

чити поняття «розумних строків розгляду справ» для його однакового розуміння у цивільному судочинстві як строк, потрібний для здійснення всіх необхідних процесуальних дій, визначених судом та учасниками процесу, із розгляду й вирішення цивільної справи в суді. Для забезпечення дотримання розумних строків розгляду цивільних справ пропонується чітко встановити строки вчинення кожної процесуальної дії, яка забезпечує такий розгляд, і вирішення справи, що буде спонукати учасників процесу до процесуальної дисципліни.

Перспективними вважаємо подальші дослідження питань встановлення процесуальних строків вчинення різних процесуальних дій, спрямованих на розгляд і вирішення цивільних справ у суді.

Бібліографічні посилання

1. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. // ВР. – 2004. – № 40. – Ст. 492.
2. Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод від 4 листопада 1950 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
3. Справа «Броуган та інші проти Сполученого Королівства» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://umdp1.info/index.php?id=1225890025>.

Надійшла до редакції 12.04.2012

Л.М. Кельман

кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

УДК 331.109

ІНСТИТУТ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ

Статтю присвячено розгляду та аналізу окремих аспектів функціонування інституту оплати праці у трудових відносинах на сучасному етапі становлення України.

Ключові слова: *інститут оплати праці, трудові відносини, законодавство.*

Статья посвящена рассмотрению и анализу некоторых аспектов функционирования института оплаты труда в трудовых отношениях на современном этапе становления Украины.

Ключевые слова: *институт оплаты труда, трудовые отношения, законодательство.*

The article deals with the defining and analysis some aspects of functioning the institute of payment in the labor relations on the current stage of developing of Ukraine.

Keywords: *institute of payment, labor relations, legislation.*

Постановка проблеми. Світова фінансова криза та пов'язані з нею процеси торкнулися усіх сфер суспільного життя України, викликавши ряд несприятливих явищ. З огляду на це сучасний етап, який проходить наша держава, характеризується політичною та економічною нестабільністю, що зумовлює загострення проблем у різних відносинах. Таким чином, права та законні інтереси громадян є захищеними, а механізми їх забезпечення потребують суттєвого перегляду та ґрунтовного вдосконалення. За роки проведення економічних реформ в Україні зазнали змін традиційні методи регулювання відносин, зокрема у трудовій сфері, що зумовлює необхідність їх дослідження. Більшість років свого свідомого життя людина перебуває у трудових відносинах, пропонуючи роботодавцеві свою працю, досягає певної мети – отримує плату за використання її здібностей. З огляду на це інститут оплати праці є однією з найвагоміших соціально-економічних категорій, яка визначає рівень та якість суспільного розвитку. На сьогоднішнє правове регулювання відносин щодо оплати праці закріплене рядом законодавчих актів, проте нещодавно прийнятий Податковий Кодекс, зміни, що були внесені до Закону України «Про оплату праці», та пенсійна реформа зумовлюють перегляд питань та проблем, які виникають під час функціонування інституту оплати праці.

Мета дослідження полягає у розкритті деяких аспектів інституту оплати праці. Для цього пропонуємо провести аналіз економічного та законодавчого аспектів оплати праці як інституту трудового права, враховуючи зміни, характерні для сучасного етапу становлення України.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. У різні часи становлення трудового права як наукової галузі проблеми оплати праці досліджували багато провідних вчених; сьогодні окремі аспекти цього питання висвітлюють у своїх роботах Н.Б. Болотіна, П.А. Бущенко, Н.Д. Гетьманцева, В.Я. Гоц, В.С. Гуславський, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та інші. Відносно недавно були захищені дисертаційні дослідження Г.А. Капліни, Я.Н. Сімутіної, О.В. Валецької, А.М. Островерх, О.С. Гальченко, В.М. Божка. Та попри таку кількість наукових досліджень сучасна ситуація в Україні переконливо демонструє, що в умовах прояву кризових тенденцій динаміка ринкових відносин призвела до численних змін, які мають бути відображені як у нормах трудового права, так і в науковій літературі, що стосується цієї тематики.

Виклад основного матеріалу. За роки проведення економічних, політичних та законодавчих реформ в Україні збільшилась кількість нерегульованих належним чином трудових відносин, зокрема у сфері оплати праці. Необхідність дослідження цього процесу зумовлена особливостями впливу функціонування інституту оплати праці на рівень

та якість життя населення. Трансформаційні зміни, що відбувалися на ринку праці протягом останніх років, призвели до виникнення негативних тенденцій, пов'язаних з повільними темпами адаптації до економічної кон'юнктури, скорочення виробництва, зміною структури зайнятості, підвищення темпів інфляції, відсутністю дієвої політики реструктуризації безробіття. Поширення бідності серед працюючого населення та непрацевдатних верств є наслідком низьких стандартів оплати праці, що не в змозі забезпечити належного рівня життя громадян України. Як було доведено у дослідженні, яке проводилось колективом науковців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, деформації в оплаті праці є безпосереднім чинником формування соціальних ризиків у сфері людського розвитку, низька оплата праці, як і її надмірна й необґрунтована диференціація, поглиблює соціальну нерівність, призводить до маргіналізації низькооплачуваних працівників та соціальної нестабільності [1, с. 325].

Функціонування інституту оплати праці зумовлене нині багатьма чинниками, однак, обмежуючись обсягом статті, хотілось би звернути увагу лише на деякі аспекти, зокрема стан економіки та законодавства. Як відомо, вплив глобальної рецесії в Україні був підсилений внутрішньоструктурною кризою, яку, у свою чергу, зумовила низька конкурентоспроможність базових галузей економіки. Адже модель економіки з дешевою робочою силою, що орієнтована на використання малокваліфікованої праці, апріорі передбачає низький рівень її продуктивності та оплати [2, с. 58]. Перехід від індустріально-аграрної економіки до постіндустріального суспільства вимагає відмови від моделі дешевої робочої сили і акцентування уваги на покращенні якісних характеристик трудового потенціалу. Як зазначила у своєму дослідженні Я.В. Сімутіна, умовам багатокладної економіки більшою мірою відповідає уявлення про заробітну плату (яка є базовим елементом інституту оплати праці) як про обсяг життєвих засобів, об'єктивно необхідних для відновлення робочої сили та ефективного функціонування виробництва [3, с. 34]. Стосовно цього О. Бахматюк, якого український журнал *Forbes* поставив на восьму сходинку рейтингу найбагатших людей України, оцінюючи кризу 2008 р., зазначив, що вона було величезним оптимізмом і хвилею песимізму, сьогодні ж загальний песимізм накладається на хвилю песимізму крізь спектр аналізу. Прогнозуючи стан економіки на найближчі рік-півтора, очевидно, що Україна буде більш обмежена в доступності фінансових ресурсів, поетапно знижуватиметься ліквідність ринку, зовнішні впливання будуть зменшуватися, адже основний інвестор в Україну – європейський, і криза полягатиме у відсутності інвестицій і реальних ресурсів для ліквідності [4]. Це свідчить про неефективність структурних реформ, які відбувалися у сфері зайнятості та економіки у цілому, тому перегляду

та вдосконалення вимагають основні напрями економічної політики держави взагалі та ринку праці зокрема. У літературі економічну систему України порівнюють із симфонічним оркестром, який міг би блискуче грати найскладніші твори, але не грає [5, с. 7]. Причинами цього, як видається, є відсутність конструктивної законодавчої основи та професійного диригента, які б забезпечили блискучу гру "економічного оркестру" країни. Ефективне і стабільне законодавство – це двигун економічної реформи в країні. Непристосованість як законів, так і інших нормативних актів України до світової системи господарювання перешкоджає підприємницькій та трудовій діяльності. Багато економічних невдач прямо залежать від національного законодавства, прийнятого поза всякою логікою та світовими правилами, що, у свою чергу, призводить до неправильного його застосування й порушення прав громадян. У сучасних умовах проголошене Конституцією України право на належну оплату праці не забезпечується у зв'язку з економічною ситуацією, що склалася. Якщо на державному рівні забезпечення реалізації соціальних прав громадян періодично затримується під впливом фінансово-економічних проблем, то на місцях саме ці фактори обумовлюють тенденцію обмеження прав працівників, що є причиною великої кількості трудових спорів з приводу оплати праці. З огляду на це деякі автори пропонують передбачити в законодавстві матеріальну відповідальність роботодавця за необґрунтоване встановлення заробітної плати на рівні мінімальної [6, с. 109]. А вже згідно зі статистикою при прийомі на роботу кожному третьому працівникові встановлюється тарифна ставка чи посадовий оклад, нижчі від прожиткового мінімуму для працездатної особи [7, с. 133-142].

У чинному законодавстві переважає економічний підхід до визначення поняття оплати праці і не цілком дослідженим залишається правовий характер цієї категорії, для якого має значення юридичний обов'язок роботодавця виплачувати працівникові винагороду за його працю і наявність у працівника суб'єктивного права на одержання цієї винагороди за попередньо встановленими нормами праці.

Також законодавчого закріплення потребує визначення самого терміну «оплата праці». Як відомо, положеннями Закону України «Про працю» закріплюються джерела коштів на оплату праці, система організації оплати праці, державне та договірне регулювання оплати праці. Кодекс Законів про працю (далі – КЗпП) у главі VII «Оплата праці» встановлює порядок різного роду оплати праці [8]. Проте як у Законі України «Про оплату праці», так і у КЗпП чітко окреслені лише поняття «заробітної плати» та «мінімальної заробітної плати», а визначення терміну «оплата праці» не наводиться в жодному законодавчому акті. Поряд з тим що сучасне національне законодавство не містить належного юридичного інструментарію інституту оплати праці, аналіз інших норм свідчить про безсистемне застосування і ототожнення термінів

«оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю». Простежуючи вживання вищезгаданих термінів, звертаємось до Основного Закону – Конституції, норми якої зазначають, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, у наступному реченні застосовується інше поняття – «винагорода за працю» – право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [9]. У Законі України «Про колективні договори і угоди» застосовується термін «оплата праці». У нормах Кримінального Кодексу України (ст. 175), які встановлюють відповідальність за безпідставну не виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вживається паралельно два терміни – «заробітна плата» і «інша установлена законом виплата» [10]. При чому ст. 29 Закону України «Про оплату праці» встановлює, що при укладанні працівником трудового договору (контракту) власник або уповноважений ним орган доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством, застосовуючи словосполучення «умови оплати праці» та «порядок і строки виплати заробітної плати» [11].

Отже, ґрунтовний аналіз законодавства дозволяє стверджувати, що поняття «заробітна плата» та «оплата праці» не є тотожними і розкривають зміст зовсім різних явищ. Цікавою та слушною з цього приводу є позиція Г.А. Капліни. Дефініцію оплати праці у трудовому законодавстві автор пропонує закріпити у такій редакції: «Оплата праці – це система правовідносин, спрямованих на забезпечення грошових виплат роботодавцем працівнику, тарифікацію і нормування праці відповідно до законодавства, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів і трудового договору». А заробітна плата – це ціна праці у грошовому виразі, яку роботодавець зобов'язаний регулярно виплачувати працівнику за виконання ним роботи, обумовленої трудовим договором, з урахуванням його особистого трудового внеску за встановленими нормами і розцінками, не нижче за гарантований державою мінімальний розмір заробітної плати, залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості й умов праці [6, ст. 46].

Таким чином, поняття «оплата праці» є набагато ширшим від поняття «заробітна плата», так як включає в себе різні форми виплат, а заробітна плата є складовою частиною усієї системи оплати праці. Деякі автори висловлюють думку, що термін «заробітна плата» найточніше характеризує винагороду за працю як об'єкт трудових правовідносин, тому при вдосконаленні трудового законодавства необхідно віддати перевагу саме цьому терміну. Водночас це не має означати відмову від використання в термінологічному апараті трудового права поняття «оплата

праці», адже воно є значно ширшим порівняно з терміном «заробітна плата» і включає, зокрема, процедури зі встановлення та здійснення виплати роботодавцями будь-якої грошової винагороди працівникам за виконану ними роботу, в тому числі й заробітної плати [3, с. 56].

У рамках функціонування інституту оплати праці особливої уваги заслуговують положення нового Податкового Кодексу України, які спричинили чимало непорозумінь та суперечностей. Наведемо деякі з них. Стаття 14.1.222. окреслює, ким є роботодавець у відносинах щодо сплати податків. Також зазначено, що до роботодавця прирівнюються юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво), постійне представництво нерезидента або самозайнята особа, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими [12]. З приводу цього одночасно виникає запитання: хто і за якими критеріями може встановлювати, що відносини у сфері надання послуг фактично є трудовими згідно із цивільно-правовим договором? Таким чином, дане положення видається цілком суперечливим, адже трудовий договір укладається тільки з приводу найманої праці, а надання послуги згідно із цивільно-правовим договором не може прирівнюватися до трудових відносин.

Отже, прийняття нових законодавчих актів може передбачати зміну систем і розмірів оплати праці на підприємствах, встановлювати або скасовувати певні пільги, компенсації для окремих категорій працівників, що безперечно, спричинює велику кількість неврегульованих розбіжностей між працівниками і роботодавцем. Це є вкрай негативним фактором, адже законодавці розглядають питання регулювання оплати праці як ядро соціально-економічних відносин, від яких залежить широкий спектр складових соціальної політики: рівень зайнятості населення, розміри пенсій і соціальних виплат, рівень медичної допомоги, тобто більшість складових якості трудового життя [13, с. 6].

Також. особливу роль у функціонуванні інституту оплати праці відіграє заробітна плата. Саме від її розміру та фактичної виплати залежить розмір майбутньої пенсії, що, у свою, чергу, визначає соціальне становище осіб у похилому віці, настрій, здоров'я, можливості культурного розвитку, освіти та психологічний стан населення загалом [14]. Тому нещодавно прийнята пенсійна реформа суттєво вплинула на усю систему нарахувань та виплат. Хоча ст. 5 Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» зазначено, що з метою недопущення зменшення заробітної плати найманих працівників у зв'язку з перерахуванням страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду підприємства, установи і організації незалежно від форми власності та фізичні особи, які

використовують найману працю, мають провадити збільшення суми фактичних витрат на оплату праці за рахунок зменшення нарахувань на зазначені суми для роботодавців; підвищувати протягом поетапного збільшення розміру страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду заробітної плати всіх працівників таким чином і в таких розмірах, щоб після відрахування страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податку з доходів фізичних осіб заробітна плата, що підлягає виплаті, не була нижчою за фактично виплачену заробітну плату за рік, що передує року збільшення розміру страхового внеску до Накопичувального пенсійного фонду [15]. Проте пенсійна реформа не знайшла підтримки у більшості. На засіданні Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профоб'єднань для ведення колективних переговорів та соціального діалогу на національному рівні 11 січня 2011 р. було прийняте рішення не підтримувати законопроект "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" як такий, що спрямований на обмеження пенсійних прав, вирішення проблем пенсійної системи за рахунок трудящих та пенсіонерів і не усуває недоліки чинної пенсійної системи. Закон України № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» теж вніс кардинальні зміни у систему державного пенсійного та соціального страхування, що прямо пов'язане із системою оплати праці, проведенням основних нарахувань. Згідно з цим законом, починаючи з 01.01.2012 р. змінюється показник середньої заробітної плати, з урахуванням якого визначатиметься заробіток для призначення пенсії. Передбачено, що цей показник буде визначатися за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії. Із жовтневим запровадженням пенсійної реформи змінено й порядок визначення заробітної плати при переведенні з одного виду пенсії на інший [16]. Поряд з тим уже нині до недоліків застосування єдиного соціального внеску в Україні відносять: можливі випадки несвоєчасної виплати лікарняних та допомоги по безробіттю; дублювання дій платника внеску та Пенсійного фонду України в частині розподілу єдиного соціального внеску; збільшення ставки єдиного соціального внеску фізичним особам – підприємцям, які сплачують єдиний податок. Заслуговує уваги думка щодо порушення прав працедавців і профспілок, з огляду на те, що адміністрування соціальних внесків проводиться Пенсійним фондом України, який єдиний керується виключно державою, тоді як інші три знаходяться в сумісному управлінні: працедавців, держави і профспілок. Таким чином, переказ всіх коштів під керівництво Пенсійного фонду України відтісняє від управління соціальними засобами працедавців і профспілки [17].

Висновки. Отже, розгляд деяких аспектів функціонування інсти-

туту оплати праці у трудових відносинах на сучасному етапі становлення України свідчить про те, що нині вкрай необхідним є вдосконалення національного законодавства, адже від того, наскільки правильно і чітко у нормах буде зазначено зміст основних понять, залежать ефективність врегулювання суспільних відносин, реалізація права на оплату праці і рівень правозастосовної діяльності при цьому. Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок про те, що в нашій державі уже давно визріла необхідність проведення реформи політики оплати праці, що має вирішальне значення для забезпечення стійкого й динамічного розвитку України, її інтеграції у Європейський економічний та соціальний простір. Важливою умовою проведення реформи має стати перехід від централізованого встановлення параметрів оплати праці до їх визначення у колективних договорах і угодах, що, у свою чергу, зможе забезпечити дотримання прав працівників у здійсненні трудових відносин [18, с. 16-20].

Бібліографічні посилання

1. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків: Наук.-аналіт. монографія / За ред. Е.М. Лібанової – К., 2010.
2. Економічна активність населення України 2008: Стат. зб. – К., 2009.
3. *Сімутіна Я.В.* Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Монографія. – К. 2009.
4. *Бахматюк О.* Нова криза буде набагато більшою, ніж у 2008 році // Українська правда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua>.
5. *Розенфельд А.* Неизвестная Украина // Зеркало недели. – 2003. – 12 апреля. – С. 7.
6. *Капліна Г.А.* Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Луганськ, 2009.
7. *Божко В.* Генеза правового регулювання оплати праці в Україні впродовж XIX–XX ст. // Вісник Акад. правових наук України. – 2010. – № 2 (61). – С. 133-42.
8. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII від 10.12.71 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
10. Кримінальний Кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
11. Про оплату праці: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
12. Податковий Кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
13. *Катков В.Ю.* Совершенствование законодательства в области социальной политики // Современное право. – 2003. – № 2. – С. 6.
14. *Івашина О.Ю.* Державне регулювання індивідуальної оплати праці в Україні // Публічне адміністрування: теорія та практика: Електр. зб. наук. праць. – 2010. – Вип. 1 (3) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/1>.
15. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
16. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
17. *Тесленко Т.І.* Недоліки та переваги Закону України «Про збір та облік єдиного

внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rusnauka.com.

18. *Горошко Л.* Психологічні аспекти проблеми активного пошуку роботи безробітними особами // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 16-20.

Надійшла до редакції 22.02.2012

І. Ю. Копєлев

кандидат економічних наук, доцент
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 339.5.01

БІЗНЕС-ПЛАН ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ

Досліджено проблему планування чітко визначеної зовнішньоекономічної операції, у нашому випадку – імпорту побутової техніки (телевізорів) в Україну.

Ключові слова: зовнішньоекономічна операція, планування, бізнес-план.

Исследуется проблема планирования конкретной внешнеэкономической операции, в нашем случае – импорта бытовой техники (телевизоров) в Украину.

Ключевые слова: внешнеэкономическая операция, планирование, бизнес-план.

The problem of planning of import of domestic technique (television sets) to Ukraine as concrete external economy operation is probed in this article.

Keywords: external economic operation, planning, business-plan.

Постановка проблеми. Міжнародне економічне співробітництво – це один з основних чинників впливу на рівень розвитку економіки кожної окремої країни і світового прогресу в цілому. Особливо для України зараз є необхідним розвивати зовнішньоекономічні відносини з іншими країнами. Складовими елементами такої співпраці є зовнішньоекономічна діяльність суб'єктів господарювання різних країн. Для них важливими є сучасні підходи до управління зовнішньоекономічною діяльністю, які базуються на економічному обґрунтуванні будь-якої операції чи проекту, оцінці ефекту і ефективності їх здійснення.

Вихід на зовнішні ринки в якості покупця товарів зумовлює різного роду контакти зі сторонами, які є зацікавлені у роботі з контрагентом, а це в свою чергу породжує проблему ефективності планування імпорту.

Бізнес-планування, як свідчить світовий досвід, є одним з найважливіших складових підприємницької (в тому числі й зовнішньоеко-