

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті проведено аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів щодо встановлення механізмів централізованого регулювання оплати праці. Виокремлено складові елементи системи державного регулювання заробітної плати. Проаналізовано основні підходи державного регулювання щодо вирішення питань оплати праці в зарубіжних країнах. Розроблено конкретні пропозиції стосовно перспективних напрямків розвитку державного регулювання оплати праці в Україні.

Ключові слова: способи правового регулювання оплати праці, державне регулювання заробітної плати, система державного регулювання заробітної плати, мінімальна заробітна плата.

Демократизація суспільних процесів і становлення правової держави в Україні в умовах розвитку ринкової економіки потребують наведення належного порядку у сфері нормативного забезпечення праці. Адже саме вона служить єдиним джерелом покращання доброту людей, зміцнення могутності і розквіту держави, є одним з необхідних складників процесу виробництва, споживання й розподілу створеного продукту.

Ефективність праці значною мірою визначається системою її оплати, яка є важливим засобом підвищення заінтересованості працівників у результатах своєї праці, у збільшенні обсягів виробленої продукції, в поліпшенні її якості й асортименту. В умовах розвитку ринкових відносин в Україні важливими завданнями є прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці, механізація трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу, вдосконалення правового регулювання оплати праці.

У царині регулювання оплати праці існує багато проблем, що вимагають якнайшвидшого вирішення на законодавчому рівні. Такими є порушення гарантій на оплату праці, встановлених державою, дискримінація в оплаті праці працівників бюджетної сфери, численні прогалини в чинному законодавстві та ін. Практика господарювання на ринкових засадах підтверджує ту незаперечну істину, що ефективність будь-якої діяльності залежить передовсім від рівня правової регламентації, компетентності і творчої активності управлінських кадрів у цій царині, достатньо глибокого знання ними законодавчої бази й соціальних аспектів господарювання. Ефективність функціонування виробництва й соціальний захист працівників забезпечуються формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці.

З огляду на це дослідження питань, пов'язаних з особливостями встановлення механізмів державного регулювання оплати праці працівників, і розроблення напрямків удосконалення такого регулювання на сьогоднішній день є досить актуальним кроком у розв'язанні порушеної проблеми.

Питанням правової регламентації оплати праці в радянський період приділялась увага в роботах таких дослідників, як М.Г. Александров, Л.Я. Гінцбург, О.Д. Зайкін, С.С. Каринський, Р.І. Кондратьєв, М.М. Король, М.І. Кучма, Р.З. Лівшиць, В.І. Нікітинський, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, В.А. Тарасова, Г.І. Шебанова та ін. Праці названих учених не втратили наукової цінності й у даний час, однак сформульовані в них висновки є сенс переосмислити з огляду на розвиток соціально-економічних відносин в Україні. Окремі аспекти способів правового впорядкування оплати праці в сучасний період розкривалися в роботах В.М. Божка, Н.Б. Болотіної, Н.Д. Гетьманцевої, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, З.Я. Козак, І.І. Копайгори, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.Г. Ротаня, Я.В. Сімутіної, О.С. Соніна, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та інших фахівців з трудового права.

У науковій літературі вчені виділяють декілька способів правового регулювання оплати праці, а саме: централізоване, договірне та локальне.

При здійсненні аналізу методів та способів регулювання оплати праці зупинимося на особливостях централізованого регулювання оплати праці, яке і визначатиме мету даної статті.

Відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України питання державного і договірного регулювання оплати праці визначається зазначеним нормативним актом, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами. В п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» зазначено, що при розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, судам слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірного регулювання.

Державне регулювання оплати праці – це сукупність способів визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій оплати праці на основі ухвалення певних нормативних актів і контролю за їх дотриманням органами влади. Державне регулювання оплати праці є встановлення державою таких норм оплати праці, що є обов'язковими для сторін трудового договору [1, с. 411].

Державне регулювання оплати праці здійснюється за допомогою прямого і непрямого (опосередкованого) впливу на рівень оплати праці. До прямого державного регулювання належить регулювання оплати праці з допомогою встановлення мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах, максимальних розмірів посадових окладів керівників державних підприємств. Держава застосовує також непряме державне регулювання, зокрема через регулю-

вання доходу, що спрямовується на оплату праці (регулювання фонду споживання), через оподаткування підприємств і доходів працівників та ін. [2, с. 390].

Система державного регулювання заробітної плати включає: – встановлення мінімального розміру оплати праці; – підвищення рівня реального змісту заробітної плати; – забезпечення отримання працівником заробітної плати у разі припинення діяльності роботодавця і його неплатоспроможності; – державний нагляд і контроль за повною і своєчасною виплатою заробітної плати; – обмеження оплати праці в натуральній формі; – регулювання оподаткування заробітної плати й інших видів трудових доходів; – забезпечення дотримання законодавства у сфері оплати праці.

Разом із цим органи державної влади безпосередньо регулюють умови оплати праці працівників бюджетного сектора економіки на основі законів й інших нормативних правових актів.

Таким чином, держава здійснює заходи з регулювання заробітної плати на двох рівнях:

1) визначає державні гарантії, що забезпечують взаємодію всіх роботодавців і працівників в цілях вироблення і узгодження умов оплати праці;

2) безпосередньо реалізує державні гарантії, встановлені працівникам організації державного сектора економіки, що фінансуються з бюджетів різних рівнів.

В ст. 8 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що держава здійснює правове регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати й інших державних норм і гарантій.

Але державне регулювання оплати праці не повинно обмежуватись лише переліченими питаннями, а має охоплювати: а) здійснення державної політики з оплати праці у вітчизняній економіці загалом та основних її галузях; б) науково-методичне забезпечення оплати та нормування праці на всіх рівнях управління; в) вдосконалення механізму індексації заробітної плати у зв'язку із зростанням цін; г) вдосконалення порядку компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати; д) забезпечення законодавчого та методичного супроводу реалізації концептуальних засад реформування оплати праці; е) державний контроль за станом оплати праці та ін.

У більшості країн з ринковою економікою (США, Франція, Великобританія, Японія) держава не втручається безпосередньо в оплату праці, за винятком регулювання мінімальної заробітної плати.

Однак, у ряді країн, таких як Німеччина, Італія, Швейцарія, Австрія, Норвегія, Данія, Ірландія загальнонаціональний мінімум заробітної плати не встановлюється. Величина мінімальної заробітної плати фіксується на рівні окремих галузей, найчастіше при укладенні галузевого колективного договору між профспілками і роботодавцями. У деяких країнах рішення про зміну рівня мінімальної заробітної плати приймається спеціальними галузевими радами. На сьогодні до цієї групи входять Німеччина, Італія, Австрія, Швейцарія, Великобританія, а також Скандинавські країни (Да-

нія, Фінляндія, Іспанія, Норвегія і Швеція). У двох країнах, а саме Бельгії і Греції, діє проміжна модель, за якою мінімальний розмір заробітної плати визначається у загальнонаціональних колективних угодах, що укладаються щорічно. Проте при цьому досягнуті домовленості про розмір мінімальної заробітної плати поширюється не лише на членів профспілки, але і на усіх зайнятих в економіці (у Греції - тільки на приватний сектор) [3, с.132].

Таким чином, трудове законодавство або (і) колективні договори встановлюють нижчу межу заробітної плати працівника, або рівень, нижче за який встановлення заробітної плати неприпустимо. Розмір і диференціація тарифних ставок і окладів встановлюється шляхом переговорів та закріплюються в колективних договорах.

В цілому, можна відзначити, що в розвинених країнах чітко простежується поєднання двох тенденцій у формуванні заробітної плати: з одного боку, схожі методи і показники встановлення заробітної плати на базі широкої самостійності роботодавців, а, з іншого боку, - національні особливості. Так, практично в усіх розвинених країнах початковою базою величини заробітної плати служить тарифні ставки оплати праці, які формується на основі тарифної сітки і надбавок до неї.

Існує думка про відсутність регулювання оплати праці в умовах ринку. Але вона є абсолютно неправильною. Жодна країна не може обійтися без такого регулювання, хоча функції держави у цьому процесі дуже різні. Державні органи беруть участь у регулюванні оплати праці за чотирма основними напрямками: 1) установа гарантованого мінімуму заробітної плати; 2) податкова політика (щодо доходів і заробітної плати); 3) індексація доходів чи компенсація їх падіння при зростанні цін; 4) пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки (однак воно має обмежений характер, оскільки більшість державних підприємств функціонують на принципах повної господарської самостійності й окупності). Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування оплати праці, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації оплати праці [4, с. 125].

Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Мінімальною заробітною платою є законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці чи 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 [5, с. 295]. З урахуванням того, що мета державного регулювання оплати праці полягає в забезпеченні найманим працівникам гарантії купівельної спроможності їх заробітної плати, вплив на мінімальну заробітну плату варто визнати основою державного регулювання заробітної плати.

Державне регулювання мінімальної заробітної плати характеризується систематичним переглядом мінімальних її розмірів. Проте мінімальна заробітна плата ще не стала гарантією захисту низькооплачуваних найманих працівників, і регулятором фінансової бази розвитку робочої сили в нашій країні. Мінімальна заробітна плата всупереч вимогам ст. 9 Закону України «Про оплату праці» є нижчою від межі малозабезпеченості.

Враховуючи вкрай низький рівень оплати праці у багатьох галузях матеріального виробництва (сільське господарство, текстильна промисловість) та бюджетній сфері, доцільно більше уваги приділяти напрямам знаходження джерел підвищення фактичної заробітної плати до реальної вартості робочої сили, особливо за сучасних умов, коли ціни на всі інші товари та послуги давно вже сягнули рівня світових цін, на відміну від ціни робочої сили [6, с. 502 – 504].

Домінуючим завданням державного регулювання у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю. Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій із профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти не знайшли належного втілення в механізмі національної політики доходів.

Діючі на сьогодні в нашій державі ставки прибуткового податку гальмують зростання рівня оплати праці, через що трудові доходи, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають «тіньовими», фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення. Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дасть змогу знизити податковий тиск на підприємства та забезпечити можливість збільшення фонду оплати праці. Удосконалення податкової політики в галузі державного регулювання оплати праці може бути здійснене внаслідок таких заходів: а) зміни параметрів шкали оподаткування, вдосконалення методики нарахування податків, перегляду системи надання пільг окремим категоріям працівників; б) збільшення розміру неоподаткованого мінімуму заробітної плати і перегляду розмірів прибутків, оскільки він не має бути меншим за реальний прожитковий мінімум [7, с. 126, 127].

В ст. 4 Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні закріплюються основні напрямки посилення державного регулювання оплати праці, зокрема:

1) удосконалення механізму розроблення та встановлення державних соціальних гарантій у сфері оплати праці, який би використовувався не тільки як засіб захисту населення від бідності, а й як регулятор загального рівня заробітної плати. Важливе значення для регулювання оплати праці має поступове підвищення розміру мінімальної заробітної плати. Це обумовлюється і запровадженням базового державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму;

2) підвищення рівня та вдосконалення системи оплати праці, з урахуванням перегляду структури заробітної плати працівників бюджетної сфери;

3) удосконалення оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності;

4) удосконалення системи оподаткування заробітної плати і доходів населення (установлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки, диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності та результатів їх праці; усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакоvu за складністю та функціональними ознаками роботу; упорядкування системи оплати праці та підвищення заробітної плати працівників бюджетної сфери, встановлення оптимального співвідношення в оплаті праці; удосконалення порядку встановлення розмірів заробітної плати керівникам підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, та тих, у статутному фонді яких частка державної власності перевищує 50 відсотків; зменшення оподаткування як фонду оплати праці, так і доходів громадян, а також здійснення перерозподілу податкового навантаження між фондом оплати праці юридичних осіб і заробітною платою фізичних осіб);

5) регулювання фонду оплати праці працівників підприємств-монополістів і підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, а також тих, у статутному фонді яких частка державної власності перевищує 50 відсотків.

Одним із дійових засобів державного регулювання оплати праці, а також сприяння зайнятості населення має бути запровадження погодинної оплати праці. Розширення сфери її використання сприятиме поліпшенню організації виробництва, нормуванню праці, технічному обґрунтуванню норм часу на виконання всіх операцій технологічного процесу виготовлення продукції. Для застосування погодинної оплати праці необхідно забезпечити правовий захист працівників, зайнятих на умовах погодинної оплати праці, та погодинний облік робочого часу таких працівників. Встановлення мінімальної погодинної заробітної плати дасть змогу розширити застосування погодинної оплати праці передусім у сфері обслуговування, у малому та середньому бізнесі, на роботах у фізичних осіб тощо.

Вдосконаленню державного регулювання оплати праці в Україні сприятиме також послідовне здійснення цілеспрямованої державної політики в сфері оплати праці з істотним розширенням кола питань, які безпосередньо регулюються державою та її органами. Вони могли б застосувати загальне регулювання зростання заробітної плати, встановивши для всіх підприємств єдиний норматив економічної вигоди застосування капіталу та загальний динамічний норматив преміального фонду в межовому зростанні заробітної плати порівняно з її тарифним рівнем, а кожне підприємство будь-якої форми власності встановило б індивідуальну систему регулювання росту цього зростання. Зруйноване нормування праці, низький рівень оплати праці, що встановився через дешевизну робочої сили, не забезпечують підвищення продуктивності праці. Таким чином, однією з найбільших негативних рис нинішнього економічного розвитку України є майже повна втрата мотивації до праці. Це зумовлено багатьма причинами, головна з яких – відсутність цивілізованого ринку праці і, як наслідок, перекручення вартості робочої сили та відсутність дієвого механізму правового регулювання оплати праці державою [184, с. 83].

Таким чином, державне регулювання оплати праці повинно дотримуватися принципів соціальної справедливості, захищеності, рівності і спрямовувати свою діяльність на розвиток і функціонування ринкових відносин. Гідний і достатній рівень оплати праці, зростання купівельної спроможності населення, забезпечення економічних, соціальних пільг і гарантій, без сумніву, створюють сприятливі передумови для подолання кризових явищ, що домінують у нашій державі.

Література:

1. Прилипко С.М. Трудове право України: Підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
2. Чистов С.М. Державне регулювання економіки / С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко. – К.: КНЕУ, 2004. – 433 с.
3. Асп Э., Ухмаваара Х. Факторы, определяющие заработную плату // Журнал социологии и антропологии. – 1999. – Т. 2. – № 4. – С. 128-144
4. Гринкевич С.С. Державне регулювання заробітної плати / С.С. Гринкевич // Науковий вісник. – 2006. – №16. – С. 125 – 128.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.
6. Кундицький О. Державне регулювання заробітної плати як основи фінансової бази розвитку робочої сили в Україні / О. Кундицький // Вісник Львівського ун-ту. – 2009. – №41. – С. 501 – 507.
7. Гринкевич С.С. Державне регулювання заробітної плати / С.С. Гринкевич // Науковий вісник. – 2006. – №16. – С. 125 – 128.
8. Вівсяник Т. Проблеми державного та регіонального регулювання оплати праці / Т. Вівсяник / Наукові записки. – 2005. – №14. – с. 81 – 83.

Гальченко О.С. Актуальные вопросы государственного регулирования оплаты труда. – Статья.

В статье проведен анализ современных научных взглядов, соответствующих нормативно-правовых актов по установлению механизмов централизованного регулирования оплаты труда. Выделены составные элементы системы государственного регулирования заработной платы. Проанализированы основные подходы государственного регулирования по решению вопросов оплаты труда в зарубежных странах. Разработаны конкретные предложения о перспективных направлениях развития государственного регулирования оплаты труда в Украине.

Ключевые слова: способы правового регулирования оплаты труда, государственное регулирование заработной платы, система государственного регулирования заработной платы, минимальная заработная плата.

Galchenko O.S. Topical issues of government regulation of remuneration of labour. – Article.

The modern scientific approaches concerning the normative-legal acts on establishment the mechanisms of the centralized regulation of remuneration of labour are analyzed. The component elements of the government regulation system of wage are separated out. Basic approaches of government regulation concerning the remuneration of labour in foreign countries are analysed. Certain suggestions to improve the government regulation of remuneration of labour in Ukraine are worked out.

Key words: methods of the legal regulation of remuneration of labour, government regulation of wage, system of government regulation of wage, minimum wage.

УДК 349.2

Ю.Ю. Івчук,

*канд. юрид. наук, доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З МАТЕРІАЛЬНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ
З ВІДШКОДУВАННЯМ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ ПРАЦІВНИКОВІ
УШКОДЖЕННЯМ ЗДОРОВ'Я**

Стаття присвячена проблемам, пов'язаним з матеріальною відповідальністю роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я. Аналізуються погляди науковців стосовно цієї проблематики. Вносяться пропозиції щодо законодавчого закріплення обов'язку роботодавця відшкодування шкоди та чіткого визначення її розмірів.