УДК 349.2

П.І. Жигалкін, *канд. юрид. наук, професор;*
О.М. Ярошенко, *д-р юрид. наук, доцент*
Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ЩОДО ПОЄДНАННЯ ДЕРЖАВНОГО Й КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО МЕТОДІВ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Одним із ключових питань трудового права є співвідношення централізованої й локально-договірної регламентації трудових відносин. На думку одних учених, воно полягає в тісній взаємодії централізованого й локального, законодавчого й договірного регламентування праці. Науковцями відмічається підвищення ролі локального й договірного регулювання [1, с. 52-54; 6, с. 56, 57]. Дехто з них віддає перевагу індивідуально-договірному методу, вважаючи його головним. Але вони не заперечують також існування й певного значення централізованого й колективно-договірного методів у впорядкуванні умов праці [4, с. 30]. Однак перебільшувати ролі індивідуально-договірного методу й віддавати йому пріоритет необґрунтовано. Кожен з них у тій чи іншій ситуації й конкретних умовах виконує власні завдання. На сучасному етапі економічного розвитку України доцільно вести мову не про превалювання того чи іншого методу правового регулювання праці, а про їх сукупність, оскільки тільки в поєднанні вони вирішують завдання, сформульовані у ст. 1 КЗпП України.

Ураховуючи, що поєднання державного й договірного методів регламентування найбільш чітко виявляється у правовому регулюванні оплати праці, звернімося до його аналізу. Механізм регулювання заробітної плати за сучасних умов господарювання зазнав істотних змін. У ньому поєднується сукупність способів правового впливу норм трудового законодавства на суспільні відносини в царині праці: це й централізований, і колективно-договірний, і індивідуально-договірний методи правового впорядкування.

Процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняттям у 1991 р. Закону «Про підприємства в Україні» [2; 1991. – №24. – Ст. 272]. Підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, її форми, системи й розміри згідно

із законодавством. У 1992 р. вийшов декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» [2; 1993. – №11. – Ст. 93]. На підставі положень Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, світового досвіду в 1993 р. введено в дію Закон України «Про колективні договори і угоди» [2; 1993. – №36. – Ст. 361], а в 1995 р. підготовлено й прийнято основний документ із питань регулювання оплати праці – Закон України «Про оплату праці» [2; 1995. – №17. – Ст. 121]. Ці законодавчі акти, а також Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні, схвалена Указом Президента України 25 грудня 2000 р., №1375/2000 [5; 2000. – № 52. – Ст. 2257] сприяли позитивним змінам в організації оплати праці.

Організація оплати праці згідно зі ст. 5 Закону України «Про оплату праці» здійснюється на підставі (а) законодавчих та інших нормативних актів, (б) генеральної угоди на державному рівні, (в) галузевих, регіональних угод, (г) колективних договорів і (д) трудових договорів.

У централізованому порядку держава регламентує оплату праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом (а) закріплення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, (б) установлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, (в) регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів за переліком, визначеним Кабінетом Міністрів України, і (г) оподаткування доходів працівників.

Звернімося до нижчеописаного випадку. Постановою Кабінету Міністрів України від 26 червня 2007 р., №865 затверджено Порядок визначення сум, що вносяться до Державного бюджету підприємствами-монополістами у 2007 р. та І кварталі 2008 р. у зв'язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці [5; 2007. – №48. – Ст. 1966]. Пунктом 5 Указу Президента України від 10 червня 1997 р., №503/97 «Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності» встановлено, що нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України вступають у силу з моменту їх прийняття, якщо пізніший строк набрання ними чинності цими актами не передбачено [5; 1997. – №24.]. Таким чином, зазначена постанова вступила в силу 26 червня 2007 р. Відповідно неї суми, що вносяться до Державного бюджету підприємствами-монополістами у 2007 р. та І кварталі 2008 р. у зв'язку з перевищенням розра-

хункової величини фонду оплати праці, визначаються згідно зі ставкою оподаткування прибутку (25% суми перевищення) госпрозрахунковими підприємствами, що мають самостійний баланс і розрахунковий (поточний) рахунок, включаючи підприємства, яким надано пільги з оподаткування прибутку, підприємства, звільнені від сплати податку на прибуток відповідно до законодавства, а також ті, що отримують кошти з Державного бюджету. Цей Перелік підприємств, щодо яких запроваджується регулювання фонду оплати праці, визначається згідно з положеннями ст. 12 Закону України «Про захист економічної конкуренції» [2; 2001. – №12. – Ст. 64] і ст. 5 Закону України «Про природні монополії» [2; 2000. – №30. – Ст. 238]. Включене до Переліку підприємство протягом 20 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного місяця, подає (надсилає) органу державної податкової служби за своїм місцезнаходженням розрахунок суми, що вноситься до Державного бюджету підприємством у зв'язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці. Зазначена сума вноситься до бюджету протягом 10 календарних днів після закінчення строку, передбаченого для подання розрахунку, і зараховується на відповідні бюджетні рахунки згідно з кодом бюджетної класифікації доходів «Відрахування від сум перевищення розрахункової величини фонду оплати праці на підприємствах-монополістах».

При цьому п. 2 цієї постанови Міністерству економіки разом з Міністерством фінансів, Антимонопольним комітетом і Державним комітетом статистики за погодженням з Національною комісією регулювання електроенергетики, Національною комісією з питань регулювання зв'язку, Міністерством регіонального розвитку та будівництва, Міністерством з питань житлово-комунального господарства, Міністерством транспорту та зв'язку, Міністерством палива та енергетики і Міністерством промислової політики доручено розробити й затвердити в тримісячний строк Перелік підприємств-монополістів, стосовно яких запроваджується регулювання фонду оплати праці. З моменту затвердження зазначеного Переліку підприємства-монополісти, які будуть до нього включені, визначають і вносять до Державного бюджету у 2007 р. та в І кварталі 2008 р. суми перевищення розрахункової величини фонду оплати праці відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №865. Однак уповноважені державні органи протягом усього відведеного пе-

ріоду так і не спромоглися затвердити цей Перелік підприємств-монополістів, чим фактично блокували дію постанови і створили умови, за яких Державним бюджет України недоотримав сотні мільйонів гривен.

На цьому прикладі, ми спробували показати, що надзвичайно часто проблеми виникають не у зв'язку з якістю нормотворчості, а на рівні виконання вже існуючих нормативно-правових актів. Державні органи та їх посадовці часто нехтують своїми обов'язками та не несуть відповідальності за такі проступки. Хотілося б сподіватися, що надалі будуть створені реальні умови для належного виконання центральними органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування нормативних приписів вищестоящих органів.

Договірне упорядкування оплати праці працівників підприємств провадиться на підставі системи генеральної, галузевої й регіональної угод, що укладаються відповідно на національному, галузевому й регіональному рівнях, а також – колективного договору (на виробничому) згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди».

На практиці часто виникає питання про правомірність установлення в колективних договорах мінімального розміру ставок (окладів), що перевищує законодавчо закріплений розмір мінімальної заробітної плати. Розглянемо його детальніше: за ст. 15 Закону України «Про оплату праці» підприємства в колективному договорі самостійно встановлюють форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевими (регіональними) угодами. Основою організації оплати праці в Україні згідно з чинним законодавством є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Норми зазначеного Закону й КЗпП України поширюються на підприємства, установи, організації всіх форм власності й господарювання. Якщо працівники знаходяться в трудових відносинах з підприємствами, оплата їх праці провадиться згідно з чинним трудовим законодавством, тобто працівникові має бути встановлено тарифну ставку чи оклад. При цьому необхідно враховувати норми ст. 3 цього Закону, згідно з якою при виконанні норми праці (обсягу робіт) некваліфі-

кованим працівником основна заробітна плата не може бути нижчою від мінімальної заробітної плати, і ст. 6, якою встановлено, що на підприємствах організація оплати праці має здійснюватися з урахуванням міжпосадового (міжкваліфікаційного) співвідношення розмірів тарифних ставок (окладів). Оскільки всі інші види виплат та їх розміри підприємства визначають самостійно, то не буде порушенням, якщо працівникові призначено тарифну ставку (оклад), яка для кваліфікованого працівника має встановлюватися в розмірі, що перевищує законодавчо визначений розмір мінімальної заробітної плати.

Також слід зауважити, що у ст. 11 розглядуваного Закону закріплено, що мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою. Така норма є обов'язковою для всіх суб'єктів підприємницької діяльності, які використовують найману працю, оскільки вона є нормою спеціального закону у сфері оплати праці.

Пунктом 2.2 розд. II Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004 – 2005 роки передбачено, що мінімальна тарифна ставка робітника 1-го розряду має становити не менш 120% розміру мінімальної заробітної плати (крім установ, організацій і закладів окремих галузей бюджетної сфери), що є обов'язковим, оскільки ст. 11 Закону України «Про оплату праці» визначає мінімальні гарантії в оплаті праці і є нормою прямої дії цього спеціального Закону у сфері оплати праці.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово – на період подолання фінансових труднощів підприємства строком не більше 6-ти місяців.

Однак механізми державного й колективно-договірного регламентування оплати праці ще не запрацювали в повному обсязі. До того ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформування грошово-кредитної й податкової систем, відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, брак повноцінної системи соціального партнерства тощо.

Беручи до уваги викладене, вважаємо за доцільне внести зміни до розд. IV Закону України «Про оплату праці» в питаннях посилення захисту прав працівників у сфері заробітної плати з

урахуванням міжнародних норм, передбачених Конвенцією МОП №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» та положень Рекомендації МОП №180 [3, с. 1426-1431], а також до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» стосовно поширення норм галузевих угод на підприємства й організації, які за основним видом діяльності згідно з державним реєстром належать до даної галузі.

Як бачимо, у правовому регулюванні оплати праці має місце поєднання державного й локально-договірного методів. Значення останнього постійно зростає. Держава, виступаючи в ролі соціального партнера, по-перше, сприяє своїми координуючими, єдиними діями досягненню соціального компромісу між працівниками й роботодавцями в особі їх представницьких органів, по-друге, контролює дотримання закріплених законодавством трудових прав працівників.

Отже, колективно-договірний метод правового впорядкування оплати праці дає можливість (а) більшою мірою враховувати взаємопов'язані інтереси працівників і роботодавців, (б) у погоджувальному порядку визначати й фіксувати в колективних договорах та угодах взаємовигідні умови оплати праці, (в) брати до уваги особливості виробництва й організації праці на конкретному підприємстві, територіальні особливості регіону й виробничі – галузі. Крім того, цей метод дає можливість соціальним партнерам оперативніше реагувати на зміни економічної ситуації й використовувати нові, більш дійові й ефективніші механізми в оплаті праці.

Список літератури: **1.** *Венедиктов В.С.* Трудовое право Украины: Учебник. – Х.: Консум, 2004. – 304 с. **2.** Відомості Верховної Ради України. **3.** Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: В 2-х т. – Т. I, Т. II. – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – 1560 с. **4.** *Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б.* Актуальные проблемы науки трудового права // Правоведение. – 1997. – № 2. – С. 19-40. **5.** Офіційний вісник України. **6.** Трудовое право: Учеб. пособ. / Отв. ред. *В.С. Бердычевский.* – Ростов н/Д.: Феникс, 2002. – 512 с.

Надійшла до редакції 07.03.2008 р.