УДК 331.2

Кравченко О. О., викладач (ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі")

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті розглядаються напрями договірного регулювання оплати праці згідно законодавчо-нормативної бази України. Визначені засади удосконалення договірного регулювання оплати праці у сучасних умовах розвитку економіки.
Ключові слова: регулювання, оплата праці, удосконалення.

Розвиток ринкових процесів в Україні пов'язаний з регулюванням оплати праці, яке відбувається на трьох рівнях: державне регулювання, договірне регулювання, регулювання на рівні підприємства.

Держава регулює ті питання оплати праці, які без неї не можуть бути вирішені: приведення чинного законодавства у відповідність з вимогами міжнародних пактів, Конвенцій МОП; формування системи забезпечення мінімальних гарантій у сфері оплати праці і захисту заробітної плати від негативних явищ у ринковій економіці; визначення заходів з реалізації системи оподаткування, перегляду неоподаткованого мінімуму, зниження рівня нарахувань на фонд оплати праці. Проте світова практика свідчить, що в міру розвитку ринкових відносин пряме державне регулювання витісняється договірним, оскільки пріоритет у визначенні умов і розмірів оплати праці належить договірному регулюванню для підприємств різних галузей і форм власності. Вищезазначене обумовлює актуальність даної теми.

Серед українських науковців, що розглядають проблеми регулювання оплати праці, варто відмітити Д.П. Богиню, М.Д. Ведернікова, О.А. Грішнову, Г.А. Дмитренка, Г.В. Задорожного, М.І. Карліна, Т.М. Кір'ян, І.С. Кравченко, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, Е.М. Лібанову, Л.С. Лісогор, Н.Д. Лук'янченко, В.О. Мандибуру, В.М. Новікова, І.Л. Петрову, М.В. Семикіну, С.В. Тютюнникову та інших.

Метою даної статті є визначення сучасних напрямів договірного регулювання оплати праці та формування науково-практичних аспектів його удосконалення.

Згідно Закону України "Про оплату праці" (розд. 3, стаття 14 "Система договірного регулювання оплати праці") договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" (3356-12) [1].

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Напрями договірного регулювання оплати праці представлені на рис. 1.

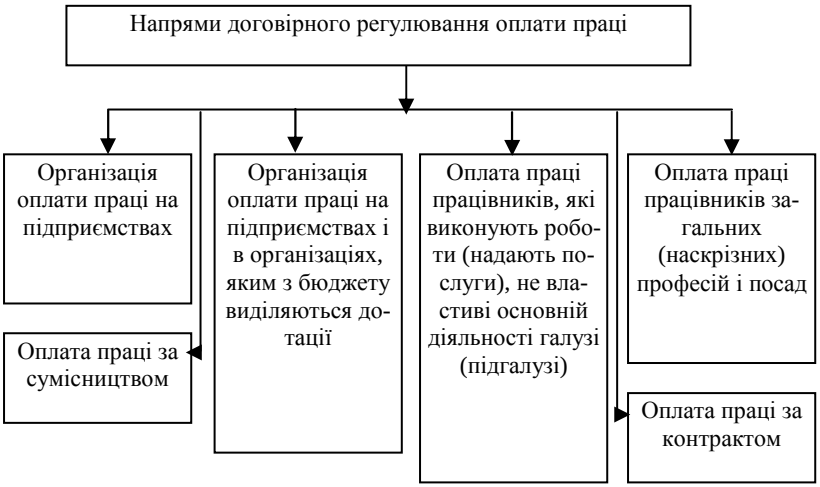


Рис. 1. Напрями договірного регулювання оплати праці працівників підприємств

Сутність напрямів договірного регулювання оплати праці визначається наступними статтями закону "Про оплату праці".

Стаття 15 "Організація оплати праці на підприємствах". Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом. (Частина перша статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096-IV (1096-15) від 10.07.2003).

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням вимог, передбачених частиною першою цієї статті.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Стаття 16. Організація оплати праці на підприємствах і в організаціях, яким з бюджету виділяються дотації. На підприємствах і в організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку і отримують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до статті 15 цього Закону, але в межах визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України. (Стаття 16 із змінами, внесеними згідно із Законом N 20/97-ВР від 23.01.97).

Стаття 17. Оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі). Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

Стаття 18. Оплата праці працівників загальних (наскрізних) професій і посад. Розміри ставок (окладів) працівників загальних

(наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою, регіональною угодами.

Стаття 19. Оплата праці за сумісництвом. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 20. Оплата праці за контрактом. Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

Згідно статті 35 "Контроль за додержанням законодавства про оплату праці" контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють:

Міністерство праці України та його органи;

фінансові органи;

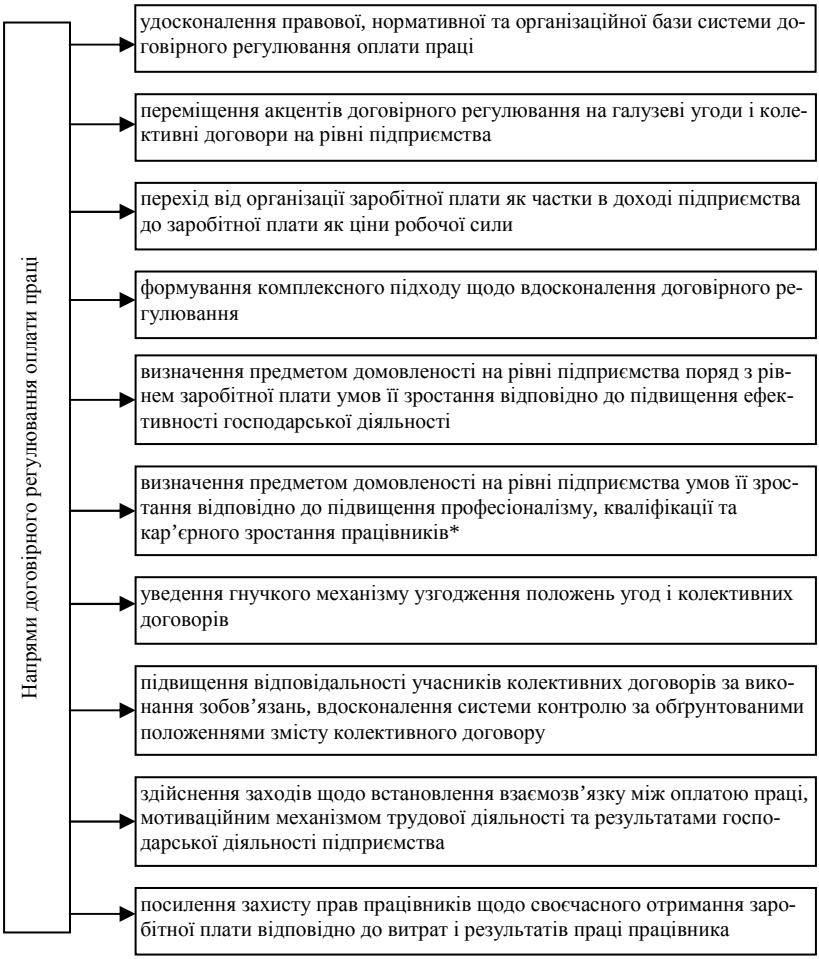
органи Державної податкової інспекції;

професійні спілки та інші органи (організації), що представляють інтереси найманих працівників.

Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату праці здійснює Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори. Не допускається приховування від зазначених органів будь-якої інформації з питань оплати праці.

Договірне регулювання оплати праці повинне формуватися на основі колективних угод і договорів. Проте, не зважаючи на створену багаторівневу систему колективно-договірних відносин, що починається з колективного договору підприємства і закінчується генеральною угодою, заробітна плата в основному формується як частка в доході роботодавця і практично не пов’язується з вартістю робочої сили.

Нами удосконалено напрями договірного регулювання оплати праці на підприємствах (рис. 2).



* Визначено автором особисто.

Рис. 2. Напрями договірного регулювання оплати праці
[сформовано автором на основі розробок Костишиної Т.А.]

З метою формування оплати праці на базі соціального партнерства вважаємо необхідним:

1) удосконалення правової, нормативної та організаційної бази системи договірного регулювання оплати праці:

а) прийняття блоку законодавчих та нормативних актів, що закріплюють принципи і механізми соціального партнерства;

б) проведення експертизи законодавчих і нормативних актів країн, розвинених у ринковому відношенні, визначення міжнародного досвіду для впровадження у регулювання соціально-трудових відносин в Україні;

в) розробка обґрунтованих нормативів витрат на робочу силу і їх основних компонентів, що враховують особливості життєдіяльності робочої сили працівників і забезпечують соціальні гарантії. Розмір науково обґрунтованих нормативів повинен враховувати розширене відтворення робочої сили;

2) переміщення акцентів договірного регулювання на галузеві угоди і колективні договори на рівні підприємства;

3) перехід від організації заробітної плати як частки в доході підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили:

а) ведення переговорів щодо оплати праці повинне передувати початку виробничого процесу;

4) формування комплексного підходу щодо вдосконалення договірного регулювання:

а) удосконалення трудового законодавства та одночасна реструктуризація собівартості продукції (робіт, послуг) і цін;

б) реформування системи оподаткування та інших складових системи господарювання;

5) визначення предметом домовленості на рівні підприємства поряд з рівнем заробітної плати умов її зростання відповідно до підвищення ефективності господарської діяльності [2, 3];

6) визначення предметом домовленості на рівні підприємства умов її зростання відповідно до підвищення професіоналізму, кваліфікації та кар'єрного зростання працівників;

7) уведення гнучкого механізму узгодження положень угод і колективних договорів:

а) законодавче визначення учасників і порядку укладання генеральної та галузевих угод з урахуванням практики економічно розвинених країн з організації виборів у національні тристоронні ради;

б) визначення окремих положень генеральної, галузевих і регіональних угод, які не закріплені законодавчо, рекомендаційними

для учасників колективних договорів;

в) визнання положень колективних договорів обов'язковими до виконання разом із законами і підзаконними актами;

г) надання сили норм прямої дії нормам генеральної та галузевої угод у разі відсутності колективного договору на підприємстві;

8) підвищення відповідальності учасників колективних договорів за виконання зобов'язань, вдосконалення системи контролю за обґрунтованими положеннями змісту колективного договору;

9) здійснення заходів щодо встановлення взаємозв'язку між оплатою праці, мотиваційним механізмом трудової діяльності та результатами господарської діяльності підприємства;

10) посилення захисту прав працівників щодо своєчасного отримання заробітної плати відповідно до витрат і результатів праці працівника.

Таким чином, запропоновані напрями удосконалення договірного регулювання сприятимуть підвищенню ціни робочої сили, формуванню гідної оплати праці, що пов'язана з кінцевими результатами праці працівника та діяльності підприємства, та відповідатимуть сучасній законодавчо-нормативній базі України.

1. Про оплату праці: Закон України [Електронний ресурс]. – Ресурс доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws **2.** Костишина Т. А. Ринкова трансформація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2004. – 192 с. **3.** Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці : проблеми теорії та практики : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2008. – 389 с.

Рецензент: д.е.н., професор Левицька С. О. (НУВГП)