

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Матеріали
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 27 листопада 2015 року)*

*За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника*

Харків – 2015

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6
С 89

*Друкуються за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 31.08.2015 № 77*

С 89 **Сучасні** проблеми трудового та пенсійного законодавства :
матеріали ІV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків,
27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС
України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. –
354 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам кодифікації трудового законодавства, напрямкам реформування пенсійного законодавства та проблемам правового регулювання відносин у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення службовців правоохоронних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2015

люється за некваліфіковану працю; д) виплачується за роботу в нормальних умовах при належному виконанні покладених на працівника трудових обов'язків; е) виплачується за виконану працівником місячну або погодинну норму праці (обсяг робіт); є) не може бути нижчою від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Як бачимо, вузьке трактування принципу справедливості оплати праці суто як обмеження розміру заробітної плати певною мінімальною величиною не відповідає як букві, так і духу трудового права, і тягне за собою порушення прав найманих працівників.

Ми вважаємо, що з метою упорядкування оплати праці всіх найманих працівників, створення механізму оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінету Міністрів слід розробити та затвердити Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, яку поширити на всіх роботодавців незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення. Це дасть змогу забезпечити реалізацію права на справедливу оплату праці шляхом диференціації розмірів оплати праці працівників залежно від складності робіт, особливостей та значущості окремих видів виробництв та категорій працівників, а також умов праці. Окрім того, це буде сприяти підвищенню розміру заробітної плати внаслідок її легалізації.

УДК 349.232:331.215.53

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Довбиш К. К.,

*здобувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого*

Сьогодні трансформаційні процеси суспільства дають підстави для оновленого трактування методів регулювання оплати праці. Це, насамперед, пов'язано з прагненням удосконалити вже встановлені механізми державного і договірної регулювання, щоб адаптувати їх до застосування на сучасних етапах розвитку суспільства. Основним напрямком удосконалення є досягнення оптимального співвідношення між зазначеними способами. Протягом останніх років вищезазвані проблеми знаходилися поза увагою правової науки та вивчалися в основному економістами. Разом із тим прогалини у дослідженнях саме правових способів та

методів регулювання оплати праці значною мірою зумовили відхилення на сучасному етапі від основних принципів правового регулювання оплати праці.

Аналізуючи запропоноване питання доцільно вказати на положення статей 8 та 14 Закону України «Про оплату праці», згідно з якими слід виокремлювати два методи правового регулювання заробітної плати: метод державного регулювання та метод договірної регулювання. Такий поділ підтримується більшістю вчених. Зокрема у працях Н. Д. Гетьманцевої пропонується виділяти державний (імперативний) і договірний методи. Існує думка про поділ методів на відносно самостійні підсистеми регулювання заробітної плати: державне, договірне, ринкове регулювання та регулювання зарплат на підприємствах, в установах і організаціях. Такий поділ все ж таки не є доцільним, адже договірне регулювання вже включає в себе регулювання заробітних плат на підприємствах, в установах, організаціях, тоді як ринкове є більш економічною категорією, аніж правовою, а тому стосується функціонування інституту оплати праці в умовах ринкової трансформації. Для повного розуміння функціонування методів правового регулювання оплати праці на сучасному етапі слід розглянути їх окремо та проаналізувати, яким чином вони забезпечують функціонування інституту оплати праці.

Згідно зі ст. 8 ЗУ «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Одним з головних факторів державного регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати. Згідно з Кодексом законів про працю України мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних правових актів та контролю їх дотримання органами влади. Головною метою державного ре-

гулювання є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх притаманних їй основних функцій: відтворювальної, стимуляційної, регуляторної та соціальної, а також стримування її необґрунтованого зростання, не пов'язаного з обсягами виробництва і реалізації продукції. Законодавець визначає, що заробітна плата може встановлюватися в місячному або годинному обчисленні. Практика ж дає право зробити висновок, що законодавчий орган державної влади встановлює лише мінімальну місячну заробітну плату. Актуальність питання про реальне встановлення погодинної мінімальної заробітної плати знаходить свій вияв при забезпеченні правовим захистом працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу з погодинною оплатою. Введення в нашій державі погодинної мінімальної заробітної плати повинно сприяти удосконаленню методів правового регулювання в запропонованій сфері. Пропонується наступний варіант розрахунку погодинної заробітної плати: встановлена державою мінімальна заробітна плата поділена на законодавчо встановлену для різних категорій працівників тривалість робочого часу. На сучасному етапі також є актуальним питання про необхідність на законодавчому рівні скорочення розриву між розмірами мінімальної та максимальної заробітної плати в Україні. Для забезпечення такого співвідношення існує законодавчо закріплене прибуткове оподаткування громадян, що знаходить свій вияв у ЗУ «Про оплату праці» і повинно максимально відбиватися на практиці. Існує також думка про необхідність відмови від державного регулювання оплати праці підприємств-монополістів, на яких держава регулює ціну продукції і суворо контролює дотримання антимонопольного законодавства. Не можна погодитися з цією позицією через те, що саме держава забезпечує порядок у сфері оплати праці, встановлюючи імперативні приписи, яких повинні дотримуватися всі суб'єкти правовідносин, що, як наслідок, гарантує собівартість продукції та обмежує монополізм.

Згідно зі ст. 14 ЗУ «Про оплату праці» договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною,

галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців. Децентралізація правового регулювання суспільних відносин в Україні значно посилює роль договірно-правового регулювання праці, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів відносин у встановленні умов праці на основі досягнення взаємних угод. Його мета – сприяння узгодженню інтересів сторін трудових правовідносин, досягнення соціальної рівноваги і стабільності в суспільстві, підвищення правової свідомості та активності працівників. На сучасному етапі виділяють два види договірного регулювання: колективно-договірне та індивідуально-договірне. Вони відрізняються за наступними ознаками: нормативністю, рівнями регулювання, суб'єктним складом, способами розв'язання протиріч, що виникають у процесі реалізації договірного регулювання, і т.п. Немає єдиної точки зору щодо домінування одного виду над іншим. Одні вчені наголошують на тому, що індивідуально-договірне регулювання переважає над колективно-договірним та державним, які мають виконувати функцію захисту від експлуатації найманої праці. Інші наголошують на первинності індивідуальних трудових відносин, що і є підґрунтям для існування колективних, але не можуть функціонувати без останніх і, як наслідок, не можуть ефективно працювати без тісного взаємозв'язку. Згідно з законодавством України угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин у галузі оплати праці, зокрема: мінімальні соціальні гарантії оплати праці, розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів і т.п. Угодою на галузевому рівні щодо оплати праці регулюються галузеві норми, зокрема: нормування і оплата праці, встановлення для підприємств галузі 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, категорій працівників галузі, умови зростання фондів оплати праці, встановлення міжпосадових співвідношень в оплаті праці.

З огляду на вищевикладене слід зробити висновок про існування двох методів правового регулювання оплати праці: методу державного регулювання та методу договірного регулювання, що, взаємодоповнюючи один одного, створюють підґрунтя для ефек-

тивного розвитку й існування інституту оплати праці. На сучасному етапі роль методу договірної регулювання постійно зростає. У свою чергу, держава виступає в ролі соціального партнера та сприяє своїми координуючими та єднальними функціями досягненню соціального компромісу між роботодавцями й працівниками та контролює дотримання закріплених законодавством прав працівників.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Євхутич І. М.,

*викладач кафедри цивільного права і процесу
факультету з підготовки фахівців для підрозділів
кадрового забезпечення та міліції громадської безпеки
Львівського державного університету внутрішніх справ;*

Федак О. Р.,

*курсант 2-го курсу факультету з підготовки
фахівців для підрозділів кримінальної міліції
Львівського державного університету внутрішніх справ*

Забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави. Сьогодні трудове право регулює не просто трудові, а соціально-трудова правовідносини, а це означає, що кожен нормативний акт у системі трудового законодавства України і, передусім, Кодекс законів про працю, повинен розглядати людину – основною суб'єкта правовідносин – як найвищу соціальну цінність.

За своєю юридичною природою та соціальним призначенням трудове законодавство має гуманістичний характер. Адже воно спрямоване на захист інтересів осіб, які виступають у якості працівників. Перехід до ринкових відносин, інтеграція України у світову економічну систему, а також переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природничого права вимагають визначення основних напрямів розвитку сучасного трудового законодавства у нашій країні.

Проблематика трудового законодавства свого часу стала об'єктом дослідження таких учених, як Н. М. Хуторян, В. В. Лазор, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, Р. І. Кондратьєв, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, А. М. Курінний, М. В. Лушнікова, А. Ф. Нуртдінова, Ю. П. Орловський, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко.