

ДЕРЖАВНЕ ТА ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ ТА ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ

Поєднанням державного та договірної регулювання досліджується одна з умов трудового договору – заробітна плата. Розкриваються основні підходи до удосконалення змістової частини колективного договору як основного акта локальної нормотворчості. Показано значення колективно-договірної регулювання у підвищенні соціальних гарантій для працівників.

Ключові слова: державне регулювання, договірне регулювання, умови праці, заробітна плата, колективний договір.

Постановка проблеми. Історія розвитку законодавства про працю це історія пошуків найбільш оптимального поєднання централізованого і локального регулювання трудових відносин, - зазначає Р.І. Кондратьєв [1, с.34]. Справді, зміни, що пройшли і проходять в нашій країні не могли не зачепити сферу соціально-трудова відносин. Зміни суспільних відносин, пов'язаних з переходом до ринкової економіки, потягнули за собою формування нового ринку праці та появу нових його учасників у особі роботодавців різних форм власності й організаційно-правових форм діяльності, наділених відповідними правами й обов'язками по відношенню до працівників. Економічна реформа потребує корінного перегляду діючої системи правового регулювання умов праці працівників, підвищення статусу праці та її оплати, розв'язання проблем зайнятості, створення ефективних механізмів соціального партнерства.

Ступінь наукової розробки проблеми. Радянська наука трудового права, безперечно, має достатньо праць з дослідження як державного, так і колективно-договірної регулювання щодо встановлення умов праці, те ж стосується і радянської юридичної науки в цілому, яка також достатньо приділяла увагу дослідженню даної проблеми. Разом з тим варто відзначити спеціальні дослідження Бурака В.Я., Кондратьєва Р.І., Козак З.Я., так і дослідження, в яких висвітлені окремі аспекти даної проблеми, Александрова Н.Г., Архипової Б.А., Войтинського І.С., Горяєвої Г.С., Гончарової Г.С., Гусова К.Н., Догадова В.М., Жернакова В.В., Кісельова І.Я., Курінного А.М., Лушникової М.В., Лях Г.І., Нуртдинової А.Ф., Орловського Ю.П., Пашерстника А.С., Пашкова А.С., Смірнова О.В., Сироватської Л.А., Снігирьової І.Я., Толкунової В.Н., Таля Л.С., Чанишевої Г.І., Шебанової А.І. та ін.

Метою статті є дослідження умов оплати праці працівників підприємств, установ, організацій через поєднання державного та договірної регулювання та розкриття нових підходів до

удосконалення колективно-договірної регулювання в аспекті підвищення соціальних гарантій для працівників.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні поєднання державного і договірної регулювання найбільш яскраво проявляється в правовому регулюванні таких основних умов праці, як продовженість робочого часу і часу відпочинку, питанні оплати праці, охорони праці. Одним із важливих інститутів трудового права, який потребує принципово нових підходів до правового регулювання є інститут заробітної плати (оплати праці). Механізм правового регулювання заробітної плати в сучасних умовах господарювання зазнав суттєвих змін. У регулюванні питань оплати праці сьогодні наявна вся сукупність способів правового регулювання: державного, договірної.

На державному рівні держава встановлює величину мінімального розміру оплати праці, тарифної ставки (окладу) працівників організації бюджетної сфери. Держава надає мінімальному розміру оплати праці значення соціального стандарту, функція якого полягає в тому, щоб забезпечити відповідно до зобов'язань, узятих на себе за Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права, реалізацію кожним працівником права на гідний життєвий рівень. До числа державних гарантій необхідно віднести й певні заходи, що забезпечують підвищення рівня заробітної плати. Ці заходи охоплюють індексацію заробітної плати у зв'язку з підвищенням споживчих цін на товари і послуги. Індикація заробітної плати регулюється Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» [2]. Порядок проведення індексації грошових доходів визначається урядом [3]. Джерелом виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників підприємств, є фонд оплати праці; для працівників організацій і установ, що фінансуються з бюджету – бюджетні кошти.

Державною гарантією є також обмеження переліку підстав і розмірів відрахувань із заробі-

тної плати. КЗпП України (ст. 127) передбачає перелік випадків, при виникненні яких можуть бути проведені відрахування. Даний перелік носить вичерпний характер.

До числа державних гарантій по оплаті праці відноситься й обмеження оплати праці в натуральній формі.

Самостійною державною гарантією є відповідальність роботодавця за порушення вимог, встановлених КЗпП України, законами, іншими нормативними правовими актами. У випадку виявлення порушень керівними працівниками трудового законодавства роботодавець зобов'язаний застосувати до таких осіб дисциплінарне стягнення, аж до звільнення. Крім того, може наступити і матеріальна відповідальність керівника підприємства за затримку виплати заробітної плати (ст. 134). Держава в повному обсязі регулює оплату праці працівників бюджетної сфери фінансування. Державою розроблена і прийнята ціла система правових нормативних актів, що регулюють оплату праці працівників даної категорії. Вона містить, передусім, єдину тарифну сітку (ЄТС), що дозволяє враховувати та забезпечувати диференціацію праці працівників бюджетних організацій залежно від складності праці та кваліфікації.

Шляхом державного регулювання, поряд з регулюванням оплати праці на основі ЄТС, здійснюється правове регулювання заробітної плати праці інших категорій працівників. Це ціла система правових нормативних актів, котрі можна віднести до спеціального законодавства, що регулює особливі умови праці окремих категорій працівників [4]. На державному рівні встановлюються мінімальні розміри доплат при виконанні роботи в особливих умовах, що відхиляються від нормальних умов праці.

Деякі вчені висловлюють думку про те, що з переходом до ринкових відносин роль державного правового регулювання оплати праці суттєво знижується [5, с.128]. Справді, держава, на відміну від часів соціалістичного ведення господарства, не здійснює жорстку регламентацію та нормування оплати праці. Але применшувати значення державного способу регулювання відносин щодо оплати праці було б помилковим. Про що зазначалось раніше. Держава не усувається від процесу правового регулювання оплати праці.

Навпаки, вона є активним учасником у новій якості, головне як учасник соціального партнерства на різних його рівнях, – починаючи з генерального рівня і закінчуючи рівнем підприємства.

Отже, у правовому регулюванні оплати праці має місце поєднання державного та договірного способів. При цьому значення договірного регулювання підвищується.

Державний і договірний способи правового регулювання умов праці, в тому числі оплати праці, в сукупності доповнюючи один одного, забезпечують ефективне регулювання суспільних відносин, що виникають між працівниками та роботодавцями у сфері праці. Нині трудові відносини наповнені значним соціальним змістом. Тому в останній час у нормативних правових актах використовується новий термін – соціальні трудові відносини. Як зазначає з цього приводу А.І.Шебанова, застосування в правових актах поняття «соціально-трудова відносина» більш повне, оскільки воно охоплює не тільки взаємовідносини по праці, що впливають із індивідуального трудового договору між конкретним працівником і роботодавцем, але і комплекс соціальних зв'язків і взаємовідносин, що впливають із державної політики управління працею. Наприклад, відносини щодо зайнятості, охорони праці в процесі виконання трудових обов'язків, відносини щодо відшкодування шкоди здоров'ю працівника в процесі їх виконання, застосування заходів реального захисту трудових прав та інтересів працівників на основі конституційних принципів, що отримали відображення і конкретизацію в численних законодавчих актах про працю [6, с. 16].

Отже, можна виділити ще одну обставину: в регулюванні питань оплати праці в останні роки помітно посилення ролі договірного регулювання на основі соціального партнерства. Дана обставина зумовлена рядом причин, в основному економічного характеру. Отже, поряд з державним способом регулювання, договірний спосіб правового регулювання умов праці дає можливість соціальним партнерам більш оперативно реагувати на зміни економічної ситуації, та використовувати нові, більш дієві й ефективні механізми в оплаті праці. Тому в системі нормативних актів трудового законодавства поряд з централізованим законодавством, що регламентує основні принципи й окремі питання оплати праці, повинні бути присутні і локальні норми, що конкретизують і доповнюють законодавство про оплату праці. Мова йде про колективно-договірне регулювання, значення якого постійно зростає.

Із прийняттям у свій час Закону «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року для цього створена широка правова та соціальна основа [7]. Однак, як показує практика, можливості договірного регулювання соціально-

трудовах відносин реалізуються не в повному обсязі, а інколи – і зовсім не реалізуються. Це означає, що колективно-договірні акти ще не стали надійною основою оптимізації трудових відносин в організаціях. Тому не випадково працівники в більшості своїй не проявляють до них великої довіри, а віддають перевагу державному регулюванню. І не дивно, оскільки, приймаючи на роботу кожен раз працівника, навряд чи роботодавцем виконується норма ст. 29 КЗпП України. Тому сьогодні в якості соціальної проблеми окреслюється проблема підвищення ефективності колективно-договірного регулювання соціально-трудовах відносин. Розв'язання цієї проблеми має велике практичне значення як для профспілок, які виступають представниками інтересів працівників, так і для відповідних державних органів, які є представниками інтересів держави.

Разом з тим, розв'язання даної проблеми неможливо звести лише до повного виконання положень колективно-договірних актів. Не менш важливою складовою ефективності договірного регулювання є якість змістової частини самих документів. Оскільки умови колективного договору можуть бути повністю виконані, але якщо за своїм змістом колективний договір «не надавав» працівникам нічого суттєвого в підвищенні оплати праці, встановлення різного роду надбавок, доплат до посадових окладів (тарифних ставок), поліпшення соціально-побутового обслуговування, організації належних умов праці тощо, навряд чи можна назвати такий локальний акт ефективним. Адже призначення колективно-договірного регулювання полягає в реалізації принципу: кожен наступний рівень соціально-партнерських угод (колективних договорів) не може погіршувати умов угод (договорів) більш високого рівня і повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для працівників [8, с. 110; 9, с.49-50].

Тому ефективність колективних договорів, галузевих і регіональних угод як інструментів соціального управління повинна проявлятися не тільки в бік їх фактичної реалізації, а передусім в якості змістової частини даних актів, тобто в забезпеченні положень змістової частини рівнем трудових прав і гарантій працівників, порівняно з установленими у законодавстві.

Договір чи угода повинні містити в собі потенційну можливість виконання в повному обсязі (у процесі практичної реалізації) свого призначення як інструмента соціального управління. Для визначення цієї можливості необхідно мати кількісні оцінки якості змістової частини

колективних договорів і угод, і наявність взаємозв'язку оцінок зі змістом у вигляді аналітичних співвідношень (можливо виробити відповідну формулу методичної оцінки змістової частини колективного договору і угоди). Така оцінка дозволить об'єктивно порівняти договірні акти між собою, відібрати кращі з них і на цій основі робити висновки щодо якості договірного регулювання на підприємствах, установах, організаціях. У даний час методики отримання кількісних оцінок ефективності договірних актів немає.

Цим ми хочемо сказати, що наявність кількісних показників якості укладених договорів і угод дозволить державним органам і профспілкам, які здійснюють управління соціально-трудоваими процесами, проводити роботу цілеспрямовано: формувати об'єктивну уяву про стан колективно-договірного регулювання на підприємствах, установах, організаціях відповідної галузі чи регіону, здійснювати відповідний вплив спрямований на удосконалення договорів і угод (рекомендації, реєстраційні зауваження тощо). При цьому зміни кількісних показників якості змістової частини договорів і угод, що пройшли після завершення певної колективно-договірної компанії, будуть характеризувати результативність проведеної роботи: якщо змін ніяких не відбулося, то в роботу названих вище установ необхідно внести певні корективи.

Для повної характеристики змістової частини колективних договорів і угод доцільніше, на нашу думку, оцінювати ефективність вирішення в них питань трудових відносин, питань соціально-партнерських відносин і питань забезпечення гарантій діяльності представницьких органів працівників.

Висновки. Поряд з державним способом регулювання, договірний спосіб правового регулювання умов праці дає можливість соціальним партнерам більш оперативно реагувати на зміни економічної ситуації та використовувати нові, більш дієві й ефективні механізми в оплаті праці. Для підвищення якості колективно-договірного регулювання соціально-трудовах відносин необхідно всі соціальні компоненти, які розв'язують дану проблему, розглядати у взаємозв'язку, як єдине цілісне, в якому суб'єктами управління є працівники державних або профспілкових органів, які займаються розв'язанням даної проблеми, об'єктом управління – колективно-договірні акти, що піддаються вивченню, а також представники працівників і роботодавців, які здійснюють розробку й укладення колективних договорів і угод: зауважень щодо змісту договірних актів,

рекомендації щодо їх структури, контролю щодо виконання умов колективного договору й угоди тощо. Необхідні також доктринальні основи для посилення значення колективно-договірного регулювання у сфері трудового права, а також розроблення практичних рекомендацій для прийняття актів щодо колективно-договірного регулювання праці. Удосконалене та розвинене колективно-договірне регулювання праці створило б певні умови для оптимального узгодження балансу інтересів працівників, роботодавців і держави.

Сторони трудових відносин ще не до кінця усвідомили значення колективно-договірного регулювання праці. Тому на даному етапі розвитку нашого суспільства необхідно виділити, з одного боку, історичну необхідність посилення ролі колективно-договірного регулювання праці та з другого – як недостатню, з об'єктивних причин, розробленість наукових, нормативних і практичних основ удосконалення колективно-договірного регулювання праці.

Список літератури

1. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. / Кондратьев Р.И. – Львов.: Вища шк. Изд-во при Львов. Ун-те 1977.151с.
2. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 № 1282-ХІІ

[Електронний ресурс] - режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1282-12.

3. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова КМ від 17 липня 2003 р. № 1078 [Електронний ресурс]: - режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1282-12.

4. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. №3724-ХІІ/ Відомості Верховної Ради України (ВВР) – 1993р. – №52. - ст.491.

5. Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформирования трудового законодательства. Авторе. дис. ...канд. юрид. наук / Г.С. Горяева / - М., 2000. - 20 с.

6. Шебанова А.И. Трудовое право и его значение в российской правовой системе /А.И.Шебанова// В сб.: Актуальные проблемы права: теория и практика. - М., 2000. - 163 с.

7. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 р. //Відомості Верховної Ради України (ВВР) - 1993 р. - № 36. – ст. 361.

8. Грищенко Н.Н. Философия справедливости. /Н.Н.Грищенко// Экономика и организация производства: ЭКО. – 1996. - № 7 – С. 110.

9. Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективный договор: перспективы взаимодействия. /О.В.Смирнов// Вестник Московского университета. – Сер. 11. – Право. – С. 49-50.

Стаття надійшла до редколегії 26 лютого 2010 року.

Рекомендована до опублікування у «Віснику» членом редколегії О.В.Гетьманцев.

N.D.Getmantseva

State and contractual regulation of labor conditions and improvement of social protection for workers

Summary

In the following article by a combination of state and agreed regulation explored one of the conditions of the employment contract - wages. The basic approaches to improve the content of the collective agreement as a major act of local law-making. The importance of collectively-agreed regulation in increasing social security for workers.

Key words: state regulation, contractual regulation, conditions of work, wage, collective agreement.

Н.Д.Гетьманцева

Государственное и договорное регулирование условий труда и повышения социальных гарантий для рабочих

Аннотация

Сочетанием государственного и договорного регулирования исследуется одно из условий трудового договора – заработная плата. Показано значение коллективно-договорного регулирования у повышении социальных гарантий для рабочих. Раскрываются основные подходы к усовершенствованию содержательной части коллективного договора – как основного акта локального нормотворчества.

Ключевые слова: государственное регулирование, договорное регулирование, условия труда, заработная плата, коллективный договор.