**Лекція-5. Оплата праці**

**1. Правове визначення поняття оплати праці та її реформа в Україні.**

Правове регулювання оплати праці [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, які пе­ребувають у трудових відносинах з власниками підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання, а також з окремими громадянами на підставі тру­дового договору, здійснюється Законом України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р., Кодексом законів про працю України — главами II, VI, VII, VIII, Законом України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р., Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією робото­давців України та профспілковими об'єднаннями України па 1999 — 2000 роки, а також іншими численними норматив­но-правовими актами, колективними договорами й локаль­ними положеннями конкретних підприємств.

Потрібно підкреслити, що вказані акти регулюють опла­ту праці тільки найманих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, праця яких зумовле­на укладенням трудового договору. До винагороди за працю власників, співвласників, членів господарських товариств, окремих підприємців правовий термін "оплата праці", "заробітна плата" не застосовується, їхньою винагородою за працю є прибуток (дохід), який роз­поділяється між співвласниками на підставі статуту або уста­новчого договору шляхом укладеної угоди.

Правове визначення заробітної плати міститься у ст. 1 Закону України "Про оплату праці". **Заробітна плата** - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов вико­нуваної роботи, професійно-ділових якостей [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, результатів його праці та господарської діяльності підпри­ємства (ст. 1 Закону України "Про оплату праці").

Україна сумно відома тим, що рівень оплати праці українців є один з найнижчих серед країн Європи, і за цим показником нас вже випереджає Молдова та деякі африканські країни…Згідно з даними [Міжнародного валютного фонду](https://lb.ua/economics/2018/10/19/410422_ukraina_mvf_dogovorilis_novoy.html) (МВФ), Україна є [найбіднішою країною в Європі!](https://lb.ua/go.php?url=aHR0cHM6Ly9mb2N1cy51YS9lY29ub21pY3MvNDA5Mjc2LXVrcmFpbmEtc3RhbGEtc2Ftb2otYmVkbm9qLXN0cmFub2otdi1ldnJvcGUtLW12Zi5odG1s)

**Найгострішою соціальною проблемою України є критично великий розрив між високою вартістю життя і низькою оплатою праці!**

Наявність цієї проблеми зумовлена тим, що в Україні з початку незалежності владна «еліта» сповідувала хибну політику дешевої робочої сили та будувала сировину модель економіки, як наслідок знецінення праці, зниження рівня професійності робітників, бідність і масова трудова міграція.

Однією з причин малої частки зарплати в собівартості продукції є низький рівень доданої вартості, створюваної на українських підприємствах. Така проблема є найбільш характерною для експортної продукції хімічної і металургійної галузей, підприємства яких належать одіозним олігархам. Якби Україна експортувала не сировину та полуфабрикати, а товари з глибшим ступенем переробки, більшою була б і частка заробітної плати у собівартості.

Замість модернізації промисловості, інвестування у заміну зношеного та застарілого устаткування вітчизняних підприємств власники-роботодавці примудряються отримувати надприбутки попри високу матеріалоємність та енергоємність виробництва – шляхом скорочення витрат на заробітну плату найманого [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а.

Деякі роботодавці стверджують, що в нас мала зарплата, тому що низька продуктивність праці. Однак не слід забувати, що продуктивність праці на 95% залежить від роботодавця: його здатності ефективно організувати процес виробництва, впровадити сучасні технології, навчити і підвищити кваліфікацію свого [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а.

 Втім, сама держава причетна до ошукування найманих [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, бо в нас податкове навантаження на фонд оплати праці є надмірним.

Ще одна з проблем забезпечення належного рівня оплати праці – інститут мінімальної заробітної плати, який не виконує покладеної на нього функції. відтворення робочої сили та утримання сімей.

Протягом останнього часу в Україні відбувається лише профанація та імітація реформування системи оплати праці.

Уряд Гройсмана відірвав мінімальну заробітню плату від прожиткового мінімуму для працездатних осіб та фактично скасував поняття мінімальної заробітної плати, як оплати за просту некваліфіковану працю, включивши до мінімальної заробітної плати доплати і надбавоки.

Встановлення Урядом розміру мінімального посадового окладу [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а І тарифного розряду ЄТС на рівні затвердженого в законі про державний штучно заниженого прожиткового мінімуму (вдвічі меншого за фактичні показники), призвело до «зрівнялівки» в оплаті [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів бюджетної сфери з 1 по 12 [тарифний розряд](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3673&displayformat=dictionary), знецінення висококваліфікованої праці .

В результаті маємо занижений рівень оплати праці [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів бюджетної сфери, наприклад у ківтні 2018 року середня зарплата в сфері охорони здоров”я становила 65% від середнього рівня по економіці.

На наш погляд, **реформування оплати праці** необхідно розпочати з нової удосконаленої методології визначення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, відновлення адекватної оплати праці в бюджетній сфері, в забезпеченні обґрунтованої міжпосадової, міжкваліфікаційної диференціації в оплаті праці та усунення диспропорцій у розмірах заробітної плати [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів однакової кваліфікації, що виконують роботу рівної цінності,

За розрахунками профспілок і незалежних експертів, [мінімальна заробітна плата](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3643&displayformat=dictionary) вже зараз має становити не менше 7000 гривень – розмір реального прожиткового мінімуму на сьогодні.

Якщо у влади вистачило б бажання і волі закрити чорні офшорні «діри», стимулювати власне виробництво та детінізувати економіку, то вже найближчим часом середня зарплата досягла б 1000 $...

**Підвищення заробітної плати** – потужний стимул для розвитку економіки. Це зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, нові робочі місця. Відтак, завдяки підвищенню зарплати кожного українця з’явиться можливість забезпечити економічне зростання нашої держави!

Для реформування оплати праці в Україні необхідно відмовитися від хибної політики дешевої робочої сили і сировинної моделі. Терміново розпочати запровадження нової моделі економіки, що передбачає інноваційний розвиток, нові технології, зростання продуктивності праці, збільшення доданої вартості української продукції, більш справедливий розподіл доходу між роботодавцями та найманими [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами.

В рамках європейської інтеграції України необхідно забезпечити виконання в повному обсязі положень щодо гідної оплати праці, якості людського життя, скорочення бідності, які передбачені в Угоді про асоціацію з ЄС, в Європейській соціальній Хартії, відповідними конвенціями Міжнародної організації праці.

Для успішної реформи необхідне справжнє соціальне партнерство, конструктивний та дієвий соціальний діалог між об’єднаннями профспілок, роботодавців, органами влади та високий рівень відповідальності за дотримання домовленостей та Угод (з формалізацією на законодавчому рівні. До соціального діалогу бажано запросити представників громадянського суспільства.

**На законодавчому рівні першочергово:**

- внести зміни до законодавства щодо деофшорізації та детінізації економіки України;

-передбачити зменшення навантаження на фонд заробітної плати, впровадження прогресивної шкали податку на доходи фізичних осіб та оподаткування розкоші;

- встановити прожитковий мінімум для працездатних осіб на рівні фактичного його розміру, на основі осучаснених наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, з урахуванням потреб [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а на забезпечення житлом, медичним обслуговуванням, освітою відповідно до ратифікованої Україною Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики та індексу споживчих цін;

- встановити мінімальну заробітню плату не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого згідно з нормами чинного законодавства з урахуванням сімейної складової відповідно до ратифікованої Україною Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, та індексу споживчих цін;

- встановити посадовий оклад [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а I тарифного розряду за Єдиною тарифною сіткою у розміру більшому за мінімальну зарплату;

- внести зміни до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» щодо: підвищення розміру доходу, що підлягає індексації, до двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розрахованих згідно з нормами чинного законодавства з урахуванням положень Конвенції МОП №117; зниження порогу індексації до 101%; обмеження максимальної суми доходів, до якої застосовуватиметься механізм індексації грошових доходів.

- встановити суворішу відповідальність за порушення законодавства про оплату праці, зокрема за несвоєчасну виплату заробітної плати з виплатою пені за кожен день затримки, за будь-які форми дискримінації в оплаті праці за гендерною та іншими ознаками

**2. Структура та функції заробітної плати**

Структурно заробітна плата складається з трьох частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, а також інші [заохочувальні та компенсаційні виплати](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3637&displayformat=dictionary). Відпо­відно на підприємстві встановлюються фонди оплати праці.

**Основна заробітна плата** складається з винагороди за виконану роботу в межах встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, нормовані завдання, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок — для робітників і посадових окладів для службовців. Крім вказаних видів заробітку, до фонду основної заробітної плати включаються також суми процентних або комісійних нарахувань залежно від обсягу прибутків, отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), в тих випадках, коли вони є основною заробітною платою; суми авторського гонорару [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ам мистецтва, редакцій газет, журналів, телеграфного агентства, видавництва, радіо, телебачення й інших підприємств і оплата їх праці, яка здійснюється за ставками (розцінками) авторської винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

**Додаткова заробітна плата** - це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. До фонду додаткової заробітної плати входять доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Наприклад, надбавки за кваліфікаційну майстерність, за знання іноземної мови, за класність водіям, бригадирам за керівництво бригадою, персональні надбавки за роботу в шкідливих умовах праці;  премії за виконання і перевиконання виробничих завдань, за виконання акордних завдань у строк, за зменшення простоїв обладнання; винагороди за вислугу років, оплата разових робіт на підприємстві; оплата праці студентів під час проходження практики; оплата за роботу у вихідні й святкові дні; витрати, пов'язані з оплатою житла [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ам підприємства тощо.

**Інші**[**заохочувальні та компенсаційні виплати**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3637&displayformat=dictionary) — це виплати в формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні й інші виплати, які не передбачені актами чинногозаконодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Зокрема, сюди відносяться суми оплати вимушених відпусток з ініціативи роботодавця з частковим збереженням заробітної плати; оплата простою не з вини [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, виплати [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ам, які брали участь у [страйк](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3669&displayformat=dictionary)ах; винагорода за підсумками роботи за рік; винагород за відкриття, винаходи, раціоналізаторські пропозиції; одноразові заохочення, матеріальна допомога; суми соціальних і трудових пільг [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ам - додаткові відпустки, доплати до державних пенсій, оплата за навчання в навчальних закладах дітей [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів підприємства; вартість путівок для лікування і відпочинку або суми компенсацій замість путівок; суми прибутку, направлені на придбання акцій для [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів трудового колективу; кошти, направлені на викуп майна підприємства членами трудового колективу,  за рахунок коштів підприємства тощо

Необхідно відрізняти заробітну плату від винагороди, передбаченої цивільно-правовими договорами:договором підряду, доручення та ін. Заробітна плата представляє собою оплату витрат живої праці у процесі суспільного виробниц­тва, а винагорода за цивільно-правовими договорами — це оплата кінцевих результатів праці. Заробітна плата ділиться на дві частини — основну і додаткову, а винагорода за ци­вільно-правовими договорами не ділиться на частини. Зако­ном України "Про оплату праці" передбачені сфери дер­жавного і договірного регулювання оплати праці, а винаго­рода за цивільно-правовими договорами регулюється їх сто­ронами. Державою встановлюється мінімальний розмір за­робітної плати, а розмір винагороди за цивільно-правовими договорами встановлюється їх сторонами.

Джерелом коштів на оплату праці [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів госпроз­рахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, отримані внаслідок їх господарської діяльності. Для установ  і організацій, які фінансуються з бюджету, — це кошти, що виділяються з відповідних бюджетів, а також частина дохо­ду, отриманого внаслідок господарської діяльності, а також з інших джерел.

Об'єднання громадян оплачують працю найманих праців­ників з коштів, які формуються відповідно до їх статутів.

Оплата праці повинна бути так організована, щоб забез­печити функції, які на неї покладаються, — **відновлюючу** і **стимулюючу**. Відновлююча функція полягає у тому, що розмір заробітної плати тісно пов'язаний з рівнем життя населення, з таким важливим соціальним стандартом, як про­житковий рівень, який характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини. Рівень заробітної плати багато в чому зумовлює купівельну здатність [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів. За інформацією Статистичного Бюро Євро­пейської комісії індекс купівельної здатності в Україні ста­новить 17% від прийнятої європейської норми. За даними Всесвітнього банку, 1/3 громадян України (понад 17 млн чоловік) опинились за межею бідності, а узагальнений рівень їх споживання на 10% нижчий межі фізичного виживання

Фахівці стверджують, що середній рівень доходів з роз­рахунку середньої заробітної плати не дає можливості навіть нормально харчуватися, не говорячи вже про розширене відтворювання робочої сили. Погане харчування негативно впливає на фізіологію організму людини та призводить до незворотних змін у стані здоров'я. Тому необхідним чинником забезпечення економічного прогресу, прискорення економічних реформ є підвищення номінальної зарплати, її платоспроможності, що призведе до реального відтворювання робочої сили — лю­дини — не тільки головної рушійної сили всякої реформи, але, головним чином, цілі будь-якої реформи.