначаються в колективному договорі за погодженням сторін. У разі невиконання показників та умов не може виникнути право в працівника на додаткові заохочувальні виплати, а у випадку застосування до нього дисциплінарного стягнення працівнику може бути зменшено або зовсім не виплачено відповідні заохочувальні виплати [7]. Таким чином, відсутність вказівки на грошові відрахування як покарання за порушення трудової дисципліни в ст. 147 КЗпП України не заперечує застосування до працівника санкцій матеріального характеру [7]; до того ж, у ст. 151 КЗпП України передбачено, що впродовж строку дії дисциплінарного стягнення (тобто протягом року з дня його накладення, якщо воно не буде зняте раніше) не застосовують до працівника заходів заохочення [7].

Оскільки розмір додаткових заохочувальних виплат не обмежується законодавством, їх зменшення чи позбавлення може торкатися суттєвих матеріальних інтересів працівників. Стаття 127 КЗпП України не передбачає будь-яких обмежень у випадку вчинення працівником дисциплінарного проступку щодо відрахування із заробітної плати [7], але вбачається, що позбавлення працівника додаткових матеріальних виплат (наприклад, премій), коли формально право на їх одержання вже виникло, є фактично прихованою формою грошового стягнення чи штрафу, тому слід було б передбачити застосування такого виду дисциплінарного стягнення, як штраф. Запропонований варіант дисциплінарної відповідальності був би спрямований на обмеження існуючих грошових відрахувань із заробітної плати працівника. На законодавчому рівні слід установити розміри штрафів та порядок їх застосування для обмеження використання заходів відповідальності на практиці.

Отже, державне регулювання додаткової заробітної плати, обмеження відрахувань із заробітної плати працівника є важливими правовими засобами формування нової трудової мотивації працівника, що відповідатиме і міжнародним нормам. Основним напрямом подальшого дослідження вдосконалення системи оплати праці і регулювання зайнятості в країні має стати державне регулювання в цій сфері сучасними методами відповідно до чинного законодавства України.

Таким чином, додаткова заробітна плата виконує ряд функцій, реалізуючи інтереси працівників і роботодавців: відтворювальну функцію, яка полягає в тому, що заробітна плата виступає основним джерелом коштів на відтворення трудової здатності працівників, вона повинна компенсувати вартість їх трудових послуг та забезпечити нормальну життєдіяльність кожної працюючої людини; стимулюючу функцію, яка передбачає використання заробітної плати для заохочення продуктивної праці. За такої умови рівень заробітної плати повинен залежати від складності виконуваних робіт, кваліфікації та професійного досвіду працівника, його особистого внеску в результати роботи, кількісних та якісних результатів праці кожного працівника.

У науковців в галузі трудового права тривають суперечки щодо віднесення премії як виду грошового заохочення до інституту заробітної плати. Так, Л.Д. Ухова говорить про недоцільність віднесення до заохочень премій у разі ювілейних дат, свят (наприклад, до Нового року, 8 Березня тощо) [8, с. 231]. На думку вченого, правова природа таких премій залежить від ступеня регламентації підстав преміювання локальними актами підприємства. Але на локальному рівні сьогодні такі виплати лише поверхнево регламентуються – роботодавець чітко не визначив конкретні суми та умови для виплати, а також перелік працівників, що можуть претендувати на зазначене грошове заохочення.

Необхідна чітка регламентація преміальних виплат, виплачуваних як захід грошового заохочення, тому пропонуємо на законодавчому рівні, в КЗпП України закріпити такі виплати, результатом чого буде вирішення проблемних питань, пов'язаних із розмежуванням премій, зумовлених системами оплати праці, та премій, ними не обумовлених.

Позбавлення премії проводиться за спеціальними підставами: за повернення продукції внаслідок незадовільної якості; за порушення виробничої дисципліни; появу на роботі в нетверезому стані; прогул; розкрадання на роботі. Відповідно до преміальної системи оплати праці працівник має суб'єктивне право вимагати виплати премії за умови досягнення запланованих показників, а власник зобов'язаний виплатити суму премії.

Слід пам'ятати, що одноразове заохочення може залежати від суб'єктивного волевиявлення власника чи уповноваженого ним органу. Для стимулювання результатів праці та заохочення працівників доцільно було б застосовувати систему «відкладених премій», які можуть виплачуватися і через декілька років залежно від реалізації виробничої продукції на ринку збуту.

Премія – це елемент оплати праці, що в її складі є додатковою й заохочувальною можливою винагородою, яку роботодавець може виплачувати трудовому колективу або окремим працівникам як певну частину в структурі заробітної плати в систематичному або одноразовому порядку за особливі досягнення в праці. Отже, преміювання доцільно розглядати як процес, що організується на підприємстві відповідно до чинних нормативних актів про оплату праці, спрямований на виплату премії окремим працівникам або трудовим колективам.

Крім того, слід наголосити на важливості законодавчого закріплення такого елемента преміальної системи, як депреміювання, що здатний впливати на її ефективність як чинник негативного стимулювання. На відміну від умов і показників преміювання, правове значення яких полягає в тому, що при їх досягненні в працівників виникає право та можливість на отримання премії, депреміювання передбачає визначення підстав для її позбавлення повністю або частково.

Депреміювання відбувається відповідно до локальних нормативно-правових актів, які повинні відповідати вимогам Типових правил внутрішнього трудового розпорядку [9]. Однак у нині чинних Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку таке поняття, як депреміювання, відсутнє, але в пункті 26 розкрито його зміст: незалежно від застосування заходів дисциплінарного чи громадського стягнення робітник чи службовець, який учинив прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин або з'явився на роботі в нетверезому стані, позбавляється виробничої премії повністю або частково. Йому може бути зменшено розмір винагороди за підсумками річної роботи підприємства, організації або зовсім не виплачено винагороду [9]. Підставою для депреміювання не може бути притягнення працівників до адміністративної та кримінальної відповідальності за певні проступки, якщо вони ніяк не пов'язані з трудовими відносинами, й водночас може бути лише такий виробничий недогляд, що здатний вплинути на хід виробництва.

Потребує вдосконалення структура заробітної плати, яка істотно впливає на якість регулювання додаткової заробітної плати. Поділ заробітної плати на три частини, як це визначено Законом України «Про оплату праці» [10], суперечить природі заробітної плати; крім того, наявність великої кількості заохочувальних та компенсаційних виплат деформує її структуру, не сприяє виконанню властивих їй функцій. Останнім часом у структурі знизилася питома вага основної заробітної плати, часто додаткові види оплати перевищують тариф або посадовий оклад, а саме вони мають забезпечувати матері-

альне стимулювання основних виплат. У трудовому законодавстві України слід виділити дворівневу структуру заробітної плати, чітко та прозоро визначити виплати, що відносяться до основної чи додаткової заробітної плати. Необхідно зазначити, що запозичення та перенесення в законодавство України окремих правових норм інших країн, у тому числі в аспекті визначення структури заробітної виплат, неможливе без урахування національних особливостей, стану економіки та правового розвитку.

Неможливість отримання для забезпечення достатнього життєвого рівня відповідних доходів – негативний наслідок для конкурентоспроможності країни, який стимулює погіршення якості людського потенціалу країни в якості міграційного відпливу робочої сили за межі країни [11, с. 5]. Відсутність належної системи страхування досить обмежує інвестиційні можливості держави. Суттєва тінізація доходів призводить до деформації суспільної системи цінностей, ослаблення стимулів до продуктивної праці, з одного боку, та обмеження обсягів надходження коштів до державного та місцевих бюджетів, – з іншого.

Договірне регулювання додаткової заробітної плати сьогодні передбачає від суб'єктів трудових правовідносин, насамперед, глибоких знань правової культури, а не лише трудового законодавства, усіх можливих варіантів правового розв'язання питань щодо додаткової заробітної плати, встановлення додаткових соціальних гарантій. Нові і часом достатньо складні процеси децентралізації для правової свідомості працівників – це упровадження у сферу трудових відносин договірного регулювання, і зокрема у сферу регулювання додаткової заробітної плати.

Із урахуванням сучасної економічної ситуації доцільно визначити наступні напрями дій держави щодо реформування додаткової заробітної плати та забезпечення зайнятості працездатного населення: 1) стимулювати до підвищення додаткової заробітної плати; 2) поєднати підвищення заробітної плати з посиленням ролі соціального пакета (додаткове пенсійне забезпечення, медичне страхування, часткова компенсація витрат на оплату освіти працівників); 3) забезпечити зростання додаткової заробітної плати, що призводитиме до забезпечення достатнього життєвого рівня населення.

Висновки. Таким чином, у сучасних умовах інститут додаткової заробітної плати потребує невідкладного реформування відповідно до сучасних економічних і соціальних реалій. Вимагають змін методи регулювання додаткової заробітної плати. Потребують вирішення чимало проблем у галузі оплати праці, зокрема таких, як: наявність численних законодавчих прогалин; порушення державних гарантій на оплату праці; дискримінація в оплаті праці (особливо працівників бюджетної сфери). Виникла необхідність послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових актів із питань додаткової заробітної плати у зв'язку із здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції та створення правових та економічних передумов для того, щоб рівень заробітної плати в Україні досяг європейського рівня.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Павловська О. Вплив доходів та заробітної плати на зайнятість населення / О. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 3–9.
3. Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 3–12.
4. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6–13.
5. Холод Н. Світовий досвід застосування мінімальної заробітної плати для регулювання доходів населення / Н. Холод // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 46–51.
6. Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы / С. Лебедева // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 12–23.
7. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
8. Ухова Л.Д. Некоторые аспекты механизма правового стимулирования труда // Международные юридические чтения: материалы науч.-практ. конф. / Л.Д. Ухова. – Омск : Омский юридический институт, 2004. – С. 228–232.
9. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Государственного комитета по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 № 213 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
10. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
11. Рудницька О.П. Правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.П. Рудницька ; Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. – К., 2010. – 19 с.