

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЦІ

У статті аналізуються проблеми та перспективи договірного регулювання оплати праці в національній економіці, а також основні категорії соціального партнерства та можливості удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази України.

Problem and perspectives of contracting regulation of salary in national economics are analyzed in the article. The based categories of social partnership and possibilities of improvement the legislative and standard-legal base of Ukraine are also analyzed.

Ключові слова: оплата праці, договірне регулювання, соціальне партнерство, колективний договір

Вступ. На сучасному етапі функціонування економіки України відбуваються кардинальні зміни у соціально-трудових відносинах і передусім у сфері оплати праці. З одного боку, умови господарювання потребують суттєвого державного регулювання політики оплати праці, а з іншого – дієвого і ефективного договірного її регулювання на різних рівнях управління: регіону, галузі, підприємства.

Різні аспекти трудових відносин та організації заробітної плати досліджували вітчизняні вчені: Д.П. Богиня, А.В. Калина, М.І. Карлін, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, Н.О. Павловська, І.Л. Петрова, О.А. Турецький та інші [6; 7; 9; 10; 11; 12; 13].

Методологія. Дослідження ґрунтується на аналізі фактичного матеріалу, статистичних даних, робіт українських та зарубіжних вчених. Використано такі загальнонаукові методи, як: пізнання, аналізу і синтезу, системного аналізу та емпіричного дослідження.

Постановка завдання. Провести аналіз проблем договірного регулювання оплати праці та визначити перспективи його удосконалення. Розглянути основні категорії соціального партнерства та можливості розвитку законодавчої та нормативно-правової бази України.

Результати дослідження. Договірне регулювання оплати праці є наслідком застосування концептуальних основ соціального партнерства на практиці, теоретичні засади якого сформульовані наукою про управління трудовими ресурсами (трудовими відносинами). На жаль, в економічній

літературі до цього часу немає чіткого визначення терміну „договірне регулювання оплати праці”. Наука про соціально-трудова відносини переважно носить прикладний характер і тому розглядає здебільшого причини явищ, методи вирішення певних задач тощо. Оскільки соціальне партнерство є складовою договірною регулювання соціально-трудова відносин, розглянемо його основні категорії.

Соціальне партнерство – це особливий специфічний тип відносин між соціальними групами, класами, суб’єктами виробництва, який дозволяє в умовах збереження соціального миру забезпечити баланс і реалізацію найважливіших соціально-трудова інтересів. З іншого боку, соціальне партнерство – це метод, система взаємовідносин, взаємодії між роботодавцями, державними органами і представниками найманих працівників, що базується на колективних переговорах, пошуку взаємоприйнятних рішень щодо регулювання соціально-трудова і соціально-економічних відносин. Внаслідок названих особливостей соціальне партнерство в ринкових умовах стало одним з найефективнішим засобів узгодження інтересів працівників і роботодавців, а також досить досконалим інструментом впровадження державної соціальної політики.

Проте не можна не погодитися із думкою фахівців, зокрема професора А. Колота про те, що нормативно-правове врегулювання договірних засад соціально-трудова відносин ще недосконале і потребує:

- більш чіткого визначення суб’єктів соціального партнерства на різних рівнях;
- конкретизації змісту угод і договорів, що укладаються як на національному, так і галузевому, територіальному і виробничому рівнях;
- закріплення послідовності укладення угод і договорів та визначення сфери їх дії;
- співвідношення чинності норм угод і договорів, що укладаються на різних рівнях;
- уточнення процедурних питань ведення переговорів та укладення угод і договорів [8, с. 28].

Переговорний процес, діалог щодо врегулювання трудова відносин можна визначити як договірні відносини. Таке міркування базується на тому, що переговорний процес і діалог передбачають відносини між партнерами щодо знаходження єдиної вірної думки, а договірні відносини – це процес взаємодії між партнерами з метою прийняття єдиного компромісного рішення. Основним предметом договірною регулювання трудова відносин є оплата праці, зокрема встановлення мінімальних гарантій заробітної плати, визначення механізму регулювання оплати праці та ін. Партнерські відносини між суб’єктами соціальної та економічної діяльності, як було зазначено вище, забезпечуються функціонуванням складної системи

структур і процедур: колективні консультації і переговори, примирення і посередництво, арбітраж і правове регулювання суперечливих питань та конфліктів.

Правова база регулювання оплати праці, крім Конституції України (статті 43, 46, 48) [1], включає ряд законодавчих та нормативно-правових актів, які безпосередньо регулюють оплату праці у країні. Деякі законодавчі, нормативно-правові акти регулюють оплату праці опосередковано, визначаючи механізм соціального партнерства. Особливе місце серед нормативних документів, що регулюють оплату праці та договірні відносини, займають конвенції та рекомендації МОП, які ратифіковані Україною [5].

Визначивши статтею 5 Закону України „Про колективні договори і угоди”, яким чином співвідносяться положення колективного договору, угод різних рівнів із чинним законодавством, не зазначено, яку юридичну силу мають самі угоди і договори [3]. Законодавством формально закріплено положення про обов’язковість виконання угод різних рівнів для підприємств різних форм власності, але при розгляді суперечливих питань у судах, за принципами права пріоритетів набуває чинне законодавство. Також потребує уточнення структура колективного договору (рис. 1), яка дозволяє чіткіше розмежовувати його підсистеми з метою вдосконалення змісту договору.

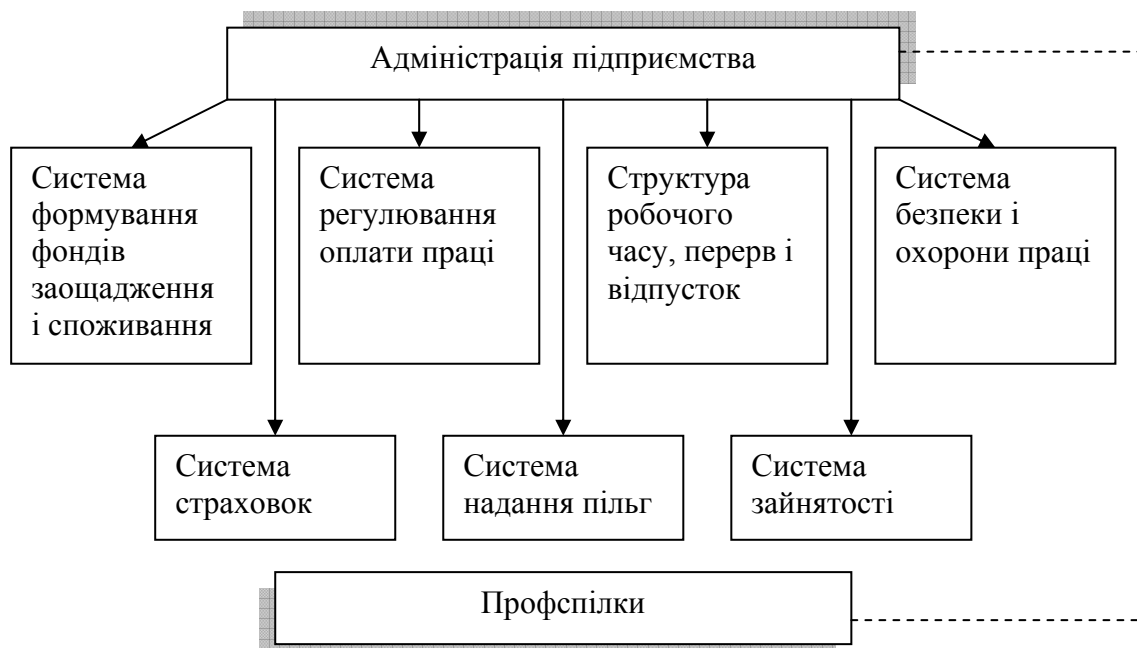


Рис. 1 Загальна структура колективного договору

Найбільше зауважень і нарікань з боку підприємців та профспілкових діячів висуваються до статті 8. Зазначена стаття Закону визначає перелік питань, які врегульовуються угодами різних рівнів.

Угодою на державному рівні, відповідно до Закону, регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо мінімальних соціальних гарантій оплати праці. Проте державні соціальні гарантії встановлюються Урядом, тому не можна стверджувати, що, наприклад, мінімальна заробітна плата є нормою, яка регулюється Генеральною угодою. У статті існують посилання на категорії, наприклад, мінімальні нормативи, які є невизначеними. Крім того, певні питання, такі як охорона навколишнього середовища, не притаманні трудовій сфері.

Щодо галузевих угод, то потребує розкриття та конкретизації поняття мінімальних соціальних гарантій у сфері праці, трудових відносин. Умови зростання фонду оплати праці, як і у Генеральній угоді, не можуть бути врегульованими на галузевому рівні.

Не визначено коло питань, які регулюються регіональною угодою. На практиці це призводить до того, що питання „переадресуються” з одного рівня на інший і, в кінцевому результаті, не вирішуються. Крім того, стаття не пояснює, на яких найманих працівників і які підприємства поширюються умови регіональної угоди.

Здійснений аналіз виконання колективних договорів показує, що в жодному із регіонів України вони повністю не виконуються не тільки з питань оплати праці, але також відносно забезпечення охорони праці та зайнятості. На наш погляд, потребує доопрацювання Закон України „Про колективні договори і угоди” щодо питання узгодження положень регіональної і галузевої угод.

Закон не передбачає відповідальності сторін за невиконання взятих зобов'язань, що робить механізм договірного регулювання оплати праці неефективним. Звичайно, безвідповідальність – гальмо будь-якого реформування, але пасивність також стає перешкодою при досягненні певних результатів.

До цього часу в Україні ще недостатньо активно йде процес формування усіх елементів партнерських відносин. Слабо розвивається соціальне партнерство на принципах трипартизму, оскільки поки що воно базується головним чином на двосторонніх відносинах між державою та профспілками. Порядок формування і функціонування об'єднань роботодавців, як уже відзначалося, до цього часу ще остаточно не визначений, досі не забезпечена необхідна рівність соціальних партнерів: правом законодавчої ініціативи у принципових питаннях оплати праці наділений тільки Уряд. Законопроекти після їх ухвалення Верховною Радою України трансформуються у серію нормативних актів міністерств і відомств.

Невизначеними залишаються такі питання соціального партнерства, як:

- співвідношення змісту, норм, гарантій, закріплених в умовах і договорах на різних рівнях їх укладення;
- сфера дії угод і гарантій та принципи їх укладення;
- уточнення прав і обов'язків усіх сторін договірних відносин;
- відповідальність за невиконання підписаних договорів та угод тощо.

Висновки. Отже, розглянувши законодавчу та нормативно-правову базу України щодо регулювання оплати праці, можна зробити висновок про її недосконалість. Удосконалення її пов'язано із необхідністю прийняття низки законів про розвиток, механізм дії соціального партнерства в Україні, внесення змін і доповнень до законів „Про оплату праці”, „Про колективні договори і угоди” тощо. Важливо розробити і впровадити дієвий механізм контролю виконання законодавства країни, тому що безкарність не сприяє зростанню самосвідомості населення, законослухняності. Вважаємо за необхідне спрямувати зусилля соціальних партнерів на формування відповідального ставлення кожного до партнерських відносин, поширення дійсно демократичних засад у переговорному процесі.

Відомо, що законодавча, нормативно-правова база є визначальною у формуванні економічної стратегії країни, її розвитку. При цьому неможливо розглядати питання оплати праці відокремлено. Тільки комплексний підхід при вирішенні соціально-економічних проблем дає позитивні результати. Отже, при вирішенні проблем оплати праці удосконалення лише систем оплати не принесе значного ефекту, якщо не реформувати податкову, фінансово-кредитну, соціальну та зовнішньоекономічну політику держави.

Україна, яка має стати соціально орієнтованою державою, повинна спрямувати свою внутрішню і зовнішню політику на розвиток людини, зростання добробуту населення, рівня життя народу; має захищати перш за все свої інтереси – інтереси свого народу, своїх виробників. Для виконання таких завдань необхідно мати не тільки досконалу нормативно-правову базу, але й дієвий механізм договірного регулювання трудових відносин, у тому числі оплати праці.

Список літератури

1. Конституція України, затверджена Законом України від 28 червня 1996 року № 254/96-ВР [Текст] // Урядовий кур'єр. – 1996. – № 131. – С. 1 - 12.
2. Про внесення змін, доповнень, що впливають з Закону України „Про колективні договори і угоди ” до Кодексу Законів про працю та Декрету Кабінету Міністрів „Про оплату праці. Закон України № 3693-ХІІ [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 3, ст. 9.
3. Про колективні договори і угоди. Закон України № 3356–ХІІ [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36, ст. 361.
4. Про оплату праці. Закон України № 108/95 – ВР [Текст] // Урядовий кур'єр. – 1995. – № 72 - 73. – С. 2 - 5.

5. Про ратифікацію конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 2997–IV. Закон України [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2 – 3, ст. 40.
6. **Богиня, Д. П., Гришкова, О. А.** Основи економіки праці [Текст]. – К. : Знання - Прес, 2000. – 313 с. – (Вища освіта XXI століття). – ISBN 966-7767-00-0.
7. **Карлін, М. І.** Стимулювання праці в перехідній економіці [Текст]. – Луцьк : Видавництво при Волинському державному університеті, 1997. – 168 с. – ISBN 5-7763-8785-X.
8. **Колот, А.** Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працюючих : шляхи вдосконалення [Текст] // Україна : аспекти праці. – 2003. – № 2. – С. 25 - 31.
9. **Колот, А. М.** Соціально-трудові відносини : теорія і практика регулювання [Текст]. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с. – Бібліогр.: с. 236-228. – ISBN 966-574-558-1.
10. **Лагутін, В. Д.** Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні : теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції [Текст] : монографія. – Луцьк : Вежа, 2000. – 240 с. – ISBN 966-7294-89-7.
11. **Павловська, Н.** Економічна сутність і методи визначення реальної заробітної плати як показника купівельної спроможності населення [Текст] // Україна : аспекти праці. – № 6. – 2001. – С. 15 - 20.
12. **Петрова, І.** Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємництва [Текст] // Україна : аспекти праці. – 2001. – № 7. – С. 22 - 27.
13. **Турецький, О. А.** Заработная плата и реформы (вопросы теории и практики) [Текст]. – Одесса, 1995. – 212 с.