

УДК 331.21

**С.С. ЛУКАШ**, канд. юрид. наук, Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ

## ЦЕНТРАЛІЗОВАНЕ ТА ЛОКАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН В СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*Ключові слова:* регулювання відносин, оплата праці

Вирішення цілої низки соціально-економічних завдань, які стоять перед нашою державою на шляху побудови України як демократичної, соціальної, правової держави, пов'язуються із забезпеченням зростання добробуту населення. Так, Указом Президента України № 969/99 від 07.08.1999 року було схвалено “Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України”, де прямо вказано, що найбільшу питому вагу у структурі грошових доходів населення становить оплата праці, частка якої за останні роки дещо знизилася. Тому стратегічною метою політики щодо грошових доходів населення на державному рівні є досягнення відчутного підвищення рівня життя населення [1]. Відповідно, належна розробка основних моментів, пов'язаних із його вирішенням, була завжди актуальною серед фахівців з трудового права. Зокрема дослідженню тих чи інших питань, пов'язаних із трудовим договором, присвятили свої праці В.С. Венедіктов, В.М. Гончаренко, І.І. Копайгора, М.А. Павловський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, М.М. Пурей, Г.А. Рогалева, Г.В. Рибницький та ряд інших науковців.

Серед багатьох чинників, які сприятимуть вирішенню цього завдання, належне місце повинно відводитися нормативно-правовому регулюванню відносин з оплати праці працівників. І це закономірно обумовлено тим впливом та значенням, яке в сучасному суспільстві відводиться праву, у тому числі, такій його галузі, як трудове право. Бо, скільки би

не йшла мова про необхідність “реформування системи оплати праці”, “підвищення рівня життя населення”, без належного закріплення відповідних положень, що встановлюють форми, засоби, стандарти у в сфері оплати праці працівників, в нормативному вигляді, ці досить актуальні в наш час гасла так і залишаться гаслами. Тому перед трудовим правом стоїть завдання нормативного забезпечення проголошених державою цілей щодо підвищення реальних доходів і стимулювання економічної активності населення, забезпечення соціальних пріоритетів. В цих умовах використання централізованого та локального методів регулювання відносин в сфері оплати праці, має значний потенціал в частині забезпечення реальності поставлених перед державою завдань, а також є одним з основних засобів їх досягнення. Тому метою цієї статті обрано дослідження питання співвідношення централізованого та локального регулювання відносин в сфері оплати праці.

І.І. Копайгора, досліджуючи розвиток законодавства про оплату праці в Україні другої половини ХІХ-ХХ ст., дійшла висновку щодо принципово значущої ролі розвиненого трудового права для становлення національної демократичної державності в Україні, а досконалість нормотворчості у галузі регулювання оплати праці впливає на ефективність соціальної політики [2, с.4]. Вважаємо, що саме тому централізований та локальний методи регулювання праці можуть виступати складовими системи управління відносинами та реалізації національної політики, у тому числі, й в сфері оплати праці. Саме за їх допомогою є можливість сприяти не тільки зростанню розміру заробітної плати, але й більш виважено вирішувати питання її відповідності умовам та складності самого процесу праці. В цьому контексті погодимося із В.С. Венедіктовим, що соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і в майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки і застосування трудового законодавства, це повинно виражатися в законодавчому забезпе-

ченні пріоритету інтересів практично завжди порівняно економічно слабкого працівника перед інтересами практично завжди економічно сильного роботодавця [3, с.9].

Вважаємо, що оптимальне та науково-обґрунтоване поєднання централізованого та локального методу регулювання відносини в сфері оплати праці безпосередньо впливає на: ступінь його нормативно-правового забезпечення; введення системи гарантій цього основного права працівників; сприяє більш диференційованому підходу щодо врахування особливостей трудової діяльності працівника; введення в дію сучасних механізмів управління відносинами в сфері оплати праці; посилення соціальної сутності нашої держави.

Не можна не відмітити, що проблема оплати праці працівників виходить на перший план з огляду на пріоритетність забезпечення прав і свобод людини, яке є головним обов'язком держави (ст.3 Конституції України). Зокрема, серед положень Основного Закону можна навести цілу низку норм, які тим чи іншим чином пов'язуються із закладенням основ врегулювання відносини в сфері оплати праці працівників (ст.ст.43 і 48 Конституції України). А виходячи із положень ст.64 Конституції України, фактично можна вести мову про закріплення на рівні Основного Закону не тільки самого права щодо такого основного джерела доходу як заробітна плата, але й встановлення гарантій відповідного її рівня (не нижче від визначеного законом), який би давав можливість особі досягти достатнього життєвого рівня.

Відмітимо, що враховуючи велике значення у сучасному суспільстві праці як засобу до життя, а також прямо закріплені в Конституції України положення щодо "можливості заробляти собі на життя працею", "права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом", "право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом", то саме ці положення повинні і знаходять свою регламентацію за допомогою централізованого методу регулювання трудових відносин. Так, окрім відповідних положень Конституції

України, це знаходить своє закріплення в Кодексі законів про працю України (глава VII), Бюджетному кодексі України (наприклад, п.11 ч.3 ст.33), Законах України "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди" тощо. На пріоритетне значення саме централізованого регулювання ключових питань в сфері оплати праці вказується в "Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні", яка була затверджена Указом Президента України № 1375/2000 від 25.12.2000 р., де вказано, що об'єктивною необхідністю є посилення державного регулювання оплати праці, у тому числі, завдяки удосконаленню механізму розроблення та встановлення державних соціальних гарантій у сфері оплати праці, де важливе значення для регулювання оплати праці має підвищення розміру мінімальної заробітної плати, що обумовлюється і запровадженням базового державного соціального стандарту - прожиткового мінімуму [4].

Звернемо увагу, що знов-таки централізований метод регулювання праці застосовується для регламентації найбільш важливих і соціально значимих відносин в межах трудового права, а також використовується як засіб встановлення гарантій для працівників. Відносно оплати праці зазначимо, що формування в Україні ринкової економіки, передбачаючи істотні зміни в соціально-економічному устрої нашої держави, не має змінювати її сутність, яка згідно Конституції – є ще й соціальною. Відмічено, що соціальній державі необхідно відрегулювати і постійно зберігати баланс між досягнутим рівнем життя кожної окремої людини, тому держава повинна встановлювати стандарти життя: чим вище стандарт, тим менше співвідношення між багатими та бідними, тим легше врегулювати конфлікти в суспільстві та між людьми [5, с.53-54].

А встановлення стандартів життя та збереження балансу в суспільстві не тільки можна розглядати як виключну прерогативу держави, але й визнавати саме державу єдиним суб'єктом, якому це під силу. Саме тому в

умовах ринкової економіки держава через систему нормативно-правових актів найвищого рівня (централізований метод) закріплює та гарантує певні основоположні права в галузі оплати праці. І це є актуальною проблемою сьогодення, бо як підкреслює В.М. Божко, винагорода за працю у соціальному аспекті повинна забезпечити достатній життєвий рівень працівника та членів його сім'ї, але проведений ним аналіз заробітної плати на основі методик експертів МОП та Світового Банку на предмет забезпечення нею такого рівня, показав, що винагорода за працю переважної більшості громадян України не забезпечує їм навіть прожиткового мінімуму, не кажучи вже про достатній життєвий рівень [6, с.6]. Тому питання належного забезпечення з боку держави проголошених нею положень (ст.ст.43 і 48 Конституції України) потребують свого додаткового вдосконалення.

На наш погляд, основними аспектами державного регулювання в сфері оплати праці повинні стати декілька моментів. Це попри все встановлення та відповідна до реальних умов зміна мінімального розміру заробітної плати, як економічної та соціальної основи цього інституту, що повинно давати можливість будь-якій особі, яка працює, мати мінімально можливі грошові надходження для забезпечення своїх основних потреб, тобто, співставлення мінімального розміру заробітної плати і прожиткового мінімуму. Хоча, якщо звернути увагу на визначення поняття “прожитковий мінімум” (ст.1 Закону України “Про прожитковий мінімум”), то навряд чи його можна співвіднести як рівноцінне із терміном “достатній життєвий рівень” ст.48 Конституції України. Тому положення Закону України “Про оплату праці” про те, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, виглядають дещо сумнівно.

Вважаємо, що коли ми ведемо мову про те, що централізований метод правового регулювання праці застосовується для визначення та закріплення мінімальних прав, свобод працівників в сфері праці, а також їх гарантій, то ті відносини (наприклад, відносини в сфері

оплати праці працівників), які він закріплює, повинні відповідати певним ознакам поняття “мінімальні права” та “юридичні гарантії”. Це пов'язується нами не стільки з використанням законодавцем термінів “мінімальні”, але у більшому ступені із комплексним врахуванням низки положень, які би саме у своєму взаємозв'язку утворювали певний стандарт та слугували дійсно реальною гарантією забезпечення прав особи. Так, ми вважаємо, що положення ст.43 Конституції України логічно пов'язані з відповідними положеннями її ст.48. Відповідно, якщо ми кажемо, що “кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею”, то розуміти це потрібно як можливість заробляти “на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло”. Бо “заробляти собі працею” можна на різне “життя”, навіть жалюгідне. А це аж ні як не вписується в положення ст.ст.1 та 3 Конституції України.

Тобто на цьому прикладі ми можемо виявити таку властивість централізованого методу правового регулювання праці, як його системність, що передбачає необхідність наявності жорстких кореляційних зв'язків між тими положеннями в галузі праці, які закріплюються за допомогою цього методу. Саме у такий спосіб і можна вести мову про можливість досягнення поставлених перед централізованим методом правового регулювання праці завдань, а також виконання ним тієї ролі, яку він займає в межах галузі трудового права. Більш того, такий комплексний підхід до визначення, яким чином та в якому обсязі, за яких умов відбувається централізоване регулювання відносин з праці, відповідатиме соціальній сутності нашої держави, забезпечуючи можливість реального, а не декларативного існування основних прав та свобод людини – найвищої соціальної цінності в державі.

Тому ми і підкреслюємо, що застосування централізованого методу не повинно мати характер декларативного закріплення певних гасел, виключно заради введення термінології

у вітчизняне законодавство. Якщо зараз вже склалися певні соціальні, економічні і політичні умови, що дозволяють вирішити, зокрема, питання приведення рівня оплати праці в Україні до хоча б мінімального рівня, то це повинно бути зроблено. Бо держава взяла на себе обов'язок утвердження і забезпечення прав і свобод людини (ст.3 Конституції України), у тому числі, забезпечуючи реальну реалізацію права особи на те, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі працю на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, включаючи достатнє харчування, одяг, житло.

Звернемо увагу, що у основоположних міжнародно-правових актів право на працю безпосередньо пов'язується з певним ступенем добробуту особи, її рівнем життя, а не обмежується вказівкою, що право на працю дає можливість особі взагалі жити. Так, ст.23 "Загальної декларації прав людини" встановлено, що кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка би забезпечувала людині гідне існування її самої та її сім'ї і яка, в разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. Аналогічні за значенням та змістом положення містяться у ст.ст.6, 7 "Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права", ст.4 Європейської соціальної хартії (переглянута).

Отже ми бачимо, що закріплення за допомогою централізованого методу регулювання праці відносини в сфері оплати праці працівників повинно відбуватися не за окремими позиціями (розмір оплати праці, її своєчасність, встановлення гарантій щодо оплати праці), а повинно носити комплексний характер, перетворюючи вказані гарантії та норми Конституції України та відповідних законів на діючий механізм забезпечення прав та свобод особи. Тому, з метою посилення рівня соціальної захищеності працівників пропонуємо викласти низку норм в іншій редакції, яка би враховувала зв'язок результатів праці та рівень забезпеченості нею достатнього життєвого рівня працюючого.

Так, до ст.43 Конституції України можна викласти в наступній редакції: "Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на гідне життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, що забезпечує достатній життєвий рівень". В свою чергу, частину 3 ст.3 закону України "Про оплату праці" та ч.5 ст.95 КЗпП України доповнити словами: "Мінімальна заробітна плата не може бути встановлена нижче від прожиткового мінімуму на відповідний період".

Але як кінцева мета таких трансформацій відносин в сфері оплати праці працівників, повинна стати можливість для кожної особи отримувати від праці таку винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень (гідний людині) для них самих та їхніх сімей.

Продовжуючи розгляд означеного в назві статті питання, враховуючи необхідність системності та комплексності в регулюванні відносини в сфері оплати праці працівників, треба відмітити, що централізований метод не є виключним засобом регулювання цих відносин. Звісно, він відіграє важливу і достатньо помітну роль щодо розв'язання існуючих проблем в оплаті праці працівників, але лише ним питання впорядкування цих відносин не вичерпується. Це, зокрема знаходить своє обґрунтування в ч.2 ст.94 КЗпП України, яка вказує, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. І врахувати на законодавчому рівні всі фактори, які можуть впливати на визначення розміру оплати праці, не представляється можливим, але, знов таки вкажемо, що встановити певні стандарти та гарантії їх дотримання законодавець просто зобов'язаний.

Що стосується інших методів врегулювання відносин з приводу оплати праці, то більшість науковців вказують на певну систему

методів, які у своєму взаємозв'язку та взаємопроникненні відображають прояв такого явища, як “нормативно-правове регулювання відносини в сфері оплати праці працівників” з позицій філософських категорій “загального-особливого-одиночного”, де загальному відповідає централізоване регулювання, особливому – колективно-договірне, а одиночному – індивідуальне впорядкування трудових відносин на рівні трудового договору (контракту). Зокрема, посилення саме на таке бачення системи методів регулювання відносин з праці, у тому числі, і відносин щодо оплати праці, міститься в роботах І.І. Копайгори, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенко, Г.В. Рибницького [1, с.15; 7, с.11; 8, с.327-328; 9, с.5-8], а також В.М. Божко, який наголошує, що більш ефективні переваги має колективно-договірне регулювання заробітної плати [6, с.8-9]. Наведені точки зору вітчизняних фахівців базуються як на практиці врегулювання відносин в сфері оплати праці працівників, так і на положеннях закону, зокрема ст.5 “Система організації оплати праці” Закону України “Про оплату праці”. Також слід звернути увагу і на саму структуру вказаного закону (назв відповідних розділів) - на наш погляд, вона також відображає наведені вище три рівня регламентації відносини в сфері оплати праці. Так, розділ II має назву “Державне регулювання оплати праці”, розділ III відповідно – “Договірне регулювання оплати праці”, а розділ IV – “Права працівника на оплату праці та їх захист”.

Щодо ситуації з регулюванням відносин з приводу оплати праці, яку можна спостерігати і в розвинених країнах Заходу, то І.Я. Кісельов з цього приводу відмічає, що в умовах ринкової економіки центр ваги в правовій регламентації заробітної плати перебуває в сфері локального регулювання праці, а пряме централізоване визначення заробітної плати (розмір окладів) застосовується в основному для працівників бюджетних галузей. Держава через механізм централізованого регулювання впливає на заробітну плату основної частини трудящих у чотирьох напрямках: уста-

новлення мінімуму заробітної плати; визначення її структури; впровадження певних форм оплати робочої сили; індексація заробітної плати й здійснення мер з метою запобігання її надмірного росту [10, с.188-190].

Як бачимо, в інших державах, де є усталена ринкова економіка, відбувається органічне поєднання обох методів правового регулювання відносин в сфері оплати праці. Хоча ці два методи об'єктивно доповнюються третім – колективно-договірним, що може, в залежності від рівня угоди, санкціонування її державою, характеру сторін договору врегулювати відносини з оплати праці як централізовано (надання з боку держави тому чи іншому договору загально обов'язкової сили), так і локально (колективний договір між роботодавцем та профспілкою на конкретному підприємстві, установі, організації). Колективно-договірний спосіб врегулювання відносин з праці можна розглядати як певний варіант поєднання централізованого і локального методів.

На наш погляд, таке об'єктивно обумовлене використання одночасно і централізованого, і колективно-договірного, і локального методів, де, як відмічалось в літературі, перевага останнім часом і в країнах Західної Європи і в Україні віддається останнім двом, пов'язується із ринковими відносинами з їх вільним ринком і свободою розпорядження власними правами. Але, і це безумовно потрібно зберегти в майбутньому Трудовому кодексі України, тільки при обов'язковому контролі з боку держави за дійсною свободою розпорядження своїми правами, відсутністю зловживань сторонами та встановлення відповідної системи гарантій, у тому числі, і для регулювання відносини в сфері оплати праці. Отже можна вести мову, що при правовому впорядкуванні цих відносин однаково важливими є і централізований, і локальний методи регулювання праці, але при їх взаємному узгодженні за допомогою колективно-договірного методу. Кожний з цих трьох методів виконує притаманну йому функцію та має відповідне значення щодо належного за-

безпечення трудових прав та законних інтересів сторін трудового договору в сфері оплати праці. Саме тому при опрацюванні відповідних норм нового Трудового кодексу України слід дотримуватися розкритого вище, як на нашу думку, найбільш оптимального співвідношення централізованого і локального методів регулювання відносини в сфері оплати праці працівників у вітчизняному трудовому праві.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Указ Президента України “Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України” від 07.08.1999 р., № 969/99 // Офіційний вісник України. –1999. –№ 32. –Ст.1662.
2. Копайгора І.І. Законодавство про оплату праці в Україні другої половини XIX-XX ст. (історико-правове дослідження): Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01 /Харк. нац. ун-т внутр. справ. -Х., 2006. -20 с.
3. Венедіктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-

практичної конференції; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. /За ред. В.С. Венедиктова. -Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. -С.6-14.

4. Указ Президента України “Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні” // Офіційний вісник України. –2000. –№ 52. –Ст.2257.

5. Павловський М.А. Макроекономіка перехідного періоду: Український контекст. –К.: Техніка, 1999. –336 с.

6. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. -К., 2002. -20 с.

7. Трудове право України Навчальний посібник /За ред П.Д. Пилипенка. –К.: Істина, 2005. -208 с.

8. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. -Х.: Фірма «Консум», 1998. -480 с.

9. Рибницький Г.В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /НУВС. –Х., 2005. –19 с.

10. Киселев І.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. -М.: Дело, 1999. -728 с.

*Лукаш С.С. Централізоване та локальне регулювання відносин в сфері оплати праці // Форум права. -2008. -№ 2. –С.333-338 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lssop.pdf>*

Досліджене співвідношення централізованого та локального регулювання відносин в сфері оплати праці. Встановлено, що при правовому впорядкуванні цих відносин однаково важливими є і централізований, і локальний методи регулювання праці.

\*\*\*

*Лукаш С.С. Централизованное и локальное регулирование отношений в сфере оплаты труда*

Исследовано соотношение централизованного и локального регулирования отношений в сфере оплаты труда. Установлено, что при правовом упорядочении этих отношений одинаково важными есть и централизованный, и локальный методы регулирования труда.

\*\*\*

*Lukash S.S. Centralize and local regulations of attitudes in sphere of a payment*

The parity of the centralized and local regulation of attitudes in sphere of a payment is investigated. It is established, that at legal ordering these attitudes equally important there are both centralized and local methods of regulation of work.