

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

МАРЧЕНКО ЮЛІЯ ІВАНІВНА

УДК 349.232:331.2(447)

**ОПТИМІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ
ЗМІН ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»

**АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук**

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – кандидат юридичних наук, доцент Арсентьєва Олена Сергіївна, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, декан юридичного факультету.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, професор Могілевський Леонід Володимирович, Харківський національний університет внутрішніх справ, проректор, Заслужений юрист України;

– кандидат юридичних наук, доцент Лозовой Сергій Вікторович, Товариство з обмеженою відповідальністю «Інсолар-клімат», юрисконсульт.

Захист відбудеться 24 грудня 2020 р. о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано 20 листопада 2020 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах євроінтеграційних перетворень в Україні, праця залишається основним джерелом доходів для населення, а тому питання оплати праці є важливими для парадигми постіндустріального розвитку всіх економічних систем. Наразі в державі, на жаль, усталилася політика низької заробітної плати, що негативно впливає на зростання продуктивності праці. Відтак оплата праці майже не виконує своєї ключової функції – відтворення затраченої енергії людських ресурсів і мотивації трудівників до продуктивної праці. Занижений рівень заробітної плати порівняно з вартістю споживчого бюджету, необхідного для нормального відтворення робочої сили працівника, є обмежуючим чинником збільшення купівельної спроможності населення країни, а значить, і поступального зростання економіки. У зв'язку із цим, без корекції інституціонального середовища – формальних і неформальних норм, суспільних уявлень про нормальний рівень ринкової ціни за робочу силу – неможливі стабільні трудові відносини працівника й роботодавця, а звідси – й досягнення високих соціально-економічних результатів розвитку держави, що, у свою чергу, відчутно гальмує процес заінтересованості європейських партнерів до українського економічного простору.

Ефективна діяльність сучасних підприємств багато в чому визначається результативністю праці їх співробітників і дієвою системою оплати праці, яка повинна відповідати стратегічним цілям розвитку цих підприємств, створювати достовірну оцінку внеску окремих працівників і підрозділів у цілому в досягнення високих результатів, створювати умови для залучення персоналу до вирішення загальних завдань, формувати лояльність і сприйматися всіма працюючими як справедлива.

Отже, станом на сьогодні в умовах активних законотворчих перспектив трудового законодавства України в аспекті їх євроінтеграції назріли питання розроблення і впровадження в життя ефективних систем оплати праці та їх оптимізації, які мають бути націлені на розв'язання завдань розвитку вітчизняної економіки, забезпечення поєднання економічних і соціальних інтересів і цілей окремих співробітників і керівників підприємств. Це потребує застосування нових підходів організації оплати праці з урахуванням специфіки діяльності підприємств і накопиченого досвіду вітчизняних і зарубіжних компаній, а також науковців у питаннях оплати праці.

Науково-теоретичним підґрунтям цього дослідження послужили праці таких науковців у галузі трудового права, як М. Г. Александров, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, Ю. М. Бурнягіна, Н. Д. Гетьманцева, К. К. Довбиш, В. В. Жернаков, С. С. Каринським, Т. В. Коляда, Р. З. Лівшиць, С.

В. Лозовой, Л. В. Могілевський, О. В. Москаленко, А. Ю. Пашерстник, С. М. Прилипо, О. І. Процевський, С. Л. Рабінович-Захарін, Я. В. Сімутіна, А. М. Слюсар, Л. П. Шумна, О. М. Ярошенко та ін. Ученими розкривалися окремі аспекти оплати праці, але увага сучасним системам оплати праці приділена недостатньо. З урахуванням цього, вітчизняний підхід до формування систем оплати праці явно потребує перегляду.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана в Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля відповідно до наукової тематики кафедри правознавства юридичного факультету «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів» і «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права». Дослідження спрямовано на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. за № 5/2015, і Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 роки, схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р.

Мета й завдання дослідження. Мета наукової роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань визначити шляхи оптимізації оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства, а також сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цього процесу в зазначеній царині.

Для досягнення вказаної мети були поставлені такі завдання:

- охарактеризувати сучасний стан наукового розроблення проблем оптимізації оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства;
- розкрити сучасні підходи до підвищення ефективності оплати праці;
- виокремити шляхи оптимізації основної заробітної плати;
- показати особливості формування оплати праці на підставі її тарифної системи;
- виявити специфіку безтарифних систем оплати праці;
- установити шляхи вдосконалення систем оплати праці та їх правове обґрунтування;
- з'ясувати заходи до підвищення мотиваційної функції додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат;
- спрогнозувати стратегію вдосконалення законодавства в розглядуваній сфері.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у зв'язку з використанням тарифної та інших систем оплати праці.

Предметом дослідження є оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства.

Методи дослідження. Для комплексного розкриття порушеної проблематики, досягнення об'єктивного наукового результату і сформулювання відповідних висновків використано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. За основу наукових пошуків взято діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню процесів оптимізації оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства в їх взаємозв'язку і взаємозумовленості, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 1.1; 1.2). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків при побудові тарифної й безтарифних систем оплати праці (підрозділи 2.1; 2.2). Формально-логічний метод обрано у процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства в питаннях, що стосуються правової регламентації формування основної й додаткової заробітної плати та інших гарантійних і компенсаційних виплат, що допомогло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства про працю, а також здійсненню дослідження судової практики як емпіричної бази для наукових пошуків (підрозділи 3.1; 3.2). Метод компаративістики задіяно з метою аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання тарифної та інших систем оплати праці (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2). У дисертації знайшли відбиття також деякі інші наукові методи.

Основні висновки, положення й результати наукових пошуків ґрунтуються на поглибленому вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, судової практики і юридичної (наукової й навчальної) літератури, що стосується порушених у роботі питань.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині трудового права комплексною теоретико-правовою працею, в якій на підставі детального вивчення доробку вчених у галузі трудового права, системного аналізу національного законодавства про працю проведено дослідження шляхів оптимізації оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства. Зазначене дозволило обґрунтувати низку нових теоретичних положень, підготувати практичні рекомендації і пропозиції з досліджуваних питань, запропонувати авторський погляд на побудову тарифної системи оплати праці й довести можливість застосування безтарифних систем оплати праці в умовах євроінтеграційних змін в економіко-правовій сфері України. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– запропоновано, що тарифна ставка робітника 1-го тарифного розряду не може бути меншою за мінімальну заробітну плату. Мінімальний посадовий оклад також має бути не менше розміру останньої;

– доведено, що міжпосадові співвідношення слід будувати від одиниці, за яку береться показник, не нижчий порівняно з мінімальною зарплатою;

– висловлено позицію, що міжпосадові співвідношення оплати праці слід установлювати на державному рівні, взявши за основу тарифний коефіцієнт 0,02;

– установлено, що диференціація заробітної плати повинна мати місце в межах кожного тарифного розряду і спиратися на тарифні коефіцієнти;

– аргументовано, що в умовах євроінтеграції перспективним може стати імплементація теоретико-прикладних аспектів грейдуння як інноваційного підходу в оплаті праці в управлінську практику високотехнологічних підприємств з урахуванням особливостей їх людського ресурсу і трудових процесів;

– розроблено 9-ти розрядну ЄТС на підставі Класифікатора професій. Кожній професії за цією класифікацією мають відповідати певний тарифний розряд і коефіцієнт.

Удосконалено:

– підхід до формування посадових окладів (тарифних ставок) за розрядами ЄТС, що мають визначатися шляхом помноження окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. Якщо посадовий оклад (тарифна ставка) встановлено у гривнях з копійками, цифри до 0,5 анулюються, від 0,5 і вище – заокруглюються до однієї гривні. Посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) повинні розраховуватися виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду, визначеного у розмірі мінімальної заробітної плати для працездатних осіб на 1 січня календарного року;

– перелік надбавок і доплат, який має бути зафіксований у ЄТС.

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція щодо запровадження безтарифної системи оплати, що повинно супроводжуватися попереднім узгодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (або профспілковим представником), доведенням до відома трудового колективу шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця або ж установлюватися колективним договором. Крім цього, така система оплати праці має містити схеми посадових окладів, критерії їх установлення і зміни, передбачати механізм коригування заробітної плати працівників, а також охоплювати

співвідношення розмірів посадових окладів;

– науковий погляд на те, що жодна з діючих систем оплати праці працівників бюджетної сфери не є повністю ефективною. Існує об’єктивна необхідність удосконалення системи заробітної плати трудівників. Основним завданням держави в цьому напрямку повинно бути стабільне зростання розміру заробітної плати працівників бюджетної сфери з урахуванням інфляції, а також прийняття нормативно-правових актів, які містили б перелік дієвих заходів, спрямованих на покращання матеріального становища працюючих.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання оплати праці;

– у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», при написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт;

– у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації оплати праці відповідно до наданих пропозицій;

– у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями і пропозиціями в діяльності органів державної влади України.

Апробація результатів дослідження. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм трудового законодавства у системі Національної поліції» (м. Кривий Ріг, 20 березня 2020 р.), «Регіональні інноваційні ініціативи: завдання та шляхи вирішення» (м. Харків, 5 червня 2020 р.), «Економіко-правові проблеми розвитку та сприяння господарській діяльності в сучасних умовах» (м. Харків, 25 червня 2020 р.).

Публікації. Ключові теоретичні і практичні положення дисертаційної роботи знайшли відбиття в 8-ми наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, і в тезах до 3-х доповідей і наукових повідомлень на вказаних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 6 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (166 найменувань) і додатку.

Загальний обсяг дисертації становить 179 сторінок. Обсяг основного тексту – 160 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також публікації, в яких були відображені його ключові теоретичні і практичні положення, визначено структуру й обсяг рукопису.

Розділ 1 «Теоретичні аспекти оплати праці працівників у сучасних умовах» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 «*Стратегія й політика оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства*» вивчено процес реформування оплати праці в Україні, що дозволило проаналізувати законодавчі акти в їх взаємозв'язку.

Констатовано, що в Україні практично створено законодавчо-правову базу впорядкування оплати праці згідно з міжнародними трудовими нормами. Водночас механізми її державного й колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацьовують у повному обсязі. До того ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформування грошово-кредитної й податкової системи, явне відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, у створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо.

У сучасних умовах система оплати праці на промислових підприємствах має велике соціально-економічне значення. Для забезпечення її гнучкості доцільно застосовувати відповідний підхід, що полягає в розробленні стратегії формування такої системи, тобто напрямку певних дій, спрямованих на досягнення цілей останньої для забезпечення підприємства персоналом, його збереження й мотивування до праці згідно зі стратегічними завданнями підприємства та його ресурсних можливостей. Правильний вибір стратегії формування системи оплати праці є основою ефективного її функціонування.

У підрозділі 1.2. «*Сучасні підходи до підвищення ефективності оплати праці*» доведено, що удосконалення організації оплати праці на вітчизняних підприємствах, обґрунтування її встановленого розміру – постійно актуальні питання за умов євроінтеграційних процесів в Україні.

Ефективними підходами вдосконалення правової регламентації оплати праці на вітчизняних підприємствах наразі можна вбачати:

1) узгодження процесу формування фонду оплати праці із загальними цілями розвитку підприємства, його корпоративною й кадровою стратегіями;

- 2) оптимізацію структури фонду оплати праці;
- 3) задіяння гнучких форм оплати праці та їх диференціацію залежно від категорії персоналу підприємства;
- 4) забезпечення чіткості, зрозумілості і прозорості механізмів нарахування заробітної плати;
- 5) запровадження ефективного механізму оцінювання характеристик працівників та їх трудового внеску.

Висвітлено досвід оперування найрізноманітнішими системами оплати праці у країнах із розвинутою ринковою економікою, зокрема: (а) у Швеції існує солідарна заробітна плата; (б) в Японії – оплата за стаж; (в) у Німеччині – стимулювання зростання продуктивності; (г) у США – оплата за кваліфікацію; (д) у Великобританії – оплата за індивідуальними контрактами; (е) у Франції – індивідуалізація зарплати; (є) в Італії – виплата індивідуальних і колективних надбавок до галузевої тарифної ставки і надбавки у зв'язку зі зростанням вартості життя. Конкретна спрямованість систем оплати праці на підвищення ефективності виробництва, автором досліджена через призму їх правового регулювання на конкретних вітчизняних підприємствах та в деяких іноземних концернах та корпораціях.

Розділ 2«Система оплати праці: характеристика її основних елементів і напрями вдосконалення» охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «*Формування оплати праці на підставі тарифної системи*» констатується, що наразі в Україні фактично існують 2 паралельні системи оплати праці працівників бюджетної сфери: одна заснована на дії Єдиної тарифної сітки (далі – ЄТС); друга регулюється нормативно-правовими актами, які можна віднести до спеціального законодавства, що регламентує оплату праці окремих категорій працюючих, а саме: державних службовців, суддів, працівників правоохоронних органів, прокурорських працівників та ін.

Аргументовано, що існування безлічі внутрішньогалузевих тарифних сіток на практиці лише ускладнює правозастосування. Якби існувала дійсно Єдина тарифна сітка, яка враховувала б усі професії, їх особливості і специфіку умов праці, не було б потреби для кожної сфери економіки країни розробляти власну тарифну сітку.

Диференціація заробітної плати повинна відігравати головну роль у забезпеченні ефективності матеріального стимулювання працівника. Саме тому критерії такої диференціації мають бути науково обґрунтованими, зокрема ними можуть бути такі, як складність праці і кваліфікаційна характеристика особи. Особливу увагу потрібно приділити проблемі встановлення оптимального діапазону тарифної сітки та дотриманню міжпосадових співвідношень розмірів тарифних ставок.

Відтак автор запропонував розробити ЄТС р на підставі Класифікатора професій (далі – КП), оскільки саме він є тим уніфікованим актом, який

містить перелік професій, що існує в економічному житті України. Кожній указаних професій мають бути присвоєні свій тарифний коефіцієнт і відповідний розряд.

У підрозділі 2.2. «Шляхи вдосконалення систем оплати праці та їх правове обґрунтування» розглянуто безтарифні системи оплати праці. Встановлено, що при безтарифній системі оплати праці присвоєння працюючому певного кваліфікаційного рівня не супроводжується паралельним установленням йому відповідної тарифної ставки або окладу. Останній може бути визначений 2-ма способами, а саме з урахуванням співвідношень в оплаті праці: (а) які фактично склалися в період, що передує безтарифній системі оплати праці, і (б) які впливають з діючих умов оплати праці працівників у період, який передував безтарифній системі. Коефіцієнт кваліфікаційного рівня працюючої особи найбільш повно відображає не присвоєний їй розряд, а отриману нею заробітну плату.

Аргументовано, що основна перевага безтарифних систем оплати праці полягає в оптимальному поєднанні індивідуальної й колективної заінтересованості в покращанні результатів виконуваної роботи. Заробіток кожного трудівника рівною мірою залежить від розміру загального фонду оплати праці, який є результатом спільної роботи колективу.

Установлено, що грейдінгова система оплати праці ґрунтується на тому, що роботодавець оплачує результат роботи співробітника. Однак, беруться до уваги не тільки результати, а й кваліфікація робітника, досвід, трудова дисципліна, іноді навіть поведінка людини та її зовнішній вигляд. Провідна ідея грейдів – утвердження фіксованого окладу працівника, тобто базової частини зарплати залежно від цінності (значущості) посади. З огляду на віднесення посади до того чи іншого грейду визначається соціальний пакет співробітника, а в переважній більшості випадків – і розмір преміальних виплат. Як показує практика, система грейдів, формуючи оклади працюючих, певним чином регламентує систему їх матеріальної винагороди загалом.

Розділ 3 «Модернізація структури заробітної плати працівників» поділяється на 2 підрозділи.

У підрозділі 3.1. «Оптимізація основної заробітної плати» доведено, що тарифна ставка робітника 1-го тарифного розряду не може бути меншою за мінімальну заробітну плату. Мінімальний посадовий оклад теж має бути не меншим розміру мінімальної зарплати. Цим самим буде подолано навантаження на роботодавців щодо виплат доплат до мінімальної заробітної плати та й щодо працівників, такий підхід буде більш виваженим і справедливим. Адже, якщо 1-й тарифний розряд наразі був би встановлений на рівні мінімальної заробітної плати, працівник міг би розраховувати на відповідну доплату (приміром, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення, розширення зони обслуговування,

збільшення навантаження, заміщення тощо) до свого посадового окладу (тарифної ставки). Наразі ж ці виплати поглинаються необхідністю, так би мовити, «дотягувати» посадовий оклад до рівня мінімальної зарплати за рахунок указаних виплат, на які працівник об'єктивно має право. У той же час у зв'язку з нинішнім станом речей сутність останніх, явно нівелюється. Крім цього, більшість тих виплат за рахунок, яких роботодавець змушений це робити, належать до додаткової заробітної плати та інших гарантій і компенсаційних виплат, що взагалі зробило можливим на законодавчому рівні позбавляти працівника належних йому виплат «на додаток» до його основного посадового окладу (тарифної ставки).

У підрозділі 3.2. «Підвищення мотиваційної функції додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат» доведено, що мотивація праці повинна ґрунтуватися виключно на факторах, залежних безпосередньо від працівників, а значить визначальні критерії системи матеріального стимулювання працюючих не повинні бути жорстко пов'язаними з прибутком, адже на практиці від трудівників реально не залежать ані умови збуту, ані умови кредитування

Для працівників заохочення ініціативи і творчості повинно виступати як оплата за заслуги або за особистий внесок, що оцінювався на підставі критеріїв, визначених підприємством самостійно. Матеріальна заінтересованість має вибудовуватися як система інвестування працівників, налаштована на високу ефективність об'єктивних критеріїв оцінювання й зіставлення результатів і затрат праці.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення наукового завдання, яке полягає у визначенні шляхів оптимізації оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства, а також формулюванні висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цього процесу в зазначеній царині. В процесі дослідження було обґрунтовано низку нових теоретичних положень, сформульовано практичні рекомендації і пропозиції з досліджуваних питань, запропоновано авторський погляд на побудову тарифної системи оплати праці й доведено можливість застосування безтарифних систем оплати праці за сучасних умов євроінтеграції в економіко-правовій сфері держави.

1. Прогнозування стратегії й політики оптимізації оплати праці в євроінтеграційних умовах в Україні повинно органічно поєднуватись із загальним процесом ринкового формування національної економіки, насамперед податкової, грошово-кредитної, фінансової й банківської систем, соціальної сфери, а також з подальшим проведенням реформ державних інституцій. Передусім це реформування пов'язано з реалізацією фіскальної і грошово-кредитної політики, що має забезпечити стабільну і

сприятливу кон'юнктуру господарювання в реальному секторі вітчизняної економіки.

2. Наразі в Україні існують 2 паралельні системи оплати праці бюджетників: одна регламентується спеціальними нормативно-правовими актами, які можна віднести до спеціального законодавства, що регулює оплату праці окремих категорій працівників: державних службовців, суддів, працівників правоохоронних органів, прокурорських працівників, працівників закладів охорони здоров'я та ін., друга ж заснована на дії Єдиної тарифної сітки. На практиці існування значного числа внутрішньогалузевих тарифних сіток лише ускладнює правозастосування. Якби існувала дійсно Єдина тарифна сітка, що враховувала б усі професії, їх особливості і специфіку умов праці, не було б потреби для кожної сфери виробництва розробляти власну тарифну сітку. Зараз склалася ситуація, за якої всередині Єдиної тарифної сітки існує дуже багато інших у різних сферах та галузях економіки.

3. Диференціація оплати праці працівників у тих мікроскопічних розмірах, які встановлюються в рамках спеціального законодавства, є просто розпорощенням бюджетних коштів, а тому реального ефекту вона дати не може, не говорячи вже про рівень оплати цих фахівців, який у жодному разі не відповідає критеріям гідної оцінки рівня їх освіти й досвіду. Розмір посадових окладів працівників, на яких ЄТС не поширюється, встановлюється у фіксованому розмірі й безпосередньо не залежить від поточного рівня інфляції, мінімальної заробітної плати та коливання рівня прожиткового мінімуму.

4. Жодна з діючих в Україні систем оплати праці працівників бюджетної сфери не є повністю ефективною. Ось чому існує об'єктивна потреба вдосконалення системи заробітної плати працюючих осіб цієї категорії. Основним завданням держави в цьому напрямку повинно бути прийняття нормативно-правових актів, що мають містити дієві заходи, спрямовані на покращання їх матеріального становища, стабільне зростання розміру заробітної плати цих працівників з урахуванням інфляції. Політика доходів повинна мати на меті шляхом активізації трудових зусиль населення відродити ключові для розвитку країни галузі – науки, системи освіти, державотворення, охорони здоров'я, промисловості високих технологій тощо, тобто тих, які сьогодні служать фундаментом економічного зростання у всьому світі.

5. Чинну тарифну систему слід докорінно змінити, оскільки в деяких питаннях вона позбавлена будь-якої логіки й послідовності, а найгіршим є те, що вона зовсім не спрямована на забезпечення справедливої оплати праці за виконання трудящою людиною тієї чи іншої роботи. Перш за все зовсім незрозумілою є сама структура Схеми тарифних розрядів посад, позаяк у ній спочатку беруться до уваги певні сфери економіки,

всередині яких установлюються діапазони розрядів за ЄТС, зокрема: освіта, наука, охорона здоров'я, соціальний захист населення, театри, концертні організації тощо, а вже далі за основу беруться конкретні підприємства, установи й організації. Такий підхід вбачається хибним, адже, якщо брати за основу напрямки економічної діяльності, під час розробки ЄТС слід було керуватися КВЕД, а якщо розробляти для кожного окремого підприємства, установи чи організації окрему ЄТС, це треба робити на локальному рівні. Проте, на наше переконання, ЄТС має опрацьовуватися виключно на державному рівні. На рівні ж локальному передовсім слід виробити підхід до коригування розмірів посадових окладів, врахувавши при цьому інтенсивність праці, спеціальні звання, нагороди й досягнення працівника та інші його характеристики, які можуть послужити вагомими підставами для нарахування йому виплат, надбавок і доплат.

6. Кваліфікаційні розряди, присвоєні багатьом професіям, часто є нелогічними й необґрунтованими. Приміром, за чинною ЄТС завідувач канцелярії і завідувач господарством мають 5–8 розряд, а ось завідувач (директор) позашкільного навчального закладу – 12–16-й, хоча за Класифікатором професій ці посади належать до однієї групи. То чим же пояснити таку різюча різниця в діапазоні кваліфікаційних розрядів? Інший приклад: у Схемі тарифних розрядів робітничих посад (професій) працівників, що є загальними для всіх бюджетних установ, закладів та організацій (Додаток 4 до ЄТС), дуже складно зрозуміти правильність присвоєння тарифних розрядів. Так, робітникам, які виконують прості некваліфіковані роботи, присвоєно 1–2-й тарифний розряд, у той час як працівникам, виконуючим кваліфіковані (складні) роботи, присвоєно 2–5-й тарифний розряд. То як може бути 2-й розряд проміжним? Адже різні за складністю роботи логічно не можуть мати однаковий розряд. Та ж ситуація і з низькокваліфікованими й висококваліфікованими робітниками, у яких проміжним є 3-й розряд. Такими й подібним спірними і нелогічним упорядкуванням повністю просякнута вся ЄТС.

7. Станом на сьогодні за чинною ЄТС посадові оклади (тарифні ставки, ставки зарплати) встановлюються зараз з урахуванням розміру посадового окладу (тарифної ставки) робітника 1-го тарифного розряду, встановленого в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня календарного року, у 2012 р. вона становить 2102 грн. За таким розрахунком лише працівники, професії яких відповідають за ЄТС 13-му розряду (із 25-ти), мають зарплату на рівні мінімальної. Так, 13-й розряд має тарифний коефіцієнт 2,27, відповідно, посадовий оклад (тарифна ставка) працівника цього розряду становить 4772 грн, тоді як мінімальна заробітна плати на 1 січня 2020 р. дорівнює 4723 грн. Отже, працівники до 12-го розряду не отримують навіть мінімальної заробітної плати за своїми посадовими окладами (тарифними ставками). Кабінетом Міністрів України

на роботодавців покладено обов'язок дотягувати всі ці посадові оклади до рівня мінімальної заробітної плати. У той же час, якби економічно грамотно було підраховано й встановлено на законодавчому рівні розмір 1-го тарифного розряду, такої ситуації в державі не виникло б. Більше того, саме такий стан речей і провокує роботодавців до багатьох порушень, як-то: видачі зарплати у конвертах, ухилення від сплати податків, неоформлення трудівників за трудовим договором тощо. Аналіз ЄТС показав, що 12-й розряд мають чимало керівників, лікарів та інших працівників, які за своїм посадовим окладом (тарифною ставкою) не отримують навіть мінімальної заробітної плати, а тому виправляти цю ситуацію доводиться роботодавцям за свій кошт.

8. Пропонується розробити ЄТС на підставі Класифікатора професій, як уніфікованого правового акта, який містить перелік усіх професій, існуючих в економічному просторі України. За цим Класифікатором кожній з указаних професій має бути присвоєно свій тарифний коефіцієнт і розряд. Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки належить визначати шляхом помноження окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. Якщо посадовий оклад (тарифна ставка) визначені у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, а від 0,5 і вище – закруглюються до однієї гривні.

9. Посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) слід розраховувати виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду, встановленого у розмірі мінімальної заробітної плати для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

10. Потрібно законодавчо закріпити положення, що тарифна ставка робітника 1-го тарифного розряду не повинна бути меншою за мінімальну заробітну плату. Мінімальний посадовий оклад теж має бути не менше розміру мінімальної заробітної плати. Відтак буде подолано навантаження на роботодавців щодо виплат доплат до мінімальної заробітної плати. Що ж стосується працівників, такий підхід видиться більш виваженим і справедливим. Якби 1-й тарифний розряд сьогодні було встановлено на рівні мінімальної заробітної плати, трудівник міг би розраховувати на доплату, приміром, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення, розширення зони обслуговування, збільшення навантаження, заміщення тощо, до свого посадового окладу (тарифної ставки). Зараз же всі ці виплати поглинаються необхідністю, так би мовити, дотягувати посадовий оклад до рівня мінімальної зарплати за рахунок цих виплат, на які працівник об'єктивно має повне право, але у зв'язку з нинішнім станом справ сутність останніх нівелюється. Крім цього, більшість виплат, за рахунок яких роботодавець змушений це робити, належать до додаткової заробітної плати та інших гарантій і компенсаційних виплат, що взагалі зробило можливим на законодавчому

рівні позбавляти працівника належних йому виплат на додаток до його посадового окладу (тарифної ставки).

11. Не менш важливим є дотримання міжпосадових співвідношень розмірів тарифних ставок. Ці співвідношення слід будувати від одиниці, за яку береться показник, не нижчий мінімальної зарплати. Пропонується встановлювати їх на державному рівні, беручи за основу коефіцієнт 0,02. Це дозволить реалізувати справедливий і виважений підхід до встановлення посадових окладів, позаяк кожен тарифний розряд уже сам по собі має диференціацію залежно від складності і престижності професії. Діапазони цих розрядів, як вбачається, мають охоплювати:

- 1-й тарифний розряд – 1 – 1,18;
- 2-й тарифний розряд – 1,6 – 1,2;
- 3-й тарифний розряд – 1,94-1,62;
- 4-й тарифний розряд – 2,06 – 1,96;
- 5-й тарифний розряд – 2,26 – 2,08;
- 6-й тарифний розряд – 2,4 – 2,28;
- 7-й тарифний розряд – 3,18 – 2,42;
- 8-й тарифний розряд – 3,6 – 3,2;
- 9-й тарифний розряд – 3,92 – 3,62.

12. У ЄТС має бути закріплено вичерпний перелік надбавок і доплат, що охоплює: роботу на територіях радіоактивного забруднення; нормативний час пересування в шахті (руднику) – від ствола до місця роботи й назад працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах; науковий ступінь і звання; дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів; допуск до державної таємниці; знання й використання в роботі іноземної мови; виконання особливо важливої роботи в чітко означений строк; почесні і спортивні звання; високі досягнення у праці, в тому числі державним службовцям; класність, яку мають водії (машиністи) транспортних засобів; високу професійну майстерність; керівництво бригадою, відділом, розділом, підрозділом; роботу в нічний і вечірній часи; інтенсивність праці; роботу у важких і шкідливих і в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; суміщення професій (посад).

13. Із наданням самостійності підприємствам у вирішенні проблем із планування й розподілу заробітної плати їм дозволено розробляти більш досконалі системи оплати праці, однією з яких є безтарифна система оплати праці, основне призначення якої – мотивація ефективної праці кожного трудівника й колективу в цілому. Для всіх безтарифних систем характерними є загальні риси: (а) розробляється й затверджується шкала співвідношень в оплаті праці різної складності з мінімально можливою

кількістю рівнів; (б) в рівні умови поставлені робітники і службовці (скасовуються тарифні ставки для робітників і посадові оклади для службовців).

14. Специфіка безтарифних систем оплати праці полягає не в окремому, а комплексному нарахуванні тарифної частини заробітної плати, надбавок, премій і компенсаційних доплат. Спочатку визначається загальна сума заробітної плати, яку заробив трудовий колектив підприємства або структурний підрозділ, потім ця сума розподіляється між членами колективу пропорційно встановленим коефіцієнтам (балам) і часу відпрацьованому кожним працівником. При цій системі оплати праці зарплата працюючої особи є її часткою в колективному фонді оплати праці, що формується залежно від результатів діяльності всього підприємства. Заробіток залежить від розміру фонду оплати праці, кваліфікаційного рівня, що привласнюється кожному трудівникові за результатами його трудової діяльності за попередній період, від коефіцієнта трудової участі й кількості відпрацьованого часу.

15. Грейдингова система оплати праці ґрунтується на тому, що роботодавець оплачує результат роботи співробітника. Однак, при цьому беруться до уваги не тільки результати праці останнього, а й його кваліфікація, досвід, трудова дисципліна, а іноді навіть поведінка людини та її зовнішній вигляд.

16. Грейд використовується для оцінювання ефективності роботи персоналу, для нарахування пільг і привілеїв тим працівникам, чії посади належать до відповідного грейду. Цю систему краще застосовувати у великих компаніях, холдингах, на підприємствах, які займаються як виробництвом продукції, так і інтелектуальною діяльністю, на фірмах, у яких співробітники виконують схожу, але різну за важливістю і значенням роботу. Наведемо далі перелік відмінностей між тарифною системою й системою грейдів.

Тарифна система: (а) усі посади вишиковуються за суворим принципом наростання по вертикалі (від робітника до управління); (б) ієрархічна структура тарифної сітки заснована на мінімальній зарплаті, помноженій на той чи інший коефіцієнт; (в) посади розміщуються за принципом наростання; (г) побудована на основі оцінки професійних знань, навичок і стажу роботи.

Система грейдів: (а) вона впорядковує дисбаланс заробітної плати на підприємстві (б) ця система допомагає управляти фондом оплати праці й робить процес нарахування зарплати гнучким; (в) посади розміщуються виключно за принципом їх важливості для підприємства; (г) структура грейдів побудована тільки на значенні посади, яка вираховується в балах; (д) грейдинг допускає пересічення частин 2-х грейдів, які знаходяться поряд, у результаті чого робітник або майстер нижчого грейда завдяки

своєму професіоналізму може мати більш високий посадовий оклад; (є) передбачає більший обсяг критеріїв, які включають такі показники оцінки посади, як: управління, комунікації, відповідальність, складність роботи, самостійність, ціна помилки та ін.

В умовах євроінтеграції перспективним може стати імплементація теоретико-прикладних аспектів грейдуння як інноваційного підходу в оплаті праці в управлінську практику високотехнологічних підприємств з урахуванням особливостей їх людського ресурсу і трудових процесів. Такі традиційні риси праці у сфері високотехнологічної діяльності, як високий рівень новизни, складність, творчий характер в умовах сьогодення доповнюються новими рисами. Зокрема, динамічність становлення нової економіки в мінливому ринковому середовищі особливо актуалізує здатність діяти в нестандартних ситуаціях, швидко адаптуватися до постійно змінюваних умов діяльності, що є однією з передумов забезпечення конкурентного розвитку високотехнологічних підприємств. Наведені характеристики слугують рамковими орієнтирами для окреслення всього спектра методів, що сприятимуть підвищенню ефективності управління креативним людським ресурсом.

17. Запровадження на підприємствах безтарифної системи оплати праці в будь-якому випадку має супроводжуватися попереднім її узгодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), доведенням до відома трудового колективу шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця або ж устанавлюватися колективним договором. Крім цього, така система оплати праці повинна містити схеми посадових окладів, критерії їх визначення та змін, передбачати механізм коригування заробітної плати працівників, а також охоплювати співвідношення розмірів посадових окладів.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Марченко Ю. І. До питання стратегії та політики оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 2 (23). Том 2. С. 75-79.

2. Марченко Ю. І. Політика оплати праці в зарубіжних країнах. *Соціальне право*. 2019. № 4. С. 123-129.

3. Марченко Ю. І. Конституційне право на оплату праці – одне із найважливіших соціально-економічних прав людини. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. № 1(14). С. 35-40.

4. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2 (31). С. 56-59.

5. Марченко Ю. І. До питання мотиваційної функції оплати праці.

Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки. 2020. № 2. С. 98-102.

6. Марченко Ю. І. Премія як один із видів заохочувальних виплат – питання сьогодення. *Правовий часопис Донбасу.* 2020. № 3 (72). С. 103-109.

7. Марченко Ю. І. Справедливість – провідний принцип інституту оплати праці. *Соціальне право.* 2020. № 1. С. 137-142.

8. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці як шлях до розвитку економіки соціальної держави. *Visegrad journal on human rights.* 2019. № 6\2. Р. 177-81. (Словацька Республіка)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дослідження:

1. Марченко Ю. І. Правове регулювання оплати праці: загальносвітові тенденції. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм трудового законодавства у системі Національної поліції: тези доповідей учасників I Всеукраїнського круглого столу (м. Кривий Ріг, 20 березня 2020 р.)* / за ред. М. М. Клемпарського, Т. В. Колеснік. Кривий Ріг, 2020. С. 127-130.

2. Марченко Ю. І. Мінімальна заробітна плата: питання сьогодення. *Регіональні інноваційні ініціативи: завдання та шляхи вирішення: зб. наук. пр. за матеріалами II круглого столу (м. Харків, 5 червня 2020 р.)* / редкол. Ю. В. Георгієвський, С. В. Глібко. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2020. С. 94-98.

3. Марченко Ю. І. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя громадян. *Економіко-правові проблеми розвитку та сприяння господарській діяльності в сучасних умовах: зб. наук. пр. за матеріалами III круглого столу (м. Харків, 25 червня 2020 р.)* / редкол. М. В. Шульга, С. В. Глібко. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2020. С. 173-177.

АНОТАЦІЯ

Марченко Ю. І. Оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. Харків, 2020.

Доведено, що наразі існує об’єктивна необхідність оптимізації оплати праці. Відтак діючу сьогодні тарифну систему слід докорінно змінити, оскільки вона не спрямована на забезпечення справедливої оплати праці трудівників за виконання тієї чи іншої роботи.

Запропоновано розробити ЄТС на підставі Класифікатора професій,

оскільки він є уніфікованим актом, який уміщує всі професії, існуючі в економічному просторі України.

В умовах євроінтеграції перспективним може стати імплементація теоретико-прикладних аспектів грейдування як інноваційного підходу в оплаті праці в управлінську практику високотехнологічних підприємств з урахуванням особливостей їх людського ресурсу і трудових процесів. Запровадження такої безтарифної системи оплати праці має супроводжуватися попереднім узгодженням цього процесу з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), доведенням до відома трудового колективу шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця або ж устанавлюватися колективним договором. Крім цього, така система оплати праці повинна містити схеми посадових окладів, критерії їх устанавлення і зміни, передбачати механізм коригування заробітної плати працівників, а також охоплювати співвідношення розмірів посадових окладів.

Ключові слова: оплата праці, тарифна система, безтарифні системи оплати праці, посадові оклади, тарифні ставки, тарифна сітка, тарифні коефіцієнти, основна й додаткова заробітна плата, гарантійні й компенсаційні виплати, доплати, надбавки, євроінтеграція.

АННОТАЦИЯ

Марченко Ю. И. Оптимизация оплаты труда в условиях евроинтеграционных изменений трудового законодательства.–
Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины, Харьков, 2020.

Доказано, что в настоящее время существует объективная необходимость оптимизации оплаты труда. Поэтому действующую сегодня тарифную систему следует изменить, поскольку она не направлена на обеспечение справедливой оплаты труда работников за выполнение той или иной работы.

Предложено разработать ЕТС на основании Классификатора профессий, поскольку он является унифицированным актом, вмещает все профессии, существующие в экономическом пространстве Украины.

В условиях евроинтеграции перспективным может стать имплементация теоретико-прикладных аспектов грейдинга как инновационного подхода в оплате труда в управленческую практику высокотехнологических предприятий с учетом особенностей их человеческого ресурса и трудовых процессов. Введение такой бестарифной системы оплаты труда должно сопровождаться предварительным согласованием этого

процесса с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), доведением до сведения трудового коллектива путем издания приказа (распоряжения) работодателя или устанавливаться коллективным договором. Кроме этого, такая система оплаты труда должна содержать схемы должностных окладов, критерии их установления и изменения, предусматривать механизм корректировки заработной платы работников, а также охватывать соотношение размеров должностных окладов.

Ключевые слова: оплата труда, тарифная система, бестарифные системы оплаты труда, должностные оклады, тарифные ставки, тарифная сетка, тарифные коэффициенты, основная и дополнительная заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты, доплаты, надбавки, евроинтеграция.

SUMMARY

Marchenko Yu. I. Wage optimization in labor legislation changes under European integration. – *Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.*

Thesis for the degree of Candidate of Science on specialty 12.00.05 «Labour Law; Law of Social Maintenance». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2020.

Forecasting the wage optimization strategy and policy under European integration in Ukraine should be integrally combined with the general process of national economy market formation, to begin with tax, monetary, financial, banking systems, social sphere, and further reforms of state institutions. First of all, this reformation is related to the fiscal and monetary policy implementation to ensure a stable and favorable economic situation in the real sector of the national economy.

Currently the pay system for workers of this category objectively needs to be improved. The main task of the state in this direction should be a stable increase in public sector employees' wages, taking into consideration inflation, regulation adoption for effective measures to improve the employees' financial situation. By revitalizing the population's labor efforts, the income policy should be aimed at revival of industries important for development of: science, education, State-building, health care, high-tech industry, etc., in other words those industries that today have become the foundation for economic growth around the world.

The current tariff system should be radically changed, as it contains no logic and consistency, and worst of all, it is not aimed at ensuring fair pay for work. The structure of the wage rate scale for positions is unclear yet, since first certain directions of the economy are taken with category ranges set within according to the Unified tariff net, in particular: education, science, health care, social protection, theaters, concert agencies, etc., but then specific enterprises,

institutions, and organizations are taken as a basis.

This approach seems to be incomprehensible, because if the economic activity directions are taken as a basis, it should have been guided by the Ukrainian Industry Classification System KVED during the Unified tariff net development, and if the Unified tariff net is separately developed for each individual enterprise, institution or organization, it should be done at the local level. However, we are convinced that the Unified tariff net should be developed exclusively at the state level, and an approach to salary amount adjustment should be developed at the local level, taking into account labor intensity, special ranks, awards, employee's achievements and other characteristics.

The unified tariff net is proposed to develop on the basis of the Classification of Occupations, as it is a unified act that contains all the professions existing in the economic space of Ukraine. Therefore, each of these professions should be assigned its own tariff coefficient and category (See the Appendix to the Thesis). According to the CO, each profession should correspond to a certain tariff category and coefficient. Salaries (tariff rates) by the Unified tariff net categories should be set by multiplying the 1st tariff category employee's salary (rate) by the appropriate tariff coefficient. If the official salary (tariff rate) is set in hryvnias with kopecks, figures up to 0.5 are discarded, from 0.5 and above - rounded to one hryvnia.

Salaries (tariff rates, wage rates) should be calculated based on the 1st tariff category employee's salary (tariff rate) set in the amount of the minimum wage for able-bodied people as of January 01 of the calendar year.

The 1st tariff category employee's tariff rate is proposed to be not less than the minimum wage. The minimum salary should also be not less than the minimum wage. Therefore, the employers' burden to pay supplements to the minimum wage will be overcome. And this approach seems to be more reasonable and fair for employees as well, because if the 1st tariff category rate is currently set at the minimum wage level, the employee could expect, for example, a surcharge for the duties of a temporarily absent employee, for additional duties, service area extension, higher workload, replacement, etc. over their salary (tariff rate), but now all these payments are 'absorbed' by the need to 'drag' the minimum wage at the expense of these payments, which the employee objectively has the right to, but due to the current state of affairs, the essence of these payments is leveled. Besides, most of the payments, which the employer has to 'drag' the employee's salary (tariff rate) to the minimum wage level, are related to additional wages and other guarantees and compensation payments, which generally at the legislative level deprive the employee of payments due in addition to his official salary (tariff rate). The compliance with inter-position ratios of tariff rates is believed to be important as well. Inter-position ratios should be built from the unit. An indicator higher than the minimum wage is taken as a unit. Inter-position ratios are proposed to set at the state level, based on a coefficient of 0.02.

Therefore, this approach would help implement a fair and balanced approach to the salary determination, as each tariff category has a differentiation depending on the profession complexity or prestige.

Keywords: labor compensation, tariff system, non-tariff wage systems, salaries, tariff rates, wage rate scale, tariff coefficients, basic and additional wages, guarantees and compensation payments, surcharges, allowances, European integration.

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, професор Слюсар А. М.

Підписано до друку 04.11.2020 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 930.

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.