

ІНДИВІДУАЛЬНО-ДОГОВІРНЕ ВСТАНОВЛЕННЯ УМОВ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Фурик І.Я.,
асистент

Львівський національний університет імені Івана Франка

У статті автор відзначає важливість проведення аналізу норм трудового законодавства України, які присвячені проблемам індивідуально-договірної регулювання встановлення умов оплати праці найманих працівників. При цьому з'ясовуються причини низького рівня індивідуально-договірної регулювання умов оплати праці в Україні. Запропоновано шляхи вдосконалення трудового законодавства щодо можливостей сторін трудового договору встановлювати умови оплати праці безпосередньо в трудовому договорі.

Ключові слова: оплата праці, індивідуально-договірне регулювання, умови оплати праці, найманий працівник, трудовий договір.

Фурик І.Я. / ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОЕ УСТАНОВЛЕНИЕ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ / Львовский национальный университет имени Ивана Франко, Украина

В статье автор отмечает важность проведения анализа норм трудового законодательства Украины, которые посвящены проблемам индивидуального договорного регулирования установления условий оплаты труда наемных работников. При этом выясняются причины низкого уровня индивидуального договорного регулирования условий оплаты труда в Украине. Предложены пути усовершенствования трудового законодательства относительно возможностей сторон трудового договора устанавливать условия оплаты труда непосредственно в трудовом договоре.

Ключевые слова: оплата труда, индивидуальное договорное регулирование, условия оплаты труда, наемный работник, трудовой договор.

Furyk I.Y. / INDIVIDUAL CONTRACTUAL REGULATION OF THE EMPLOYEE'S REMUNERATION CONDITIONS / Ivan Franko National University of Lviv, Ukraine

The importance of analysis of the labor laws of Ukraine, which deals with individual contractual regulation of the employee's remuneration conditions is pointed out. It was noted that the individual contractual regulation of the employee's remuneration conditions in Ukraine is considered to be the important step towards the stabilization and improvement of people's lives within the new market economy.

The reasons of inefficiency of individual contractual regulation the employee's remuneration in Ukraine are researched. The lack of flexibility and inadequate dynamic of the legal regulation of labor relations is mentioned as one of the reason.

In the article it is emphasized the necessity to strengthen the financial interest of employee to improve his/her professional skills and to provide the products of high quality.

The lack of legal regulation of labor relations of such new appeared categories of employees as the remote workers and employees on call is highlighted. The importance of individual contractual regulation of such remuneration conditions as a form, time, place and manner of payment is emphasized.

The self assessment methodology of work is proposed as a most suitable for the following categories of employees: scientists, teaching staff, professional artists of the theaters, professional athletes. The possible criteria of the effectiveness of the work of certain categories of workers are examined.

The ways of improvement of labour legislation on the opportunities of the parties of the labour contract to establish the conditions of remuneration directly in the labour contract are proposed. In particular, it is proposed to establish the employer's obligation to set the maximum amount of remuneration in the labour contract or to establish a mechanism of remuneration calculation (through the defining criteria for evaluating the effectiveness of a worker).

Key words: remuneration, individual contractual regulation, remuneration conditions, employee, labour contract.

Становлення індивідуально-договірної регулювання оплати праці найманих працівників в Україні є важливим кроком у напрямі стабілізації та підвищення рівня життя громадян в умовах нових ринкових механізмів. Проте, на відміну від промислово розвинених країн, в Україні цей процес не набув широкого розповсюдження. Реформи, які відбуваються в нашій державі в цьому напрямі, мають доволі складний, а іноді суперечливий характер, що заважає проведенню важливих соціально-економічних перетворень.

Окремі аспекти проблеми індивідуального-договірної регулювання оплати праці досліджували В.М. Божко, Н.Б.Болотіна, В.Я. Бурак, О.В. Валецька, С.Ю. Головіна, К.М. Гусов, І.В. Зуб, Г.А. Капліна, З.Я.Козак, Р.З.Лівшиць, А.С. Пашерстнік, Т.В.Парлан, П.Д.Пилипенко, О.І. Процевський, В.Г.Ротань, Н.М. Салікова, Я.В. Сімутіна, Б.С. Стичинський та інші.

Не применшуючи значення наукового внеску наведених авторів, подальше дослідження цієї проблеми з урахуванням сучасних реалій залишається на сьогодні важливим та актуальним.

Завданням нашого дослідження є вироблення науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо подальшого вдосконалення трудового законодавства України, зокрема, з питань індивідуально-договірної регулювання умов оплати праці найманих працівників.

Індивідуалізація умов праці, тісний зв'язок морального та матеріального стимулювання праці з конкретними трудовими досягненнями особи знаходять все більше відображення в юридичних нормах, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Нині умови оплати праці (положення щодо організації та здійснення винагороди за виконання трудових обов'язків працівників, а саме правила про розмір, форму, час, спосіб і місце виплати) вже не визначаються лише нормами централізованого законодавства, як це було за часів планової економіки. Чинне трудове законодавство дозволяє ухвалювати ці положення як у нормативний, так і у договірний спосіб.

Сьогодні сторони трудового договору шляхом домовленостей вправі застосувати індивідуальний підхід до визначення умов оплати праці. Шляхом індивідуально-договірної регулювання відбувається врахування різноманітних факторів, з якими стикаються сторони в процесі праці (зокрема, умови праці, різноманітність особистості конкретних працівників, специфіка певних роботодавців). Через певні об'єктивні причини централізоване та локальне регулювання не завжди можуть і фактично часто не враховують цю багатоманітність факторів. Законодавець розраховує ліквідувати цей недолік, закріплюючи право сторін трудового договору встановлювати умови оплати праці.

Так, зокрема, ст. 5 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. передбачено, що організація оплати праці здійснюється не тільки на підставі законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державно-му рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів, а й на підставі трудових договорів. Поряд із цим на трудовий договір (контракт) як правовий засіб індивідуально-договірному регулюванню оплати праці вказують і ст. 20 та ч. 2 ст. 21 зазначеного закону. У них ідеться про те, що оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін, а в трудовому договорі встановлюється розмір заробітної плати працівника. При цьому умови оплати праці, які обумовлюються сторонами трудового договору, повинні встановлюватися з урахуванням вимог законодавства про оплату праці, колективних угод та (або) колективного договору (ч. 3 ст. 15 Закону України «Про оплату праці»).

Крім передбачених Законом України «Про оплату праці» положень щодо можливості визначення умов оплати праці на рівні трудового договору, такі положення містять деякі підзаконні нормативно-правові акти. Наприклад, постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 року № 100 передбачає, що коли нарахування проводяться виходячи із середньої заробітної плати, працівник не мав заробітку не з вини працівника, розрахунки проводяться виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. № 260 затверджено Форму трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю. Цим документом передбачено, що розмір заробітної плати повинен визначатися за згодою сторін, але не нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

Затверджені відповідними державними органами типові форми трудових договорів щодо окремих категорій працівників також фіксують умови оплати праці. Для прикладу: Типовою формою трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, затвердженою наказом Державного комітету України з питань державних секретів від 8 грудня 1994 р. № 44, передбачено, зокрема, що за виконання обов'язків, передбачених цим договором, працівнику встановлюється відповідний посадовий оклад (тарифна ставка, відрядна розцінка) у відповідному розмірі з розрахунку на місяць або за 1 годину роботи.

На жаль, на практиці, незважаючи на законодавчі можливості індивідуально-договірному регулюванню умов оплати праці працівників, значна частина трудових договорів містить лише посилання на локальні нормативні акти – штатний розпис, положення про оплату праці, положення про преміювання, а не конкретизує (індивідуалізує) умови оплати праці працівника.

Із цього приводу Л.О.Золотухіна наголошує на тому, що саме в трудових договорах, які укладаються на малих підприємствах недержавної форми власності, за відсутністю локальних нормативних актів мають знайти відображення не тільки трудові функції, але й оплата праці, режим роботи та інші умови [1, с. 15]. П.Д. Пилипенко зауважує, що за ринкових відносин працівник не може бути позбавлений можливості особисто домовлятися з роботодавцем про розмір його заробітної плати і що держава тут встановлює лише гарантії мінімального розміру оплати праці [2, с. 65].

Погоджуючись із зауваженням П.Д. Пилипенка, також хотілося б підтримати Г.А. Капліну в тому, що в сучасному трудовому праві має діяти концепція максимального врахування суб'єктивних якостей працівника у визначенні умов оплати праці цього працівника [3, с. 146]. Але тут варто зробити застереження з приводу того, що така індивідуалізація не повинна призводити до дискримінації. В

умовах ринку повинен діяти принцип: рівна оплата за рівну працю, тобто недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національною приналежністю тощо. Результатом договірному регулюванню умов оплати праці має стати задоволення потреб та інтересів сторін трудового договору, в тому числі гарантованість працівнику гідної оплати його праці.

Поряд із цим хотілося б відзначити, що для будь-якого відплатного договору (договору, в якому обидві сторони мають майновий інтерес [4, с. 36]), яким є трудовий договір, істотною є умова не тільки щодо предмету, а й щодо ціни. Ціну прийнято розуміти як певну плату за майно, яке набуто за договором, за використання майна, за виконану роботу чи надану послугу [5, с. 481]. В умовах ринкової економіки заробітна плата (винагорода за виконану роботу – авт.) є виразом ціни робочої сили (особливого ресурсу, необхідного для виробництва) і визначається співвідношенням попиту та пропозиції, а також основними параметрами, що характеризують якість робочої сили (професія, кваліфікація) [6, с. 187].

Нині в країнах Європи спостерігається тенденція до індивідуального встановлення умов оплати праці, яка зводиться до: визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівникові з врахуванням усіх винагород; врахування при визначенні персональних надбавок особистого внеску працівника, а не його стажу; регламентації процедури врахування заслуг працівника.

Тенденції індивідуалізації винагороди за працю найманого працівника – це бажання повніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, враховуючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість, точність і якість роботи. Водночас такий індивідуальний підхід у регулюванні оплати праці повинен сприяти посиленню матеріальної мотивації найманих працівників.

У ринкових умовах господарювання простежується скорочення частки трудової участі працівника в сукупному доході, що сигналізує про апатію до праці та зниження її престижу. Доволі значна частина прибутків населення – це дивіденди від власності, цінних паперів, прибутки від підприємницької діяльності, соціальні допомоги, компенсації тощо. Отже, у роботодавця виникає потреба спонукати працівника до активної трудової діяльності. Для цього потрібні певні засоби. Одним із них є економічний, пов'язаний з матеріальною зацікавленістю та відповідальністю. Він формується з появою потреб, на основі яких виникає зацікавленість, яка переростає в певні цінності. Ці цінності знаходять свій прояв у здійсненні трудової діяльності, для реалізації якої необхідні визначені умови. Однією з таких умов є трудовий договір [7, с. 352].

Підґрунтям необхідності посилити матеріальну зацікавленість працівника у підвищенні кваліфікації своєї праці, забезпеченні високої якості продукції виступає принцип диференціації оплати плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності роботодавця, змісту й умов праці, району розташування місця роботи, галузевої належності. При цьому повинно бути враховано витрати матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили, географічні та кліматичні умови життя тощо.

На сьогодні в Україні однією з причин низького рівня індивідуально-договірному регулюванню умов оплати праці є відсутність гнучкості та динамічності правового регулювання трудових відносин. В Європі для регулювання трудових відносин сформувався такий підхід, як flexicurity (симбіоз термінів: flexibility (гнучкість) та security (безпека; щодо трудових відносин – стабільність)). Мета цього підходу – поєднати, з одного боку, правові гарантії для працівників, стабільність трудових правовідносин, а з іншого боку, свободу роботодавця у прийнятті управлінських рішень.

Застосування гнучких форм і нових підходів до організації індивідуальних умов оплати праці є необхідним та бажаним у багатьох сферах трудової діяльності, наприклад у сфері професійного спорту, у науковій діяльності, театральній сфері тощо. Хоча такий спосіб регулювання умов оплати праці зустрічається в цих сферах, проте, як показує практика, багато питань залишається поза правовою регламентацією. Так, для прикладу, дослідники неодноразово наголошували на необхідності розробити таку систему оплати праці тренерів у сфері професійного спорту, яка б дозволила максимально врахувати індивідуальний внесок кожного тренера при підготовці спортсмена до спортивних змагань. Це, своєю чергою, сприяло б покращенню якості праці тренера. Умовами оплати праці тренера повинні стати: спортивний результат спортсмена, кількість спортсменів, що займаються у тренера, кількість спортсменів, що перейшли в іншу організацію спортивної підготовки, наявність спеціального почесного звання тощо [9, с. 4-5].

Індивідуальна методика оцінки праці повинна застосовуватися і до таких категорій найманих працівників, як наукові, науково-педагогічні працівники, професійні творчі працівники театрів. Так, наприклад, у трудовому договорі (контракті), встановлюючи розмір оплати праці науковому працівнику, можна використати комплексний підхід, визначивши такі критерії оцінки ефективності його праці, як: кількість публікацій, «цитованість» науковця тощо.

Поява на вітчизняному ринку праці нових категорій працівників, таких як дистанційні працівники (телепра-

цівники), працівники за викликом, зробило актуальним та таким, що потребує правової регламентації, питання індивідуально-договірної визначення форми, часу, способу та місця виплати винагороди за працю.

Підсумовуючи, хотілося б відзначити, що можливість індивідуально-договірної встановлення умов оплати праці працівників хоча законодавчо і передбачена, проте низка питань потребує більш детальної правової регламентації. Так, на законодавчому рівні з метою індивідуалізації умов оплати праці, в тому числі підвищення розміру винагороди за працю конкретного працівника порівняно з іншими працівниками (встановлення персонального окладу, надбавок і доплат, не передбачених системою оплати праці) у зв'язку з необхідністю врахувати його затребуваність та дефіцитність на ринку праці, найвищу кваліфікацію, високу працездатність, унікальність тощо, необхідно закріпити обов'язок роботодавця в договірному порядку встановлювати максимальну величину винагороди за працю чи встановлювати механізм обчислення розміру оплати праці (визначивши критерії оцінки ефективності праці працівника). Це допомогло, зокрема, у боротьбі з таким негативним явищем як «зарплата у конвертах».

Поряд із цим необхідно переглянути існуючі законодавчі вимоги щодо форми, строків та місця виплати винагороди за працю. В умовах флексibilізації ринку праці сторони трудового договору повинні мати більше можливостей організації праці, в тому числі щодо умов її оплати.

ЛІТЕРАТУРА

1. Золотухіна 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. – 20 с.
2. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – Київ: Т-во «Знання, КОО, 2003. – 146 с.
3. Капліна Г.А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення. [Текст] : дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Капліна Галина Анатоліївна; Східноукраїнський національний ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2009. – 202с.
4. Цивільне право: підручник для студентів юрид. вузів та факультетів. – К.: Вентурі., 1997. – 480 с.
5. Юридический справочник для населения. – М. : Юрид. лит., 1968. – 504 с.
6. Трудовое право России. Учебник для вузов. / Отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Инфра-М-Норма, 1998. – 480 с.
7. Парпан Т. Оплата праці – як істотна умова трудового договору // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали ІХ регіональної науково-практичної конференції. – Львів, 2003. – С. 352–353.
8. Базыкин А.Е. Правовое регулирование труда тренеров / автореф. на соискание учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О.Е. Базыкин. – Москва, 2012. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dissercat.com>