

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Розглянуто питання, що стосуються договірного регулювання оплати праці: нормативно-правового забезпечення, її функцій і принципів функціонування, шляхів удосконалення.

Курс на ринкові перетворення, поява нових форм власності в Україні змінили вектор регулювання оплати праці з державного на договірне. Пріоритетність даного виду регулювання оплати праці з переходом на нові умови господарювання не відкидає державного регулювання оплати праці, а його доповнює і виводить на якісно новий рівень, але обмежений встановленням мінімальних гарантій в оплаті праці.

В Україні система договірного регулювання оплати праці проходить етап становлення і характеризується статусною невизначеністю суб'єктів даного регулювання, необлігаторійністю укладання угод і договорів та ін. Тому механізм договірного регулювання оплати праці потребує удосконалення законодавчих норм і положень, які забезпечать реалізацію цього механізму на всіх рівнях трудових відносин.

Проблема договірного регулювання оплати праці з подальшим розвитком ринкових відносин стає все більш актуальнішою і тому для ряду вчених-економістів вона стала об'єктом дослідження, а саме для Божка В., Буряка П. Ю., Дудіної Н. В., Григор'євої М. І., Карпінського Б. А., Карпіщенко О. І., Колота А. М., Осового Г. та ін.

Метою статті є удосконалення теоретичних і практичних питань договірного регулювання оплати праці. Тому для досягнення вищевказаної мети необхідно розв'язати наступні завдання:

- здійснити аналіз законодавчих норм і положень;
- розглянути функції, які виконують колективні договори і угоди;
- виокремити основоположні принципи функціонування договірної системи оплати праці.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що використання договірного регулювання оплати праці є найбільш ефективним у вирішенні багатьох питань соціально-трудова відносин. Цінність його в порівнянні з державним регулюванням виявляється у тому, що угоди різних рівнів і колективні договори на відміну від законів є більш гнучкими і можуть конкретизуватись за згодою сторін і з врахуванням зміни ситуації. Завдяки цьому при їх укладенні відбувається взаємне врахування інтересів працівника і працедавця. Тому вважаємо за справедливе стверджувати, що державне регулювання формує політику оплати праці, а договірне – її реалізує.

В Україні договірне регулювання оплати праці регламентується Кодексом законів про працю, Господарським кодексом, Законами України „Про оплату праці”, „Про колективні договори і угоди”, „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, „Про об'єднання громадян”, „Про освіту”, „Про наукову і науково-технічну діяльність” тощо і включає в себе колективно-договірне регулювання оплати праці (генеральна, галузева, регіональна угоди і колективний договір) та індивідуально-договірне (трудова угода, контракт) (рис.1).

Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод закріплені Законом України „Про колективні договори і угоди” (рис. 2). Цей нормативно-правовий акт передбачає функціонування колективно-договірної системи на основі системи угод, що укладаються на загальнодержавному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях.

Перераховані види угод і договорів є елементами однієї ієрархічної системи, в якій угоди вищого рівня повинні мати пріоритет при укладанні угод і договорів нижчих ступенів, тому вони передбачають різну ступінь конкретизації вирішення соціально-економічних проблем.

Генеральна угода визначає загальні напрямки державної політики у сфері праці та доходів населення і повинна передувати укладенню укладанню галузевих і регіональних угод.

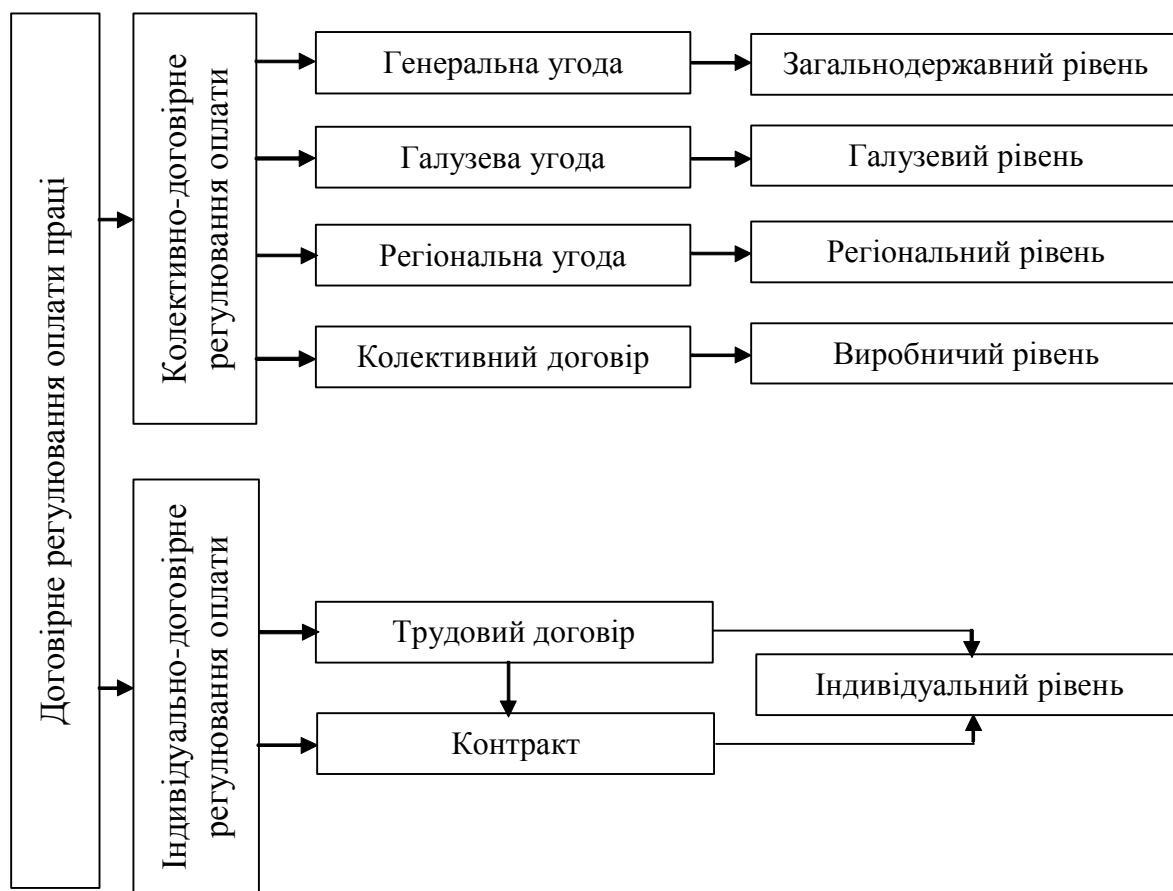


Рис. 1. Структура договірного регулювання оплати праці

Так, згідно ст. 8 Закону України „Про колективні договори і угоди” угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціального страхування;
- трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [2].

Досягнуті на загальнодержавному рівні домовленості є обов’язковими і розглядаються як мінімальна база для визначення величини заробітної плати при укладанні угод на галузевому, регіональному і виробничому рівнях.

Галузеві угоди орієнтуються основним чином на інтереси працівників і працедавців певної галузі при одночасному врахуванні параметрів визначеного на загальнодержавному рівні. Це необхідно для визначення місця галузі в єдиній економічній системі і забезпечення соціального захисту її працівників.



Рис. 2. Функціонування системи колективно-договірного регулювання в Україні

Стаття 8 Закону України „Про колективні договори і угоди” угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудових відносин;
- умов і охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;
- умов зростання фондів оплати праці;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [2].

Що ж стосується угоди на регіональному рівні, то стаття 8 Закону України „Про колективні договори і угоди” не регламентує норми, які повинні бути відображенні в угоді цього рівня, але передбачає включення норм вищих рівнів договірного регулювання.

На рівні підприємства регулювання питань оплати праці здійснюється колективним договором. Колективний договір – це правовий акт, який регулює відносини між працедавцем і працівником на підприємстві. В колективних договорах доповнюються і розвиваються норми, прийняті в генеральній, галузевій і регіональній угодах, однак ці норми не можуть бути нижче тих норм, котрі передбачені іншими договорами.

Колективний договір згідно статті 7 Закону повинен містити наступні положення, а саме:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми. Системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [2].

Аналіз Закону України „Про колективні договори і угоди” свідчить про його недосконалість. Нормативного визначення потребує категорія „представницькі організації” профспілок і роботодавців, статус і сфера дії яких давали б змогу їм реалізувати право на проведення переговорів з укладання колективних угод на відповідних рівнях. Відсутність такого визначення у чинному законодавстві викликає багато суперечок між профспілками, невиправдано розширює коло учасників колективних переговорів, особливо на національному рівні [6, с. 39].

Також у вищевказаному нормативно-правовому документі не вказано:

- правовий статус угод усіх рівнів і колективних договорів;
- узгодження галузевої і регіональної угод;
- на працівників яких підприємств поширюється регіональна угода та ін.

Поряд з домінуючою колективно-договірною системою і прямим державним регулюванням оплати праці, відносини працівника і працедавця можуть регулюватись в індивідуально-договірному порядку.

Даний вид договірного регулювання оплати праці дозволяє встановити умови праці і її оплати конкретного працівника, звільняючи ринкові відносини від стримуючої дії колективно-договірного регулювання. Індивідуально-договірне регулювання оплати праці реалізується шляхом укладання трудового договору або контракту. Поняття, що стосуються трудового договору регламентуються статтею 21 Кодексу законів про праці, який визначає трудовий договір як угоду між працівником і власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [4, с. 13]. Ця ж стаття дає визначення контракту як особливої форми трудового договору, в якому строк дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватись угодою сторін [4, с. 13-14].

Однак, незважаючи на те, що контракт є формою трудового договору, між ними існують суттєві відмінності. При укладанні контракту сторони можуть самостійно домовитись з багатьох питань, які в трудовому договорі регламентуються законодавством і тому сторони трудового договору не можуть їх змінити. Контракт укладається тільки у письмовій формі, має строковий характер і сфера його застосування визначена законодавством України.

Як бачимо, при укладанні контракту краще забезпечуються умови прояву особистості і враховуються індивідуальні характеристики працівника (здібності, професійні навички тощо).

Ряд вчених-економістів вважають, що колективні договори і угоди усіх рівнів виконують наступні три функції:

- захисна для найманих працівників – суть цієї функції в тому, що працедавець не може використати свою владу, щоб змінити умови праці на шкоду працівникові [1, с. 114; 3, с. 75]. Дещо іншу позицію займає Колот А. М., який вважає, що захисна функція передбачає захист інтересів обох сторін трудових відносин [5, с. 106];

- організаційна – означає стандартизацію трудових відносин і прозорість витрат на утримання штату;

- мирна – спрямована на те, щоб на період дії договору не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог з питань, які вже включені в угоду або колективний договір. Тобто ця функція спрямована на забезпечення стабільності трудових відносин.

Ми погоджуємось з тим, що для працівника і працедавця колективні договори і угоди виконують вищевказані функції, однак вважаємо, що коло функцій, які вони виконують необхідно доповнити аналітичною функцією, носієм якої виступає держава (органи, які її представляють). Суть цієї функції полягає у тому, що держава повинна здійснювати моніторинг процесів, що відбуваються у соціально-трудої сфері і адекватно на них реагувати. Адже державі відводиться пріоритетна роль у встановленні загальних параметрів з соціально-трудої питань.

Однак, для того, щоб система договірної регулювання оплати праці ефективно функціонувала, ми вважаємо, що вона повинна ґрунтуватись на таких основоположних принципах:

- законності. Це означає, що норми колективних договорів і угод не були нижче рівня передбаченого законодавством;

- рівноправності сторін. Даний принцип передбачає наявність взаємних прав, обов'язків і відповідальності за їх недотримання.

Отже, для ефективного функціонування договірної системи оплати праці необхідно:

- визначити правовий статус колективних договорів і угод різних рівнів;
- сформувати представницькі органи працедавців;
- забезпечити реалізацію принципу рівноправності сторін (рівного доступу до інформації при укладанні колективного договору);

- зобов'язати працедавців усіх рівнів вести переговори по регулюванню соціально-трудої відносин;

- укладати договори на недержавних підприємствах;

- посилити позиції держави у правовому забезпеченні формування колективно-договірної системи, а також контролем за її дотриманням;

- розширити кількість обов'язкових елементів у договорах і угодах, а саме: порядок індексації заробітної плати і її залежність від кваліфікації, професіоналізму, фактичного результату праці працівника, а також від ефективності діяльності підприємства, адже достатньо повні і змістовні колективні договори і угоди є надійною правовою основою для належних умов праці, в тому числі і її оплати.

Література

1. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. *Економіка праці й соціально-економічні відносини* : [навчальний посібник] / Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
2. Закон України „Про колективні договори і угоди” // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>
3. Карпіщенко О. І. *Економіка праці та соціально-трудої відносини* : [навчальний посібник] / Карпіщенко О. І. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – 264 с.
4. *Кодекс законів про працю України: Офіц. видання.* – К. : Концерн „Видавничий Дім „Ін Юре”, 2004. – 160 с.
5. Колот А. М. *Мотивація персоналу* : [підручник]. – [вид. 2-ге, без змін]. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
6. Осовий Г. *Актуальні питання колективно-договірної регулювання трудових відносин в Україні (законодавчий аспект)* / Г. Осовий // *Україна: аспекти праці*, 1999 р. – № 6. – С. 35-39.