

5. Доровський В. О. Правові та організаційні заходи протидії корупції / В. О. Доровський // Проблеми економіки. – 2010. – № 2. – С. 33–38. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pekon/2010_2/33-38.pdf (20.09.2011).

6. Іванова М. Проект закону України “Про засади запобігання і протидії корупції в Україні” прийнятий у першому читанні / М. Іванова // Україна події, факти, коментарі. – 2011. – № 1. – С. 43–48.

7. Скулиш Є. Антикорупційна політика держави та її вплив на розвиток суспільства / Є. Скулиш // Вісник Національної академії прокуратури. – 2011. – № 2. – С. 22–28.

Надійшла до редколегії 20.12.2011 р.

УДК 351.83:349.23:331.21

Л. А. ШУЛЬГІНОВА

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Розглянуто найважливіші проблеми правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. Сформульовано пропозиції щодо підвищення ефективності правового забезпечення державного регулювання оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата, правові реформи, методи правового регулювання, державне регулювання оплати праці, мінімальна заробітна плата, нормативно-правова база.

The article discusses the major issues of legal regulation of wages in today's environment. Formulate proposals for improving the efficiency of the legal state regulation of wages.

Key words: wages, legal reform, methods of legal regulation, state regulation of work payment, minimum wages, regulatory framework.

В умовах формування ринкових відносин, утворення ринку праці, розвитку різних форм власності відбуваються корінні зміни у визначенні сутності та поняття заробітної плати. Світова фінансова криза і перебудова, які відбуваються в Україні, торкнулися всіх сфер суспільного життя, викликавши несприятливі явища в економіці держави та зумовивши необхідність проведення правових реформ. Усе це зобов'язує по-новому подивитися на трудове законодавство, стан якого вимагає невідкладного реформування відповідно до сучасних економічних і соціальних реалій.

Сучасне трудове право має забезпечити реалізацію конституційних приписів стосовно того, що людина є в Україні найвищою соціальною цінністю,

і кожен працюючий має безумовне право на відплатність своєї праці. З цією метою необхідно передбачити нові підходи і розробити такі механізми, що адекватно відповідатимуть як сьогоднішнім складовим, так і подальшим ринковим явищам у цілому за умови їх сталого розвитку і стабілізації. У нинішній ситуації наука трудового права покликана оперативним чином відреагувати і створити теоретичне підґрунтя для вирішення цього практичного завдання, що зумовлює актуальність проведення різнопланових наукових досліджень у галузі трудового права, і насамперед, у сфері оплати праці [8].

Слід зазначити, що деякі кроки на шляху реформування законодавства, що регулює оплату праці, було зроблено. Зокрема, з прийняттям в 1995 р. Закону України “Про оплату праці” визначення розмірів заробітної плати працівників, за винятком бюджетної сфери, перейшло від держави до роботодавця. Однак прийняття згаданого Закону не усунуло основних проблем у правовому регулюванні оплати праці.

Таким чином, докорінна реформа трудового законодавства можлива лише за умови ухвалення нового кодифікованого акта – Трудового кодексу України, складовою частиною якого повинна бути більшість з нині чинних законів, зокрема й Закону України “Про оплату праці”. Це, у свою чергу, передбачає ґрунтовну наукову розробку концепції розвитку кожного з видів трудових правовідносин, чільне місце серед яких відводиться правовідносинам з винагороди за працю.

Дослідженню заробітної плати приділялася значна увага ще в радянській правовій науці. Окремі проблеми правового регулювання винагороди за працю відображалися в працях таких повідних учених, як М. Александров, А. Безіна, С. Іванов, С. Каринський, І. Кисельов, Л. Лазор, Р. Лівшиць, А. Нуртдінова, А. Пашков, О. Процевський, А. Шебанова та ін. Сьогодні дослідженню окремих аспектів правового регулювання оплати праці присвячено праці таких вчених, як Н. Болотіна, П. Бущенко, Н. Гетьманцева, В. Гоц, В. Гуславський, І. Зуб, М. Іншин, В. Лазор, А. Мацюк, П. Пилипенко, В. Ротань, Г. Чанишева, Н. Хуторян та ін.

Ці вчені внесли вагомий внесок у науку трудового права. Їх праці не втратили наукової цінності, проте сформульовані в них висновки потребують переосмислення з огляду на соціально-економічні та політичні зміни, що відбулися за останні роки. Сучасна ситуація в Україні переконливо демонструє, що в умовах прояву кризових тенденцій динаміка ринкових відносин спричинила принципові зміни у співвідношенні позицій роботодавців і працівників щодо оплати праці, і ці зміни мають бути відбиті в нормах трудового права.

Усе вищевикладене підкреслює актуальність і необхідність подальшого наукового пошуку для забезпечення ефективного правового регулювання відносин з оплати праці в сучасних умовах.

У цих умовах особливо важливу роль має відігравати держава, яка повинна вжити всіх можливих заходів щодо піднесення економічної могутності держави через проведення правильної соціальної та економічної політики в країні.

Мета дослідження полягає в опрацюванні науково-практичних рекомендацій, спрямованих на забезпечення ефективності методів і способів правового регулювання оплати праці в сучасних умовах та формулюванні пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності правового забезпечення державного регулювання оплати праці.

Регулювання заробітної плати, прав працівників на оплату праці, їх захист визначаються Конституцією України, яка гарантує кожному громадянину право на заробітну плату не нижчу від визначеної законами України “Про оплату праці”, “Про колективні договори і угоди”, Кодексом законів про працю України, а також іншими міжнародно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями конкретних підприємств.

Загалом, нормативно-правова база регулювання оплати праці відповідає міжнародним стандартам, зокрема ратифікованим Україною конвенціям МОП: № 95 “Про захист заробітної плати”; № 98 “Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів”; № 131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються”; № 144 “Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм”; № 154 “Про сприяння колективним переговорам”.

Водночас, досі не прийнятий новий Трудовий кодекс України, який мав би врегулювати головні питання соціально-трудових відносин у ринкових умовах. Не ратифіковано повністю Конвенція МОП № 173 “Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця”; не прийнято закон “Про Фонд гарантованих трудових виплат”. Таким чином, захищеність заробітної плати працівника не гарантована.

У цих складних умовах особливо важливу роль має відігравати держава, яка повинна вжити всіх можливих заходів щодо піднесення економічної могутності держави через проведення правильної соціальної та економічної політики. Динаміка фактичних суспільних відносин, як відомо, є критерієм перевірки дієвості та ефективності нормативно-правового регулювання. Юридичні закони повинні своєчасно, з урахуванням перспектив розвитку відбивати суспільні потреби, щоб нормативно-правові форми і не відставали від змісту суспільних відносин, і надмірно не випереджали їх. У разі небажаних перекосів у процесі нормативно-правового регулювання, відриву його від реальних життєвих умов і закономірностей можливе різке зниження рівня ефективності конкретних законів, зменшення дієвості всієї правової системи в цілому.

Нещодавно колегія Рахункової палати констатувала невиконання Комплексної програми щодо подолання бідності в країні. За висновками Рахункової палати, одним з головних стратегічних напрямів Комплексної програми було збільшення доходів від трудової діяльності. Однак фактично має місце тенденція до зменшення частки заробітної плати у структурі доходів населення, тоді як частка соціальної допомоги та інших трансфертів зростає. Тобто втрачається мотиваційна функція заробітної плати як головна складова сукупних трудових доходів населення.

Законом України “Про оплату праці” передбачено два види регулювання заробітної плати: державне та договірне. Держава забезпечує право на оплату праці працівника через ухвалення нормативно-правових актів, якими визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці, встановлює права, гарантії, компенсації та відповідальність за порушення законодавства про оплату праці.

Основним напрямом удосконалення системи оплати праці є удосконалення механізмів державного і колективно-договірного регулювання та досягнення оптимального співвідношення між цими двома видами регулювання.

Одним з головних факторів державного регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати. Згідно з ч. 1 ст. 95 КЗпП, 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) [2].

Відповідно до ст. 9 Закону України “Про оплату праці”, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров’я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [3].

В Україні на мінімальну заробітну плату покладаються функції регулювання структури і динаміки середньомісячної заробітної плати. Під час визначення рівнів мінімальної заробітної плати країна орієнтується на прожитковий мінімум для працездатних осіб. При цьому в Україні не виконуються міжнародні норми щодо достатнього забезпечення не тільки працівника, а й членів його сім’ї, не виконується в повному обсязі норма ст. 48 Конституції України, яка гарантує кожному “право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім’ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло” [1], оскільки під час встановлення розміру мінімальної заробітної плати не враховується сімейна складова.

Зарплатоутворююча функція мінімальної заробітної плати в Україні проявляється в тому, що вона є основою тарифних систем, закладених у галузевих угодах і колективних договорах. У разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати практично має відбутися підвищення всіх тарифних ставок, але таке підвищення не завжди можна назвати справедливим.

За відсутності можливості в цілому збільшувати заробітну плату роботодавці насамперед змінюють структуру заробітної плати, підвищуючи питому вагу основної заробітної плати за рахунок скорочення додаткової заробітної плати, заохочувальних і компенсаційних виплат. Якщо можливості цього заходу вичерпано, роботодавці скорочують чисельність працівників або

застосовують механізм неповної зайнятості. Якщо всі ці заходи вичерпано, роботодавці підвищують ціни на продукцію, що призводить до розкручування інфляційних процесів. У результаті не виконуються норми галузевих угод, що є порушенням законодавства про оплату праці. При цьому роботодавці не несуть відповідальності за невиконання Закону України “Про оплату праці” [7].

Установлення мінімальної заробітної плати – безумовна складова підтримки державою працівників в умовах ринкових відносин. Проте положення КЗпП та Закону України “Про оплату праці” не повною мірою узгоджуються з положеннями Конституції України і міжнародно-правових актів про встановлення мінімальної заробітної плати.

Відповідно до ч. 4 ст. 3 Конституції України, кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Постає запитання: працівник має отримати суму, не нижчу від визначеної законом, чи йому має бути нарахована заробітна плата, не нижче цієї суми? Частина 1 ст. 95 КЗпП визначає мінімальну заробітну плату як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [2]. Згідно з ч. 1 ст. 94 КЗпП, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Це означає, якщо працівникові нарахована заробітна плата у визначеному законом мінімальному розмірі, після обов’язкових відрахувань, передбачених законами (наприклад, податок з доходів фізичних осіб, єдиний соціальний внесок, тощо), працівник отримає вже суму, яка є нижчою, ніж мінімальна заробітна плата. А це суперечить ч. 4 ст. 43 Конституції, яка визначає заробітну плату як те, що роботодавець виплачує працівникові, а не те, що нараховує йому. Таке твердження ґрунтується й на положеннях ч. 1 ст. 2 Конвенції про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються МОП № 131 1970 р., відповідно до якої мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб [4].

У квітні 2011 р. Міністерство соціальної політики презентувало законопроект “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” (щодо мінімальних розмірів оплати праці та гарантій їхнього забезпечення). Законопроектом передбачається запровадити нове поняття – “гарантована заробітна плата”. Гарантована заробітна плата надасть можливість регулювати заробітну плату найманих працівників на підприємствах малого та середнього бізнесу, які не застосовують принципів договірного регулювання заробітної плати. Це стосуватиметься тих підприємств, які всім без винятку працівникам, навіть директорам, сплачують заробітні плати в розмірі мінімальної заробітної плати. Така норма не є ноу-хау українських фахівців, подібні норми існують у країнах ЄС. Це реальний захист найманих працівників від надмірної експлуатації найманої праці, яка набула в Україні загрозливого характеру [7].

Договірне регулювання заробітної плати здійснюється державою та угодами між представниками роботодавців і найманих працівників через укладання генеральних, регіональних, галузевих угод і колективних договорів.

Відповідно до ст. 11 Закону України “Про оплату праці”, в генеральній угоді повинні визначатися мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати як мінімальні гарантії з оплати праці. Ця норма Закону в Україні не виконується, але вона є важливою для найманих працівників, оскільки не на всі види економічної діяльності поширюється чинність галузевих угод. Як правило, галузеві угоди виконують великі підприємства, на яких працюють потужні профспілкові організації. Ті роботодавці, які не підписалися під галузевими угодами, вважають себе звільненими від їхнього виконання. У деяких випадках колективні договори взагалі не укладаються.

У трудових кодексах багатьох країн передбачено механізми, які дають можливість поширювати норми галузевих угод на всі підприємства галузі незалежно від того, підписалися чи ні роботодавці під ними.

Одним з найважливіших регуляторів відносин заробітної плати є колективний договір. Саме в ньому конкретизують правові норми більш високого рівня, встановлених колективними угодами і законодавством. Розширення кола відносин заробітної плати, які підлягають встановленню сторонами на виробничому рівні, є свідченням децентралізації правового регулювання заробітної плати. Правова модель договірної регулювання вимагає від суб’єктів трудових правовідносин більш глибоких знань не лише трудового законодавства, а й правової культури, яка передбачає уміння застосовувати, конкретизувати централізовані норми на певному підприємстві, знати всі можливі варіанти правового розв’язання конкретних питань оплати праці, встановлення додаткових соціальних пільг і гарантій у цій сфері.

Сучасне трудове право має забезпечити реалізацію конституційних приписів стосовно того, що людина є в Україні найвищою соціальною цінністю, і кожен працюючий має безумовне право на відплатність своєї праці. Адже відомо, що трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України. Історія засвідчує, що чим більша стабільність чинного законодавства, тим вища правова культура держави і суспільства.

Проте слід зазначити, що трудове законодавство має відповідати двом вимогам: з одного боку, бути стабільним, оскільки відсутність стабільності знижує ефективність дії закону, а з іншого – динамічним, своєчасно реагувати на зміни в соціально-економічному житті суспільства через ухвалення ефективних норм для регулювання трудових відносин, що дуже важливо для кодифікації трудового законодавства.

З цією метою необхідно передбачити нові підходи і розробити такі механізми, що адекватно відповідатимуть як сьогоденнішнім складним, так і подальшим ринковим явищам у цілому за умови їх сталого розвитку і стабілізації.

Узагальнюючи вищевикладене, необхідно вживати таких заходів:

– ухвалити Трудовий кодекс, який закріпив би основні положення, принципи, сферу чинності трудового права, визначив основні гарантії, що забезпечуються

державою, а також інші загальні інститути трудового права і став би своєрідною конституцією трудового права. Тобто його норми мають поширюватися на всіх без винятку осіб, які перебувають у трудових правовідносинах;

– внести зміни до Закону України “Про колективні договори та угоди” щодо запровадження механізму поширення чинності галузевих угод на роботодавців, які не беруть участі в їхньому підписанні;

– з метою захисту від надмірної експлуатації праці найманих працівників підприємств, які не застосовують принципів договірного регулювання заробітної плати та тарифних систем оплати праці, запровадити норми державного регулювання захисту їхньої заробітної плати;

– прийняти закон про “Фонд гарантованих трудових виплат”, в якому запровадити нове поняття “гарантована заробітна плата”, що дасть можливість регулювати заробітну плату найманих працівників на підприємствах малого та середнього бізнесу, які не застосовують принципів договірного регулювання заробітної плати. Це стосуватиметься тих підприємств, які всім без винятку працівникам, навіть директорам, сплачують заробітну плату в розмірі мінімальної заробітної плати;

– суттєво підвищити на законодавчому рівні мінімальну заробітну плату з одночасною зміною її поняття та складових;

– посилити відповідальність роботодавців за порушення законодавства про оплату праці.

Література:

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VII // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
4. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Конвенція МОП № 131 від 3 червня 1970 р. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 12. – С. 13–15.
5. Трудове право України: Академічний курс : підручник / за ред. Н. М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 680 с.
6. Трудовий кодекс України : проект закону України від 4 грудня 2007 р. № 1108. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2008_10_02/JF0US00V.html
7. Скрипник О. Шляхи підвищення заробітної плати / О. Скрипник // Праця і зарплата. – № 18. – Травень. – 2011. – С. 4–5.
8. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення : автореф. дис. ... к.ю.н. : спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Г. А. Капліна. – Х., 2009. – 22 с.