

7 июня 2011 года подписана масштабная Программа экономического сотрудничества России и Украины на 2011–2020 годы. В ней намерены чётко ориентироваться на перспективные направления взаимодействия. Реализация этих планов поможет не только существенно укрепить традиционные торгово-экономические связи, но и создать новые наукоёмкие, высокотехнологичные производства

В рамках очередного заседания Комитета по вопросам экономического сотрудничества Российско-Украинской межгосударственной комиссии (27 июня 2012) Д.А. Медведев и Н.Я. Азаров подписали:

– Протокол о внесении дополнений в Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Украины о сотрудничестве в сфере разработки, производства, поставок и эксплуатации авиационной техники от 20 августа 1997 года.

– Программу российско-украинского сотрудничества в сфере исследования и использования космического пространства в мирных целях на 2012–2016 годы.

Действующими двусторонними договорами создана политико-правовая основа для укрепления и развития межгосударственного диалога в разных сферах украинско-российского сотрудничества. Вместе с этим, учитывая на стратегический характер партнерства Украины и Российской Федерации, продолжается работа относительно расширения и дальнейшего развития договорно-правовой базы по всему комплексу украинско-российских отношений.

Список литературы: 1. <http://www.mfa.gov.ua/russia/ru/29165.htm> – официальный сайт посольства Украины в Российской Федерации. 2. <http://elvisti.com/node/89923> – журнал «Електронні вісті». 3. <http://government.ru/> – официальный сайт Правительства Российской Федерации. 4. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws> – Законодавство України.

*Гаєвая О.В.
м. Харків, Україна*

МІЖНАРОДНЕ-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Сучасні системи оплати праці у країнах із ринковою економікою дещо відрізняються від традиційної тарифної системи. У США почали запроваджувати систему, яка отримала назву «плата за уміння і знання». У цьому випадку зарплата нараховується не стільки на основі класифікації робочих місць (тарифні сітки), скільки на базі й з урахуванням особистої кваліфікації працівника. На думку західних фахівців, цій системі матеріальної винагороди належить майбутнє, але вона ще не отримала широкого розповсюдження у світі [1, с. 46]. Таким чином, поряд із формалізованими методами оцінки результатів роботи, для правильного нарахування заробітної плати все частіше враховуються персональні якості робітника, його творчий потенціал. Особливо цей момент характерний для підприємств Японії, високотехнологічних та наукоємних корпорацій США і Західної Європи. Компенсація персональних якостей працівника здійснюється за допомогою індивідуальної оплати праці, у тому числі індивідуальних тарифних ставок, що застосовуються на японських підприємствах, які й послужили прикладом для запровадження оцінки заслуг за схемою індивідуалізованої оплати праці [2, с. 53].

Двоюрисна система оплати праці (для новачків і працівників, які мають певний стаж роботи). Головним елементом, що лежить в основі відмінності ціни окремих груп

робочої сили, є нині набуття і відтворення професійної кваліфікації. Базою її формування є науково-технічні знання, які отримані протягом загального і спеціального навчання. У зв'язку з цим рівень кваліфікації працівників зазвичай оцінюється числом років навчання. Інший показник кваліфікації – безсумнівно, виробничий досвід, що виражається у числі років участі у трудовому процесі [3, с. 81–82].

В Англії, Франції і в низці інших країн отримала розповсюдження так звана «гнучка система оплати», в основі якої – врахування індивідуальних здібностей працівника, його заслуг і результатів роботи за допомогою оціночних шкал за допомогою низки факторів. До того, по суті, відбувається індивідуалізація оплати праці, проти чого виступають профспілки, однак цю систему підтримують висококваліфіковані спеціалісти і робітники. Надаючи велике значення кваліфікації робітників. Низка західних фірм провадить оплату праці не за розрядами робіт, а за розрядами робіт, що більшою мірою стимулює останніх для підвищення кваліфікації [4].

Оплата за результатами («заслугами») передбачає ясне бачення того, що потрібно бути зроблене працівником або керівником, але не в сенсі слідування інструкції, а в сенсі успішної організації поставлених цілей і отримання певних результатів. Ключовою фігурою в процесі оцінки виступає безпосередній керівник [2, с. 73]. Дана система дуже нагадує щорічні оцінки державних службовців в Україні [5].

В Японії широке розповсюдження отримала синтезована система оплати труда, що базується на використанні двох ставок: основної особистої (ступень, що визначається на основі стажу і віку співробітників) і трудової (розряд, що відповідає посаді / кваліфікації працівника, що встановлюється залежно від кваліфікації та результативності праці). У типових сітках оплати праці 11 градацій і 32 ступеня. Крім того, велика увага приділяється додатковим виплатам (допомоги – сімейні, транспортні, регіональні, за особливі умови праці). Два – три рази на рік працівники отримують декілька посадових окладів у вигляді бонусів за результати праці [4].

На багатьох підприємствах Росії розроблені й запроваджені безтарифні системи оплати праці. При розробці таких систем враховується цілий ряд правил, серед яких виокремлюються наступні. Співвідношення в оплаті праці працівників різних категорій не повинні бути «крапковими». Їх доцільно встановлювати у вигляді «вилок» із достатньо широким діапазоном, що дозволить більш активно стимулювати творчу, ефективну працю, відповідальне ставлення працівників до виконання своїх обов'язків на виробництві. Розрив в оплаті праці крайніх у шкалі кваліфікаційних груп працівників повинен бути достатнім для стимулювання праці різної складності [6, с. 65].

Існують й інші системи оплати праці, в основі яких лежать різні підстави оцінки трудової діяльності працівників. Так рольове присвоєння заробітної плати отримало широке розповсюдження у світі щодо оплати роботи топ – менеджерів, а також її співвідношення з оплатою «середньостатистичного працівника» [7, с. 37]. У Мексиці заробітна плата встановлюється на основі мінімальної оплати праці, але з урахуванням тривалості роботи, її характеру та інших критеріїв [8, с. 33].

Працівник має право на оплату праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших причин, передбачених чинним законодавством причини, які мали місце з вини працівника [5].

Гарантії права на оплату праці закріплюються законодавством або колективними угодами чи договорами. Закон України «Про оплату праці» [9] забороняє будь-яке зниження розмірів оплати праці працівника залежно від походження, соціального і майнового

стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань та з інших причин. Стаття 22 зазначеного Закону вказує на те, що суб'єкти організації праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. При укладенні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміну діючих умов праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Згідно зі ст. 5 Конвенції МОП № 95 про захист заробітної плати (переглянутої) 1949 р. [10] заробітна плата виплачуватиметься безпосередньо зацікавленому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо зацікавлений працівник не погоджується на інший метод. А ст. 6 Конвенції забороняє роботодавцеві обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд.

У ч. 1 ст. 12 Конвенції МОП № 95 про захист заробітної плати (переглянутої) 1949 р. зазначається, що заробітна плата виплачуватиметься через регулярні проміжки часу. Якщо немає інших відповідних урегулювань, котрі забезпечують виплату заробітної плати через регулярні проміжки часу, то періоди виплати заробітної плати має бути продиктовано національним законодавством або визначено колективним договором чи рішенням арбітражного органу.

Заслуговує на підтримку пропозиція В.Л. Усачьова щодо запровадження щотижневої оплати праці. Як, наприклад, у США (тим більше при такому розвитку в Україні електронних комунікаційних систем у банківському секторі [3]). Одночасно він зауважує, що нині традиційно порушується порядок і розміри виплати заробітної плати навіть у благополучних організаціях. Замість оплати праці за кожні два тижні, як це передбачає закон, зазвичай видається аванс в рахунок заробітної плати. Оплата праці і аванс – не одне й теж. Таким чином, фактично оплата праці здійснюється не два рази на місяць, як це передбачає закон, а один раз [11].

Світовою практикою доведено, що в сучасних умовах без середнього класу неможливий динамічний розвиток суспільства. В першу чергу це пов'язано з тим, що до середнього класу належать висококваліфіковані й освічені люди, які своєю працею створюють національне багатство і отримують за неї гідну винагороду. Це той суспільний клас, який є рушійною силою економічного розвитку. Досягти формування міцного середнього класу можна тільки шляхом розвитку власного виробництва, встановлення гідної оплати соціально вагомої праці, нещадної боротьби з корупцією, виведення економіки з «тіні», зменшення податкового тиску на національних товаровиробників.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що можна запропонувати такі заходи, що, з одного боку, допомогли б з'ясувати переваги інституту мінімальної заробітної плати, а з іншого – пом'якшити його негативні наслідки:

- деполітизація прийняття рішень щодо розміру і терміну перегляду мінімального розміру оплати праці;
- урахування регіональної диференціації оплати праці для збереження рівномірного потенціалу між найбільш розвинутими й депресивними регіонами;
- підвищення мінімального розміру оплати праці паралельно з реформуванням усього бюджетного сектору економіки, головним елементом якого є оптимізація чисельності бюджетників.

Список літератури: 1. Иванова С.А. Вопросы оплаты труда и тарифные соглашения // Труд за рубежом. – 1994. – № 2 (22). – С. 42–48. 2. Исаенко А.Н. Организация оплаты и стимулирование труда руководителей компаний в США // Труд за рубежом. – 2001. – № 1 (49). – С. 66–80. 3. Соболевская А.А. Функции и параметры заработной платы в рыночной экономике // Труд за рубежом. – 2001. – № 3 (51). – С. 70–89. 4. Ивлев А., Гарайбех Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт // Человек и труд. – 2003. – № 12. 5. Курс порівняльного трудового права: підручник / М.І. Іншин. За ред. А.Р. Мацюк, – Х.: Ніка – Нова. 2012. – 980 с. 6. Зарубежный опыт организации заработной платы и его применение в России // Труд за рубежом. – 1999. – № 1 (41). – С. 47–68. 7. Соболевская А.А., Попов А.К. Производительность и оплата труда в пост-индустриальной экономике // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 24–43. 8. Костюнина Г.М. Трудовые отношения в Мексике // Труд за рубежом. – 2007. – № 1. – С. 23–36. 9. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 10895-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17, ст. 23. 10. Про охорону заробітної плати: ко-нвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року. Зб. норм. Актів: У 3-х книгах. – Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К.: Істина, 1999. – Кн. 2. – 704 с. 11. Усачёв В.Л. Положительные и отрицательные свойства правительственного проекта Трудового кодекса России // Трудовое право. – 2002. – № 1.

*Гаряєва Г.М., Муренко О.Л.
м. Харків, Україна*

ПЕНСІЙНА РЕФОРМА ТА ЄС: МАЄМО, ЩО МАЄМО

За сучасних умов розвитку ринкових відносин, євроінтеграційні прагнення України вимагають, щоб соціально-економічна політика держави була спрямована на досягнення європейських стандартів якості життя. Це передбачає надійний соціальний захист населення і належне пенсійне забезпечення. Система державного пенсійного забезпечення, яка існувала в Україні дуже довгий час, не влаштовувала ні громадян, ані представників влади. Проведення пенсійної реформи потребувало вирішення багатьох проблем, а саме: недостатній для якісного життя розмір пенсій багатьох категорій пенсіонерів, невідповідність системи управління пенсійними ресурсами принципам соціального партнерства, недосконалість законодавчої бази, низьку частку заробітної плати у валовому внутрішньому продукті.

Пенсійна система України за своєю структурою та внутрішнім змістом є досить складним і специфічним комплексом економічних відносин та фінансових механізмів, за допомогою яких здійснюється формування і використання пенсійних фондів та створюються певні умови для пенсійного забезпечення відповідних категорій населення.

Якщо проаналізувати, які процеси проходили в пенсійній системі України протягом часів незалежності, то можна говорити про те, що пенсійна реформа розпочата ще в 1998 році введенням в дію системи персоніфікованого обліку даних про застраховану особу. В 2004 році продовженням реформи стало прийняття Закону України «Про обов'язкове державне пенсійне страхування». Цим Законом передбачена трирівнева система пенсійного страхування в Україні: