

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ПРАКТИЦІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Наукові праці МАУП, 2012, вип. 4(35), с. 70–75

На підставі аналізу чинного законодавства, судової, правоохоронної практики, соціального партнерства, стану правореалізаційної практики на підприємствах, організаціях, закладах, законопроектів Кабінету Міністрів України щодо детінізації доходів у сфері зайнятості населення запропоновано шляхи вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні.

Соціальна справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин загалом і оплати праці найманих працівників зокрема встановлюється через механізм правового регулювання трудових відносин. Основою правового регулювання виступають правові норми. “Існує проблема зрівняння офіційних заробітних плат між працівниками різної кваліфікації, встановлення усім працівникам від найпростіших професій до керівних посад окладів (ставок) на рівні мінімальної заробітної плати, особливо на підприємствах, в установах, організаціях, що не входять до сфери галузевих угод” [1].

Загальновідомо, що соціальна справедливість як головна риса трудових відносин характеризує не тільки участь у суспільній праці, а й певні якісні особливості такої участі [2].

На жаль, сучасний стан держави Україна не дає підстав говорити про те, що вона справді правова і соціальна, як це зафіксовано в Преамбулі Конституції України [3], через що навіть Президент був змушений констатувати у своєму зверненні до громадян країни з нагоди Міжнародного дня прав людини, що багато положень міжнародних норм в Україні закріплені лише формально [4].

З точки зору трудових відносин, декларативний вигляд мають норми законодавства України щодо вільного вибору майбутньої

професії, через те що держава, наприклад, не гарантує працевлаштування за набутою спеціальністю випускників навчальних закладів після їх закінчення; відсутні гарантії на гідний, достатній рівень життя через те, що соціальні стандарти (прожитковий мінімум, мінімальна зарплата, ставки тарифної сітки тощо) явно занижено, а інфляція належним чином не індексується; умови для професійного зростання працівникам не те що не гарантуються, а навіть і не намагаються створювати, оплачуючи їх працю за принципом зрівнялівки незалежно від професійних, кваліфікаційних якостей працівників, досвіду тощо; відсутні гарантії працівникам від суб’єктивізму, а подекуди свавілля з боку роботодавця в оцінці ним вартості працівника, його значення для виробництва, створюються умови, за яких працівник стає практично заручником роботодавця, потрапляючи в залежність від найменших його примх, часто далеко не професійного порядку; гарантії від незаконного звільнення працівників часто просто ігноруються власниками підприємств, установ, організацій. Не працюють або не виконуються власниками інші гарантії та компенсації, встановлені для найманих працівників, передбачені нормами національного та міжнародного законодавства [5].

Що ж спричинило такий стан речей? Причини цього знаходяться в політичній, еконо-

мічній, соціальній, моральній, демографічній, технологічній площині. Сукупно про ці причини писали і говорили багато науковців, дослідників, навіть урядовці та народні депутати про них говорять хіба що не щодня. На мій погляд, серед усього різноманіття причин потрібно виокремити дві основні — совість і страх. Щодо першої — совісті, то її в період “дикого капіталізму” в успішних бізнесменів не може бути апіорі, оскільки сумління, навіть у зародковому стані, є дуже сильною перепорою на шляху до кар’єрного, бізнесового, політичного успіху. Отже в цей період совість для успішної людини — атавізм. Залишається друга — страх. Одне з головних завдань нормативного регулювання суспільних відносин — встановити непроникний бар’єр на шляху різного роду правопорушників. Тому імперативність правової норми, яка спирається на державне веління, — необхідна її якість. Що ми нині маємо у сфері правового регулювання суспільно-трудова відносин? Чимало вчених, практиків ратують за більшу декларативність норм трудового права України, і відхід від регулювання цих відносин державою, або істотне зменшення її ролі у цьому процесі. Себто, якщо договір — це угода, то нехай сторони самі домовляються одна з одною. За великим рахунком ми теж є прихильниками зменшення ролі держави в суспільно-трудова відносинах, якщо вона не є роботодавцем, і вважаємо за необхідне залишити виключно за державою одну-єдину функцію — встановлення всебічних правових гарантій для учасників трудових відносин, обов’язкових для врахування сторонами під час перемовин, коли договірні зобов’язання сторін не можуть погіршувати положення найманого працівника, гарантованого законодавством України. Держава має забезпечити безумовне виконання встановлених нею гарантій для суб’єктів трудових правовідносин. Тож роль держави як регуляторного органу в трудових відносинах має бути збережена і навіть посилена в частині обов’язковості виконання взятих сторонами зобов’язань. Тобто має залишатись страх за невиконання або неналежне виконання договірних зобов’язань та правових норм, у непорядних суб’єктів

трудова правовідносин, сильніший, ніж спокуса їх невиконання, недодержання. Звісно, це міра, так би мовити, тимчасова щодо підвищення свідомості учасників трудових відносин до належного рівня на незворотній основі. Тільки тоді можна вести мову про істинно демократичні, добровільні відносини у сфері реалізації людиною права на працю, що забезпечує їм право на гідний рівень життя.

У суспільстві матеріального споживання оплата праці має істотне значення в різних аспектах. По-перше, заробітна плата — це показник ефективності праці найманого працівника. По-друге, заробітна плата — показник якості існування людини в суспільстві. По-третє, заробітна плата — це стимул підвищення ефективності функціонування підприємства, установи, організації (якості праці). По-четверте, заробітна плата є соціально складовою, яка визначає місце людини в суспільній ієрархії. По-п’яте, заробітна плата, разом з пенсійним забезпеченням, є основною ознакою благополуччя держави.

У системі оплати праці в Україні важливу роль відіграє мінімальна заробітна плата яка є: “...державною соціальною гарантією, обов’язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб” [6, ст. 95; 7, ст. 3]. Важлива роль мінімальної заробітної плати виявляється у її впливі на встановлення тарифних ставок (посадових окладів) відповідно до Єдиної тарифної сітки. Тобто вона є гарантією початкового обсягу (розміру) тарифної ставки (посадового окладу) відповідного розряду. Ще одна особливість мінімальної заробітної плати у тому, що вона є гарантією оплати праці некваліфікованого працівника. Отже, за логікою, мінімальна заробітна плата — найнижчий обсяг заробітної плати в країні за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). У цьому аспекті є доволі цікавими пропозиції Кабінету Міністрів України щодо визначення мінімальної заробітної плати [8]. У Проекті пропонується внести зміни до ст. 95 КЗпП України: “Мінімальна заробітна плата — це встановлений законом розмір заробітної плати за виконану

працівником місячну (годинну) норму праці, нижче якого не може встановлюватись заробітна плата працівникам”. Як бачимо, слова чинної норми, що містяться у ч. 1 ст. 95 КЗпП України: “...за просту, некваліфіковану працю...”, не включено у запропонований Проект. Які наслідки можуть настати після прийняття змін, що пропонуються Кабінетом Міністрів України? Це може призвести до протиріч у трактуванні гарантованого мінімуму заробітної плати найманих працівників, особливо кваліфікованих. Так, якщо прийняти запропоновану норму, роботодавець на законних підставах може встановити єдиний розмір тарифної ставки з мінімальною різницею (в 1 гривню), міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), бо не визначено якість роботи, за яку сплачується мінімальна зарплата. Більше того, виключається ч. 2 ст. 95 КЗпП України: “До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати”. Таким чином, реальна тарифна ставка за Проектом і не передбачатиме такої необхідності. Тому роботодавець може стверджувати, що все це вже включено в мінімальну зарплату. А це вже підриває структуру заробітної плати, встановлену ст. 2 Закону України “Про оплату праці”, та робить незрозумілим сенс існування Єдиної тарифної сітки. У разі прийняття Проекту, мінімальна заробітна плата перестає бути державною гарантією для кваліфікованих працівників, що неминуче призведе до збільшення кількості трудових суперечок.

Якщо далі розглянути проект закону “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантій їх забезпечення)”, то читаємо: “Після частини третьої доповнити новою частиною такого змісту: “Мінімальна тарифна ставка (оклад) не може бути менше 50 відсотків розміру мінімальної заробітної плати”. Але ж це прямо суперечить попередній 95-й статті цього самого законопроекту, де сказано, що мінімальна заробітна плата — це той рубіж, нижче якого не може встановлюватись заробітна плата працівника, не кажучи вже

про порушення чинного КЗпП України та Закону України “Про оплату праці”, які прямо забороняють погіршувати умови оплати праці для працівників порівняно з відповідними законодавчими гарантіями [6, ч. 4 ст. 97; 7, ч. 2 ст. 6].

Що ми отримаємо? Згідно зі ст. 9 Закону України “Про оплату праці” мінімальна зарплата встановлюється у розмірі не нижче за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу. Відповідно до планів уряду України у 2012 р. це буде досягнуто. Тож виходить, що кваліфікований працівник на практиці може отримати зарплату нижчу за мінімальну і нижчу за прожитковий мінімум на 50 %. Подібний підхід погіршує стан кваліфікованого працівника, особливо в період нестабільного економічного розвитку, коли всім працівникам виплачують тільки обов’язкові (гарантовані) види оплати праці відповідно до її структури (основна і додаткова). Запропонована в проекті норма дає можливість легально зменшувати тарифні ставки кваліфікованим працівникам до 50 % мінімуму від мінімальної заробітної плати.

Цим же проектом закону “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантій їх забезпечення)” п. 2 пропонується в Законі України “Про оплату праці” передбачити статті: “Стаття 3–1. Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати”, “Стаття 3–2. Гарантована заробітна плата”. Ці пропозиції, на наше переконання, тільки ускладнюють процедуру правового регулювання встановлення, виплати, гарантування заробітної плати, дають можливість прохіндеям-роботодавцям використовувати закон у своїх нечесних задумах. У цілому, наведені статті закону складні за змістом, дискримінаційного спрямування (ч. 2 ст. 3–1), порушують встановлений правовий порядок оплати праці (ч. 1 ст. 3–2).

Ст. 6 проекту закону “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантій їх забезпечення)” потребує цитування: “Частину третю викласти в такій редакції:

“Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) здійснюється на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів)”.

“Після частини третьої доповнити новою частиною такого змісту: “Мінімальна тарифна ставка (оклад) не може бути менше 50 відсотків від розміру мінімальної заробітної плати”.

Що ж ми пропонуємо? Відповідно до відомого вислову, геніальність — у простоті. Процедура і зміст правового регулювання системи оплати праці мають бути зрозумілими навіть некваліфікованому працівнику. Пропонуємо зберегти все краще в чинній редакції інституту оплати праці, застосувавши просту формулу:

- розмір мінімальної заробітної плати є державною гарантією оплати праці за просту, некваліфіковану роботу;

- надати правову дефініцію простої, некваліфікованої роботи;

- мінімальний розряд Єдиної тарифної сітки має бути вищим за мінімальну заробітну плату на 50 % (за якість, кваліфікацію, як стимул);

- тарифна сітка (посадовий оклад) відповідного розряду ЄТС є мінімальною державною гарантією оплати праці кваліфікованого працівника;

- інші обов'язкові гарантовані виплати регулювати за допомогою коефіцієнтів Єдиної тарифної сітки.

Подібний підхід дають можливість хоча б у мініальному обсязі закріпити соціальну справедливість в оплаті праці найманих працівників в Україні залежно від їх якості (кваліфікації), а держава реалізує на практиці один із аспектів захисної функції і продемонструє своє прагнення до надбання якостей — соціальної та правової.

Найбільше насторожує відсутність високої якості законотворчої діяльності суб'єктів законодавчої ініціативи. Наведемо приклад. Кабінет Міністрів України вніс низку законопроектів з відповідними обґрунтуваннями щодо вдосконалення правового регулювання

у сфері трудових відносин. Перший — Закон України “Про відповідальність підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб — підприємців та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності і самозайнятих осіб, які використовують найману працю” у ст. 1 — відповідальність за правопорушення у сфері законодавства про працю, встановлює: “Підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, фізичні особи — підприємці та громадяни — суб'єкти підприємницької діяльності і самозайняті особи, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу за такі правопорушення:

- неоформлення трудових відносин у разі фактичного допуску працівника до роботи, допуск працівника-іноземця до роботи без дозволу на працевлаштування — у розмірі тридцяти п'яти мінімальних заробітних плат, на момент виявлення порушення, за кожного неоформленого працівника;

- нарахування та виплату заробітної плати в розмірі, нижчому від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати за виконану працівником місячну чи погодинну норму праці (обсяг робіт) — у розмірі дванадцяти мінімальних заробітних плат, на момент виявлення порушення, за кожного виявленого працівника, відносно якого скоєно порушення” [9].

Другий — Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про працю)” пропонує внести зміни до Кодексу про адміністративні правопорушення: “1) статтю 41 викласти у такій редакції: “...Фактичне виконання трудових обов'язків без оформлення трудових відносин — тягне за собою накладення штрафу на особу, що приступила до фактичного виконання трудових обов'язків без оформлення трудових відносин, від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі — тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно

від форми власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян” [10].

Їх застосування у запропонованій послідовності було логічним, якби не певні протиріччя, що мають місце у цих законах, які регулюють один і той самий предмет. Так, перший Закон України пропонує обсяг штрафних санкцій розраховувати відповідно до розміру мінімальної заробітної плати на період прийняття рішення про його застосування. Другий — розрахунок цього обсягу передбачає, виходячи з розміру неоподаткованих мінімумів доходів громадян, що діє в країні на період прийняття рішення про його застосування. Друге протиріччя — в самому розмірі штрафних санкцій. Так, відповідно до першого законопроекту п. 1–2 ст. 1 він дорівнює 35 мінімальним заробітним платам та 12 мінімальним заробітним платам. За другим законопроектом ч. 2–3 ст. 41 КУпАП — це може становити відповідно від 10 до 20-ти неоподаткованих мінімумів доходів громадян та від 30 до 150-ти неоподаткованих мінімумів доходів громадян, який сьогодні становить 17 гривень.

До невідповідностей, що ускладнюватимуть правозастосовчу діяльність і ляжуть важким тягарем на судову гілку влади у вигляді необхідності надання відповідних тлумачень і роз'яснень щодо застосування норм відповідних законодавчих актів правозастосовчими органами та судами України, можна віднести і різні формулювання змісту положень статей, пунктів, частин вказаних проектів законів України тощо. Але і наведеного достатньо, щоб зробити висновки про необхідність більш якісного підходу до підготовки проектів законодавчих актів, у цілому своєчасних і необхідних, які несуть позитивний вплив на підвищення якості правового регулювання трудових відносин, але, напевно, будуть відхилені Верховною Радою України через свою неузгодженість, яка тільки ускладнить правове регулювання трудових відносин. Наша пропозиція в тому, щоб зберегти обсяг санкцій, передбачених проектом закону України: “Про відповідальність під-

приємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб — підприємців та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності і самозайнятих осіб, які використовують найману працю”, виклавши санкції ст. 1 у тому самому обсязі, але розмір обчислювати в неоподаткованих мінімумах доходів громадян і в такому вигляді внести зміни до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [11].

Ще одна важлива річ, яку необхідно реалізувати. Кабінету Міністрів України необхідно запропонувати певні доповнення в проект Трудового кодексу України, щоб законодавчо стратегічно закріпити дух і букву, які містяться в пакеті законопроектів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення [12]. Це буде проявом державної волі для суб'єктів трудових відносин щодо стимулювання цивілізованих, добропорядних, партнерських відносин на ринку праці. Потенційний правопорушник повинен знати, що порушувати закон економічно не вигідно і що держава стоїть на захисті законних прав сторін трудових правовідносин шляхом тісного сполучення правових та економічних форм впливу на ситуацію на ринку праці.



Література

1. *Тірінко С.* Пояснювальна записка до проекту Закону України “Про внесення змін до Податкового кодексу України” // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. *Роботодавець і працівник: кого захищатиме Трудовий кодекс?* // Правовий тиждень. — № 49–50. — 2010. — 14 груд.
3. *Конституція України* // ВВР України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
4. *Звернення Президента України Віктора Януковича з нагоди Міжнародного дня прав людини від 10.12.2010* // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/news/18910.html>
5. *Про захист заробітної плати.* Конвенція МОП від 8 червня 1949 № 95 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
6. *Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами.* У 2-х ч. / Укладачі В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. — К.: Юрінком Інтер, 2006. — 1168 с.

7. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. // Право та практика. — № 7. — 1998.

8. Проект закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантій їх забезпечення)” // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: mlsp.kmu.gov.ua

9. Проект закону України “Про відповідальність підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб — підприємців та громадян — суб’єктів підприємницької діяльності і самозайнятих осіб, які використовують найману працю” // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: mlsp.kmu.gov.ua/document/137788/2.doc

10. Проект закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про працю)” // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: mlsp.kmu.gov.ua

11. Кодекс України про адміністративні правопорушення // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

12. Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України. Постанова Верховної Ради України від 20 травня 2008 р. № 283-VI // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kadrovik.kiev.ua>

Розглянуто і проаналізовано законопроекти Кабінету Міністрів України щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення і надано авторські висновки й пропозиції.

Рассмотрены и проанализированы законопроекты Кабинета Министров Украины направленные на детенизацию доходов и отношений в сфере занятости населения, а также представлены авторские выводы и предложения.

The bills of Cabinet of Ministers of Ukraine are considered in the article and analysed, in relation to deminization of profits and relations in the field of employment of population and authorial conclusions and suggestions are given.

Надійшла 8 червня 2012 р.