

## НЕДОЛІКИ ЧИННОГО КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

В статті розглянуто і охарактеризоване поняття заробітної плати, виділені і проаналізовані основні проблеми і недоліки в регулюванні системи оплати праці чинним Кодексом законів про працю, надані пропозиції і напрями по усуненню цих недоліків з метою забезпечення формування ефективної політики оплати праці.

*Ключові слова:* заробітна плата, Кодекс законів про працю, трудовий договір.

### Постановка проблеми

Розбудова ринкової економіки України, побудова соціально орієнтованої економіки та підвищення її конкурентоспроможності на всіх рівнях з поступовою інтеграцією у європейське співтовариство вимагають від підприємств різних галузей та форм власності ефективного мотиваційного механізму, основою якого є оплата праці, вимагають постійного вдосконалення трудового та податкового законодавства, переведення його до міжнародних норм та стандартів. Особливого значення це набуло у період економічної кризи.

Теоретичний розгляд питань про розрахунки з оплати праці має актуальне значення, оскільки оплата праці є досить важливою ланкою системи соціально-трудова відносин і найскладнішою у вирішенні соціально-економічною проблемою. З одного боку вона є основним джерелом грошових доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, з іншого – суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення головної мети діяльності підприємства.

Аспекти організації оплати праці й усіх розрахунків, пов'язаних з нею, є основою соціально-трудова відносин найманих працівників, роботодавців і держави, що впливають на ефективність управління трудовими ресурсами.

Основним нормативним актом, що регулює трудові відносини, виступає Кодекс законів про працю, діючий з 1971 року. На сьогодні очевидно є необхідність прийняття нового нормативного акта, який регулював би трудові відносини. Новий трудо-

вий кодекс повинен відповідати сучасним умовам розвитку суспільства та держави.

### Мета статті

Метою статті є визначення сутності заробітної плати, проведення аналізу діючого Кодексу законів про працю та розробка пропозицій щодо усунення його недоліків в регулюванні системи оплати.

При дослідженні було застосовано методи порівняння, аналізу і синтезу, використувались історичний та логічний підходи.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Істотний внесок у вирішення проблем, пов'язаних з нормативно-правовим регулюванням, організацією праці та заробітною платою внесли такі видатні вчені-науковці, як А. В. Базилук, М. Т. Білуха, Д. П. Богиня, А. В. Калина, А. М. Колот, А. М. Кузьмінський, М. Я. Остап'юк, В. В. Сопко, Н. М. Ткаченко, О. М. Уманський та інші. Однак питання оплати праці потребує подальшого опрацювання.

### Виклад основного матеріалу

Заробітна плата в умовах ринкової економіки – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту і пропозиції. Залежність заробітної плати від виконаного обсягу роботи створює умови для підвищення продуктивності праці, матеріально зацікавлює працівників у результатах як індивідуальної, так і загальної праці.

Згідно з Законом України «Про оплату праці» [1] заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує праців-

никові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

В сучасній науковій літературі не існує одностайного трактування понять «оплата праці» та «заробітна плата», що прослідковується й у діючому законодавстві України. У нормах ст. 1 Закону України «Про оплату праці», КЗпП йдеться про ідентичність понять «оплата праці» та «заробітна плата» [1, 2]. Та опрацювання положень Податкового кодексу України, Інструкції зі статистики заробітної плати і наукової літератури дало змогу зробити висновок, що поняття, а отже і обліково-аналітична категорія «оплата праці» ширше за своїм значенням, ніж «заробітна плата».

Система оплати праці регулюється на основі Кодексу законів про працю (КЗПП) від 10.12.1971 № 322-VIII з подальшими змінами і доповненнями, який визначає правові засади здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці, у т. ч. норми тривалості робочого часу для різних категорій працівників, оплати праці в святкові і неробочі дні.

На 2012 рік в Україні встановлено наступні нормативи, що діють в області праці та заробітної плати: мінімальна заробітна плата на 01.01.12 складає 1004 грн. і до кінця року зростає до 1134 грн.; прожитковий мінімум станом на 01.01.12 – 1095 грн., на 31.12.12 – 1095 грн. Нормальна тривалість робочого тижня працівника не може перевищувати 40 годин на тиждень. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної основної відпустки не повинна бути менша ніж 24 календарних дні.

Розглянемо деякі недоліки чинного Кодексу законів про працю та напрями щодо його удосконалення.

По-перше, це істотний недолік понятійного апарату чинного кодексу. Зокрема у ст. 21 вказано, що трудовий договір з одного боку укладається працівником, з іншого – власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. У ст. 40 вказані підстави звільнення працівника за ініціативою власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Отже, кодекс визначає таких сторін

трудових правовідносин як власник підприємства або уповноважений ним орган та працівник. Втім, важко погодитися із тим, що власник юридичної особи, так само як її орган управління від свого імені укладає із працівником трудовий договір. У даному випадку сама юридична особа виступає суб'єктом правовідносин. Варто говорити, що стороною трудових правовідносин є не власник, не відділ кадрів, відділ персоналу, чи інші органи підприємства, а сама юридична особа або фізична особа, яка використовує найману працю. Підтвердженням цього є ст. 46 Господарського кодексу України, згідно із якою підприємці (за ст. 42 підприємцями є суб'єкти господарювання, що провадять підприємницьку діяльність) мають право укладати з громадянами договори щодо використання їх праці. Об'єднати цих суб'єктів можна терміном роботодавець, що і пропонується зробити.

По-друге, у КЗПП містяться правові норми, що не відповідають Конституції України. Це випадки примусового залучення працівника за згодою виборного органу профспілкової організації до надурочних робіт (ч. 3 ст. 62, ст. 64 КЗПП). Примусове залучення до праці є порушенням принципу заборони примусової праці, що передбачений ч. 3 ст. 43 Конституції України. Виходом із цієї ситуації може бути прийняття норми, яка б передбачала залучення до надурочних робіт за письмовою згодою працівника.

До проблем робочого часу також додається те, що чинним законом, не визначена мінімальна тривалість перерви протягом робочого дня для відпочинку і харчування, визначена лише максимальна – 2 години (ч. 1 ст. 66 КЗПП). З метою захистити працівника від зловживань роботодавця пропонується встановити мінімальну тривалість перерви у 30 хвилин.

Також слід зазначити, що Фінляндія і Франція мають найменшу в Європі тривалість робочого тижня, тоді як в Україні вона є однією з найбільших, і згідно зі ст. 50 КЗПП складає 40 годин на тиждень.

По-третє, у чинному кодексі поняттю трудового договору та його змісту відведено небагато норм. Не вказано законодавцем, які є істотні (обов'язкові) умови такого договору. Для усунення цього недоліку пропонуємо встановити, які умови договору є обов'язковими (місце роботи, час початку дії договору, трудова функція, оплата праці,

режим праці та відпочинку, охорона праці), без визначення яких такий договір є неукладеним.

По-четверте, у чинному кодексі зберігається такий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, що не відповідає нормам Конституції України [3, 6]. Згідно із нормою ч. 1 ст. 224 КЗпП комісія по трудових спорах (КТС) є обов'язковим первинним органом по розгляду індивідуальних трудових спорів крім низки випадків, передбачених законодавством. Це не відповідає ч. 2 ст. 124 Конституції України про те, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Отже, така норма про обов'язковість первинного розгляду у комісії по трудових спорах повинна біти відсутня у новому кодексі. Акцент повинен робитися на добровільності звернення працівника до КТС. Звернутися до КТС працівнику у деяких видах спорів вигідніше, аніж до суду.

Також пропонується ввести такі важливі норми, як заборона дискримінації у сфері праці зокрема залежно від підозри чи наявності захворювання на ВІЛ-СНІД, за мовними ознаками, заборона сексуальних домагань тощо.

Разом з тим не усунені наступні недоліки чинного Кодексу законів про працю:

- У ст. 409 збережено положення про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Це суперечить ст. 61 Конституції щодо індивідуального характеру юридичної відповідальності;

- У ст. 393 збережено монополію профспілок у сфері громадського контролю за виробництвом. Експерти МОП ще раніше рекомендували включити до переліку також міжнародні неурядові та громадські організації, що захищають інтереси інвалідів, ветеранів і чорнобильців, але пропозиція не врахована;

- Тривалість щорічної відпустки не перевищує 24 календарних днів на рік (ст. 171), а це не відповідає європейській практиці.

У всіх розвинених країнах витрати на заробітну плату складають не менше 40 % валових витрат. У зв'язку з цим пропонується законодавчо встановити штрафні санкції для підприємств, у яких частка витрат на виплату заробітної плати працівникам складає менше, ніж 40 % валових витрат підприємства.

## Висновки

Таким чином, до основних недоліків КЗпП відносяться суперечливість понятійного апарату, невідповідність Кодексу нормам Конституції України стосовно заборони примусової праці, порядку вирішення трудових спорів та індивідуального порядку трудової відповідальності. Не визначена тривалість мінімальної перерви протягом робочого дня для відпочинку, що не може захистити працівника від зловживань з боку роботодавця.

Усе це показує, що Кодекс законів про працю потребує подальшого доопрацювання. Законодавці повинні віднайти та відчутти баланс інтересів працівників та роботодавців та, виходячи з нього, прийняти відповідні норми. Однак при цьому наймані працівники як сторона, що знаходиться у більш невігідних умовах на ринку праці, повинні бути захищені від незаконних та несправедливих дій роботодавця.

## БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/995-ВР, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
2. Кодекс законів про працю (зі змінами та доповненнями) від 24.12.1999 р. № 1356-XIV [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
3. Конституція України від 28.06.1996 р. [Текст] // Урядовий кур'єр. – 1996. – №129-130. – 56 с.
4. Обертинська, А. Новий Трудовий кодекс – Крок у майбутнє чи у минуле? [Текст] // Право України / А. О. Обертинська. – 2010. – № 10. – С. 60-65.
5. Тарасюк, М. В. Существенные недостатки нового Трудового кодекса [Текст] // Социум и экономика / М. В. Тарасюк. – 2009. – № 17. – С. 18-23.
6. Чанишева, Г. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України [Текст] // Право України / Г. Чанишева. – 2010. – № 9. – С.13-19.

*Надійшла до редколегії 13.03.2012.*

*Прийнята до друку 26.04.2012.*

Е. А. ПОПЧЕНКО, Б. А. ШУМЛЯЕВ

## **НЕДОСТАТКИ ДЕЙСТВУЮЩЕГО КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ**

В статье рассмотрено и охарактеризовано понятие заработной платы, выделены и проанализированы основные проблемы и недостатки в регулировании системы оплаты труда действующим Кодексом законов о труде, предоставлены предложения и направления по устранению этих недостатков с целью обеспечения формирования эффективной политики оплаты труда.

*Ключевые слова: заработная плата, Кодекс законов о труде, трудовой договор.*

E. POPCHENKO, B. SHUMLYAEV

## **DISADVANTAGES OF DISADVANTAGES OF EXISTING LABOUR CODE AND POSSIBLE WAYS OF THEIR**

At this article there are considered and characterized the concept of wages, picked out and analyzed the main problems and disadvantages in controlling of wage system by existing Labor code, provided the suggestions and the directions of eliminating these disadvantages in order to provide effective wage policy.

*Keywords: wage, Labour Code, labor agreement.*