

безработных. Больше этого, Украина стоит в перечне государств с высокой нелегальной занятостью и трудовой миграцией. Вектор государственной политики в отношении решения указанных проблем тяжело определить, поскольку все же так рынок труда еще не достаточно исследован и носит хаотический характер. На это указывают спорные данные статистики и социологических исследований. Для решения этих проблем должны быть разработаны конкретные государственные программы, которые предусматривали бы действенные механизмы своей реализации.

Бесспорно, критерии реформирования трудового законодательства Украины должны сохранять свою социальную направленность, которая является самой важной гарантией защиты трудовых прав субъектов трудовых отношений. Социальная направленность реформирования трудового законодательства направлена на смягчение и искоренение таких негативных явлений кризисного периода, как безработица, материальная малообеспеченность, бедность, социальная неравномерность. Проект Трудового Кодекса Украины в целом должен формироваться в условиях, когда государство по своей сути будет социальным и обеспечит справедливость путем принятия социальных программ.

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПОНЯТИЙ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА» И «ОПЛАТА ТРУДА»

Божко В.Н., кандидат юридических наук, доцент,
Полтавский национальный технический университет им. Юрия Кондратюка

Давно кануло в лету время существования СССР, когда вектор развития трудового законодательства каждой из пятнадцати советских республик определялся Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. В настоящий момент на поприщах прежнего союзного государства существует пятнадцать держав, каждая из которых провозгласила себя суверенной и независимой. В каждом из этих государств есть собственный кодифицированный акт (преимущественно трудовой кодекс), действие которого направлено на регулирование трудовых и других, тесно связанных с ними отношений. Однако лишь в Украине, единственной среди прежних пятнадцати республик, еще не принят новый, современный Трудовой кодекс. Зато до сих пор действует, правда со значительными редакционными правками, Кодекс законов о труде, который был принят еще 10 декабря 1971 года. В этих условиях представляет значительный научный интерес сравнительно-правовое исследование тех подходов, принципов и ценностей, которые нашли свое отображение в новых кодифицированных актах трудового законодательства новообразованных независимых государств.

Сосредоточив свое внимание на исследовании соотношения между понятиями «заработная плата» и «оплата труда», закрепленными в трудовых кодексах бывших советских республик, пришли к следующим выводам.

Во-первых, законодатели всех бывших республик СССР используют термины «заработная плата» и «оплата труда». Во-вторых, отдельные страны (например, Российская Федерация, Республика Казахстан, Туркменистан и Киргизская Республика) пытаются четко разграничивать названные понятия, сформулировав даже их законодательное определение. Зато в других странах не стремятся к этому. Даже напротив, в той же Российской Федерации, внося Федеральным Законом от 20 апреля 2007 г. изменения в Трудовой кодекс, в Приднестровской Молдавской Республике были сформулированы законодательные определения понятия «заработная плата» как синонима к понятию «оплата труда». Законодатели остальных стран (Республики Беларусь, Таджикистана, Узбекистана, Армении; Азербайджанской, Литовской, Латвийской и Эстонской Республик) ограничились лишь раскрытием содержания термина «заработная плата», не давая легальных дефиниций термина «оплата труда».

Так, согласно ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) от 26 июля 1999 г., заработная плата — это вознаграждение за труд, которое наниматель должен выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за те периоды, которые не относятся к рабочему времени. Однако, в соответствии со ст. 11 ТК, работники имеют право на гарантированную справедливую часть вознаграждения за труд, в соответствии с ее количеством, качеством и общественным значением, но не ниже величины, которая обеспечивает работникам и их семьям свободное и достойное существование. То есть, не раскрыв содержания термина «вознаграждение», говоря о заработной плате, а с другой стороны, признав за работниками право лишь на «долю вознаграждения», законодатель, по нашему мнению, осложнил понимание сущности самого явления, которое урегулировал.

В-третьих, независимо от того, содержится ли законодательное определение всех исследуемых понятий в тексте трудового кодекса, или лишь одного из них, многие законодатели различают термины, которые характеризуют исследуемые понятия. Доказательством этого является анализ контекстного использования названных терминов. Так, анализ ТК засвидетельствовал, что белорусский законодатель тоже оперирует понятиями «заработная плата» и «оплата труда». Однако, в отличие от российского законодателя, белорусский не сформулировал определения последнего. Поэтому обратим внимание на его контекстное использование, чтобы понять тот смысл, какой законодатель пытался вложить в понятие «оплата труда». Так, в ТК используются словосочетания «размер заработной платы» (ст. ст. 56, 59 ТК), «размер оплаты труда» (ст.ст. 56, 60, 62, 63, 64, 313 ТК), «уровень оплаты труда» (ст.ст. 56, 60 ТК), «тарифы оплаты труда» (ст.ст. 56, 60 ТК), «формы, системы оплаты труда» (ст. 63 ТК), «сдельная и повременная оплата труда» (ст. 69, 346 ТК). Контекстный анализ содержания названных статей ТК свидетельствует о том, что термины «заработная плата» и «оплата труда» используются в значении имен существительных, которые характеризуют предмет, поэтому

могут быть заменены единственным термином «вознаграждение». Однако, в других статьях в термин „оплата труда” законодателем вкладывается иное содержание. Например, в ст. 61 ТК «оплата труда работников осуществляется»; ст. 64 «оплата труда руководителя организации и его заместителей»; в ст. 66 «оплата труда при выполнении работ разной квалификации», «труд оплачивается»; в ст. 67 «оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников»; ст. 68 «оплата труда при временном замещении», «оплата осуществляется»; ст. 69 «оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни», «работа оплачивается»; ст. 70 «оплата работы в ночное время»; ст. 313 «оплата труда»; «оплата труда осуществляется»; ст. 346 «оплата труда работающих по совместительству»; «оплата труда осуществляется» и тому подобное. В названных и многих других статьях ТК термин «оплата труда» уже характеризует не предмет, а процесс, действие. Поэтому во всех названных случаях его нельзя считать тождественным по содержанию термину «заработная плата».

В-четвертых, ни одному из законодателей, к сожалению, так и не удалось корректно, последовательно и системно разграничить термины «заработная плата» и «оплата труда» по всему тексту кодифицированного акта. Очевидно, что во время работы над проектом Трудового кодекса Украины отечественному законодателю обязательно нужно все это учитывать. И, наконец, в-пятых, наше исследование засвидетельствовало: несмотря на то, что со времени распада СССР прошло много лет и давно утратили силу Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, на поприщах прежнего союзного государства до сих пор сохраняются общие принципы, ценностные и терминологические подходы к формулировке актов трудового законодательства вообще и к законодательству об оплате труда в частности.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Вишновецкая С.В., кандидат юридических наук, доцент,
Национальный авиационный университет

В условиях инновационного развития экономики существенным изменениям подвергается рынок труда как неотъемлемый структурный элемент общеэкономического рыночного механизма. Как известно, инновация предусматривает комплекс мер по внедрению в экономику новой техники, технологий и т.п. Развитие трудового права обусловлено состоянием современной техники и технологий, расширением видов труда, изменениями в социальной сфере. Все это требует адекватного правового регулирования. При этом необходимо учитывать особенности рынка труда. На поведение субъектов этого рынка значительно влияет не только цена труда, а и