

4. Кравцов Д. М. Правове регулювання відносин по розслідуванню та обліку нещасних випадків на виробництві: Дис... канд. юрид. наук. — Х., 2003. — С. 202.
5. Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних закладах від 18.05.98 № 181 // Офіційний вісник України. — 1998. — № 30. — Ст. 1146.
6. Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту від 31.12.98 № 201/469 // Офіційний вісник України. — 1999. — № 9. — Ст. 357.
7. Бару М. Й. Охорона трудової честі по советському законодавству. — М.: Юрид. лит., 1966. — 117 с.
8. Гипсбург Л. Я. Социалистические трудовые правоотношения. — М.: Наука, 1977. — 210 с.
9. Зарубина П. П. Роль радянського трудового права у формуванні особистості й охороні честі і гідності робітників та службовців: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — Х., 1983. — 22 с.
10. Соціальні пріоритети державної політики // Охорона праці. — 2000. — № 11. — 64 с.
11. Мацюк А. Р. Трудові правовідносини розвинутого соціалістичного суспільства. — К.: Наук. думка, 1984. — 280 с.
12. Пуртдинова А. Ф. Трудовое право: некоторые аспекты развития в современном обществе // Журнал российского права. — 2003. — № 11. — С. 139–145.
13. Кисельов І. Я. Новий вигляд трудового права в країнах Заходу: прорив у постіндустріальне суспільство // Трудове право. — 2003. — № 2. — С. 49–52.
14. Дойблер В. Тенденції розвитку трудового права в промислово розвинутих країнах // Держава і право. — 1995. — № 2. — С. 103–109.

УДК 349.232:331.2

*В. І. Матієнко*

### ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Оплата праці, що є відображенням системи взаємин роботодавця і працівника у справі винагороди останнього за працю відповідно до нормативно-правових актів, колективних договорів, угод, трудових договорів, — одна з найбільш проблемних, конфліктних і злободенних у сфері трудових правовідносин.

Згідно із ст. 94 Кодексу законів про працю України і ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [1].

Розмір заробітної плати залежить від складності і умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Заробітна плата є формою винагороди за працю і важливим стимулом працівників підприємства, оскільки виконує відтворюючу і стимулюючу (мотиваційну) функції.

Як відомо, оплата праці проводиться за відпрацьований і невідпрацьований час, у вигляді компенсаційних виплат, пов'язаних з режимом роботи і умовами праці, різних стимулюючих доплат і надбавок, премій, одноразових заохочувальних виплат, оплат харчування, житла, палива.

У літературі категорія «державні гарантії оплати» розглядається в двох аспектах: економічному і правовому.

Актуальність теми статті не випадкова, оскільки при зміні політичної і економічної формації на початку 1990-х рр. виникла гостра необхідність регулювання суспільних відносин, пов'язаних з проблемою оплати праці, що потребує додаткових наукових досліджень. Перетворення, що проводяться в Україні, направлені на формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Одним із важливих чинників, що забезпечують досягнення цієї мети, є ефективне використання трудового потенціалу країни. Для цього потрібне формування цивілізованого ринку праці, що передбачає його державне регулювання, системи соціально-правових гарантій оплати праці.

Зараз в Україні частка зарплати в сукупних доходах населення становить 40%, а частка фонду оплати праці у ВВП не перевищує 30%. У розвинених країнах ці показники досягають 70% і 60% відповідно. Диференціація доходів майже в 2 рази перевищує американський рівень і в 3–5 разів — європейський. Сильне розшарування суспільства продовжується. У країнах Співдружності за межею бідності знаходиться від 20% до 45% населення. У Росії питома вага бідного населення досягла максимуму 41,2% в I кварталі 2004 р., потім, до кінця року, ця частка дещо скоротилася, але все одно залишається високою. Аналогічний показник в Білорусії — 44,4%, Казахстані — 36,4%. Значний прошарок бідних і найбідніших верств населення в країнах СНД зберігається через вкрай низький рівень мінімальної заробітної плати. Встановлений розмір мінімальної заробітної плати від середньої її номінальної величини в 2003 р. становив в Росії і Таджикистані — 5,2%, Киргизії — 7,7%, Молдові — 3,8%, Білорусі — 4,7%, вище в Казахстані — 18,8%.

Обмеження прав працюючих пов'язане із затримкою виплати заробітної плати. Уряди країн СНД вживають заходів до усунення цього соціального зла. У 2004 р. заборгованість по заробітній платі зменшилася в Білорусі на 72%, Росії — на 29%, Киргизії — на 24%, Молдові — на 13%. Проте невиклади зберігаються, особливо в бюджетній сфері, і продовжують ускладнювати і без того важке становище населення [2].

Організація заробітної плати в умовах різноманіття форм власності припускає два основні рівні регулювання відносин, пов'язаних із заробітною платою, зафіксовані в Законі України «Про оплату праці». Це державний і договірний рівні.

Гарантійний характер мінімального розміру оплати праці виражається в тому, що працюючі мають право претендувати на певний місячний рівень винагороди за працю. «Право отримати встановлену державою суму кожен працівник має лише в тому випадку, якщо він повністю виконав норму робочого часу і свої трудові обов'язки (норми праці). Цей рівень не знижується, якщо норма робочого часу і норми праці не виконані не з вини працівника. У разі, коли працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство проводить доплату до її рівня».

Мінімальна заробітна плата — один з важливих соціальних стандартів, що застосовується у всіх державах світу. Згідно з ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальна зарплата — це законодавчо встановлений розмір зарплати за просту, некваліфіковану роботу, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, почасову норму роботи (об'єм робіт).

Мінімальний розмір оплати праці періодично переглядається з урахуванням зміни вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації розвитку економіки країни, загального рівня середньої зарплати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

До складу мінімальної зарплати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати (доплати за роботу в понаднормовий час, важких, шкідливих особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними, географічними і геологічними умовами і умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи і раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога). Мінімальна зарплата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств всіх форм власності і господарювання.

Мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі не нижче вартісної величини межі малозабезпеченості з розрахунку на одну працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників профспілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди (ст. 10 Закону України «Про оплату праці»).

Розмір заробітної плати може переглядатися при внесенні змін до Закону про Державний бюджет України залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за згодою сторін колективних переговорів.

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України і нормативно-правовими актами вступають в дію виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Проте роль мінімальної зарплати не вичерпується сферою оплати праці. У багатьох законах, що регулюють відносини у сфері соціального забезпечення, адміністративної відповідальності, мінімальна зарплата встановлена як еталон для визначення розміру соціальних виплат і штрафів як міри адміністративної і кримінальної відповідальності. Незважаючи на це, щодо соціальних виплат розмір мінімальної заробітної плати не застосовується.

Договірне регулювання оплати праці здійснюється на основі системи соціально-партнерських угод, які укладаються на державному (Генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Головним принципом при цьому є недопущення погіршення становища

працівників шляхом зниження гарантій, передбачених угодою вищого рівня або законодавством. Проте Закон допускає для подолання фінансових труднощів тимчасово, на період до 6 місяців, в колективних договорах передбачати норми по оплаті праці нижче, ніж в Генеральній і галузевій угодах, проте не нижче за державні норми і гарантії.

Предметом регулювання відносин у сфері оплати праці на державному рівні виступають: основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин; мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів населення на достатньому життєвому рівні; розмір прожиткового мінімуму, мінімальних стандартів; умови зростання фондів оплати праці і встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

На галузевому рівні угодою сторін колективних переговорів встановлюються галузеві норми оплати праці, зокрема: норми праці і нормативи оплати праці, мінімальні гарантії зарплати на основі єдиної тарифної сітки, мінімальні розміри доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); умови зростання фондів оплати праці; міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці працівників даної галузі.

Галузева угода не може погіршувати становище працівників в порівнянні з Генеральною угодою. В той же час в галузевих і регіональних угодах можуть передбачатися підвищені соціальні гарантії для працівників у сфері оплати праці.

Нарешті, особливе місце в системі договірного регулювання оплати праці займає нижня ланка цієї системи — колективний договір. Саме тут відбувається конкретизація правових норм вищого рівня, встановлених колективними угодами і законодавством.

Слід підкреслити, що багато норм в оплаті праці, сформульованих в законодавстві і генеральній, галузевій і регіональній угодах як загальні моделі, взагалі не можуть бути реалізовані без їх конкретизації в колективному договорі.

Реальне впровадження договірного регулювання у сферу трудових відносин і, зокрема, у сферу оплати праці — прояв процесів децентралізації, які є новими і часом складними для правової свідомості не тільки найманих працівників, але, головним чином, для власників, керівників конкретних підприємств. Правова модель договірного регулювання вимагає від суб'єктів трудових правовідносин глибших знань не тільки трудового законодавства, але й правової культури, яка припускає вміння застосувати, конкретизувати централізовані норми на конкретному підприємстві, знати всі можливі варіанти правового вирішення конкретних питань оплати праці, встановлення додаткових соціальних пільг і гарантій в цій сфері.

У міжнародній практиці існує два основні методи регулювання заробітної плати: колективні переговори і укладення колективних договорів.

Найбільш повно система укладення колективних договорів в держсекторі застосовується в Голландії, Ірландії, Новій Зеландії і Швеції. У Швеції на центральному рівні колективні договори встановлюють мінімум для збільшення

зарплати держслужбовців і суми фондів оплати для їх розподілу за регіонами. Колективними договорами охоплюються всі держслужбовці, включаючи вищих посадовців. Проте для різного рівня держслужбовців регулювання заробітної плати відбувається по-різному. Оплата вищих посадовців визначається урядом. Оплата інших категорій держслужбовців встановлюється урядом або спеціальним комітетом, куди входять керівники відомств.

На загальнодержавному рівні укладаються три основні колективні договори: для працівників держапарату, комунального господарства і для підприємств оборонної промисловості. Ці колективні договори є рамковими для розробки і ухвалення інших колективних договорів в держсекторі, перш за все, щодо підвищення заробітної плати виходячи з наданих державою засобів до регіональних фондів оплати праці держслужбовців. Договори затверджуються урядом. Розподіл фондів для збільшення зарплати відбувається по кожному відомству, яке визначає конкретні цифри по регіонах. Колективні договори, що укладаються в цих рамках, не вимагають додаткового затвердження.

Аналогічна система регулювання зарплати і умов праці колективними договорами є, наприклад, в Норвегії. Тут колективні переговори ведуться для всіх держслужбовців, включаючи працівників держапарату, вчителів, працівників охорони здоров'я, оборони, державних підприємств. Виключення становлять вищі посадовці, з якими укладаються індивідуальні контракти. Уряд і міністерство фінансів встановлюють фінансові рамки для переговорів.

З боку роботодавців в переговорах беруть участь міністерство праці і адміністрація уряду, з боку працівників — 4 основних профспілки:

- національна федерація державних службовців (20 асоціацій);
- національна конфедерація професійних асоціацій (40 асоціацій).

Внаслідок того, що заробітна плата є основним джерелом доходу, необхідним для підтримки життєдіяльності людини, держава здійснює регулювання оплати праці працівників всіх форм власності за допомогою податкової системи, а також встановлюючи розмір мінімальної заробітної плати, надаючи інші державні гарантії і фіксуючи норми, встановлюючи умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, регулюючи фонди оплати праці працівників підприємств-монополістів.

#### *Література*

1. Про оплату праці: Закон України // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
2. Цукапова Н. П. Минимальная заработная плата в странах СНГ // Трудовое право РФ. — 2005. — № 5. — С. 21.