

3.2. Проблеми договірнього регулювання оплати праці

Окремі автори (С.А. Міхєєв, І.В. Зуб, Б.С. Сличинський, В.Г. Ротань) наголошують на тому, що державний вплив на відносини щодо оплати праці здійснюється також шляхом встановлення правових норм про договірне регулювання оплати праці, що істотно доповнює заходи з прямого та опосередкованого впливу держави на рівень і диференціацію заробітної плати.

Децентралізація правового регулювання суспільних відносин в Україні значно посилює роль договірно-правового регулювання праці, яке передбачає

¹Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі. Зазначена дисертація. – С. 84.

безпосередню участь суб'єктів відносин у встановленні умов праці на основі досягнення взаємних угод¹. Його мета – сприяння узгодженню інтересів сторін трудових правовідносин, досягнення соціальної рівноваги і стабільності в суспільстві, підвищення правової свідомості та активності працівників. Як справедливо зазначив В.М. Божко, перевага договірнього регулювання полягає у гнучкості в прийнятті рішень, котра не може порівнятись ні з законодавчими, ні з судовими, ані з адміністративними засобами. Він наголошує, що договірне регулювання – це спосіб правотворчості, це правовідносини із прийняття норм права щодо організації оплати праці². В.Д. Лагутін визначає останнє як економіко-правову систему співробітництва і компромісів між найманими працівниками і працедавцями³. Автор поділяє точку зору Г.І. Чанишевої, В.М. Божка, Я.В. Сімутіної, І.В. Зуба стосовно видів договірнього регулювання: колективно- та індивідуально-договірне регулювання. Вони відрізняються: за нормативністю першого; за рівнями такого регулювання; за суб'єктами; за способом розв'язання розбіжностей, що виникають під час здійснення договірнього

регулювання; за формами реалізації договірному регулювання винагороди за працю⁴. Стосовно превалювання того чи іншого виду договірному регулювання в науці трудового права відсутня єдина точка зору: І.В. Зуб наголошує, що в умовах ринку індивідуально-договірне регулювання оплати праці має переважати над колективно-договірним та державним, які мають виконувати функцію захисту від надмірної експлуатації найманої праці⁵. Автор вважає, що найбільш точним є визначення Г.І. Чанишевої, яка наполягає на первинності, верховенстві індивідуальних трудових відносин, що виступають підґрунтям для існування колективних, але не можуть нормально функціонувати без останніх відповідно до чинного законодавства, і, як наслідок, не може відбуватися їхнє ефективне правове регулювання⁶.

¹Сімутіна Я.В. Зазначена дисертація. – С. 127.

²Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. Зазначена дисертація. – С. 58.

³Лагутін В.Д. Зазначена праця. – С. 190.

⁴Божко В. Колективно-договірне регулювання заробітної плати / В. Божко // Економіка, фінанси, право. – 2001. – № 11. – С. 25.

⁵Трудове право України: Академ. курс / за заг. ред. Н.М. Хуторян. Зазначена праця. – С. 362.

⁶Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Г.І. Чанишева. – Харків, 2002. – С. 9.

Отже, аналізуючи договірне регулювання оплати праці, доцільно системно розглядати два блоки: колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання оплати праці.

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу розпочався з ХХ століття: у 1907 р. були внесені окремі норми до датського Цивільного кодексу, у 1911 – до швейцарського Кодексу зобов'язань, у 1915 р. у Норвегії було прийнято спеціальний законодавчий акт, у 1918 р. – у Німеччині, а у 1924 р. – у Франції¹. У 1948 р. Міжнародна організація праці прийняла Конвенцію № 87 “Про свободу асоціації і захист права на організацію”, у 1949 р. – Конвенцію № 98 “Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів”, у 1951 р. – Рекомендацію № 91 “Про колективні договори”. Крім того, були прийняті Конвенція № 94 “Про консультації та

співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства” (1952 р.), № 113 “Про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих” (1960 р.), № 154 “Про сприяння колективним переговорам” (1981 р.). Україна ратифікувала вказані конвенції і вони увійшли до системи національного законодавства, є обов’язковими до виконання.

Щодо визначення поняття “колективно-договірне регулювання оплати праці”, то на законодавчому рівні воно відсутнє. У науковців теж відсутня єдина точка зору на цю проблему. Найбільш вагомий внесок був зроблений Г.І. Чанишевою, яка, досліджуючи колективні трудові відносини, пропонує таке визначення колективних трудових відносини: “Вони являють собою врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації їхніми суб’єктами трудових прав відповідно до чинного законодавства”². В.М. Божко дає визначення колективно-договірного регулювання оплати праці через поняття правовідносин: “Колективно-договірне регулювання заробітної плати як спосіб правотворчості – це організаційні колективно-трудова відносини між найманими працівниками,

¹Шопіна І.М. З досвіду побудови системи соціального партнерства в Російській Федерації / І.М. Шопіна // Трудове право України. – 2007. – № 1 (2). – С. 53.

²Чанишева Г.І. Зазначений автореферат. – С. 10.

профспілками або їх об’єднаннями та роботодавцями, або їх об’єднаннями з приводу організації заробітної плати”¹. Я.В. Сімутіна пропонує доповнити проект Трудового кодексу України такою нормою: “Колективно-договірне регулювання заробітної плати найманих працівників здійснюються на основі системи колективно-договірних актів, які укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), територіальному (регіональна угода), виробничому (колективна виробнича угода) рівнях”². Визначаючи великий внесок названих науковців у дослідження даної проблематики, ми спробуємо представити своє бачення цього терміна: “Колективно-договірне регулювання оплати праці – це нормотворча

діяльність сторін соціального діалогу щодо організації оплати праці на всіх рівнях: національному, галузевому, територіальному та виробничому”. Пропонуємо доповнити проект Трудового кодексу вищезазначеним положенням. Як вказують окремі дослідники, визнання угод і колективних договорів правовими нормами було б не цілком коректним, але не підлягає сумніву та обставина, що їхні умови, встановлені в межах закону, є настільки ж обов’язковими для правозастосування, як і закон³. Саме тому необхідно залишити у визначенні словосполучення “нормотворча діяльність”, щоб підкреслити значення встановлених умов для сторін.

У роботі, присвяченій колективно-договірному регулюванню заробітної плати, В.М. Божко окреслив певні функції, які виконує договірне регулювання. По-перше, воно конкретизує правові норми, встановлені державою. Н.Д. Гетьманцева зазначила, що шляхом локального методу “на підприємствах і в організаціях розробляються більш конкретні, детальні умови оплати праці на базі норм і показників, що встановлюються в централізованому порядку”⁴. По-друге, договірні норми сприяють підвищенню рівня пільг та гарантій, передбачених законодавством. По-третє, вони спрямовані на створення, формування нових власних правил поведінки конкретного правовідношення

¹Божко В. Зазначена праця. – С. 26.

²Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі. Зазначена дисертація. – С. 84.

³Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 435.

⁴Гетьманцева Н. Зазначена праця. – С. 67.

шляхом заповнення прогалін у праві або встановлення правил поведінки, відмінних від тих, що передбачені у чинному законодавстві¹. Вважаємо за необхідне додатково виділити такі функції як продовження вищеназваних. По-четверте, сприяють розвитку правової свідомості та правової культури і найманих працівників, та, головним чином, власників, керівників конкретних підприємств. По-п’яте, дозволяють узгодити інтереси щодо заробітної плати працівників із фінансовими та економічними можливостями роботодавця.

У сучасних економічних умовах у науці трудового права відсутня однаковість з приводу співвідношення державного і договірного регулювання оплати праці. В. Плаксін та А. Луценко пропонують повністю відмовитися від централізованого регулювання винагороди за працю², А. Крижанівська теж доходить висновку про недоцільність централізованого регулювання оплати праці³. Подібні думки властиві окремим західним науковцям, прихильникам так званого Кронберзького гуртка, котрі виступають із гаслом: “Більше ринку в трудовому праві”⁴. Інша група вчених (В. Мамутов, Р. Яковлев) переконана в необхідності посилення ролі держави в регулюванні оплати праці⁵. Як слушно зазначив В.М. Божко, причини цього і у відсутності історичного досвіду, і доброякісного ринку праці, і традиції у суспільній свідомості, котрі “жадають активної участі держави в соціальній сфері суспільства”⁶. Вважаємо за необхідне додати, що в посттоталітарних державах, у тому числі в Україні, впровадження соціального партнерства відбувається “зверху”, а не “знизу”, при вирішальній ролі держави, на відміну від більшості країн із розвинутою ринковою економікою, де ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудова відносини, хоча її моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом⁷.

В Україні та Росії соціальне партнерство є результатом централізованого

¹Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. Зазначена дисертація. – С. 67-70.

²Плаксін В., Луценко А. Трудове законодавство при переході до ринкових відносин: погляд на проблему / В. Плаксін, А. Луценко // Радянське право. – 1991. – № 9. – С. 33.

³Крыжановская А.А. Россия на пути к социальному партнерству / А.А. Крыжановская // Государство и право. – 1997. – № 12. – С. 43-49.

⁴Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. Зазначена дисертація. – С. 63.

⁵Яковлев Р. Указанный труд. – С. 23.

⁶Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. Зазначена дисертація. – С. 63.

⁷Шопіна І.М. Зазначена праця. – С. 53.

інституціоналізму та розглядається як кінцева мета, а не як простий “інструмент” трудових відносин¹. Автор погоджується з тим, що в ринкових умовах спостерігається тенденція до розширення сфери договірного регулювання, але на період становлення ринкових перетворень трудове право “мусить містити

значний за обсягом блок норм імперативного характеру, так чи інакше обмежуючи свободу сторін трудових правовідносин і, перш за все, у відносинах із заробітної плати”².

Надалі будемо говорити про рівні колективно-договірного регулювання оплати праці. Стаття 14 Закону України “Про оплату праці” зазначає, що договірне регулювання оплати праці здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях. Крім того, згідно зі ст. 5 Закону України “Про колективні договори і угоди” умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов’язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і в цілому забороняється включати їх до договорів і угод.

Відповідно до ст. 5 Закону України “Про оплату праці”, визначається самостійне місце генеральної угоди як елемента системи організації оплати праці. А згідно з ч. 1 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди”, угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, зокрема щодо: мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці. Як стверджують окремі дослідники³, принципи права як надбання історичного процесу розвитку суспільства не піддаються регулюванню.

¹Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? / Роберто Бонвичини. – М.: Изд-во “Права человека”, 2005. – С. 5.

²Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. Зазначена дисертація. – С. 63.

³Там само. – С. 76.

Тому, напевно, йдеться про реалізацію основних завдань соціально-економічної політики. Стаття 360 проекту Трудового кодексу України

наголошує, що генеральною угодою встановлюються основні норми, принципи та взаємні зобов'язання сторін стосовно регулювання на національному рівні соціально-економічних та трудових відносин, стимулювання розвитку економіки, забезпечення економічних, соціальних і культурних прав працівників. Уперше з моменту проголошення незалежності України угоду на державному рівні було укладено між Кабінетом Міністрів України та Федерацією незалежних профспілок України у 1991 році. Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки був встановлений перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, які мали міжгалузевий характер та діяли до травня 2008 року. Але при встановленні конкретних розмірів сторони угоди відійшли під принципу встановлення мінімуму, зокрема, щодо деяких видів доплат і надбавок були встановлені фіксовані розміри, а щодо інших – максимальні.

І тільки 15 квітня 2008 року була підписана Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки. Вона передбачала забезпечення підвищення рівня середньої заробітної плати в цілому не менше як на 25 % щороку, а також зростання реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального ВВП. Генеральна угода на 2010-2012 роки передбачає:

2.1. Забезпечити зростання середньої заробітної плати в цілому по економіці України в 2010 році не нижче ніж на 17,8 відсотків порівняно з 2009 роком, у 2011 році – не нижче ніж на 15 відсотків порівняно з 2010 роком, у 2012 році – не нижче ніж на 16 відсотків порівняно з 2011 роком. Забезпечити за період з 2010 по 2012 рік середньорічне зростання середньомісячної реальної заробітної плати на рівні не нижчому, ніж зростання реального внутрішнього валового продукту. Конкретні темпи

зростання середньої заробітної плати визначаються у галузевих угодах із дотриманням темпів, визначених Генеральною угодою.

2.2. Розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці повинен перевищувати фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахований спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі праці та соціальної політики за попередній місяць відповідно до законодавства. Конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадові, міжзрядні співвідношення встановлюються в галузевих угодах і колективних договорах.

2.3. ... У разі, коли розмір мінімальної заробітної плати протягом двох місяців підряд становитиме менше 35 відсотків середньої заробітної плати у галузі економіки, Сторони проводять переговори щодо можливості перегляду в установленому порядку розміру мінімальної заробітної плати.

2.4. Вживати заходів щодо поступового наближення розміру мінімальної заробітної плати до 45 відсотків від середньої заробітної плати по економіці¹.

Окремі автори вважають, що саме на основі Генеральної угоди держава отримує найбільше можливостей в умовах різноманітності форм власності й господарювання для реалізації політики заробітної плати². Із точки зору Л.О. Золотухіної, генеральні угоди враховують інтереси не тільки працівників, але й усього населення в цілому, бо містять різноманітні заходи стосовно зайнятості, рівня життя, охорони здоров'я, освіти, соціальних, культурних та духовних потреб³. Деякі автори піддають критиці окремі зобов'язання, які беруть на себе сторони у генеральній угоді. Наприклад, у Генеральній угоді на 2010-2012 роки передбачені зобов'язання щодо погашення заборгованості із заробітної плати на економічно активних підприємствах із боку власників⁴.

¹Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012. Зазначений акт. – С. 10.

²Лагутін В.Д. Зазначена праця. – С. 191.

³Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників

в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Л.О. Золотухіна . – Харків, 2007. – С. 13.

⁴Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012. Зазначений акт. – С. 10.

Але, як вважає О.В. Деркач, Генеральній угоді не під силу впоратися із такою важливою функцією, адже при нестабільності економічної та політичної ситуації в країні неможливо передбачити чіткий графік виплат та конкретну політику кожної із сторін¹.

Підтвердженням цього може слугувати практика укладання угод та договорів, якій притаманні: по-перше, відсутність принципу “наскрізного” відображення наявних проблем і способів їх вирішення в угодах усіх рівнів та договорах; по-друге, існування формалізму під час укладення угод та договорів; по-третє, відсутність чіткого розподілу функцій та кола питань, що вирішуються на національному, регіональному, галузевому та локальному рівнях; по-четверте, невизначеність послідовності укладення угод та договорів; по-п’яте, відсутність дієвого механізму контролю з боку держави та сторін соціального партнерства за виконанням взаємних зобов’язань. У проекті Трудового кодексу України чинні норми залишилися без змін: “Договірне регулювання оплати праці працівників юридичних осіб здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному, галузевому або територіальному рівні, та колективних договорів відповідно до законодавства” (ст. 209)². Практично без змін лишилися умови, які складають зміст генеральної угоди, за винятком положення щодо встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, до якого додано слово “мінімальних”, що конкретизує цю умову. На наш погляд, норми чинного КЗпП, а також положення проекту Трудового кодексу України стосовно чіткого визначення місця і значення угод та колективних договорів у сфері регулювання оплати праці необхідно залишити, адже за їх допомогою можливо досягти рівноваги у відносинах між працівником та роботодавцем і стабільності трудових відносин.

Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні встановлює, що генеральною угодою повинні визначатися мінімальні розміри тарифних ставок робітників I розряду за галузями економіки з урахуванням складності й

¹Деркач О.В. Недоліки сучасного колективно-договірного регулювання оплати праці / О.В. Деркач // Економіка. Фінанси. Право. – 2007. – № 6. – С. 26.

²Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

умов виконуваних робіт, порядок перегляду рівнів мінімальних тарифних ставок, мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок, що мають міжгалузевий характер¹.

На галузевому рівні сторонами договірних відносин регулюються галузеві норми стосовно оплати праці, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення на підприємствах галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці (ч. 2 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди”)².

У новітній історії України галузеві угоди почали укладати з 1993 року, але сфера їхньої дії поширюється переважно на державні підприємства, що невинувато звузило сферу дії галузевого регулювання. Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні визначає галузеву угоду головною ланкою в системі колективно-договірного регулювання, тому внесено пропозицію на законодавчому рівні встановити, що дія галузевих угод поширюється на всі підприємства, які за виробничою ознакою належать до даної галузі незалежно від участі їх в укладанні угод. Її норми мають бути обов’язковими для застосування в колективних договорах. Але на сучасному етапі на законодавчому рівні ці положення не були реалізовані, і на підприємства, які не були представлені або були представлені лише однією із сторін при договірному регулюванні, угоди не можуть поширюватися. Виняток було зроблено для працівників підприємств, виробництв, цехів,

дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі (підгалузі). Для них умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва та актами чинного законодавства (ст. 17 Закону України “Про оплату праці”)³.

¹Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 52. – Ст. 2257.

²Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року. Зазначений акт.

³Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Зазначений акт.

Крім того, Концепція встановила, що з метою уніфікації умов і розмірів оплати праці на галузевому рівні в угоді повинні бути передбачені розміри тарифних ставок першого розряду за основними видами робіт і виробництв; порядок перегляду мінімальних ставок оплати праці; діапазон галузевої тарифної сітки і величина тарифних ставок першого розряду за основними видами робіт і виробництв; порядок перегляду мінімальних ставок оплати праці; діапазон галузевої тарифної сітки і величина тарифних ставок за кожним із розрядів; внутрішньогалузева диференціація тарифних ставок першого розряду за підгалуззями, видами виробництв і робіт, мінімальний розмір доплат і надбавок до тарифних ставок, що відображають галузеву специфіку; нижня межа частки основної заробітної плати у винагороді за працю; встановлення показників регулювання (зростання) фондів оплати праці¹.

Окремі положення Концепції знайшли своє відображення у проекті Трудового кодексу, а також були збагачені іншими нормами: встановлення для підприємства рівня середньої заробітної плати, впровадження технічно обґрунтованих норм і нормативів праці². Що стосується співвідношення галузевої угоди із законодавством та генеральною угодою, то чинна норма встановлює, що галузева угода не може погіршувати положення працівників порівняно із генеральною угодою, але може покращити їх становище (ч. 3 ст.

8 Закону України “Про колективні договори та угоди”). Частина 2 ст. 360 проекту Трудового кодексу визначає, що галузева угода може передбачати порівняно із трудовим законодавством та генеральною угодою додаткові права, пільги та гарантії працівника. В.Я. Бурак відзначає, що норми генеральної угоди забезпечують єдність правового регулювання, а диференціація здійснюється на галузевому рівні нормами, які приймаються галузевими міністерствами і відомствами, а також нормами, які містяться в галузевих угодах; на виробничому – локальними нормами³. Будь-якій генеральній угоді природно властива деяка декларативність, а галузевій угоді – більша

¹Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні. Зазначений акт.

²Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

³Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / В.Я. Бурак. – К., 1999. – С. 8.

визначеність правових зобов’язань сторін з урахуванням особливостей даної галузі. У Генеральній угоді на 2010-2012 роки рекомендується при укладенні галузевих угод передбачати нижню межу тарифної частини (частки основної заробітної плати) у середньому її розмірі для відповідних видів діяльності¹.

Наприклад, у Галузевій угоді між Міністерством соціальної політики України та Профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2011-2013 роки зазначено:

2.14. Встановити на промислових підприємствах, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали Угоду, розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці вищий за фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Встановити на промислових підприємствах, підпорядкованих Міністерству, тарифну ставку робітника I розряду у розмірі не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати².

Недостатньо врегульованим у законодавчому плані залишається зміст угод на регіональному рівні. Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі, порівняно з генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації, пільги (ч. 3 ст. 8 Закону України “Про колективні договори та угоди”). Договірне регулювання оплати праці на регіональному рівні здійснюється в Україні з 1993 р., але правова невизначеність сутності та змісту регіональних угод негативно впливає на практику їх укладання. Однак у подальшому, у міру підвищення ролі регіонів, розширення прав держадміністрацій, створення регіональних органів соціального діалогу провідну роль у регулюванні соціально-трудоких відносин у регіоні будуть відігравати саме регіональні угоди, які дають змогу враховувати специфіку соціально-економічних умов даного регіону.

¹Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки. Зазначений акт. – С. 10.

²Галузева угода між Міністерством соціальної політики України та Профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2011-2013 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid0.

Частина 3 ст. 360 проекту Трудового кодексу України визначає територіальну угоду, яка встановлює норми, принципи та взаємне зобов'язання сторін стосовно регулювання на територіальному рівні соціально-економічних та трудових відносин. Ця угода встановлює мінімальні гарантії оплати праці, регіонального прожиткового мінімуму тощо¹. На наш погляд, рівень регіонального прожиткового мінімуму має бути збільшений за рахунок місцевого бюджету, і це чітко необхідно визначити в угоді для уникнення соціальної напруги між регіонами.

І ще на одному аспекті необхідно зосередити увагу, а саме: на визначенні послідовності укладання угод та колективних договорів. На сьогодні на законодавчому рівні не закріплена послідовність та строки укладення угод. Окремі фахівці пропонують закріпити такі строки: генеральна угода – вересень-жовтень; галузеві – жовтень-листопад;

регіональні – листопад; колективні виробничі – грудень². А ст. 361 проекту Трудового кодексу України визначає інші строки, які, враховуючи особливості соціально-економічного та фінансового розвитку країни наприкінці і на початку календарного року, на нашу думку, є більш доцільними: “Сторони, які погодились на укладення угод, повинні укласти їх не пізніше: генеральну – до 1 грудня року, у якому закінчується дія попередньої угоди; галузеву (міжгалузеву), територіальну – до 1 січня року, на який укладається угода”. “Сторони, які погодились на укладення колективного договору, повинні щорічно укладати його не пізніше як до 1 лютого поточного року” (ч. 3 ст. 356 проекту Трудового кодексу України)”. Частина 2 ст. 358 проекту закріпила норму, згідно з якою на національному, галузевому та територіальному рівнях укладається на дво- чи тристоронній основі колективна угода. На національному рівні укладається генеральна угода, а також галузеві (міжгалузеві) угоди. На територіальному рівні укладаються територіальні міжгалузеві угоди, а також можуть укладатися територіальні галузеві угоди. Положення про необхідність схвалення генеральної угоди, галузевої угоди Верховною Радою України було вилучено із

¹Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

²Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі. Зазначений автореферат. – С. 13.

останньої редакції, оскільки домовленість сторін соціального діалогу не потребує ніяких схвалень.

Одним із найважливіших регуляторів відносин щодо оплати праці є колективний договір. На виробничому рівні встановлюються взаємні зобов'язання сторін стосовно: нормування та оплати праці, включаючи форми, системи, розміри заробітної плати, умови регулювання фондів оплати праці, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; тарифні сітки, схеми посадових окладів та умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших компенсаційних і гарантійних виплат (ст. 13 КЗпП, ст. 7 Закону України

“Про колективні договори та угоди”). Виробничий рівень колективно-договірного регулювання обмежується рамками юридичної особи та працівників, які перебувають з нею у трудових відносинах. Факт перебування у трудових відносинах із роботодавцем є підставою для поширення дії колективного договору на всіх працівників, незалежно від того, чи є вони членами профспілки (ст. 9 Закону)¹.

Законодавець у проекті Трудового кодексу України пішов далі і зазначив, що колективний договір може укладатися для декількох юридичних осіб з однаковим видом діяльності, що належать одному власникові, крім того, колективний договір укладається у структурних підрозділах юридичної особи за наявності згоди сторін (ст. 353)². У свою чергу, чинне законодавство України встановлює, що у структурних підрозділах підприємств колективний договір укладається в межах компетенції цих підрозділів. В.М. Божко стверджує, що аналіз ст. 18 КЗпП та ст. 9 Закону України “Про колективні договори та угоди” свідчить про існування на підприємстві єдиного колективного договору, що узгоджується із міжнародною практикою, а В.І. Прокопенко припускає можливість укладення окремого колективного договору в структурному підрозділі, який може замінити колективний договір підприємства³. Автор погоджується з думкою В.М. Божка відносно того, що колективно-договірні

¹Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року. Зазначений акт.

²Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

³Прокопенко В.І. Трудове право України. Зазначений акт. – С. 148; Божко В. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. Зазначена стаття. – С. 26.

відносини мають бути спрямовані не на роз’єднання, а саме на досягнення консенсусу, для чого необхідна єдність інтересів, і, перш за все, у межах колективних переговорів. Окремі автори вважають, що колективний договір не вичерпує всіх способів договірного регулювання оплати праці на підприємстві. Якщо він не укладався, на власника покладається обов’язок погоджувати умови оплати праці з виборним органом первинної

профспілкової організації, який представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності – із представниками чи органами, вільно обраними найманими працівниками (ч. 1 ст. 15 Закону України “Про оплату праці”)¹.

Відсутність на законодавчому рівні обов’язку власника щодо укладення колективних договорів призвела до того, що в окремих виробничих галузях кожне третє підприємство не має колективного договору². У той час на Заході за даними експертів МОП колективними договорами було охоплено: понад 90 % працівників Швеції, Австрії, Бельгії, 80 % – у Голландії, 75 % – в Англії і Норвегії, 65 % – у Швейцарії, 50 % – в Італії та Фінляндії, 45 % – у Франції, 40 % – у Канаді, 30 % – у США, 25 % – в Японії³.

Російський законодавець у Трудовому кодексі Російської Федерації скасував можливість укладення окремих колективних договорів, що враховують специфіку праці деяких категорій працівників і не передбачив обов’язковість урахування цієї специфіки в загальному колективному договорі⁴. “Небажання власника або уповноваженого ним органу укласти колективний договір пояснюється почасти й тим, що у законодавстві передбачено менший розмір штрафу за неукладення колективного договору, ніж за його невиконання. Законом не передбачена можливість примусу до проведення переговорів”⁵. Тому, справедливо зазначає Г.І. Чанишева, профспілка або інший уповноважений працівниками орган вправі звернутися до суду з позовом до роботодавця про зобов’язання щодо початку переговорів⁶.

¹Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Зазначений акт.

²Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 654.

³Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. Зазначена дисертація. – С. 88.

⁴Шопіна І.М. Зазначена праця. – С. 54.

⁵Чанишева Г.І. Зазначена праця. – С. 20.

⁶Там само. – С. 21.

За невиконання зобов’язань щодо колективно-договірного регулювання оплати праці винні особи притягуються до матеріальної

відповідальності, причому винною особою вважається власник або уповноважений ним орган. Професійні спілки не несуть матеріальної відповідальності через невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням оплати праці. Як справедливо зазначили відомі науковці, зокрема Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, В.М. Божко, необхідно передбачити таку відповідальність як перед роботодавцем, так і перед найманими працівниками (інтереси яких вони представляють) внаслідок невиконання (неналежного виконання) ними обов'язку щодо захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників. Крім того, у науці трудового права відсутня узгоджена позиція щодо норм ч. 2 ст. 14 Закону України “Про оплату праці” стосовно умов оплати праці, які погіршують становище працівників порівняно з умовами, передбаченими генеральною, галузевою чи регіональною угодами, у колективному договорі, і які можуть встановлюватися, але не більше ніж на шість місяців – на період подолання фінансових труднощів підприємства (ця позиція залишилася незмінною і у проекті Трудового кодексу України, ч. 2 ст. 209)¹. Ця спеціальна норма має перевагу перед загальною нормою ст. 16 КЗпП, відповідно до якої умови колективного договору, які погіршують становище працівників порівняно з угодами, є недійсними. Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань не заперечують проти такої волі законодавця, оскільки це було б відривом від реальності². Висловлюючи велику повагу до цієї точки зору, дозволимо собі не погодитися з нею, і стати на бік таких науковців, як В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, Я.В. Сімутіна, які вважають, що дана норма не відповідає Конституції України та основним принципам трудового права, тому її необхідно виключити. Аналіз світового досвіду підтверджує домінування (за окремими винятками) принципу “непогіршення прав працівників”.

Аналізуючи зміст колективного договору, необхідно зупинитися ще на деяких аспектах базових умов, стосовно яких сторони повинні дійти згоди.

¹Проект Трудового кодексу України. Значений акт.

²Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 436.

Концепція подальшого реформування оплати праці при визначенні шляхів удосконалення колективно-трудових відносин у частині саме колективних договорів цілим блоком питань виносить такі складові організації оплати праці, як вдосконалення тарифних ставок. Шляхи подолання існуючих проблем у цій сфері науковці вбачають у введенні гнучкої тарифної системи за прикладом англійських економістів, за якої на підприємствах необхідно запроваджувати структуровані тарифні ставки, що складаються з 3-5 частин для більшої диференціації тарифу залежно від індивідуальних характеристик і результатів працівників (встановлюються і переглядаються кожні 3-6 місяців)¹. Другий напрямок – введення безтарифної організації оплати праці. Останнє допускається ст. 97 КЗпП, згідно з якою поряд із погодинною та відрядною системами оплати праці можливе існування інших систем оплати праці. Саме такою системою на прикладі досвіду країн Європи та США може стати безтарифна система організації оплати праці, яка передбачає встановлення не фіксованих рівнів оплати праці, а коефіцієнтів участі працівника в результатах діяльності трудового колективу. Заробітна плата являє собою частину працівника у заробленому колективом фонді оплати праці². Інший варіант безтарифної системи передбачає, що працівники отримують фіксовану заробітну плату за кваліфікацію, а не за кількість відпрацьованих годин. Така система характерна для відомих у Німеччині промислових гігантів – “Volkswagen”, “Daimler-Chrysler”, “BASE”, “SYMRISE” та середніх підприємств – “Worlee”, “BK Giulini Chemia”³. Проте, згідно зі ст. 96 КЗпП саме тарифна система є основою організації оплати праці, і тому, якщо на підприємстві використовується безтарифна система оплати праці, то в колективному договорі необхідно відобразити принципи, які визначають кваліфікаційні рівні та оцінки трудового внеску працівника. Кожна із запропонованих систем має свої позитивні та негативні сторони, їм не

¹Савкова С., Коваль Р. Використання зарубіжного досвіду при розробці методологічних підходів щодо впровадження на підприємствах України гнучкої тарифної сітки / С. Савкова, Р. Коваль // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 8. – С. 28.

²Пироженко О. Формы оплаты труда / О. Пироженко. – [2-е изд., перераб и доп.]. – Х.: Фактор, 2003. – С. 57.

³Гарашенко Л. Зазначена праця. – С. 5.

використання залежить від галузевих особливостей, організаційно-технічних та фінансових можливостей кожного конкретного підприємства.

Проект Трудового кодексу України практично залишив без змін основні положення щодо тарифної системи оплати праці, але відсторонив трудовий колектив від участі в роботі з присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам¹. Кваліфікаційний розряд як складова характеристики трудової функції встановлюється шляхом взаємного погодження між працівником і роботодавцем при укладенні трудового договору без схвалення представницьким органом працівників. Тому видається доцільним при зміні кваліфікаційного розряду залишити це питання без втручання з боку представницьких органів. Це не виключає право працівника звернутися за захистом порушеного права і до профспілки (іншого уповноваженого трудовим колективом органу), і до суду.

До другого блоку питань, які включені Концепцією до змісту колективних договорів, є питання преміювання: показники, умови преміювання, коло осіб (професій), що мають право на преміювання, розміри преміальних винагород². Проблемні питання регулювання премій знайшли своє відображення у працях видатних фахівців: С.С. Каринського, Р.З. Лівшиця, Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої, І.В. Зуба, Б.С. Стичинського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, але єдина точка зору на правову природу премій відсутня. У теорії трудового права встановлені окремі види премій: такі, що враховуються і не враховуються при обчисленні середньої заробітної плати працівника; премії як окремий вид заохочення, яке відбувається поза межами систем оплати праці, та такі, що передбачені системою оплати праці і зазначені в локальному нормативному акті про преміювання. У цих

положеннях визначається коло працівників, на яких поширюється чинність преміальної системи, показники та умови преміювання щодо кожної категорії працівників. Це локальне положення доцільно затверджувати як додаток до колективного договору. На наш погляд, необхідно на законодавчому рівні встановити справедливе співвідношення між

¹Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

²Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні. Зазначений акт.

основною заробітною платою і преміями на рівні 50-60 %, що, надалі, знайде своє відображення і на рівні угод, і у колективних договорах. На сучасному етапі доволі складно говорити про соціальну справедливість, коли премія керівників підприємств сягає більше 200-300 % від посадового окладу, а працівників обмежується 34-40 %¹. Стаття 214 проекту Трудового кодексу України встановлює, що колективним договором, а якщо він не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації, встановлюються системи стимулювання праці (преміювання, заохочувальні виплати, доплати і надбавки тощо) та визначаються межі прав роботодавця щодо зменшення розміру доплат, надбавок, премій тощо. Зазначені системи можуть встановлюватися також трудовим договором. Вважаємо доцільним доповнити ст. 214 ч. 2: “2. Розмір премій встановлюється в колективному договорі, а якщо він не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим із первинною профспілковою організацією або іншим представницьким органом колективу найманих працівників, але не вище 50-60 % фонду оплати праці”.

Іншим рівнем договірного регулювання оплати праці є індивідуально-договірне. Внаслідок укладання трудового договору працівник набуває як індивідуальних, так і колективних трудових прав. Г.І. Чанишева слушно вказала на нерозривний зв'язок, єдність і взаємодію індивідуальних і колективних трудових відносин при верховенстві індивідуальних, хоча їм

меншою мірою, ніж колективним, властивий організаційний характер. У радянські часи не приділялась увага саме індивідуально-договірному регулюванню оплати праці, адже головною фігурою у процесі праці були трудові колективи. У сучасній Україні Конституцією визначено людину найголовнішою цінністю, що відобразилося і у встановленні та реалізації трудових прав працівника. Права у сфері праці, як і права людини в цілому, були задумані як індивідуальні і здійснення колективних прав не може знижувати закріплений законодавством їхній рівень².

¹Процевський О. Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України / О. Процевський // Юридичний вісник України. – 2005. – № 47. – С. 9.

²Чанишева Г.І. Зазначений автореферат. – С. 10.

Інтерес до проблеми правового регулювання індивідуально-трудових відносин простежується в працях багатьох учених, зокрема, В.С. Венедіктова, І.В. Зуба, С.А. Іванова, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського. А розкриття цієї проблематики саме у розрізі регулювання оплати праці знаходимо у працях Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної, Б.М. Божка, Я.В. Сімутіної, Г. Пономарьової, Н.М. Хуторян, Д.В. Сичова. Укладаючи трудовий договір, сторони фіксують свої наміри діяти певним чином, їхні права і обов'язки, встановлені у трудовому договорі, реалізуються у подальших діях сторін¹. Адже розмір винагороди за працю виступає обов'язковою умовою трудового договору. Т.В. Парпан називає такі умови загальними істотно-обов'язковими, які є необхідними для укладення трудового договору². Окреслимо головні особливості умови про винагороду за працю у трудовому договорі. По-перше, це основний обов'язок роботодавця і в той же час, право працівника, могутній мотив його трудової діяльності. По-друге, при укладанні трудового договору (контракту) здійснюється конкретизація умов оплати праці окремого працівника з урахуванням норм колективного договору, угод та трудового законодавства. По-третє, власник або уповноважений ним орган, фізична особа як роботодавець, не мають права в односторонньому порядку приймати рішення щодо оплати праці, що погіршує умови, встановлені колективним

договором, угодами, законодавством. По-четверте, зміна умов оплати праці відноситься до зміни істотних умов, тому потребує вчасного попередження та згоди працівника, хоча окремі фахівці висловлюють думку, що ч. 4. ст. 97 КЗпП не визначає іншою стороною, з якою слід погоджувати такі рішення, обов'язково працівника. Іншою стороною може бути виборний орган первинної профспілкової організації³. По-п'яте, при встановленні розміру заробітної плати обов'язковим для роботодавця буде дотримання державних соціальних гарантій у сфері оплати праці.

¹Сичов Д.В. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Д.В. Сичов. – Х., 2005. – С. 8.

²Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Т.В. Парпан. – К., 2005. – С. 9.

³Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 461.

Згідно зі ст. 21 КЗпП, умова щодо розміру заробітної плати обов'язково повинна бути узгоджена сторонами трудового договору. Винятком із цього правила, як зазначають дослідники, є працівники бюджетної сфери, розмір заробітної плати яких, як правило, чітко встановлюється законодавством¹. На цьому рівні визначаються розміри тарифної ставки чи посадового окладу конкретного працівника, умови призначення та розмір надбавок і доплат, порядок виплати заробітної плати та інші умови винагороди за працю. На думку дослідників, на малих підприємствах недержавної форми власності за відсутністю локальних нормативних актів саме у трудових договорах мають знайти відображення не тільки трудова функція та оплата праці, але й режим роботи та інші умови². Усе наведене вище не залишає сумнівів, що окремим видом договірної регуляції оплати праці є індивідуально-договірне регулювання. Але законодавець, вказавши, що організація оплати праці здійснюється на підставі трудового договору, не включив його до системи договірної регуляції оплати праці згідно зі ст. 14 Закону України “Про оплату праці”³. Однак за змістом ст. 15 Закону України “Про оплату праці” конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок

робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород мають встановлюватися у трудовому договорі. Відсутнє і законодавче визначення даного виду договірної регулювання. На наш погляд, індивідуально-договірне регулювання оплати праці – це один із рівнів договірної способу, за допомогою якого сторони трудового договору (контракту) встановлюють умови щодо оплати праці з урахуванням вимог законодавства про оплату праці, колективних угод та (або) колективного договору. Необхідно ст. 209 проекту Трудового кодексу України доповнити п. 3 такого змісту: “3. Індивідуально-договірне регулювання конкретизує ті умови оплати праці, що містяться в чинному законодавстві та встановлені на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях, здійснюється на основі трудового договору між працівником та роботодавцем”.

¹Сімутіна Я.В. Зазначений автореферат. – С. 14.

³Золотухіна Л.О. Зазначена праця. – С. 15.

³Сімутіна Я.В. Зазначений автореферат. – С. 14.