

Розділ 6

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2: 331.2

А. О. ГОЛОВАЧОВА

ОСОБЛИВОСТІ ГНУЧКОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Досліджено гнучкість правового регулювання оплати праці. Особливу увагу приділено характеристиці цього явища та його припустимості у сучасних умовах існування української держави. Внесені пропозиції щодо необхідності закріплення на законодавчому рівні проявів гнучкості правового регулювання трудових правовідносин, а саме співвідношення гарантованої частини заробітної плати та гнучкої.

Ключові слова: *гнучкість державно-правового регулювання трудових правовідносин, гнучкість правового регулювання оплати праці, гнучкобільність, трудові відносини.*

© ГОЛОВАЧОВА Аліна Олександрівна – аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права ХНПУ імені Г. С. Сковороди

Головачева А. А. Особенности гибкости правового регулирования оплаты труда

Исследованы гибкость правового регулирования оплаты труда. Особое внимание уделено характеристике этого явления и его допустимости в современных условиях существования украинского государства. Внесены предложения о необходимости закрепления на законодательном уровне проявлений гибкости правового регулирования трудовых правоотношений, а именно соотношение гарантированной части заработной платы и гибкой .

Ключевые слова: *гибкость государственно-правового регулирования трудовых правоотношений, гибкость правового регулирования оплаты труда, гибкобильность, трудовые отношения.*

Golovachova Alina. The Peculiarities of the Flexibility of Labor Remuneration Legal Regulation

The article highlights the flexibility of legal regulation of remuneration. Particular attention is paid to the characteristics of the phenomenon and its admissibility in the present conditions of existence of the Ukrainian state. Suggestions on the necessity to consolidate the legislative flexibility manifestations of legal regulation of labor relations , in particular value of the guaranteed salary and flexible.

Key words: *flexibility of state-legal regulation of labor relations, flexibility of legal regulation of wages, flexicurity, labor relations.*

Сьогодні одним з дискусійних питань у науці трудового права постало питання додання гнучкості державно-правовому регулюванню трудових правовідносин, тобто відхід від занадто жорсткої регламентації цих відносин.

Необхідність додання гнучкості державно-правовому регулюванню оплати праці розглядається у західній літературі вже кілька століть як імператив, викликаний об'єктивними вимогами сучасної розвиненої економіки, а жорсткість, притаманна традиційному трудовому праву, належить епосі, яка вже минає, та вступає в протиріччя з технічним прогресом, з реальностями, що складаються на

ринку праці в умовах трансформації індустріального суспільства в постіндустріальне¹.

Такої ж думки дотримується російський економіст Вишневська Н.Т., яка виступає проти жорсткої регламентації трудових відносин². У науці економічної теорії часто порушуються питання гнучкості правового регулювання трудових правовідносин для того, щоб підтримати економічну ефективність при низькому рівні безробіття. Очевидним є те, що ці питання є проблемою не тільки економіки та політики, а й трудового права.

Справедливим буде зауважити, що професійні спілки негативно ставляться до проявів гнучкості в державно-правовому регулюванні трудових правовідносин. Так, незалежна профспілка «Солідарність», яка створена у 1980 році у Польщі Лехом Валенсою вже тоді виступала проти гнучкості оплати праці та організувала масові протести. Профспілка дотримувалась думки, що краще стабільність у заробітній платі, а надбавки, які підприємство виділяє краще витратити на заробітну плату новим працівникам. Таким чином профспілка намагалася виступити проти безробіття. До сьогодні спостерігається така ж тенденція.

Міркування про необхідність підвищення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин є доволі суперечливими серед спеціалістів з трудового права.

Окремі питання проблеми гнучкості державно-правового регулювання трудових правовідносин були висвітлені у працях вітчизняних та зарубіжних вчених: Н. Т. Вишневської³, І. Я. Кісельова⁴, М. В. Лушнікової, А. М. Лушнікова⁵, Є. В. Мотиної⁶, О. І. Процевського⁷.

У країнах Західної Європи відома так звана політика flexicurity (термін до цього не існувавший в англійській мові є похідним від слов flexibility - гнучкість та security – стабільність, тобто дослівно «гнучкобільність» або «гнучконадійність»)⁸. Ця політика полягає у тому, що одночасно з підвищенням гнучкості правового регулювання праці, у тому числі і оплати праці, проводиться активна державна політика по допомозі працівникам по питанням працевлаштування та захисту їх інтересів.

Вперше сам термін *flexicurity* було сформульовано у Нідерландах після прийняття у ході реформи трудового права закону «Про гнучкість та стабільність» у 1999 році.

Способи досягнення цієї «гнучконадійності» у різних державах відрізняються, тому в науці не сформовано єдиної точки зору щодо змісту поняття зазначеного явища. Проте одним з елементів «гнучконадійності» в літературі виділяють гнучкість заробітної плати – можливість встановлювати заробітну плату в залежності від можливостей роботодавця, з однієї сторони та очікування працівника – з іншої⁹. Це говорить про те, що роль гнучкості заробітної плати не можна недооцінювати. Саме вона дає можливість нарешті встановити баланс інтересів роботодавця та працівника та звести до мінімуму конфлікти щодо оплати праці. Звісно, тут постає питання про захист інтересів працівника у випадку недобросовісного ставлення роботодавця або його упередженого ставлення.

Іншим проявом політики *flexicurity* є стабільність або захист. Одним з елементів цього захисту у літературі називають захист доходу – у випадку втрати роботи або втрати працездатності¹⁰. На нашу думку, цей захист повинен бути закріплений у законодавстві не тільки як гарантоване грошове забезпечення у випадку втрати роботи або втрати працездатності працівника, а також як гарантоване співвідношення між основною та додатковою заробітною платою у випадку недобросовісності роботодавця.

В Україні визначення жорсткості чи гнучкості правового регулювання оплати праці проводиться за декількома аспектами, у тому числі й витратами на робочу силу – витратами підприємства у зв'язку з використанням найманої праці (до них відноситься заробітна плата, а також побічні виплати із соціальних фондів). Економічна теорія розглядає макроекономічну та мікроекономічну гнучкість. З точки зору трудового права, доцільним буде розглянути особливості останньої.

Під мікроекономічною гнучкістю розуміють зв'язок заробітної плати з 3 особистими досягненнями працівників.

В умовах ринкової економіки мікроекономічна гнучкість витрат на працю досягається за допомогою їх розподілу за такими напрямками¹¹:

1. Оплата за тарифними ставками та окладами, що визначає величину заробітної плати залежно від складності праці, її відповідальності, рівня цін на предмети споживання, ситуації на ринку праці. Їхні розміри впливають з умов колективних договорів і тарифних угод, державного регулювання доходів населення.

2. Ринкова компонента, що відбиває співвідношення попиту та пропозиції на певні трудові послуги, і може суттєво перевищувати встановлені колективним договором ставки оплати праці внаслідок підвищеного попиту на певну професію.

3. Доплати та компенсації. Доплати, призначені для відшкодування додаткових витрат робочої сили через об'єктивні відмінності в умовах і важкості праці за рахунок збільшення тривалості відпочинку, додаткового безоплатного харчування на виробництві, профілактичних і лікувальних заходів, доплати до тарифних ставок на основі атестації робочих місць і трудових процесів, доплати за роботу у вечірні та нічні зміни, рівень зайнятості протягом зміни (в основному для багатOVERSTATників, ремонтного персоналу та ін.). Компенсації враховують незалежні від підприємства фактори, включаючи зростання цін.

4. Надбавки за продуктивність вище норми (мають форму відрядного приробітку); за особистий внесок у підвищення ефективності виробництва, що встановлюються авторам раціоналізаторських пропозицій по вдосконаленню техніки, технології, організації праці, виробництва та управління, а також працівникам, які брали безпосередню участь в реалізації технічних та організаційних нововведень; за високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань.

5. Премії за якісне і своєчасне виконання робіт та за особистий внесок працівника в загальний результат діяльності підрозділу або підприємства. До критеріїв преміювання належать: особлива якість продукту, особлива продуктивність, досягнутий зусиллями праців-

ника оборот, дотримання термінів, економне витрачання сировини та матеріалів, використання відходів, запобігання нещасним випадкам тощо.

6. Дивіденди, що виплачуються працівникам відповідно до обсягу їх частки у загальній вартості акцій підприємства.

7. Соціальні виплати, що на західних підприємствах передбачають часткову або повну виплату за такими статтями: транспорт, медична допомога та медикаменти, відпустка та вихідні дні, харчування під час роботи, підвищення кваліфікації працівників фірми, страхування життя працівників і членів їх сімей, членство в клубах (спортивних, професійних тощо), загородні поїздки та пікніки, ощадні фонди, акції, інші витрати.

Огляд вищезазначених напрямів дозволяє говорити про них як про прояви якості та кількості праці. Кожен названий напрям має бути відображено у розмірі заробітної плати працівника, якщо такий мав місце бути.

Законом України «Про оплату праці» визначено структуру заробітної плати. До її складу, зокрема, входять:

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) інші заохочувальні та компенсаційні виплати¹².

Кожен елемент цієї структури у свою чергу відображає названі вище напрями витрат на працю та безпосередньо взаємодіють між собою.

При розгляді питання гнучкості правового регулювання оплати праці нас цікавить додаткова заробітна плата. Це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій¹³. Саме ця частина структури заробітної плати і характеризує її можливість пристосовуватися до економічних умов держави, тобто її гнучкість.

Процевський О. І. відзначає, що „...державна має знайти такий спосіб регулювання трудових правовідносин, зокрема питань оплати праці, який би виключав саму можливість соціальних конфліктів між роботодавцями і працівниками, а баланс їх інтересів, включаючи інтереси держави, мав би бути реальним і не залежати від певних умов, штучно створюваних роботодавцями. Зокрема, необхідно на законодавчому рівні встановити справедливе співвідношення між основною заробітною платою і преміями та надбавками, скажімо на рівні 50 відсотків”¹⁴.

Основна мета законодавця полягає у тому, щоб закріпити на законодавчому рівні прояви гнучкості правового регулювання трудових відносин, зокрема, оплати праці та встановити співвідношення гарантованої частини заробітної плати та гнучкої (яка може змінюватися в залежності від різних факторів). При цьому не нехувати соціальними гарантіями на рівні міжнародних стандартів.

Вважаємо за доцільне також збільшити надбавки та премії працівникам за продуктивність вище норми та за якісне і своєчасне виконання робіт, а також за особистий внесок працівника в загальний результат діяльності підрозділу або підприємства. Питання щодо розміру передати на розгляд підприємствам та вирішувати його в залежності від доходів конкретного підприємства. Це дасть змогу підприємствам пристосовуватись до скорочення доходів зменшенням суми виплат надбавок та премій, а не зниженням зайнятості.

1. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прывыв в постиндустриальное общество) / Киселев И.Я. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С. 67-69. **2. Вишневская Н.Т.** Реформа законодательства о защите занятости в странах с развитой рыночной экономикой / Н. Т. Вишневская // Трудовое право. – 2002. – №5. – С. 39-50. **3.** Там само. **4. Киселев И.Я.** Цит. работа. **5. Лушникова М. В.** Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с. **6. Мотина Е. В.** Модель

FLEXICURITY: понятие, содержание и пути реализации в трудовом законодательстве / Е.В. Мотина // Юстыція Беларусі. – 2012. – №8. – С. 44-49. **7.** *Процевський О. І.* Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України / О.І. Процевський // Юридичний вісник України. – 2005. – №47. – С. 8-9. **8.** *Вишневецкая Н.Т.* Цит. работа. **9.** *Sobczyk Arkadiusz.* Flexibility – Market Expectations and Labor Law Doctrine / Arkadiusz Sobczyk // Рынок труда в XXI веке: поиски гибкости и защиты / Labor Market of 21st century: looking for flexibility and security: матер. междунар. науч. конф., 12-14 мая 2011 г.; отв. ред. Т. Давулис. Д. Перилайте. – Вильнюс, 2011. – С. 67-86. **10.** Там само. **11.** *Петюх В. М.* Ринок праці : навч. посіб. – К. : КНЕУ, 2000. – С. 171-172. **12.** *Про оплату праці:* Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – №17. **13.** *Прилипка С. М., Ярошенко О.М.* Трудове право України : підручник / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – Х. : Видавництво ФІНН, 2011. – 800 с. **14.** *Процевський О. І.* Цит. праця. – С.8-9.

Golovachova Alina. The Peculiarities of the Flexibility of Labor Remuneration Legal Regulation.

The issue of the flexibility of labor remuneration legal regulation is covered. Emphasis is placed on the assessment of this phenomenon and its acceptability in the modern context of the existence of the Ukrainian state.

The idea of the need to increase the flexibility of the legal regulation of employment relationships in law is rather controversial among employment law specialists. However, the so-called flexicurity policy is already known in the countries of Western Europe.

The means to achieve this “flexicurity” vary from state to state, so there is no unified point of view formed in science concerning the content of the idea of the phenomenon specified. However, one of the elements of “flexicurity” singled out in the literature is salary flexibility – the opportunity to set a salary depending of the employer’s opportunities, on the one hand, and the employee’s expectations, on the other hand. This suggests that the role of salary flexibility must not be underestimated. It is what gives the opportunity to establish the balance of the employer’s

and the employee's interests at last and minimize conflicts regarding labor remuneration. Certainly, here is where the issue of employee advocacy in case of the employer's dishonest attitude or their biased attitude is raised.

Another manifestation of the flexicurity policy is stability or protection. One of the elements of this protection mentioned in the literature is income protection in case of employment loss or labor capacity loss.

In Ukraine, the rigidity or flexibility of labor remuneration legal regulation is determined by several aspects including payroll costs. Based on the achievements of economic theory, the peculiarities of microeconomic flexibility and the directions of achieving it that interact with the salary structure and must be reflected in the amount of an employee's salary if some or other direction has taken place are considered.

While considering the issue of labor remuneration legal regulation, we are interested in extra wage. It is the compensation for work above the established norms, for labor progress and resourcefulness and for special labor conditions. Extra wage includes fringes, premiums, guarantee payments and reimbursements provided by the effective law, bonuses associated with the performance of job assignments and functions. It is this part of the salary structure that characterizes its ability to adapt to the economic context of the state, i.e. its flexibility.

Proposals concerning the need to enshrine the manifestations of the flexibility of the legal regulation of employment relationships on the legal level, particularly to establish a correlation of the guaranteed part of the salary and the flexible one (which may change depending on various factors), while not neglecting the social safety net on the international standard level, as well as to increase employee premiums and bonuses for efficiency above the norm and timely performance of works to a high quality, as well as for the employee's personal contribution to the overall result of the unit's or enterprise's activities have been made. The issue of the amount is to be submitted to enterprises for consideration and solved depending on the income of a specific enterprise.

Key words: flexibility of state-legal regulation of labor relations, flexibility of legal regulation of wages, flexicurity, labor relations.