

УДК 338.23

ПРАВОВІ ІНСТРУМЕНТИ ПОЛІТИКИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КРАЇНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЇ ТА СХІДНОЇ ЄВРОПИ

Артур Балабанський

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, м. Львів 79000, Україна, тел. (032) 296-47-10,*

Розглянуто питання регулювання заробітної плати за допомогою трудового законодавства. Проаналізовано основні нормативно-правові акти у сфері регулювання заробітної плати в країнах Центральної і Східної Європи та здійснено їхнє порівняння.

Ключові слова: заробітна плата, трудове законодавство, регулювання оплати праці, країни ЦСЄ, порівняльний аналіз.

Заробітна плата в житті кожної працюючої людини відіграє роль основного джерела доходів. Окрім цього, вона слугує однією із рушійних сил економічного розвитку, оскільки забезпечує задоволення матеріальних потреб людини, а також стимулює її до постійного розвитку та підвищення продуктивності праці. Ця важлива складова економічного життя потребує чіткого державного регулювання, закріпленого у відповідних нормативних актах.

У кожній країні цей процес є індивідуальним, однак існують і певні риси схожості його розвитку та існування.

Розглянемо, для прикладу, чотири країни Центральної та Східної Європи. Зокрема, Росію, Латвію, Литву та Чехію, у яких вказаний процес все ж таки містить як спільні, так і цілком відмінні риси.

Передусім з'ясуємо нормативно-правовий акт, завдяки якому у перелічених країнах здійснюють регулювання трудових відносин.

Наприклад, у Росії головний нормативно-правовий акт, яким регулюють трудові відносини, має назву Трудовий кодекс, у Латвії – Закон про працю, у Литві – Кодекс законів про працю, а в Чехії водночас з положеннями Трудового кодексу оплату праці регулюють Законом № 1 / 1992 Coll. і Законом № 143/1992 Coll.

Право на отримання заробітної плати своєчасно та в повному обсязі, відповідно до кваліфікації працівника, складності виконуваної роботи та її об'єму і як кінцевого результату – якості виконаної роботи, є одним з основних прав працівників, передбачених у ст. 21 Трудового кодексу Російської Федерації. Відповідно до ст. 133 Трудового кодексу, заробітна плата працівників, які мають встановлені норми робочого часу і виконують норми

праці (трудові обов'язки) для певного періоду часу, не може бути нижчою від мінімального розміру оплати праці, встановленого федеральним законом¹.

Розділом 59 Закону про працю передбачено, що оплата праці у Латвії є регулярною оплатою за працю, яку виплачують працівникові, і поєднує у собі заробітну плату, премії та інші види платежів. Трудове право регулює питання рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності, мінімальну заробітну плату, організацію оплати праці, виплату надбавок, а також інші питання, пов'язані із заробітною платою. Водночас існує чимало нормативних актів Кабінету міністрів, які визначають питання оплати, наприклад, мінімальної заробітної плати в межах нормованого робочого часу, мінімальної погодинної заробітної плати, оплати праці для конкретних груп працівників і т. п.

Загальний принцип рівної оплати праці закріплено у ст. 60 Закону про працю, згідно з якою роботодавець зобов'язаний здійснювати на одному рівні оплату праці чоловіків і жінок за рівноцінну працю.

Спеціальний захист в рамках Закону про працю забезпечують особам, які не досягли 18-річного віку. Статтею 63 Трудового кодексу передбачено, що заробітна плата для підлітків, зайнятих в умовах скороченого робочого часу, не повинна бути меншою від мінімальної місячної заробітної плати в рамках нормального робочого часу, як зазначено кабінетом міністрів. Тим не менше, коли підліток працює додатково під час здобуття середньої або професійної освіти, погодинна ставка заробітної плати, вказана для підлітків, не може бути меншою мінімальної погодинної ставки заробітної плати, встановленої кабінетом міністрів для оплати праці в рамках нормального робочого часу. Діти, однак, одержують оплату відповідно до виконаного обсягу роботи (Розділ 63 (3) Закону про працю)².

У Литві уряд періодично, за пропозицією Тристоронньої ради, визначає мінімальний розмір погодинної оплати праці та розмір мінімальної заробітної плати. За рекомендацією Тристоронньої ради уряд може встановити різні мінімальні ставки погодинної оплати праці та мінімального розміру оплати праці для різних галузей економіки, регіонів і категорій працівників. Стаття 188(1) Кодексу законів про працю передбачає, що умови для визначення заробітної плати, ставок, тарифів та кваліфікаційні вимоги до професій і посад, норми праці, порядок встановлення тарифів зазначають у колективному договорі. Крім того, погодинна оплата праці, заробітна плата, інші форми й умови оплати праці тощо необхідно зазначити як у колективному, так і в трудовому договорах³.

Відповідно до ст. 111 Трудового кодексу Чехії, заробітна плата не може бути нижчою від мінімальної заробітної плати, розмір якої встановлюють за розпорядженням уряду, і що зазвичай набуває чинності з початку кожного

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства. – 2002. – № 1. – С. 236-387.

² Law on Labour // Zinotajs. – 2001. – № 15. – P. 142-212.

³ Labour Code of 4 June 2002. English translation // Legal Acts. Seimas of the Republic of Lithuania. – 2002.

календарного року. До уваги водночас беруть індекс споживчих цін. Звісно, колективні договори можуть встановлювати мінімальну заробітну плату на вищому рівні. Коли виконану працівником роботу оплачують у розмірі, меншому від рівня мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов'язаний сплатити різницю. Для прикладу, така ситуація можлива у випадку передбачуваної низької продуктивності праці працівника. Мінімальна заробітна плата стосується всіх працівників, незалежно від того, чи вони працюють за безтерміновим контрактом, контрактом з фіксованим терміном чи тимчасово. Право мінімальної заробітної плати діє навіть у тих випадках, коли між працівником та роботодавцем укладено декілька угод, і діє воно на кожен з угод окремо. Проте мінімальна заробітна плата не регулює угоди, визначені у Трудовому кодексі як "угода про виконання окремих проектів" та "угода про трудову діяльність"⁴.

З метою дослідження порядку регулювання оплати праці роботодавців слід класифікувати за такими категоріями: ті, які одержують прибуток від здійснення підприємницької діяльності; ті, які функціонують за рахунок бюджетних коштів.

Для організацій, які діють у приватному секторі, трудове законодавство регулює лише рівень мінімальної заробітної плати, а встановлення заробітної плати понад цього рівня цілковито покладено на трудові угоди. Роботодавці в цьому секторі вільні встановлювати будь-яку систему та форми оплати праці. Це означає, що роботодавці можуть встановлювати тарифи заробітної плати самостійно. У випадку відсутності колективного договору або ж якщо колективний договір не регулює питання оплати, заробітна плата не може бути нижчою від мінімальної заробітної плати.

Окрім того, працівники мають право на надбавку до заробітної плати за роботу у святкові дні, роботу понад встановлену норму, роботу у нічний час та роботу, яка становить небезпеку для здоров'я працівника.

Заробітну плату виплачують працівникові після виконання ним роботи, не пізніше кінця календарного місяця, наступного за місяцем виникнення права на одержання заробітної плати. У колективному договорі або індивідуальному трудовому договорі можуть бути визначені й інші інтервали виплати належної працівникові заробітної плати. Якщо між працівником та роботодавцем не обумовлено інше, заробітну плату виплачують готівкою, у робочий час і на робочому місці. Різноманітні відрахування із заробітної плати працівника можуть бути здійснені лише у рамках, встановлених чинним законодавством.

В організаціях державного сектора заробітну плату та інші її компоненти визначають відповідно до встановленого законодавства. Роботодавці позбавлені права створювати незалежну систему оплати праці. Працівникам нараховують заробітну плату за допомогою "табличного методу", згідно з яким роботодавці

⁴ The Labour Code. Act No. 262/2006. // Sbirka zakonu, 2006. – Castka 84. – P. 3146–3241.

встановлюють розмір заробітної плати відповідно до чітко визначених стандартів.

Працівників поділяють на 16 класів, залежно від складності, відповідальності та інтенсивності праці. Кожен клас поділяють на етапи, які проходить працівник, залежно від стажу роботи останнього. Працівнику встановлюють клас відповідно до роботи, яку він виконуватиме. Для кожного класу законодавством визначено "кваліфікаційні вимоги" – освітній рівень. Присвоєння класу та встановлення відповідного етапу є базою для визначення тарифу оплати праці, величина якого міститься у таблиці, встановленій законодавством. Роботодавці не мають права вносити зміни у ці тарифи. У свою чергу, тарифи збільшують тільки шляхом внесення поправок до відповідного законодавства.

На додаток до цих базових тарифів, працівники мають право на одержання доплат за керівні посади, роботу в нічний час і вихідні дні та ін.

Законодавство, що стосується відрахувань із заробітної плати, є однаковим як щодо приватного, так і щодо державного сектору.

Окрім регулювання рівня заробітної плати, законодавством вищевказаних країн встановлено гарантії забезпечення працівникам виплати заробітної плати.

Наприклад, у Латвії існує спеціальний фонд гарантій, створений згідно з законом про захист працівників на випадок неплатоспроможності роботодавця. Головна мета організації гарантійного фонду – задоволення вимог працівників, роботодавець яких оголосив про свою неспроможність здійснювати виплату заробітної плати. Працівник має право на задоволення своїх претензій за рахунок коштів гарантійного фонду, незалежно від того, чи здійснено роботодавцем усі платежі, передбачені законом.

Розділ 69 (5) Закону про працю передбачає, що оплату праці та пов'язаних з нею обов'язкових платежів державного соціального страхування насамперед необхідно здійснювати за рахунок роботодавця. З метою забезпечення захисту працівників вирахування з заробітної плати допускають тільки у випадках, передбачених законом.

У Росії роботодавець за затримку у виплаті заробітної плати чи інше порушення правил, що регулюють виплату заробітної плати, нестиме відповідальність відповідно до Трудового кодексу та інших федеральних законів. У випадку понад 15-денної затримки із виплати заробітної плати, працівник має право припинити роботу аж до виплати належної йому заробітної плати, повідомивши про це роботодавця у письмовій формі (ст. 142 Трудового кодексу Російської Федерації). У разі порушення встановленого порядку виплати заробітної плати, відпускних, вихідної допомоги та інших виплат, належних працівникові, роботодавець зобов'язаний виплатити їх з грошовою компенсацією у розмірі не менше 1 / 300 існуючої на той час ставки рефінансування Центрального банку Російської Федерації від простроченої суми за кожен день такого прострочення, починаючи з наступного дня від встановленої дати платежу до дати фактичної виплати включно (ст. 236 Трудового кодексу Російської Федерації).

У разі неплатоспроможності роботодавця у Литві вимоги працівників, пов'язаних з трудовими відносинами, повинні виконувати згідно з процедурою та умовами, викладеними у Законі про гарантійний фонд від 12 вересня 2000 року. За цієї умови Фонд гарантування задовольняє вимоги працівників за всіма видами оплати праці та іншими фінансовими претензіями, пов'язаними з трудовим договором. Максимальну суму вимог, які працівник може заявити, встановлює уряд. Зазвичай, працівники мають право на винагороду, що не перевищує суму мінімальної місячної заробітної плати і компенсації за одну невикористану щорічну відпустку.

Виходячи із вищенаведеного, можна зробити висновок про існування у вказаних країнах високорозвиненого законодавства у сфері регулювання заробітної плати, а також про наявність гарантій захисту працівників від безпідставної невиклати належної їм заробітної плати. І хоча існують деякі відмінності між вказаними країнами у регулюванні виплати заробітної плати та захисту права працівників на її отримання, загалом законодавче регулювання однієї із рушійних сил стимулювання праці – заробітної плати – перебуває на доволі високому рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства, 2002. – № 1. – С. 236–387.
2. Law on Labour // Zinotajs. – 2001. – № 15. – P. 142–212.
3. Labour Code of 4 June 2002. English translation // Legal Acts. Seimas of the Republic of Lithuania. – 2002.
4. The Labour Code. Act No. 262/2006. // Sbirka zakonu, 2006. Castka 84. – P. 3146–3241.
5. Ordinance No. 567/2006 on minimum salary, minimum level of guaranteed salary, on determination of hazardous work environments and on salary supplement for work in hazardous work environments // Sbirka zakonu, 2006. Castka 184. – P. 7739-7766.
6. Law on the protection of employees in the case of employer's insolvency // Zinotajs, 2002. – № 2. – P. 252–268.

Стаття надійшла до редколегії 25.02.2011

Прийнята до друку 05.04.2011

LEGAL INSTRUMENT OF WAGE POLICY IN CENTRAL AND EAST EUROPE

Arthur Balabanskyy

*Ivan Franko National University of Lviv,
vul. Universitetska, 1, Lviv 79000, Ukraine, tel. (032) 296-47-10*

This article deals with the questions of regulation of wages by labour laws. The article depicts the analysis of the main norms of legislation in Central and East Europe which regulate wages and provides comparison of these norms.

Key words: wages, labour laws, wage regulation, CEE countries, comparative analysis.

ПРАВОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПОЛИТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СТРАНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ И ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ

Артур Балабанский

*Львовский национальный университет имени Ивана Франко,
ул. Университетская, 1, г. Львов 79000, Украина, тел.(032) 296-47-10*

Рассмотрены вопросы регулирования заработной платы с помощью трудового законодательства. Проанализированы основные нормативно-правовые акты в сфере регулирования заработной платы в странах Центральной и Восточной Европы и осуществлено их сравнение.

Ключевые слова: заработная плата, трудовое законодательство, регулирование оплаты труда, страны ЦВЕ, сравнительный анализ.