

УДК 331.2(477)

О.С. ГАЛЬЧЕНКО, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ПРІОРИТЕТНІ ЗАДАЧІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Ключові слова: пріоритетні задачі, правове регулювання, оплата праці

Сучасний розвиток економіки вже декілька років перебуває в стані стагнації. Це, в свою чергу, негативно впливає на правове регулювання інституту оплати праці. Одним із чинників, який спрямований на подолання небажаних проявів в зазначеній сфері є визначення пріоритетних задач правового регулювання оплати праці. Оплата праці являється однією з найважливіших категорій у системі умов праці, де як ні в якій іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, досягнення і прорахунки. Саме тому, основну увагу даної статті зосереджено на встановленні змісту основних задач правового регулювання оплати праці, які дають можливість встановити і вирішити ті проблеми, які домінують в сучасних умовах у сфері оплати праці, що і є метою роботи.

Розробкою та дослідженням зазначеної проблеми займалися такі вчені, як: В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, І.І. Копайгора, В.С. Венедиктов, Н.С. Гончарова, І.П. Гасвський, Є.В. Сімутіна, Н.С. Гетьманцева, В.Я. Гоц, В.В. Жернакова, А.Д. Зайкіна та ін.

Перш, ніж перейти до розгляду питання щодо задач правового регулювання оплати праці, потрібно розтлумачити, що розуміється під термінами «задача» та «задачі правового регулювання». Задача – це те, що має бути зроблено на тому чи іншому етапі процесу для досягнення його мети [1, с.4]. В свою чергу, задача правового регулювання полягає у відображенні та узгодженні суспільних інтересів, які би сприяли розвитку основних сфер суспільних відносин. Саме це

визначає необхідність перегляду ряду основних теоретичних положень щодо ефективності законодавства. В нових умовах було би некоректно продовжувати визначати ефективність закону лише як співвідношення між результатом дії норми та метою її прийняття. В світлі сучасного розуміння сутності закону ефективність законодавства слід вимірювати його внеском у зміцнення правових засад державного і громадського життя, у формування та розвиток елементів свободи суб'єктів суспільних відносин, в реалізацію прав і свобод громадян. Вирішення згаданих завдань є неможливим без відповідної наукової основи, а тому дослідження наукових засад ефективності правового регулювання стає однією з нагальних проблем теорії держави та права. Адже ефективність будь-якої сфери юридичної діяльності визначається наявністю теоретичних розробок фундаментальних проблем наукового характеру, що не лише забезпечують аналітичні висновки, а і визначають можливості та шляхи розвитку юридичних понять і категорій у перспективі [2, с.2-3].

Відповідно до ст.2 Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні, реформування оплати праці на даному етапі економічного розвитку України здійснюватиметься з метою: а) підвищення платоспроможного попиту населення на товари і послуги як чинника, що сприятиме економічному зростанню виробництва; б) створення ефективних стимулів до праці, підвищення її якості та продуктивності; в) створення умов для реформування соціальної сфери (передусім пенсійного та медичного страхування) як засобу зменшення державних витрат і потенційного джерела інвестицій у реальний сектор.

Згідно з положеннями зазначеної Конвенції, основними завданнями в сфері оплати праці є: 1) визначення заходів, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та формування джерел її дальшого підвищення на державному і регіональному рівнях та на рівні підприємства; 2)

забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати, виходячи з макроекономічної ситуації та фінансово-економічного стану підприємств; 3) удосконалення механізмів державного і колективно-договірного регулювання оплати праці; 4) відновлення функцій заробітної плати з розширеного відтворення робочої сили і поетапне наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці; 5) розроблення додаткових заходів щодо посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати.

Дальше реформування оплати праці повинно органічно поєднуватись із загальним процесом ринкового формування національної економіки, насамперед податкової, грошово-кредитної, фінансової, банківської систем, соціальної сфери, а також з далішим проведенням адміністративної реформи. Передусім це реформування пов'язано з реалізацією фіскальної та грошово-кредитної політики, що має забезпечити стабільну та сприятливу кон'юнктуру господарювання у реальному секторі вітчизняної економіки. Потребують дальшого зниження відсоткові ставки за користування кредитами комерційних банків. Важливою передумовою підвищення заробітної плати має бути залучення інвестицій у розвиток малого та середнього бізнесу для створення нових робочих місць, скорочення безробіття, а також легалізація тіньового сектора економіки. Певною мірою цьому має сприяти запровадження персоналізованого обліку в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [3].

Враховуючи багатолітній досвід в сфері оплати праці, ми вважаємо, що основними задачами правового регулювання оплати праці повинні бути: по-перше - забезпечення суттєвого підвищення рівня оплати праці. Насамперед, це повинно досягатися шляхом індексації заробітної плати у зв'язку із зростанням споживчих цін на товари і послуги. Індиксація покликана повністю або частково відшкодувати підвищення цін на товари і по-

слуги, підтримати купівельну спроможність грошових доходів і заощаджень громадян. Порядок індексації залежить від джерел фінансування організацій. Для бюджетних організацій, тобто що фінансуються з відповідних бюджетів, порядок індексації заробітної плати встановлюється законами та іншими нормативними правовими актами. В інших організаціях (що мають власні джерела фінансування) порядок індексації заробітної плати визначається колективним договором, угодами або локальним нормативним актом організації [4, с.259].

По-друге – вдосконалення організації обліку оплати праці. Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами. Вдосконалення організації обліку оплати праці має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, завданням якого є: 1) вдосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників; 2) запровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну; 3) розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем на підприємствах; 4) вдосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці; 5) вдосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати; обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати; 6) колективне регулювання заробітної плати.

Здійснюючи побудову або удосконалення організації обліку оплати праці, підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, викорис-

товуючи результати наукових досліджень, передового досвіду. Розробляючи внутрішні документи (положення про оплату праці, преміювання та інші), необхідно: а) розширювати практику персоніфікації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці; б) враховувати галузеві особливості, зокрема при створенні системи стимулювання, встановлювати спеціальні, специфічні фактори оцінок робіт для методу бальної системи преміювання, для кожної категорії персоналу, посилюючи регуляторну і стимулюючу функції заробітної плати; в) до переліку факторів та критеріїв оцінювання умов преміювання включати рівень кваліфікації, ступінь відповідальності виконаної роботи, рівень професійної майстерності, ініціативності, стаж роботи працівників. Отже, від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці [5, с.186-187].

По-третє – запровадження нової, прогресивної системи оплати праці, тобто, якісне поєднання відрядної та погодинної системи. Як відомо, якщо мірою праці виступає кількість виготовленої продукції, винагороду за цю працю прийнято називати відрядною системою заробітної плати, а якщо ж мірою праці є витрачений працівником час, ця система оплати називається почасовою [6, с.333]. Почасова система оплати праці застосовується: 1) за умови, коли у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його виробіток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів; 2) якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені (налагодження верстатів, інструктаж); 3) коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами, а також коли перевиконання цих норм може досягатися через порушення технологічних режимів і відповідно погіршення яко-

сті робіт, а відтак і продукції [7, с.4].

На нашу думку, ці дві системи потрібно структурувати, а саме, за встановлений чинним законодавством робочий час (почасова система оплати праці) працівник може виконувати такий обсяг роботи, який би він здійснював при відрядній системі оплати праці. При цьому, буде подолано кризову ситуацію, значно збільшиться продуктивність праці, а як наслідок, зростуть доходи в державний бюджет. Звісно, що оплата праці за такою системою повинна бути набагато більшою.

Отже, задачі правового регулювання оплати праці – це сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення суттєвого підвищення рівня оплати праці, вдосконалення організації її обліку з метою подолання негативних явищ, що склалися в зазначеній сфері. При досягненні наведених та інших задач, їх додержанні можливе існування ефективного правового регулювання оплати праці, при якому проблеми, що існують в зазначеній сфері стануть лише згадкою про минуле. На нашу думку, нагальною потребою є нормативно закріпити основні задачі правового регулювання оплати праці на законодавчому рівні, які би структурно входили до сфери інституту оплати праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Науково-практичний коментар до Кримінально-процесуального кодексу України. – К. : А. С. К., 2007. – 1056 с.
2. Мельник О. М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / О. М. Мельник. – К., 2004. – 18 с.
3. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні : Указ Президента України : від 25.12.2000 р. // ВВР України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.
4. Бердычевский В. С. Трудовое право : учеб. пособие / В. С. Бердычевский, Д. Р. Акопов, Г. В. Сулейманова ; отв. ред. В.

С. Бердычевский. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 512 с.

5. Семенов Г.А. Организация обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Г. А. Семенов, Л. О. Андрущенко // Економіка та підприємництво. – 2009. – № 2. – С. 180–187.

6. Прокопенко В. І. Трудове право Украї-

ни : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

7. Калина А. В. Економіка праці і соціально-трудова відносина (для бакалаврів) / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gi.edu.ua/content/_f04_k01/material/e_p/L10.pdf.

Гальченко О. С. Пріоритетні задачі правового регулювання оплати праці в Україні / О. С. Гальченко // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 89–92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10gocrvu.pdf>

Встановлено зміст основних задач правового регулювання оплати праці, які дають можливість встановити і вирішити ті проблеми, що домінують в сучасних умовах у сфері оплати праці.

Гальченко О.С. Приоритетные задачи правового регулирования оплаты труда в Украине

Установлено содержание основных задач правового регулирования оплаты труда, которые дают возможность установить и решить те проблемы, что доминируют в современных условиях в сфере оплаты труда.

Galchenko O.S. Priority Problems of Legal Regulation of a Payment in Ukraine

The maintenance of the primary goals of legal regulation of a payment which give the chance to establish and solve those problems that dominate in modern conditions in payment sphere is established.