

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо порядку встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці»

1. Обґрунтування необхідності прийняття Закону

Державне регулювання оплати праці в Україні ґрунтується на законодавчому встановленні мінімальних соціальних стандартів і гарантій – мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи, які у вартісному значенні виступають однаковими для всього працюючого населення країни.

На жаль, в Україні бюджетний фактор є головним чинником, який впливає на рівень мінімальної заробітної плати. При цьому не враховуються потреби працівника на відтворення робочої сили в різних секторах економіки і видах діяльності, сімейна складова (витрати на медичне обслуговування, освіту, утримання і виховання дітей), видатки на придбання або оренду житла та сплата податку на доходи фізичних осіб.

Таким чином українська мінімальна заробітна плата є нижньою межею, яка не виконує стимулюючої, відтворювальної, регулюючої функцій та не забезпечує гідного рівня оплати праці. Сьогодні вона фактично перестала виконувати функції державної соціальної гарантії і перетворилися на «розрахунковий показник» збалансування Державного бюджету України.

Досягненню соціальної справедливості сприятиме скорочення економічно необґрунтованої галузевої диференціації у розмірах оплати праці, яка зумовлена відсутністю прямого зв'язку заробітної плати з необхідними витратами енергії та групами фізичної активності працівників, рівнем складності та кваліфікації праці, економічними результатами господарської діяльності і ринковою кон'юнктурою.

Одним з інструментів регулювання питання оплати праці за галузевою ознакою може бути підвищення мінімальних галузевих гарантій в оплаті праці шляхом переговорів соціальних партнерів при укладенні Генеральної і галузевих (міжгалузевих) угод та колективних договорів.

Чинним законодавством України не передбачається застосування галузевих ставок мінімальної заробітної плати, хоча подібне регулювання використовує третина розвинених країн і понад 50% держав Азії та Латинської Америки. Такий принцип оплати праці діє на рівні законодавства і в Казахстані.

Довідково:

У Республіці Казахстан застосовуються наступні підходи щодо мінімальних стандартів оплати праці.

Відповідно до Трудового кодексу Республіки Казахстан мінімальний стандарт оплати праці визначається з розрахунку мінімального розміру місячної заробітної плати, встановленого законом Республіки Казахстан про республіканський бюджет на відповідний рік, та підсилюється галузевими коефіцієнтами, які визначаються галузевою угодою та затверджуються Урядом Республіки Казахстан.

Постановою Уряду Республіки Казахстан від 9 червня 2008 року № 548 «Про затвердження підвищувальних галузевих коефіцієнтів» впроваджено підвищувальні галузеві коефіцієнти (що є обов'язковими для роботодавців) для розрахунку мінімального стандарту оплати праці працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими (особливо шкідливими), небезпечними умовами праці у 8 галузях:

- 1) гірничо-металургійній галузі - не менш ніж 1,7;*
- 2) галузі машинобудування - від 1,1 до 1,3;*

- 3) галузі вугільної промисловості - від 1,7 до 4;
- 4) хімічній промисловості - 1,5;
- 5) нафтогазовій галузі - 1,8;
- 6) галузі будівництва - 1,5;
- 7) електроенергетичному комплексі - 2,0;
- 8) залізничній галузі - від 1,05 до 1,25.

Прийняття на державному рівні рішення щодо впровадження галузевого стандарту оплати праці має відбуватися паралельно із запровадженням системних заходів з реформування оплати праці в економіці в цілому. Таке комплексне вирішення численних проблем українського працівника дозволить забезпечити збалансованість і виваженість усіх складових нової системи оплати праці і ефективність механізму її реалізації.

На першому етапі, до законодавчого прийняття відповідного рішення, пропонується застосовувати міжгалузеві коефіцієнти оплати праці, використавши досвід регулювання оплати праці у республіці Казахстан.

Запровадження принципу галузевого регулювання мінімальних гарантій в оплаті праці в практику договірної регулювання колективних трудових відносин в Україні, як бази для переговорів при укладанні галузевих (міжгалузевих) угод, сьогодні є не тільки необхідною передумовою формування економічно-обґрунтованої міжгалузевої диференціації в оплаті праці, але й однією з важливих умов забезпечення сталого соціально-економічного розвитку, реалізації Концепції гідної праці, конструктивного соціального діалогу при формуванні позицій сторін на переговорах з укладення колективних угод всіх рівнів та корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

2. Мета законопроекту і шляхи її досягнення

Метою проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо порядку встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці» є законодавче запровадження в Україні механізму галузевого встановлення мінімальних розмірів ставок (окладів) заробітної плати у Генеральній та галузевих (міжгалузевих) угодах шляхом внесення змін до Закону України «Про оплату праці» та Закону України «Про колективні договори і угоди».

Законопроектом передбачається:

- законодавче запровадження регулювання Генеральною угодою принципу застосування підвищувальних галузевих коефіцієнтів для встановлення мінімальних розмірів ставок (окладів) заробітної плати в галузевих (міжгалузевих) угодах;
- законодавче запровадження обов'язковості встановлення в галузевих (міжгалузевих) угодах мінімальних розмірів ставок (окладів) заробітної плати з урахуванням розміру мінімальної заробітної плати, затвердженого Законом України про Державний бюджет України на відповідний рік, та підвищувальних галузевих коефіцієнтів, затверджених Кабінетом Міністрів України за погодженням із сторонами соціального діалогу.

3. Правові аспекти

Основними нормативними актами, що регулюють цю сферу, є:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про оплату праці»;
- Закон України «Про колективні договори і угоди».

4. Фінансово-економічне обґрунтування

Проект Закону не потребує додаткових фінансових витрат із Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

5. Регіональний аспект

Проект закону не стосується питання розвитку адміністративно-територіальних одиниць.

5¹. Запобігання дискримінації

У законопроекті відсутні правила і процедури, які містять ознаки дискримінації. Громадська антидискримінаційна експертиза не проводиться.

6. Запобігання корупції

У законопроекті відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень.

7. Прогноз результатів

Прийняття законопроекту сприятиме:

- забезпеченню повноцінного відтворення трудового потенціалу;
- формуванню економічно-обґрунтованої міжгалузевої диференціації в оплаті праці;
- підвищенню мотивації трудової діяльності та стимулюванню до високопродуктивної праці;
- зниженню плинності кадрів та формуванню стабільного трудового колективу;
- гармонізації інтересів роботодавців та працівників з урахуванням економічних перспектив розвитку галузі, продуктивності та безпеки праці;
- детінізації оплати праці найманих працівників;
- підвищенню соціальної захищеності працівників та їх сімей;
- зростанню якості соціального діалогу в цілому та корпоративної соціальної відповідальності бізнесу.