

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Головачова А.О.

аспірант,

*Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди*

ПРОБЛЕМИ ГНУЧКОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

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 проходить, та вступає в протиріччя з технічним прогресом, з реальностями, що складаються на ринку праці в умовах трансформації індустріального суспільства в постіндустріальне [1].

У країнах Західної Європи відома так звана політка *flexicurity* (термін до цього не існував у англійській мові є похідним від слів *flexibility* – гнучкість та *security* – стабільність, тобто дослівно «гнучкобільність» або «гнучконадійність») [2]. Вперше сам термін *flexicurity* був сформульований у Нідерландах після прийняття закону «Про гнучкість та стабільність» 1999 р.

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 іншої [3]. 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 стає 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 працездатності [3]. Цей захист повинен бути закріплений у законодавстві як гарантоване грошове забезпечення у випадку втрати роботи або втрати працездатності працівника, а також гарантоване співвідношення між основною та додатковою заробітною платою у випадку недобросовісності роботодавця.

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 виплати [4].

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 функцій [5]. Саме ця частина структури заробітної плати і характеризує її можливість пристосовуватися до економічних умов держави, тобто її гнучкість.

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

Вважаємо за доцільне також збільшити надбавки та премії працівникам за продуктивність вище норми, за особистий внесок у підвищення ефективності виробництва, за високу якість продукції. Виконання термінових і відповідальних завдань, 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.

Список використаних джерел:

1. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (провыв в постиндустриальное общество). – Москва: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом». – 2003. – С. 67-69.
2. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
3. 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. – 647 с. – С. 67-86.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17.
5. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво ФІНН, 2011. – 800 с.