

О. В. Додонов,

к. е. н., Луганський філіал Інституту економіко-правових досліджень НАН України

Є. В. Гончаров,

к. е. н., доцент, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН

У статті наведено результати дослідження проблем реформування оплати праці в межах колективно-договірного регулювання та сформульовано напрями її реформування.

Ключові слова: державне регулювання, оплата праці, колективно-договірні відносини.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ АКТУАЛЬНІСТЬ

Не дивлячись на те, що за роки ринкових перетворень в Україні створено систему законодавчих та нормативних актів з оплати праці з використанням досвіду країн Європи з розвинутою ринковою економікою, як відмічають фахівці системи Міністерства праці та соціальної політики України, ця система законодавчих та нормативних актів потребує дальшого вдосконалення [1, с. 42].

Реформування оплати праці на перших етапах трансформації економіки України здійснювалося у законодавчому вакуумі, що на практиці призвело до несприятливих зрушень у цій галузі: нераціональна міжгалузева, міжрегіональна, міжкваліфікаційна диференціація заробітної плати, процеси у сфері оплати праці набули стихійного, безсистемного, нерегульованого характеру. Прийняті законодавчі акти у сфері оплати праці ситуацію доркорінно не змінили: не відбулося чіткого розмежування державного і договірного регулювання оплати праці, не відпрацьовано нових підходів до них, існуючий механізм колективно-договірного регулювання не дозволяє ефективно впливати на політику оплати праці.

Відсутність концептуально цілісного й науково обґрунтованого механізму колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні в пері-

од трансформації економічних відносин зумовлює необхідність подальшого вдосконалення цього процесу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ВИЗНАЧЕНОЮ ПРОБЛЕМОЮ

На наш погляд, вирішення проблем колективно-договірного регулювання оплати праці та його вдосконалення у методологічному плані пов'язано із проблемами розвитку трудових відносин й оплати праці, які висвітлено у наукових працях таких західних економістів, соціологів та юристів, як С. Брю, М. Вебер, Л. Ерхард, К. Маркс, А. Маршалл, Ф. Кене, Дж. Б. Кларк, Д. Рікардо, А. Сміт та інші. Як правило, ці автори робили висновки, базуючись на реаліях відповідної країни у певний час, тому до запропонованих ними методів вирішення соціально-економічних проблем у сфері оплати праці засобами переговорного процесу між роботодавцями та найманими працівниками в частині виділення частини прибутку на оплату праці слід підходити обережно. При цьому слід враховувати законодавчі норми, що діють в країні.

В Україні дослідженням процесу регулювання оплати праці на договірній основі займаються А. Базиліук, С. Бандур, О. Додонов, Т. Заяць, М. Карлін, А. Колот, Г. Куліков, Б. Кліяненко, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Мандибуря, В. Новіков, В. Онкієнко, І. Петрова, А. Чухно та інші. Дея-

кою мірою проблеми договірного регулювання оплати праці висвітлювали майже всі провідні профспілкові лідери (зокрема, Г. Осовий та С. Кондрюк).

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНОЇ ЧАСТИНИ ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

У працях цих вчених досліджуються зміни в системі розподільчих відносин, констатуються негативні процеси в галузі соціально-трудова відносин, розглядаються різні аспекти вдосконалення чинного механізму колективно-договірного регулювання оплати праці. Однак механізм договірного регулювання оплати праці опрацьований ще недостатньо, висновки теоретиків і практиків щодо причин недосконалості чинного механізму договірного регулювання оплати праці є досить різними, а напрями його вдосконалення чітко не визначені. Залишаються недостатньо вивченими питання сутності договірних відносин, ролі держави в механізмі договірного регулювання оплати праці, взаємозв'язку факторів економічного середовища з елементами системи договірних відносин.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ, ПОСТАНОВКА ЗАВДАНЬ

Виходячи з вищевикладеного, метою даної статті є аналіз чинного законодавства України та визначення проблем в сфері колективно-договірного регулювання оплати праці, вивчення зарубіжного досвіду щодо договірного та державного регулювання оплати праці, який може бути адаптованим у законодавстві України та на цій основі знайти шляхи щодо можливого подальшого вдосконалення цього процесу з точки захисту прав найманих працівників на своєчасне та у повному обсязі отримання заробітної плати.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Згідно з чинним законодавством сьогодні в Україні колективно-договірне регулювання оплати праці здійснюється на чотирьох рівнях: національний — регламентується Генеральною угодою; галузевий — галузевими; регіональний — регіональними угодами; локальний (базовий) — колективними договорами.

Згідно зі ст. 8 Закону "Про колективні договори та угоди" [2] на національному рівні регулюються загальні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, у т.ч. мінімальних соціальних гарантій оплати праці та доходів, розмірів мінімальних нормативів оплати праці. На галузевому — трудові норми в частині встановлення мінімальних гарантій на підприємствах галузі відповідно до кваліфікації працівників (на підставі Єдиної тарифної сітки), мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням індексу інфляції, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. На регіональному — норми соціального захисту працівників, що встановлюють вищий порівняно з Генеральною угодою рівень соціальних гарантій, компенсацій та пільг. На локальному (ст. 7 За-

кону "Про колективні договори та угоди") — форми, системи, розміри заробітної плати та інших видів трудових виплат, обсяги гарантій, компенсацій та пільг, порядок формування, розподілу та використання прибутку підприємства за участю трудового колективу, умови регулювання фондів оплати праці (далі — ФОП) та відповідно встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень.

Колективно-договірне регулювання оплати праці закріплене ст. 14 Закону "Про оплату праці" [3] та іншими актами законодавства про працю (зокрема, розд. II КЗпП) [4], що регламентують порядок нормування, оплати праці, форм, систем заробітної плати та винагороди за працю, гарантій та компенсацій. Крім того, порядок функціонування системи оплати праці регулюється понад двома десятками законодавчих та інших нормативних актів (закони, підзаконні акти, угоди, інструкції тощо). Найважливішими з них є закони "Про індексацію грошових доходів громадян" [5] та "Про компенсації громадянам частки доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" [6].

Таким чином, вітчизняні нормативно-правові акти з питань оплати праці гармонують з аналогічними документами, що діють в європейських країнах. Це відповідає пріоритетам Стратегії економічного та соціального розвитку України до 2015 року, зокрема й програмним завданням євроінтеграції України та адаптації національного законодавства до міжнародних норм і стандартів [7].

Виникнення і розвиток договірного регулювання оплати праці в ринковій економіці — це результат об'єктивних реалій, що випливають з нової ролі, статусу суб'єктів ринку праці. Відмова України від централізованої планової економіки, становлення ринкових відносин визначили появу таких учасників соціально-трудових відносин — роботодавці, яких представляють господарі підприємств різних форм власності, і наймані працівники. Природним для трудових відносин між названими суб'єктами є існування конфлікту інтересів, який у політичній економіці визначений як протиріччя між працею і капіталом. Основним джерелом конфліктів являється заробітна плата.

Результати досліджень українських науковців свідчать про те, що в Україні існують низка проблем розвитку конфліктів у сфері оплати праці.

Так, колективно-договірне регулювання оплати праці з точки зору захисту прав працівників має суттєві недоліки саме на локальному рівні. На підставі аналізу діяльності підприємств Луганської області в частині виконання ними норм законів "Про колективні договори та угоди", "Про оплату праці", інших актів трудового законодавства, що регулюють питання соціальних гарантій працівникам, виділено найпоширеніші проблеми: на більшості малих підприємств відсутні колективні договори; на більшості великих підприємств, де є колективні договори, зміст останніх у частині гарантування своєчасної виплати зарп-

лати не відповідає нормам чинного законодавства; на тих підприємствах, де зміст колективних договорів відповідає нормам законодавства, їхні положення не виконуються [8].

Слід відзначити, що ці проблеми розглядаються не лише вітчизняними науковцями (С. Біляцький, А. Колот, І. Ломанов, Т. Мірошніченко, А. Хохлюк та інші), а й зарубіжними. Так, у Російській Федерації цю проблему досконало вивчали Р. Яковлєв, В. Коробченко та Н. Антюшенко; у Республіці Білорусь — В. Матусевич та А. Алексієнко; у країнах ЄС та Японії — Геральд Старр та Хірозама Сузукі.

Висновки цих вчених та результати проведених ними досліджень підтверджуються й висновками експертів МОП Юсефа Геллаба та Данієла Вохгана Вайтхеда, які зробили ґрунтовний аналіз стану колективно-договірного регулювання оплати праці (з точки зору захисту прав працівників) на підприємствах країн колишнього СРСР на міжнародній конференції у Празі (Чеська Республіка) наприкінці 2001 року [9].

Незважаючи на те, що Україною ратифіковано відповідні базові акти МОП (конвенції № 95 про захист заробітної плати та № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів, а також рекомендації № 94 про консультації та співробітництво між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства, № 129 стосовно зв'язку між адміністрацією та працівниками на підприємстві, № 163 про сприяння колективним переговорам та № 180 про захист працівників у разі неплатоспроможності роботодавця тощо), на деяких підприємствах, на жаль, і досі не забезпечуються належним чином трудові права та свободи працівників.

На думку експертів МОП, головними проблемами у процесах колективно-договірного регулювання оплати праці є:

— недостатня кількість підприємств, які мають ефективні колективні договори, тоді як чинні договори "збіднені" за змістом і містять положення, традиційно регулюючи занадто вузьке коло питань (дублюють норми трудового законодавства без їх належної конкретизації; концентруються на мінімальних гарантіях без достатньої аргументованості та обґрунтованості виплати тих чи інших доплат, премій, компенсацій, здійснення різних видів заохочень із фондів матеріального заощадження (далі — ФМЗ);

— зменшення чисельності працівників, на яких поширюється дія колективно-договірного регулювання (наприклад, за даними Федерації профспілок Луганської області, з 1000 малих та середніх підприємств лише 3 мають колективні договори, що охоплюють менше 1% працівників);

— невідповідність колективних договорів економічним умовам, в яких працюють підприємства (внаслідок того, що ці договори механічно пролонгуються з року в рік, а їхній зміст та положення дублюються, що не дозволяє реально відобразити ситуацію на підприємстві та веде до втрати та-

кими актами практичного значення).

Досвід нашої країни, інших держав світу свідчить, що численні проблеми ринкової економіки (конфлікти у соціально-трудовій сфері), ефективного регулювання заробітної плати можна вирішити досконаліше, якщо провідні сили суспільства будуть орієнтовані на співпрацю, консолідацію інтересів.

Концептуальні основи примирення, збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників викладені в теоріях соціального партнерства і демократизації суспільства.

Проведений аналіз теорій і практики соціального партнерства показав, що еволюція теорій пройшла шлях від простого до складного по спіралі, теорії розвивалися в тісному зв'язку з економічними ритмами. Спочатку уклалися колективні договори. У міру осмислення суспільством необхідності об'єднання зусиль найманих працівників для вирішення ширшого кола питань соціально-трудової сфери почали з'являтися регіональні, галузеві, національні (генеральні) угоди.

Досліджуючи моделі договірного регулювання в зарубіжних країнах, визначені основні критерії, які характеризують її специфічність: умови оплати праці, межі втручання держави в переговорні процеси, механізм урегулювання конфліктів між соціальними партнерами.

З точки зору вдосконалення колективно-договірного регулювання в сфері оплати праці та уникнення конфліктів між соціальними партнерами — роботодавцями та найманими працівниками — доцільно використовувати зарубіжний досвід [10].

Практика колективно-договірного регулювання оплати праці в європейських країнах спрямована, перш за все, на встановлення рівних умов оплати праці за рівну працю для однотипних професій і посад, коли виконуються однакова робота незалежно від галузі її прикладення. Колективні переговори в більшості країн здійснюються на галузевому рівні. Термін дії таких договорів становить один рік. Але в окремих випадках існує і виробничий рівень переговорів та укладення на підприємствах колективних договорів (Франція, Австрія, Угорщина тощо).

У таких країнах, як Бельгія, Греція, Італія, Іспанія, Португалія переговори здійснюються на національному рівні. Однак переговори на цьому рівні не завжди закінчуються укладенням угод і тому питання оплати праці вирішуються іноді в директивному порядку урядом, іноді — на галузевому або виробничому рівнях, залежно від наявності плідної співпраці між профспілками та роботодавцями на цих рівнях.

Для Австрії, приміром, характерною ознакою є наявність сильних організацій підприємців та працівників, які відіграють провідну роль в колективних переговорах. У Норвегії та Швеції організації профспілок та підприємців досить плідно співпрацюють в економічній та соціальній сферах. Скажімо, у Швеції переговори, що передують укладенню колективних угод, проводяться в три етапи. На першому етапі профоб'єднання та роботодавці

мають дійти згоди щодо загальних розмірів зростання заробітної плати для працівників того чи іншого профоб'єднання. На другому — роботодавці галузей конкретизують загальні домовленості до умов конкретних галузей; на третьому — представники підприємств у колективному договорі визначають конкретні умови оплати праці з урахуванням домовленостей, досягнутих на першому та другому рівнях переговорів. Основне завдання колективних переговорів — надання рівних можливостей з оплати праці працівникам усіх підприємств незалежно від рівня їх рентабельності з метою підтримки їх конкурентоспроможності не тільки на внутрішньому, але й на зовнішньому ринках праці й товарів.

У Німеччині колективні переговори здійснюються тільки на галузевому рівні. Рівень підприємств майже відсутній. А в Англії та Ірландії, навпаки, переговори щодо оплати праці проходять тільки на рівні підприємств.

Однією з ознак європейських моделей колективно-договірної практики є відсутність втручання державних органів у вирішення питань оплати праці.

За останні роки Україною практично ратифіковано всі основні Конвенції та Рекомендації МОП щодо організації колективно-договірного регулювання, у тому числі оплати праці. Результатом цього є Закон України "Про колективні договори та угоди", яким регулюються усі питання колективних переговорів на національному, галузевому (регіональному) та виробничому рівнях. Практика України в цих питаннях, на нашу думку, цілком відповідає практиці європейських країн.

Аналіз українського законодавства, законодавчих і нормативних актів країн Європи свідчить про те, що в окремих питаннях законодавчі та нормативні акти України з питань колективно-договірного регулювання є гармонічними до відповідних законодавчих та нормативних актів європейських країн.

Однак при цьому, спираючись на дослідження українських учених-економістів [8], можна свідчити про порушення захисту прав працівників на своєчасне та у повному обсязі отримання заробітної плати, що є наслідком порушення переговорного процесу з боку роботодавців.

На підприємствах, в установах та організаціях виникає неузгодженість інтересів сторін соціально-трудова відносин (невиконання колективних договорів, порушення державних гарантій у питаннях оплати праці).

ВИСНОВКИ

Проведені дослідження дозволяють зробити висновок, що проблеми у колективно-договірному регулюванні оплати праці виникають унаслідок низки причин, до основних із яких належать:

1) корисливі інтереси роботодавців, які не піклуються про добробут працівників та приховують прибутки з метою особистого збагачення. Для усунення цієї причини необхідно вдосконалити порядок реалізації прав про-

фспілок та активізувати їхню участь у процесах соціального партнерства (починаючи з етапу розробки колективних договорів);

2) низька правова культура найманих працівників, які не в змозі захистити власні інтереси або яких влаштовують "тіньові" розрахунки (отримання заробітної плати "у конвертах"), що сприяє збільшенню офіційно неформалізованих доходів як роботодавців, так і найманих працівників;

3) недосконалість системи реєстрації колективних договорів та контролю за їх виконанням. Згідно з урядовою постановою "Про порядок реєстрації галузевих та регіональних угод, колективних договорів" [11] та відповідно до ст. 15 КЗпП колективні договори реєструються райдержадміністраціями або міськвиконкомом. Відповідно до ст. 16 Закону "Про місцеві державні адміністрації" [12] ці органи повинні здійснювати відповідний контроль за виконанням таких договорів.

Тож згаданим вище органам необхідно послити контроль за діяльністю суб'єктів господарської діяльності, що реєструються без колективного договору та повинні його мати при найманні робочої сили.

Стосовно використання зарубіжного досвіду в питаннях захисту прав найманих працівників на своєчасно та у повному обсязі отримання заробітної плати та попередження затримок її виплати, на наш погляд, доцільно внести відповідні зміни до законодавства України.

Так, у цьому питанні для більшості країн Європи характерне застосування не тільки норм трудового законодавства, а й норм цивільного права. Відповідно до цього права при невикладі заробітної плати роботодавець визнається стороною, винною у порушенні зобов'язань з трудового законодавства і трудового договору, а відповідно і боржником з майнової точки зору. Тобто заборгованість із заробітної плати є майном працівника, яким користується роботодавець [1, с. 45].

Відповідно до статей 1146—1153 Цивільного Кодексу Франції і статей 1218—1219 Цивільного Кодексу Італії за затримку заробітної плати роботодавці за користування майном найманих працівників більш як 90 днів мають при виплаті заробітної плати сплатити відповідні відсотки, розмір яких дорівнює банківському відсотку на кредит у даній місцевості. У Нідерландах при затримці виплати заробітної плати більш як на 90 днів цей відсоток становить 60% суми своєчасно не виплаченої заробітної плати. В Німеччині відповідальність за несвоєчасну виплату заробітної плати також передбачена Цивільним Кодексом (Німецьке цивільне положення).

У даній трудовим законодавством передбачено право найманих працівників на припинення роботи, якщо заробітна плата затримана на три і більше місяців. При цьому відсутність з цього приводу працівникам роботодавця зобов'язаний нараховувати заробітну плату.

У деяких країнах при невикладі за-

робітної плати більш ніж за 90 днів наймані працівники мають право порушувати справу про банкрутство свого роботодавця.

Найбільш досконалим є механізм захисту прав працівників від неплатоспроможних підприємств передбачений Конвенцією 173 МОП 1992 року. Більшість країн Європи ратифікували цю Конвенцію і відповідно до її положень практично в усіх європейських країнах діють "гарантійні інститути захисту заробітної плати працівників на випадок банкрутства підприємств". Це страхові фонди, які беруть на себе захист заробітної плати працівників підприємств-банкрутів.

Вдосконалення цього питання, як і підвищення рівня відповідальності роботодавців за не виплату заробітної плати у повному обсязі в межах колективно-договірного регулювання, буде ще одним кроком до підвищення рівня гармонізації нормативних та законодавчих актів з оплати праці в Україні до відповідних нормативних, законодавчих актів європейських країн та захисту прав найманих працівників.

Література:

1. Додонов О.В. Стан та дальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до рівня відповідних актів європейських країн // О.В. Додонов, В.В. Кузьменко // Україна: аспекти праці. — Київ, 2004. — № 7. — С. 42—45.
2. Закон України "Про колективні договори та угоди" від 01.07.1993 р. № 3357-ХІІ-ВР.
3. Закон України "Про оплату праці" від 20.04.1995 р. № 144/95-ВР.
4. Кодекс законів про працю України.
5. Закон України "Про індексацію грошових доходів громадян" від 03.07.1991 р. № 1282-ХІІ.
6. Закон України "Про компенсації громадянам частки доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" від 19.10.2000 р. № 2050-ІІІ.
7. Україна: Стратегія розвитку // Урядовий кур'єр. — 02.04.2004р. — № 75. — С. 3.
8. Додонов О.В. Колективно-договірне регулювання оплати праці з точки зору захисту прав працівників // О.В. Додонов, М.М. Мамаєва // Наук. журнал "Людина і праця". — Київ. — 2004. — № 11. — С. 12—17.
9. Соціальний діалог на галузевому рівні у майбутніх країнах ЄС: слабкий бік (спільна доповідь експертів МОП та Єврокомісії). — Женева, 2002. — 135 с.
10. Низка зароботная плата в странах ЕЭС. — Изд-во МОТ "Центр изучения доходов и расходов". — Париж, 2001. — 248 с.
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 05.04.1994 р. № 225 (зі змінами від 20.07.1996 р.) "Про порядок реалізації галузевих та регіональних угод, колективних договорів".
12. Закон України "Про місцеві державні адміністрації" від 09.04.1999 р. № 586-ХІV.

Стаття надійшла до редакції 28.10.2009 р.