

УДК 349.2

*Капліна Г.А.,
к.ю.н., доц. каф. правознавства
Східноукраїнський національний
університет ім.В.Даля*

ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЕКОНОМІЧНОГО ПРОСТОРУ

Аналізуються особливості адаптації трудового законодавства України щодо регулювання заробітної плати до законодавства Європейського Союзу. Визначено основні тенденції реформування системи трудового законодавства України відносно мінімальних стандартів винагороди за працю та напрями адаптації трудового законодавства України в цій сфері до законодавства Європейського Союзу.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, трудовий кодекс, мінімальна заробітна плата, оплата праці, індикативна заробітна плата.

Законодавство ООН, Європейська соціальна хартія, Хартія основних прав ЄС визначають основні, базові положення щодо права працівників на справедливу і задовільну винагороду, яка повинна забезпечити для людини існування, гідне її самої та її сім'ї, а також різного виду заборони дискримінації в процесі встановлення і зміни розмірів заробітної плати. Однак трудове право ЄС як співдружності країн, а значить і регламентація оплати найманої праці, не є виключною компетенцією ЄС, а залишається тільки як об'єкт сумісної координації та співпраці держав. Пояснити це можна існуючим розмаїттям умов життя та стандартів існування як у різних європейських країнах, так і в межах окремих держав. Тому цілком

логічно, що і українське трудове законодавство щодо винагороди за працю буде відрізнятися своєю специфікою та особливими рисами. Відтак досліджувати необхідно як загальні, базові для всіх європейських країн, включаючи Україну, засади правового регулювання винагороди за працю, так і ті, що забезпечують відмінність, або навіть національну ідентичність формування справедливої винагороди за найману працю.

Дослідження у сфері запозичення досвіду країн ЄС щодо регулювання оплати праці започатковує новий напрямок наукових розвідок у науці трудового права, який покликаний супроводжувати одне з важливих завдань нашої держави — інтеграцію до Євросоюзу. Зрозуміло, що процес тільки на початку і чітко визначити відповідність проведеної адаптації трудового законодавства до законодавства ЄС можливо буде тільки, коли Україна набуде повноправного членства у Європейському Союзі.

Різні аспекти цієї проблеми досліджували М.Александров, Н. Болотіна, В.Венедіктов, В.Жернаков, М. Іншин, І.Кисельов, А.Мацюк, В.Нікітінський, Ю. Орловський, П.Пилипенко, С.Прилипко, Н.Хуторян, Г.Чанишева, О.Ярошенко та інші відомі учені у галузі трудового права. У той же час слід відзначити, що в Україні є потреба у дослідженнях в сфері визначення загальних засад адаптації трудового законодавства України в сфері оплати праці до законодавства Європейського Союзу.

Як вказують дослідники та впливає з загальних уявлень про адаптаційну діяльність, приведення національного трудового законодавства щодо оплати праці у відповідність до положень трудового законодавства ЄС можна поділити на чотири етапи:

1) вивчення та аналіз норм європейського трудового права в галузі оплати праці з метою встановлення суті їх змісту та регулятивної особливості;

2) виявлення ступеня відповідності норм національного законодавства у царині оплати праці положенням трудового законодавства ЄС, етапів її здійснення;

3) адаптаційна правотворча діяльність;

4) впровадження в правозастосовну діяльність адаптованого трудового законодавства з оплати праці [1].

Серед нормативних регуляторів оплати праці можна виділити такі, як інститут мінімальної заробітної плати, який існує практично у всіх країнах ЄС, тарифні системи оплати праці, гарантійні виплати різного виду, системи стимулювання та заохочення працівників, особливості оплати праці окремих категорій працівників тощо.

Як відомо, практика законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати в Європі має досить таки довгу історію. Вперше регулюванням мінімальної заробітної плати зайнялись у Великобританії (1909 р.), Франції (1915 р.), Австрії (1918 р.), Німеччині (1923 р.) та інших європейських країнах[2]. На сьогодні у цій сфері законодавче поле є таким: можливе встановлення загальнонаціонального мінімуму заробітної плати, з визначенням його розміру з урахуванням прожиткового мінімуму або індексу споживчих цін тощо. У цьому напрямі Конвенція МОП №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн...» використовується як база для встановлення з мінімуму винагороди за найману працю для певних країн Європи. Відповідно до неї, «при визначенні рівня мінімальної заробітної плати необхідно враховувати не тільки потреби працівників та їх сімей, а й брати до уваги економічні аспекти, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці та бажаність досягнення та підтримання високої зайнятості в країні»[3].

Кожна європейська країна розробила спеціальну процедуру, що дозволяє встановлювати і при необхідності переглядати мінімальну заробітну плату. Але Рекомендація МОП №135 узагальнено пропонує проводити перегляди ставок мінімальної заробітної плати з урахуванням вартості життя та інших економічних умов[4].

У сучасній зарубіжній практиці зарплатний мінімум встановлюється або на основі визначення «споживчого кошика», або рівень мінімальної зарплати співвідноситься з рівнем фактичної заробітної плати в країні. Так, у Франції вона становить близько 60%, а в Нідерландах доходить до 75% середньої зарплати.

В європейських країнах процедури встановлення мінімальної заробітної плати мають специфічні національні особливості. В одних країнах мінімальна зарплата встановлюється законодавчими органами. В інших країнах, таких, як Нідерланди, законом передбачається не національна мінімальна зарплата, а мінімальна плата за галузями економіки або професіями. В даний час загальнодержавний мінімум заробітної плати існує в багатьох країнах: Великобританії, Франції, Іспанії, Бельгії, Португалії та ін.

Поряд із законодавчим способом встановлення мінімальної заробітної плати в зарубіжній практиці широко застосовуються погоджувальні процедури, засновані на принципі «трипартизму». Так, у Бельгії мінімум заробітної плати встановлюється в результаті загальнонаціональної угоди уряду, профспілок і підприємців (роботодавців). У Франції мінімальна заробітна плата встановлюється виконавчими органами влади, нерідко на основі рекомендацій тристоронніх представницьких комітетів. Таким чином, з урахуванням національних традицій практика встановлення мінімальної заробітної плати різноманітна: законодавче регулювання, регулювання на основі тристоронніх колективних угод, регулювання виконавчими органами державної влади. При цьому мінімальна заробітна плата може встановлюватися як на загальнодержавному, так і регіональних та галузевих рівнях[5].

Цікавим є досвід Європейської Комісії, яка виконує функцію свого роду уряду Європейського Союзу (хоча в чистому вигляді вона не є таким урядом і не наділена такими повноваженнями як національні уряди країн-учасниць). В питаннях оплати праці цей орган керується наступними принципами: зниження затрат на робочу силу, в тому числі шляхом реформування системи заробітної плати; посилення гнучкості заробітної плати, ослаблення і децентралізація колективних переговорів; конкуренція зарплат серед держав-членів ЄС; зростання реальної заробітної плати лише при зростанні продуктивності праці та встановлення мінімальної оплати праці шкідливе для посилення конкурентоздатності.

А от позиція європейських профспілок щодо оплати праці така: ріст реальної заробітної плати в більшості країн ЄС систематично відстає від росту продуктивності праці. Одним із яскравих прикладів є Польща, де реальний ріст зарплат на 10% відстає від росту продуктивності праці. З 1999 року реальна заробітна плата в Польщі відстала від продуктивності праці на 40%.

Сильна заробітна плата є потужним стимулом інвестицій бізнесу в інновації і підвищення продуктивності. Гнучкість оплати праці, навпаки, надає роботодавцям спокусливу можливість просто скоротити заробітну плату для зменшення витрат замість здійснення ризикованих інвестицій в інновації та більш ефективну організацію праці.

Досвід встановлення потужної мінімальної заробітної плати вказує, що це не знищує робочі міста, а перетворює низькооплачувані в високооплачувані робочі місця. В результаті зростає купівельна спроможність працівника. Тобто, низький мінімальний розмір заробітної плати є бар'єром для зайнятості та чинником того, що існують «працюючі бідні». Наприклад, консервативні економісти стверджували, що Німеччина втратить 900 тисяч робочих місць(на початку 2015 року мінімальна погодинна плата в Німеччині -8,5 євро, що становить близько 50 % від середньої погодинної оплати праці). Але ми бачимо, що навіть на тлі кризи, німецька економіка створює робочі місця та скорочує безробіття. Збільшено кількість платників внесків на соціальне страхування, виросла загальна купівельна спроможність на початку 2015 року[5].

В Україні встановлення мінімального розміру оплати праці регламентується Кодексом законів про працю та Законом «Про оплату праці». Відповідно до ст. 3 Закону, мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконау працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)[6]. Тобто місячна заробітна плата працівника, який відпрацював за цей період норму робочого часу і виконав норми

праці (трудові обов'язки), не може бути нижче мінімального розміру оплати праці.

Як видно з нормативного матеріалу, в Україні не існує прямої прив'язки мінімальної заробітної плати до «споживчого кошика», або рівня фактичної або середньої заробітної плати в країні. Це призводить до зниження рівня життя працівників, які мають мінімальну заробітну плату. Що ми і спостерігаємо нині в Україні. Таким чином, ця особливість національного правового регулювання потребує вдосконалення та якнайскоріше приведення національної практики до європейської моделі встановлення такої мінімальної заробітної плати, яка задовольняє потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп.

Треба відмітити, що довгоочікуваний Трудовий кодекс України (Проект, прийнятий у першому читанні 5 листопада 2015 року) дещо змінив акценти правового регулювання мінімальної заробітної плати. Так, стаття 216 Проекту визначає мінімальну заробітну плату як державну соціальну гарантію, як встановлений законом розмір оплати праці за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), *що має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівника*. Також розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: 1) загального рівня заробітної плати; 2) продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. І нарешті, розмір мінімальної зарплати не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, зростання індексу цін на товари і тарифів на послуги, загального рівня заробітної плати тощо[7]. Є, звісно, реальна невідповідність між вказівкою на достатній життєвий рівень та прожитковий мінімум для працездатних осіб, тому що, наприклад, встановлений прожитковий мінімум у 1378 гривень аж ніяк не є

таким, що забезпечує достатній життєвий рівень працюючій особі. Вихід нам вбачається у законодавчому встановленні реального прожиткового мінімуму, з урахуванням цін на товари та послуги[8].

Вважаємо, що запозичення європейського досвіду, тієї ж Німеччини, щодо встановлення високої мінімальної заробітної плати, для України теж можливе та необхідне. Це підвищить купівельну спроможність працівників, створить нові робочі місця та підвищить рівень економіки в цілому.

Ще однією спробою створити в Україні законодавчу базу регулювання оплати праці, адаптовану до ЄС, є внесення до Проекту Трудового кодексу норми про гарантовану заробітну плату.

Існує практика, яка потребує державного регулювання виплати зарплати: наразі тисячі працівників (також керівників підприємств, головних бухгалтерів) по документах отримують мінімальну зарплату, з якої сплачуються податки, ЄСВ, а іншу частину свого заробітку вони отримують нелегально. Для подолання цього явища внесено пропозицію щодо введення поняття індикативної заробітної плати для окремих посад.

Але навіть запровадження такої зарплати не гарантує її виплату. Тому запропоновано запровадження гарантованої зарплати. Така оплата праці буде водночас індикативною, тобто – вище мінімальної, і вже з неї будуть відраховані усі необхідні працівнику та суспільству податки.

У площині змін законодавства щодо регулювання мінімальної оплати праці можна оцінити проект Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо встановлення індикативної заробітної плати та стимулювання виходу з тіні обчислення та нарахування заробітних плат», зареєстрований у Верховній Раді України 02.10.2015 за № 3210. Означеним законопроектом пропонується ввести поняття індикативної заробітної плати, розмір якої розраховується залежно від розміру середньої заробітної плати у відповідній галузі економіки за попередній рік та, на думку авторів, буде відображати реальну мінімальну заробітну

плату різних категорій працівників з урахуванням виду їх економічної діяльності.

Ми підтримуємо ідею закріплення співвідношення розмірів заробітної плати працівників і керівників підприємств. Але запровадження запропонованого законопроектом механізму сплати єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування та податку з доходів фізичних осіб з індикативної заробітної плати виключно за рахунок працівника є дискусійним, тому що стягнення податків та внесків з віртуальної, а не фактично нарахованої заробітної плати, є протизаконним та призведе до зниження реальних доходів працівника.

Водночас, оскільки у бюджетній сфері, наприклад, розрахунок заробітної плати базується на застосуванні Єдиної тарифної сітки, яка передбачає диференціацію посадових окладів з урахуванням кваліфікації та складності роботи, прийняття запропонованих норм також знівелює застосування тарифної системи оплати праці у бюджетних галузях.

Для аналізу в пояснювальній записці до законопроекту наведено індикативну заробітну плату у 2015 році для різних категорій працівників за видами економічної діяльності (за показниками середньої заробітної плати 2014 року). Так, заробітна плата керівника сільськогосподарського підприємства з штатом від 25 до 100 працівників мала б становити 9904 грн., спеціаліста на цьому ж підприємстві – 2476 грн., а робітника – 1908,80 грн.

Заробітна плата керівника будівельної організації з таким же штатом – 11440 грн., спеціаліста – 2574 грн., робітника – 2002 грн.

Заробітна плата керівника закладу охорони здоров'я з аналогічним штатом – 9852 грн., спеціаліста – 2463 грн., робітника – 1970,40 грн.

У випадку, коли заробітна плата працівника конкретного виду економічної діяльності менше розміру індикативної заробітної плати його категорії працівників у даному виді економічної діяльності, законопроектом запропоновано здійснювати нарахування, обчислення та сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове

соціальне страхування та податку з доходів фізичних осіб виключно на базі індикативної заробітної плати.

Також передбачено відповідальність роботодавця за нарахування працівнику заробітної плати нижче індикативної заробітної плати працівника відповідної категорії у відповідному виді економічної діяльності.

Таким чином, вважаємо, що імplementування положень цього нормативного акту були б корисними для процесу зростання соціальних гарантій в Україні та легалізації фонду оплати праці (виведення з тіні заробітних плат) та запровадження механізму здійснення відрахувань податкових та до фондів соціального страхування на базі заробітної плати працівника, але не нижче індикативної заробітної плати, тобто не нижче реальної мінімальної заробітної плати, працівника відповідної категорії та економічної діяльності. Тим більше, що досвід європейських країн також свідчить, що забезпечення оплати праці не нижче реальної мінімальної заробітної плати працівника та середньої оплаті праці в галузі відповідає в повній мірі потребам суспільства, економіки та працівника.

Література:

1. Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы / Под общ. ред. Е.Б. Кубко, В.В. Цветкова. — К.: Юринком Интер, 2003. — 528 с.

2. Муравйов В.І. Право Європейського Союзу/ В.І.Муравйов, О.М.Лисенко,І.В.Влялько та ін. –К.:Юрінком Інтер, 2011.-701с.

3. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються/режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_149.

4. Рекомендація МОП щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються

№135 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II-. Міжнародне бюро праці, Женева. Режим доступу:http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_252

5. Оплата праці в ЄС// режим доступу: <http://fpodessa.org.ua/>

6. Закон України Про оплату праці /Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121.

7. Трудовий кодекс України (Проект) станом на 05.11.2015р. /режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

8. Закон України Про прожитковий мінімум // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 38, ст.348).

Каплина Г.А. Заимствование опыта регулирования оплаты труда как фактор интеграции Украины в европейское экономическое пространство.- Статья.

Анализируются особенности адаптации трудового законодательства Украины относительно регулирования заработной платы к законодательству Европейского Союза. Автором определены основные тенденции реформирования системы трудового законодательства Украины в отношении минимальных стандартов и направления изменения трудового законодательства Украины в этой сфере относительно законодательства Европейского Союза.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, трудовой кодекс, минимальная заработная плата, оплата труда, индикативная заработная плата.

Kaplina H. Adoption on the experience of regulation of wage as a factor of Ukraine's integration into European economic space.- Article.

At the present stage of our country a priority for Ukraine 's accession to European institutions. To this end introduced into practice important changes in the economic, social , political and legal spheres. The

negotiations on the Association Agreement between Ukraine and the European Union (the EU - European Union), one of which is planned to dedicate units to bring the provisions of national labor legislation in line with EU legislation.

It is important that the work on the adaptation of employment legislation of Ukraine to EU legislation establishes perhaps the most difficult and the most current research in the area of labor law scholarship that accompanies the research in terms of one of the important tasks in the foreign policy of our country - the integration into the European Union. Of course, this only begins the difficult process and clearly define ownership of ongoing adaptation of employment legislation to the EU will be possible only at the end, when Ukraine will come into full membership in the European Union.

Along with bringing the labor legislation of Ukraine to asquis sommunaire necessary to improve the structure of the whole Ukrainian law, its nature, mechanism of application, able to provide the implementation of European law in the national political and legal practice. It should be borne in mind that the Ukrainian labor legislation should remain internally harmonious, cohesive, given the realities of our country, to meet the needs of society and the national interest.

Adaptive activities to bring national labor laws into conformity with the provisions of the labor legislation of the EU can be divided into the following stages: investigation and analysis of the European labor law to determine the merits of regulatory content and features and to identify the degree of conformity of national legislation in the field of labor provisions of the labor legislation of the EU, stages of its implementation, adaptation law-making activities, the introduction of enforcement activities adapted labor laws.

Analyses the peculiarities of adaptation of labour laws of Ukraine regarding the regulation of the minimum wage to the European Union legislation. The author identifies the main trends in the reform of the labour legislation of Ukraine in relation to the minimum standards and the

direction of change in labor legislation of Ukraine in this sphere regarding the legislation of the European Union.

Keywords: labor law, labor legislation, labor code, minimum wage, wages, indicative wage.

УДК 343.98

Качурін С.Г.

к.ю.н., доцент кафедри правознавства

СНУ ім. В.І. Даля

ПРОВЕДЕННЯ СУДОВО-ПОЧЕРКОЗНАВЧОЇ ЕКСПЕРТИЗИ В УМОВАХ ДІЮЧОГО КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Стаття присвячена дослідженню комплексу існуючих теоретичних і практичних проблем з тактики проведення судово-почеркознавчої експертизи та відібрання експериментальних зразків почерку та підписів в умовах діючого кримінального процесуального законодавства.

Ключові слова: судово-почеркознавча експертиза, зразки почерку й підписів, відібрання зразків, протидія проведенню експертизи.

Прийняття нового Кримінального процесуального кодексу України (далі КПК) було обумовлено проблемою забезпечення прав людини, приведення кримінального процесуального законодавства у відповідність із Конституцією України та міжнародними нормами права [1].

Оскільки доказування є центральною частиною кримінального процесу, можна констатувати, що в нормах КПК знайшли своє відновлення деякі інститути доказового права. Наприклад, сторона захисту одержала право на формування і представлення суду