

*Гаєвая А. В.,
кандидат юридических наук, доцент кафедри права
факультета інтегральної підготовки
Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»*

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ГЛОБАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. Статья посвящена некоторым аспектам глобальной интеграции оплаты труда, изучению принципов правового регулирования мировой оплаты труда.

Ключевые слова: глобальная интеграция, оплата труда, рыночная экономика, европейский опыт, мировой рынок, рабочая сила.

Постановка проблемы. В связи с определением Украиной стратегической цели – интеграции в ЕС, включая членство в этом международном объединении, – важной задачей является приведение отечественного законодательства в соответствие с правом Европейского Союза, что приводит к реформированию правовой системы страны в целом. Путь к европейской интеграции предполагает реальное обеспечение и защиту основных прав и свобод человека, создание правового, социального и демократического государства, которое займет достойное место в мировом сообществе.

Исследованию проблемы заработной платы всегда уделялось значительное внимание. Вопросы заработной платы нашли отражение в современных научных работах таких ученых, как В.Н. Божко, Н.Б. Болотина, Н.Д. Гетманцев, В.В. Жернаков, Н.И. Иншин, С.Я. Козак, И.И. Копайгора, В.В. Лазор, Л.И. Лазор, С.С. Лукаша, А.Г. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.Н. Прилипко, В.Г. Ротань, Я.В. Симутин, А.Е. Сонин, Н.М. Хуторян, О.Н. Ярошенко и других специалистов по трудовому праву. Однако, несмотря на широкий спектр существующих научных публикаций, ряд проблем в указанной сфере требует решения и усовершенствования. Указанным и обусловлены своевременность и важность комплексного исследования широкого круга вопросов, связанных с улучшением глобальной интеграции оплаты труда в условиях рыночной экономики.

Цель статьи заключается в обобщении европейского опыта и поиске путей усовершенствования глобальной интеграции оплаты труда в новых социально-экономических условиях. Для достижения этой цели поставлены следующие основные задачи:

- показать соотношение европейского и отечественного регулирования оплаты труда;
- изучить принципы правового регулирования мировой оплаты труда;
- определить фундаментальные факторы, определяющие изменение форм и систем оплаты труда в Украине.

Изложение основного материала исследования. Исследование глобальной интеграции оплаты труда среди прочего предусматривает полномасштабное реформирование правовой системы Украины на основе принципов и стандартов, утвердившихся на общеевропейском уровне на основе современного демократического международного права в результате деятельности европейских региональных международных организаций. К ним, кроме Европейского Союза, относятся и Совет Европы, а также Организация по безопасности и сотрудничеству

в Европе. Понятие «интеграция», которое пришло на смену понятию «международное сотрудничество», не отражающее сущности новых явлений, и, разумеется, как выход за пределы сотрудничества, вплоть до образования единой структуры, отмечается надгосударственными признаками.

Интеграция (от лат. *integrum* – целое, *integratio* – восстановление) – это 1) сочетание, взаимопроникновение; 2) объединение, объединение политических, экономических, государственных и общественных структур в рамках региона, страны, мира. Правовая интеграция является разновидностью интеграционных процессов, основанных на принципах объединения частей в единое целое.

Мировой рынок в оплате труда – это система отношений, возникающих по поводу согласования спроса и предложения мировых трудовых ресурсов, условий формирования рабочей силы, оплаты труда и социальной защиты, возникших из-за неравномерности количественного и качественного размещения рабочей силы в странах мира и разногласия в национальных подходах ее воспроизведения.

Установлено, что процессы расширения Европейского Союза приводят к тому, что его право постепенно, закономерно, объективно влияет на правовые системы соседних государств, в том числе и Украины как государства, которое вступило в тесное и перспективное сотрудничество с ЕС.

В соответствии со ст. 9 Конституции Украины действующие международные договоры, согласие на обязательность которых предоставлено Верховной Радой Украины, являются частью национального законодательства государства. Если международным договором или международным соглашением, в которых принимает участие Украина, установлены иные правила, чем те, что содержит национальное законодательство о труде, применяются правила международного договора или международного соглашения (ст. 8-1 Кодекса законов о труде Украины). Таким образом, в Основном законе государства и Кодексе законов о труде Украины закреплен принцип приоритета международно-правовых норм перед нормами национального законодательства.

Нормы конвенций Международной организации труда (далее – МОТ) играют важную роль в решении проблемы унификации норм трудового права различных государств. Однако основная проблема унификации трудового законодательства – это нежелание ратифицировать конвенции, которые, по мнению отдельных стран, тормозят их экономическое развитие. Безусловно, нельзя исключать и политические факторы, связанные с ратификацией этих международно-правовых документов. Так, в 1933 году постановление Вашингтонской конференции о 8-часовом рабочем дне ратифицировали не ведущие промышленные государства, а такие страны, как Бельгия, Греция, Румыния, Словакия, Чили [1, с. 106]. До сих пор США ратифицировали только 14 конвенций МОТ, но в настоящее время 2 не действуют (на сегодня их принято 189), в то время как боль-

шинство стран Западной Европы ратифицировали в среднем по 60–70 конвенций [2, с. 68].

По заключению экспертов МОТ, многие государства сталкиваются с трудностями при принятии решения о ратификации конвенций в силу их слишком жесткого характера. Опыт показывает, что даже страны, законодательство которых соответствует важнейшим положениям того или иного международно-правового акта, порой не могут ратифицировать (или принять) его из-за причин незначительных разногласий между его четко сформулированными положениями и нормами национального законодательства, и сложившейся практике на данный момент (Австралия, Новая Зеландия) [3, с. 60].

В 1966 году под эгидой Международного бюро труда была создана Международная ассоциация трудовых отношений (далее – МАТО), цель которой заключается в изучении и обобщении всего нового, что появляется в мире в сфере трудовых отношений. Каждые 3 года МАТО проводит представительские конгрессы ученых-специалистов в этой сфере и публикует отчеты о своей работе [2, с. 17].

Статьи 1 и 2 Рекомендации МОТ № 135 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (1970 год) [4] предусматривают соответствующие цели установления минимальной заработной платы. Законодательное закрепление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с бедностью и на обеспечение удовлетворения потребностей всех трудящихся и их семей. Основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление работающим по найму лицам необходимой социальной защиты по минимально допустимым уровням заработной платы.

Фундаментальными факторами, определяющими изменения форм и систем оплаты труда, является видоизменение общественных форм последней, связанные с изменениями в общественном производстве, с новыми интеллектуальными функциями человека в процессе труда и новыми критериями оценки его трудового вклада. Изучение опыта стран ЕС и США позволяет выявить лучшие системы организации и оплаты труда и понять, какие именно из них можно адаптировать к сфере наших исследований и разработок с учетом специфики национальной экономики. Наиболее характерной тенденцией в организации оплаты труда стран с развитой экономикой является индивидуализация заработной платы, особенно для высококвалифицированных специалистов, заключающаяся в индивидуализации их найма и повышения заработка. Индивидуализация организации труда происходит также из-за изменений в мотивации труда: использование таких факторов мотивации, как самореализация, интерес, стремление к содержательной работе, возможности распоряжаться своим рабочим и свободным временем и другое [5].

Конкретные модели организации оплаты труда имели место в странах Запада на протяжении многих десятилетий. Они отличаются разнообразием, и зависят от роли государства в регулировании экономических процессов, степени экономического развития конкретной страны, ее традиций и национальных особенностей, авторитета профсоюзов и тому подобное. В результате в этих государствах существует большое разнообразие методов регламентирования зарплаты. Для предоставления последним в Украине возможности «работать» в соответствии со стандартами ЕС, важным является изучение опыта высоко развитых европейских стран, воплощение в жизнь кардинальных изменений в сфере государственной регламентации оплаты труда и ее надлежущей организации [6, с. 106].

Европейские страны проходили определённые этапы ста-

новления системы оплаты труда, в которых происходил их своеобразный естественный отбор, исключались негативные моменты и одновременно отбирались и совершенствовались новые системы, которые отличались наибольшей эффективностью. Использование опыта стран ЕС в условиях современной Украины является важным аспектом совершенствования государственного механизма, эффективности отечественной экономики, повышения качества и уровня жизни населения.

Наиболее развитый механизм государственного регулирования доходов населения, в частности оплаты труда, сложился во Франции, Германии, Нидерландах, скандинавских странах, Японии и некоторых странах Азии и Латинской Америки, которые активно развиваются. В США, Канаде, Австралии, где не было потрясений, вызванных революциями, гражданскими и мировыми войнами, государственная регламентация доходов играет решающую роль в периоды ухудшения конъюнктуры, повышение инфляции и безработицы. В Украине, несмотря на рыночную трансформацию экономики, государственное регулирование доходов трудящихся играло ключевую роль в течение всего периода независимости. Однако применяемые государством меры так и не смогли установить в Украине уровень оплаты труда, который бы отвечал высококонкурентным странам мира. Среди перечисленных нами стран-членов Организации экономического сотрудничества и развития и Содружества Независимых Государств, Украина занимает последнее место по уровню среднемесячной заработной платы.

Выводы. Подытоживая вышеизложенное, можно сказать, что европейский выбор Украины, в частности, заключается во всестороннем вхождении правовой системы нашего государства в европейское правовое пространство, ее адаптации к европейским правовым стандартам, и именно по этим направлениям должна происходить правовая реформа в нашей стране. К сожалению, глобальная интеграция оплаты труда в Украине проходит очень медленно по сравнению с базовыми стандартами международно-правового регулирования оплаты труда. Социальная справедливость в стране крайне низкая, экономический рост сегодня отсутствует, взаимосвязь экономической и социальной политики слишком слаба. Адаптация законодательства Украины к законодательству Европейского Союза является длительным и последовательным процессом приближения ее правовой системы, включая законодательство, правотворчество, юридическую «технику», практику применения правовой системы ЕС в соответствии с критериями, предъявляемыми Европейским Союзом к государствам, которые намерены к нему присоединиться.

Литература:

1. Гришин З. Социалистическая организация и дисциплина труда и вопросы советского трудового права: [монография] / З. Гришин. – М.: Гос. сов. зак-во, 1934. – 187 с.
2. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире // Труд за рубежом. – 1994. – № 2. – С. 17–102.
3. Малютин Н.Н. Охрана материнства на производстве / Н.Н. Малютин // Труд за рубежом. – 1999. – № 3 (43). – С. 57–72.
4. Рекомендація щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (№ 135): прийнята на 54 сесії Ген. конф. МОП 22. 06. 1970 р. // Конвенції та рекомендації, ухвал. МОП 1965–1999. – Т. 2. – Женева: Міжнар. бюро праці 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_252.
5. Монастирська Г.В. Творці інновацій: оплата праці в ЄС, США і Україні / Г.В. Монастирська // Вісник Хмельницького нац. Університету. Серія «Економічні науки». – 2009. – № 5 (Т. 2). – С. 87–91.
6. Шимановська Р. Зарубіжний досвід державного регулювання заробітної плати / Р. Шимановська // НАДУ при Президентіві України: зб. наук. пр. – 2009. – № 1. – С. 105–114.

Гасвая О. В. Деякі аспекти глобальної інтеграції оплати праці

Анотація. Стаття присвячена деяким аспектам глобальної інтеграції оплати праці, вивченню принципів правового регулювання світової оплати праці.

Ключові слова: глобальна інтеграція, оплата праці, ринкова економіка, європейський досвід, світовий ринок, робоча сила.

Gayevaya A. Some aspects of the global integration of payment for labor

Summary. The article is devoted to the acute problems of the global integration of payment for labor and the study of the principles of the legal regulation of payment for labor in the world.

Key words: global integration, payment for labor, market economy, European experience, world market, labor force.