

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Меркулов Николай Николаевич д.э.н., доцент Одесского национального университета имени И.И. Мечникова

Захарченко Наталья Вячеславовна, соискатель Одесского национального университета имени И.И. Мечникова

В статье рассматриваются основные модели определения заработной платы в организациях, финансируемых из государственного бюджета. Приводится классификация факторов, формирующих уровень заработной платы, а также показано значение положений об оплате труда для определения различных элементов заработной платы.

Ключевые слова: труд, заработная плата, система, модель, фактор.

Постановка проблемы. Заработная плата – важнейшая часть системы вознаграждения за труд, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника.

Конвенция МОТ от 01.07.1949 г. № 95 «Об охране заработной платы», дают следующее толкование заработной платы: «Термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд, который выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны, либо должны быть оказаны" [4]. В данном случае понятие «вознаграждение» и «заработная плата» отождествляются. Такое толкование в принципе справедливо, так как в конвенции речь идет об оплате труда как элемента трудовых отношений.

Обзор научных подходов. В условиях плановой экономики заработная плата, выступающая как цена труда, была одним из наиболее жестко регулируемых параметров хозяйственного механизма. Она поддерживалась на искусственно низком уровне, а ее ставки для разных категорий работников устанавливались в рамках единой тарифной сетки, ориентированной на принцип уравнительности и сжатие дифференциации в доходах. Предприятия были лишены возможности принимать самостоятельные решения по большинству ключевых вопросов политики оплаты труда. Регламентировалось и контролировалось все: общий объем фонда заработной платы, ее средний уровень, темпы роста, формы оплаты, профессиональные и квалификационные различия, соотношение между постоянной и переменной частью и т. д. Любое, даже незначительное отклонение от установленных правил было невозможно без получения специального разрешения. Высокая степень унификации была характерна и для схем оплаты, которые использовались предприятиями: они могли выбираться из строго определенного набора вариантов, которые разрабатывались и утверждались внутри соответствующих отраслевых министерств. Определенная степень гибкости (хотя и очень ограниченная) обеспечивалась тем, что практически все эти схемы

предусматривали выплату работникам премий при условии выполнения или перевыполнения их предприятиями различных плановых показателей.

Вопросы развития государственного регулирования оплаты труда на Украине нашли отражение в трудах многих экономических ученых. Среди них А.Амоша [5], Д. Богиня [6], В. Василенко [7], А. Гришнова [13], В. Захарченко [8], А. Колот [9], М. Меркулов [10], С. Пасека [13], М. Семейкина [12] и др. Однако недостаточно изучены особенности регулирования условий оплаты труда, основные модели установления и регулирования заработной платы, а также классификация факторов, формирующие уровень заработной платы.

Цель статьи - выявить особенности государственного регулирования оплаты труда на Украине и значение положений об оплате труда для определения различных элементов заработной платы.

Результаты исследования. Начало рыночных реформ в Украине означало отмену большей части административных ограничений, действовавших при прежнем экономическом режиме. Процесс установления цены труда стал децентрализованным, рыночные агенты обрели самостоятельность при определении уровня заработной платы и степени ее дифференциации (рис. 1).

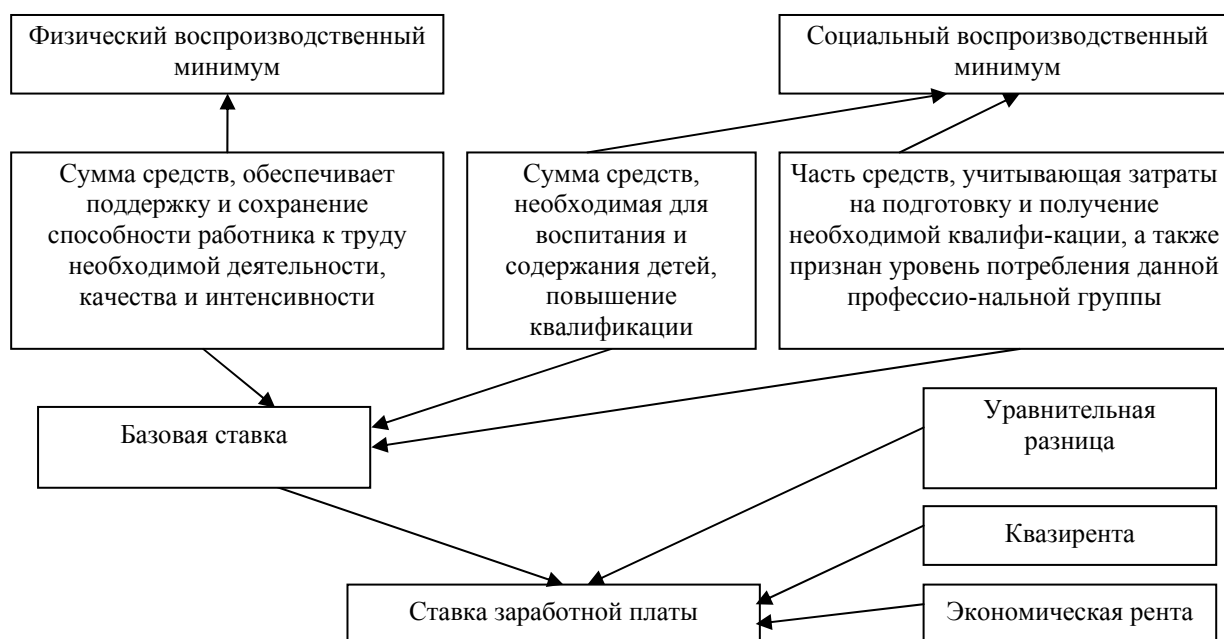


Рис. 1. Ставка заработной платы как основа рыночной единицы труда

В условиях рыночной экономики основные компоненты заработной платы выглядят следующим образом (рис. 2). Прямое государственное регулирование сегодня сохранилось только в бюджетном секторе, где с 1992 г. действует единая тарифная сетка (ЕТС). По отношению к остальным секторам экономики государство стало использовать косвенные рычаги регулирования, такие, как установление минимального размера оплаты труда (МРОТ), налогообложение фонда заработной платы, налоговая политика ограничения доходов, участие в трехсторонней комиссии, в рамках которой на общенациональном уровне заключаются тарифные соглашения между профсоюзами и работодателями и т. д.

В настоящее время можно выделить три модели определения заработной платы, каждая из которых отражает соотношение сил наемных работников и работодателей на рынке труда.

Первая модель заключается в том, что размер зарплаты определяется рыночным договором между работодателем и наемным работником. Стороны в этом отношении формально равны, но работодатель обладает большими возможностями по сравнению с наемным работником.

Вторая модель предполагает коллективное определение зарплаты. В этом случае работники объединяются в профсоюзы для защиты своих экономических интересов. В качестве сильнейшего средства они могут прибегнуть к забастовкам, что укрепляет их позиции на переговорах. Эта модель приводит к улучшению положения наемных работников.



Рис. 2. Компоненты системы оплаты труда в организации



Рис. 3. Классификация факторов, которые формируют уровень заработной платы

Третья модель (основная) состоит в том, что заработная плата нормируется государством. В связи с принятием Кодекса законов о труде (КЗоТ) современная организация заработной платы предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с региональным, отраслевым и локальным (непосредственно в организации) регулированием (рис. 3 и 4).



Рис.4. Модель установления и регулирования заработной платы

В централизованном порядке определяются:

- порядок установления условий оплаты труда;
- минимальный размер заработной платы;
- схемы должностных окладов и размеры окладов (тарифных ставок) в бюджетной сфере;
- правила оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда;
- случаи сохранения среднего заработка или его части в строго определенных ситуациях;
- вычисление среднего заработка, гарантов в области оплаты труда (место и сроки выплаты заработной платы, индексация заработной платы, условия изменения оплаты труда, возможные удержания из заработной платы работника и др.).

Особое место в центральном регулировании условий оплаты труда занимает генеральное соглашение между украинскими объединениями профсоюзов, всеукраинскими объединениями работодателей и правительством. В дальнейшем на национальном уровне предусматривается переход на отраслевые системы оплаты труда для работников государственных учреждений, нацеленные на оплату за конечный результат и основаны на общих принципах построения отраслевых систем для

соблюдения принципа равной оплаты за равный труд. Регионы Украины также готовятся к переходу на аналогичные отраслевые системы и они смогут использовать те подходы к построению отраслевых систем оплаты труда, которые будут разработаны на национальном уровне.

Сегодня на региональном уровне вопросы оплаты труда решаются в основном с использованием принципов социального партнерства. Важность учета территориальных особенностей формирования цены рабочей силы обусловлена тем, что в Украине исторически сформировались достаточно существенные различия как в уровне жизни, так и в уровне доходов между административно-территориальными образованиями. Например, в Киеве дифференциация заработных плат в сопоставлении с величиной прожиточного минимума остается довольно значительной. Кроме того, в соответствии с Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на региональном и местном уровнях, рекомендовалось применять тарифную систему оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки.

По данным мониторинга, проведенного Минсоцполитики Украины во всех регионах Украины приняты нормативные документы о введении региональных систем оплаты труда, которые соответствуют этим рекомендациям.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых (межотраслевых) соглашений, устанавливающих:

- минимальную оплату труда в отрасли в большем размере по сравнению с определенным государственным законом;
- соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, отдельным категориям специалистов и служащих;
- повышенную оплату труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- регулярность просмотра тарифных ставок, окладов в связи с ростом стоимости жизни и его порядок;
- доплаты и надбавки, стимулирующие работу данной отрасли.

На локальном уровне решается большое количество вопросов, связанных с оплатой труда. Документами, определяющими условия оплаты труда организации, как правило, являются коллективные договоры и положения об оплате труда (последние в КЗоТ не упоминаются). Из многих статей Трудового кодекса по отдельным вопросам оплаты следует, что они могут находить свое решение или в коллективных договорах или в локальных нормативных правовых актах. Положение об оплате труда относится к числу локальных нормативных правовых актов, которые могут существовать самостоятельно, если в организации не заключается коллективный договор или если они не включены в него в качестве приложения.

Правовые нормы, принятые на уровне организации, дают возможность связать заработок работника как с результатами его трудовой деятельности, так и с финансовым положением организации. В то же время обязательные требования к содержанию коллективных договоров и положений об оплате труда.

Применительно к коллективному договору требования следующие:

- включать положения по тем вопросам заработной платы, по которым в законодательстве о труде содержится прямое предписание об их закреплении или уточнении;
- при наличии в организации экономических возможностей дополнительно вносить нормативные положения, гарантирующие более высокую по сравнению с действующим законодательством оплату труда;
- не включать правила, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде.

Все организации посредством коллективных договоров должны сообщить работающим структуру их заработной платы, механизм определения конкретных размеров причитающихся им выплат при выполнении норм труда и служебных обязанностей, а также показать, на какие доплаты, надбавки, премии и другие выплаты поощрительного характера они могут рассчитывать.

Работнику по коллективному договору должно быть ясно, какая система оплаты труда установлена для той группы лиц, к которой он относится; какой диапазон разрядов в его организации и минимальная сумма оплаты труда (если она выше, чем предусмотрено законом), доля тарифной ставки в среднемесячном заработке и основания для установления отдельным рабочим окладов вместо тарифных ставок, способы оплаты труда руководителей, специалистов и служащих данной

организации, размер оплаты труда при простое, в ночное время, в праздничные дни, формы, место и сроки выплаты заработной платы, условия введения и пересмотра действующих норм труда.

При наличии отдельного положения об оплате труда достаточно в коллективный договор поместить сведения общего характера по тому или иному вопросу, сославшись в соответствующий раздел упомянутого положения.

Вывод. Таким образом, порядок установления заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат определен в КЗоТ.

Применительно к тарифным ставкам (окладам) порядок их установления варьируется в зависимости от того, в какую группу входит организация:

- для бюджетных - законами и иными нормативными правовыми актами;
- со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;
- для других - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Следует отметить, что в КЗоТ есть еще ряд статей, которые дают возможность работодателю и работнику решить вопрос оплаты труда посредством трудового договора, в том числе посвященные оплате труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Литература:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. - 1971, додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991. № 803-XII //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
3. Програма зайнятості населення Одеської області на 2010 – 2011 роки : Додаток до рішення обласної ради від 12 травня 2010 року. - № 1091-V. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/Main.aspx?sect=Page&IDPage=26647&id=462>
4. Про захист заробітної плати : Конвенція Міжнародної організації праці № 95 від 01.07.1949 р. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_146.
5. АМОША О.І. *Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза*: монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк. – Донецьк: НАН УКР., Ін-т економіки пром.-ті. – 2006. – 208 с.
6. БОГИНЯ Д. П. *Основи економіки праці* / Д. П. Богиня, О.А. Грішнова. - К. : Знання-Прес, 2002. - 313 с
7. ВАСИЛЕНКО В. Н. *Региональний ринок труда: особенности функціонування* : [монографія] / В. Н.Василенко, М. В.Жилина ; науч. ред. В. Н. Василенко ; НАН України ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк : Юго-Восток, 2010. – 223 с.
8. ЗАПОТОЧНИЙ І. В. *Державне регулювання регіональної економіки* / І. В. Запоточний, В. І. Захарченко. – Одеса : Одісей, 2003. – 592 с.
9. КОЛОТ А. М. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання*: [монографія] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
10. МЕРКУЛОВ М. М. *Формування стратегії зайнятості в регіоні під впливом глобалізаційних процесів* /М. М. Меркулов, Н. В. Захарченко //Інноваційна економіка : [зб.наук.праць]. – 2011. – № 11.
11. Міжнародна організація праці. – [Електронний ресурс] – Офіційний сайт. – Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
12. СЕМИКІНА М.В. *Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення* / М.В.Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – 2009. – Вип. 15. – С. 11 – 20.
13. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / [О.А.Грішнова, С.Р.Пасека, А.С.Пасека] : за наук.ред.О.А.Грішнкової. – Черкаси: ТОВ МАКЛАУТ. – 2011. – 360 с.