

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Досліджено питання співвідношення норм міжнародного права з вітчизняним законодавством про працю. Розглянуто нові економічні, юридичні та методологічні підходи до правового інституту оплати праці, що дозволяють при визначенні розміру заробітної плати максимально враховувати характер і складність виконуваних робіт, трудовий внесок кожного працівника в загальні результати виробничої діяльності, викликає необхідність досліджувати механізм організації оплати праці.

In the article the questions of correlation of norms of international law are probed with the Ukrainian legislation about labour. Search of the new economic, legal and methodological going near the legal institute of payment labours.

Добробут суспільства, який безпосередньо залежить від участі особи в суспільному виробництві шляхом здійснення підприємницької діяльності або участі у процесі праці шляхом укладення трудового договору (контракту), у першу чергу визначається рівнем матеріального благополуччя кожного його члена. Що ж спричиняє необхідність участі суб'єкта у трудових відносинах? Ідеальним вважається поєднання двох чинників – особистого інтересу до конкретної роботи і матеріального стимулу. Але, на жаль, так буває не завжди. І в більшості випадків поштовхом для виникнення трудового правовідношення все-таки виступає індивідуальний інтерес працівника у задоволенні матеріальних потреб.

У процесі економічних перетворень, що відбуваються в Україні, одним з основних напрямів розвитку трудового права є формування нових підходів до оплати праці. Сьогодні значно послабла роль заробітної плати як засобу підвищення продуктивності праці і як одного з найбільш ефективних способів управління трудовими ресурсами, що спричинило не тільки плинність кадрів на українських підприємствах, але і відтік кваліфікованих працівників в інші країни. Пошук нових економічних, юридичних і методологічних підходів до правового інституту оплати праці, що дозволяють при визначенні розміру заробітної плати максимально враховувати характер і складність виконуваних робіт, трудовий внесок кожного працівника в загальні результати виробничої діяльності, викликає необхідність досліджувати механізм організації оплати праці. Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до

актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника. Подальше реформування систем, форм та методів оплати праці в Україні спрямовано на підвищення рівня життя населення, збільшення платоспроможного попиту, забезпечення злагоди та зниження соціальної напруги в суспільстві [1].

В Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм. Так, Україна приєдналася до основних міжнародних договорів у сфері трудових і соціальних прав. Зокрема, Україною ратифіковано Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенцію Міжнародної організації праці про підтвердження ратифікації про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, Міжнародну конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенцію про захист прав і основних свобод людини, Конвенцію ООН про права дитини, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Україна приєдналася до 20 статей при необхідних 16, а також до усіх необхідних 64 пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Крім того, Україною ратифіковано Конвенції МОП, що регулюють право на працю: № 29 – про примусову або обов'язкову працю; № 47 – про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень; № 111 – про дискримінацію в галузі праці та занять; № 122 – про політику в галузі зайнятості; № 142 – про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів; № 158 – про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця; право на відпочинок; № 52 – про щорічні оплачувані відпустки; право на захист від безробіття; № 2 – про безробіття; право на справедливі та сприятливі умови праці; № 45 – про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах; № 60 – про вік дітей для прийняття на непромислові роботи; № 77 – про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності для

праці в промисловості, № 78 – про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення придатності; до праці на непромислових роботах; № 90 – про нічну працю підлітків у промисловості; № 95 – про охорону заробітної плати; № 100 – про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності; № 103 – про охорону материнства; № 123 – про мінімальний вік допуску до підземних робіт в шахтах і рудниках; № 124 – про медичний огляд молодих людей з метою визначення їх придатності до праці на підземних роботах у шахтах і рудниках; № 138 – про мінімальний вік для прийняття на роботу; право об'єднуватися у професійні спілки, право на захист трудових прав: № 11 – про право на організацію та об'єднання трудящих в сільському господарстві; № 87 – про свободу асоціації і захист права на організацію, № 98 – про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів; № 144 – про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми); № 154 – про “сприяння колективним переговорам [18]. Зазначені соціальні права гарантовано Конституцією України [2], Кодексом законів про працю України [3], законами України “Про зайнятість населення” [4], “Про охорону праці” [5], “Про колективні договори і угоди” [6]; “Про оплату праці” [7], “Про відпустки” [8], “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [9], “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [10], “Про пенсійне забезпечення” [11], “Про прожитковий мінімум” [12] і “Про державну допомогу сім'ям з дітьми” [13], Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [14] та ін. Наведені законодавчі акти приведено у відповідність до зазначених вище міжнародних правових документів, ратифікованих Україною. Вони сприяли позитивним змінам в організації оплати праці, основна суть яких полягає в переході від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів її регулювання та встановлення державних гарантій в оплаті праці; запровадженні системи укладання угод і договорів з питань організації оплати праці на всіх рівнях – державному, галузевому, регіональному та на рівні підприємства; підвищенні статусу колективних договорів і посиленні ролі професійних спілок як рівноправної сторони в переговорах з питань визначення розмірів і умов оплати праці; визначенні умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати; розширенні прав підприємств у вирішенні питань організації заробітної плати, зокрема в установленні форм, систем і розмірів оплати праці; визначенні та розмежуванні сфер державного та колективно-договірного регулювання оплати праці; визначенні окремих заходів щодо захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Водночас розроблені ними механізми державного і колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацювали в повному обсязі. До того ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформування грошово-кредитної та

податкової системи, відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо. Подальше 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 дальшим проведенням адміністративної реформи. Колективно-договірне регулювання оплати праці потребує подальшого вдосконалення з метою подолання формалізму під час укладення угод і договорів, наповнення їх конкретним змістом відповідно до існуючих соціально-трудових відносин, посилення відповідальності сторін за їх виконання, створення надійних правових механізмів захисту інтересів найманих працівників. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [15].

Державне регулювання оплати праці полягає, зокрема, у встановленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Конвенція 131 МОП і рекомендація 135, прийняті 22 червня 1970 р. формулюють шість критеріїв, що відносяться до визначення мінімальної заробітної плати, до них відносяться: потреби працівників і їх сімей; загальний рівень зарплат у країні; вартість життя та її коливання; виплати і допомоги із соціального забезпечення; рівень життя інших соціальних груп (у порівнянні); чинники економічного характеру, включаючи потреби економічного розвитку, продуктивність праці і перевагу від досягнення і підтримки високого рівня зайнятості. Конвенція визначає порядок і умови встановлення мінімальної заробітної плати: це можуть бути закон або рішення компетентних органів, що передбачають положення про консультації з іншими органами або врахування рекомендацій, зроблених цими органами, комісіями із заробітної плати або радами із заробітної

плати, вирішеннями судів по трудових спорах або рішеннями, що надають законну силу колективним договорам [16].

Якщо звернутися до аналізу економіко-правового досвіду Європи в галузі оплати праці, взагалі та встановлення порядку виплати та визначення розміру мінімальної заробітної плати зокрема, то можна виділити п'ять моделей систем. У першій моделі мінімальна заробітна плата може встановлюватися Урядом (іноді – після узгодження з підприємцями і профспілками), як у Франції, Іспанії, Люксембурзі, Нідерландах і Португалії. У другій моделі мінімальна заробітна плата встановлюється в рамках національних колективних переговорів, як у Бельгії, Данії і Греції. Третій тип, використовуваний у Німеччині, Австрії, Італії, і деякою мірою – в Швейцарії, полягає в установленні різних розмірів мінімальної зарплати в колективних угодах по різних секторах економіки (які зазвичай розповсюджуються і на підприємців, що не брали участі в переговорах). У країнах Північної Європи (Фінляндія, Норвегія або Швеція), що відносяться до четвертого типу, колективні угоди можуть охоплювати всіх працівників і містять положення, що встановлюють мінімальну заробітну плату без формального розповсюдження на підприємців, що не підписали колективну угоду. І, нарешті, в Ірландії та Англії до 1993 р. мінімальна заробітна плата встановлювалася лише в деяких секторах економіки з низькими зарплатами. Також існують відмінності в кількості встановлених мінімальних окладів: у більшості країн передбачені відмінності залежно від віку, в деяких передбачені відмінності залежно від регіону, професії, сфери діяльності, стажу роботи на підприємстві, величини фірми та іноді навіть від сімейного стану і кількості утриманців. Основне питання, що стосується реформи системи встановлення мінімальної заробітної плати в Україні, – це питання мети, до якої треба прагнути.

На захист установлення мінімальної заробітної плати в минулому висувалася безліч аргументів, багато які з них втратили сенс у зв'язку з розвитком ринків робочої сили в усьому світі: бідність, яку мінімальна заробітна плата повинна перемогти або скоротити, торкнулася сьогодні великої кількості людей, виключених з ринку робочої сили; доступ малооплачуваних працівників обмежений наявністю контрактної системи і індивідуалізацією трудових відносин; підвищення продуктивності, яку повинна була спричинити мінімальна заробітна плата, може бути досягнуте ефективнішим чином за допомогою інших систем оплати праці; скорочення нерівності доходів стикається з тим фактом, що заробітна плата є малою частиною загальних доходів; підвищення мінімальної заробітної плати як засіб підвищення попиту може мати інфляційні макроекономічні наслідки, які приводять до протилежного результату.

Ситуація у вітчизняній українській економіці сьогодні специфічна. Тут співіснують різні форми ринків праці. Деякі ринки міцно утвердились.

Підприємства там численні і динамічні: вони конкурують один з одним на ринку робочої сили в пошуках працівників конкретних професій. Зарплати там зазвичай набагато вище за мінімальний оклад. У цих умовах роль мінімальної заробітної плати повинна полягати в тому, щоб установити мінімальний поріг оплати праці, що не принижує гідності. Дослідження, які проводилися в США, показали, що найчастіше, працівники, одержуючи мінімальну зарплату, належать до сімей, де є і інші члени сім'ї, які заробляють важливим виведенням досліджень, що проводяться в Європі, став висновок, що більшість працівників з мінімальним окладом належать не до найбільш бідних сімей, так що мінімальний оклад відіграє вельми скромну роль у боротьбі з бідністю [16].

Таким чином, політика боротьби з бідністю повинна мати свою власну логіку, засновану на можливості перерозподілу, надання допомоги в пересуваннях і професійній підготовці для обмеження наслідків безробіття, яке є головною причиною бідності.

У багатьох країнах мінімальний оклад встановлюється законом, виходячи з почасової оплати (у Данії, США, Франції, Новій Зеландії, Англії (починаючи з квітня 1999 р.) і Швеції). Визначений найнижчий почасовий мінімум, тобто мінімальна оплата однієї години роботи, нижче за яке жоден працівник оплачуватися не може, інакше послідує санкції до роботодавця, передбачені законодавством. Саме на основі цього почасового мінімуму можна підрахувати денну, тижневу і місячну мінімальну заробітну плату, виходячи з тривалості роботи, згідно із законом. Наприклад, у Франції, закон визначає розмір погодинної мінімальної заробітної плати, потім місячної, використовуючи передбачену в законі тривалість місячної роботи. Множить почасовий мінімум на законну тривалість роботи, виходить мінімальний місячний оклад, тобто за 169 годин на місяць. Під час періодичного перегляду (підвищення) мінімального окладу урядом оголошується новий розмір окладу, виходячи з погодиної і місячної оплати. Крім того, закон зобов'язує підприємства вказувати, окрім загальної заробітної плати, в платіжних відомостях, що видаються кожному працівникові, реальну тривалість роботи. Це дозволяє працівникам з мінімальним окладом, а також інспекторам і судам по вирішенню трудових спорів перевіряти, чи виконує підприємство закон про мінімальний оклад [16].

У Німеччині мінімальний оклад встановлений, виходячи з місячної плати, але для сфери будівництва визначена погодинна ставка, оскільки тривалість роботи тут сильно коливається. Цей захід направлено на уникнення непорозумінь, пов'язаних із розрахунком тривалості роботи, а також на те, щоб краще захистити працівників цієї сфери діяльності. Погодинну мінімальну ставку оплати праці простіше контролювати органам, що відповідають за дотримання трудового законодавства, ніж місячну ставку в тих сферах, де тривалість праці варіюється. Отже,

погодинна ставка краще захищає трудящих, особливо тих, які працюють неповний день і не оплачуються по місячній ставці, а кількість таких людей постійно зростає.

Існує ще один важливий елемент захисту. Це визначення складових заробітної плати, які потрібно враховувати при оцінці дотримання підприємствами законодавства про мінімальну оплату праці. Міжнародний досвід показує, що важливе чітке визначення в законодавстві складових заробітної плати, які включаються в розрахунок суми мінімального окладу, встановленої законом або колективним договором. Наприклад, в Англії закон про мінімальну заробітну плату в країні свідчить, що роботодавці порушують законодавство, якщо включають у розрахунок зарплати такі елементи, як надбавки за наднормовану, змінну роботу та інші, пов'язані з умовами праці. У Франції такі ж уточнення закріплені в Трудовому кодексі: надбавки за стаж, старанність, наднормові і важкі роботи, які йдуть понад звичайну винагороду, не включаються в розрахунок суми мінімальної оплати праці, передбаченої законом. Саме з цих принципів, мабуть, виходив Уряд України, коли у Програмі діяльності передбачив запровадження з метою підвищення розміру заробітної плати працівникам бюджетної сфери Єдиної тарифної сітки в бюджетній сфері в повному обсязі, отримання гідної оплати праці працівниками з однаковими кваліфікацією та навантаженням; підвищення протягом 2008 р. мінімальної заробітної плати до 600, середньої – до 2100 грн, установа з 2009 р. мінімальної заробітної плати на рівні не нижче прожиткового мінімуму; розроблення законопроекту щодо запровадження регульованого мінімуму погодинної заробітної плати як соціальної гарантії; запровадження диференційованих розмірів мінімальної заробітної плати для різних категорій працівників за видами економічної діяльності та ін. [17].

Таким чином, змістом соціальної політики України повинна стати докорінна зміна системи соціального захисту населення, спрямована на безумовну реалізацію гарантованих Конституцією та законами України прав людини у сфері праці. Соціальні стандарти повинні відповідати потребам гідного життя людини та гарантуватися державою для кожного громадянина незалежно від місця його проживання. А основним напрямом реформ у соціальній сфері є трансформація політики у сфері зайнятості та ринку праці, що забезпечить не лише істотне підвищення рівня життя населення, а і формування середнього класу, соціальної структури відповідно до європейських стандартів.

Література:

1. Указ Президента України “Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні” // Офіц. вісн. України – 2001. – № 52. – С. 92. – Ст. 2257. – (12 січ.).

2. ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. – (17 груд.).
4. ВВР УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170. – (2 квіт.).
5. ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
6. ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
7. ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121. – (25 квіт.).
8. ВВР України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
9. ВВР України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

16. Заключение и рекомендации миссии Международного Бюро Труда по политике оплаты труда / Субрегиональное бюро МОТ в Москве. – www.ilo.ru

17. Програма діяльності Кабінету Міністрів України “Український прорив: для людей, а не політиків” / Програму затверджено Постановою КМ № 14 від 16.01.2008 // www.rada.gov.ua

18. Програма інтеграції України до Європейського Союзу // Програму схвалено Указом Президента №1072/2000 від 14.09.2000.

Надійшла до редколегії 1.02.2008 р.