

УДК 346.54
ББК 67.9(4 УКР)303
П 68

Редакційна колегія:

Ю.П. Битяк – доктор юридичних наук, професор, академік НАПрН України; **С. М. Прилипка** – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України; **Ю. Є. Атаманова** – доктор юридичних наук, доцент; **Д. В. Задихайло** – кандидат юридичних наук, доцент.

П 68 **Правове забезпечення становлення економіки інноваційного типу в Україні:** матеріали наук.-практ. конф., м. Харків, 15 грудня 2009 р. / редкол.: Ю.П. Битяк, С. М. Прилипка, Ю. Є. Атаманова, Д. В. Задихайло. – Х. : «ФІНН», 2011. – 152 с.
ISBN 978-966-8030-84-0

У збірнику подається стислий виклад доповідей і повідомлень науковців і викладачів наукових та освітніх закладів, а також практичних працівників на науково-практичній конференції «Правове забезпечення становлення економіки інноваційного типу в Україні», яку було проведено Національною академією правових наук України спільно з Науково-дослідним інститутом державного будівництва та місцевого самоврядування та Національним університетом «Юридична академія імені Ярослава Мудрого» 15 грудня 2009 року у Харкові. Конференція була присвячена обговоренню актуальних правових питань становлення в Україні інноваційної економіки.

Збірник буде цікавим для науковців, аспірантів, студентів, та усім тим, хто цікавиться проблемами правового забезпечення інноваційного розвитку Української держави.

ISBN 978-966-8030-84-0

ББК 67.9(4 УКР)303

@ Вид-во «ФІНН»,
оформлення, 2011.



ЗМІСТ

<i>Атаманова Ю.Є.</i> Питання залучення, комерціалізації та використання результатів діяльності ВНЗ та наукових установ	8
<i>Задихайло Т.В.</i> Правове забезпечення інноваційного економічного розвитку як умова мінімізації екологічних проблем	11
<i>Бойчук Р.П.</i> Об'єкти та зміст внутрішньогосподарських правовідносин	16
<i>Шевченко Л.С.</i> Освітній ресурс економіки інноваційного типу	73
<i>Ярошенко О.М.</i> Колективно-договірне регулювання оплати праці	25
<i>Давидюк О.М.</i> Система засобів господарсько-правового забезпечення прав на технологію	30
<i>Матвеева А.В.</i> Спеціальний правовий режим інноваційної діяльності: до визначення поняття	34
<i>Єфремова К.В.</i> Загальні засади формування інноваційної політики держави	38

- неефективна наукова діяльність викладачів ВНЗ (нею реально займаються лише 20 % науково-педагогічних працівників);

- застаріла структура підготовки спеціалістів; відтворення і передавання студентам неконкурентних знань;

3. відсутність попиту на інноваційну освіту у значної частини стейкхолдерів. Численні дослідження, проведені у Росії та Україні, вказують на прагматичне й утилітарне ставлення значної частини молоді до вищої освіти як до інструментальної цінності. Студенти дедалі більше вважають, що соціальний успіх нині визначається не так знаннями і кваліфікацією, як умінням спілкуватися, «правильно» позиціонувати себе, діловими зв'язками, лояльністю до керівництва тощо. Через це молодь обирає більш легкі чи краще оплачувані професії – економіста, юриста, менеджера. Тобто вища освіта перетворюється на первинний соціальний капітал. Це нове розуміння мети вищої освіти студентством. За таких умов будь-які освітні інновації не матимуть очікуваного ефекту.

Незацікавленими в інтелектуально розвинених працівниках та інноваційній освіті є й роботодавці. Замасковані під вимоги Болонського процесу скорочення кількості навчальних годин на вивчення соціально-економічних і політичних наук (економічної теорії, політології, соціології та ін.) та згорання їх викладання у ВНЗ до рівня «предметів за вибором» свідчать не тільки про непродуктивність освітніх реформ чиновниками від освіти. Вітчизняним олігархам не потрібні громадяни, які знають і вміють відстоювати свої трудові права та політичні свободи, їм достатньо «робочої сили» з вузькою професійною підготовкою. І якщо за радянських часів на кожному державному підприємстві працювали «школи» економічних та правових знань, де працівники могли зрозуміти анатомію суспільства та «ази» виробництва, то зараз таких форм економіко-правової освіти на виробництві немає;

4. інтелектуальні втрати від навчальної міграції. Сучасний ринок освітніх послуг є глобальним. Його ємність оцінюється приблизно в 100 млрд дол. США. Загальна кількість іноземних громадян – споживачів різних освітніх послуг щорічно зростає і на цей час складає 5 млн чол. За різними оцінками, за кордоном на приватній, державній основі та за грантами навчаються від 6 тис. до 35 тис. українських студентів. Більшість студентів уже не по-

вертається до України, а це – прямі інтелектуальні втрати для експерименту і суспільства.

Ми вважаємо, що на шляху до інноваційного суспільства у країнах освітня сфера має обов'язково скористатися світовим досвідом. Тенденцією останніх років у розвинених країнах є трансформація ВНЗ в академічні інноваційні університети. В Україні постановою Кабінету Міністрів від 17.02.10 р. № 163 було затверджено «Положення про дослідницький університет». Останній визначено як національний ВНЗ, який має вагомі наукові здобутки, провадить дослідницьку та інноваційну діяльність, забезпечує інтеграцію освіти та науки з виробництвом, бере участь у реалізації міжнародних проектів і програм, тобто здійснює «навчання через дослідження».

Надалі доцільно:

- удосконалювати критерії оцінки ВНЗ як дослідницького; вони є переважно кількісними і мало обґрунтованими якісно;

- реалізувати на практиці надану дослідницьким ВНЗ можливість фінансування наукових досліджень і розробок відповідно до програм розвитку університету у розмірі не менш як 25 відсотків бюджетних коштів, що виділяються на його утримання, причому протягом перших п'яти років діяльності ВНЗ – за рахунок коштів державного бюджету.

Ярошенко О.М.

*д.ю.н., професор, провідний науковий співробітник
відділу правового забезпечення галузевого
інноваційного розвитку НДІ ПЗІР НАПрН України*

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Колективно-договірне регулювання оплати праці працівників здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори

угоди". Головним принципом при цьому є недопущення погіршення правового положення працівників шляхом зниження гарантій, передбачених угодою більш високого рівня чи законодавством. Однак згідно зі ст. 14 Закону України "Про оплату праці" тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше як шість місяців можуть застосовуватися норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці.

На практиці часто виникає питання про правомірність установлення в колективних договорах мінімального розміру ставок (окладів), що перевищує законодавчо закріплений розмір мінімальної заробітної плати. Розглянемо його детальніше: за ст. 15 Закону України "Про оплату праці" підприємства в колективному договорі самостійно встановлюють форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевими (регіональними) угодами. Основою організації оплати праці в Україні згідно з чинним законодавством є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Норми зазначеного Закону і КЗпП України поширюються на підприємства, установи, організації всіх форм власності й господарювання. Якщо працівники знаходяться в трудових відносинах із підприємствами, оплата їх праці провадиться згідно з чинним трудовим законодавством, тобто працівникові має бути встановлено тарифну ставку чи оклад. При цьому необхідно враховувати норми ст. 3 Закону України "Про оплату праці", згідно з якою при виконанні норми праці (обсягу робіт) некваліфікованим працівником основна заробітна плата не може бути нижчою від мінімальної заробітної плати, і ст. 6, якою встановлено, що на підприємствах організація оплати праці має здійснюватися з урахуванням міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів тарифних ставок (окладів). Оскільки всі інші види виплат та їх розміри підприємства визначають самостійно, то не буде пору-

шенням, якщо працівникові призначено тарифну ставку (оклад), яка для кваліфікованого працівника має встановлюватися в розмірі, що перевищує законодавчо визначений розмір мінімальної заробітної плати.

У ст. 11 Закону України "Про оплату праці" закріплено, що мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою. Згідно з п. 2.8 Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008 – 2009 роки, укладеної 15 квітня 2008 р., на період до запровадження розміру мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи до 1 січня 2009 р. мінімальну тарифну ставку робітника I розряду у виробничій сфері (за винятком бюджетних установ) встановлено у розмірі 120 відсотків мінімальної заробітної плати. Після запровадження мінімальної заробітної плати в розмірі прожиткового мінімуму на працездатну особу мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду (за винятком бюджетних установ) сторони зобов'язалися встановлювати вище за вартісну величину прожиткового мінімуму для працездатної особи, а конкретний розмір визначати в галузевих угодах з урахуванням мінімальних галузевих стандартів оплати праці працівників, умов праці, потреб працівника та витрат на утримання непрацездатних членів його сім'ї. Така норма є обов'язковою для всіх суб'єктів підприємницької діяльності, які використовують найману працю, оскільки вона є нормою спеціального закону у сфері оплати праці.

Отже, договірний метод правового впорядкування оплати праці дає можливість (а) більшою мірою враховувати взаємопов'язані інтереси працівників і роботодавців, (б) у погоджувальному порядку визначати й фіксувати в колективних договорах та угодах взаємовигідні умови оплати праці, (в) брати до уваги особливості виробництва й організації праці на конкретному підприємстві, територіальні особливості регіону й виробничі – галузі. Крім того, цей метод дає можливість соціальним партнерам оперативніше реагувати на зміни економічної ситуації й використовувати нові, дієвіші й ефективніші механізми оплати праці.

Однак механізми державного й колективно-договірного регламентування оплати праці ще не запрацювали в повному обсязі. До того ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформування грошово-кредитної й податкової систем, відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, брак повноцінної системи соціального партнерства тощо.

Колективно-договірне регулювання оплати праці потребує подальшого вдосконалення: подолання формалізму під час укладення угод і договорів, наповнення їх конкретним змістом відповідно до соціально-трудових відносин, що склалися, посилення відповідальності сторін за їх виконання, створення надійних правових механізмів захисту інтересів найманих працівників. Під час укладення угод усіх рівнів основним предметом переговорного процесу повинно бути формування тарифної системи, яка є основою організації заробітної плати. На її базі формуються рівні заробітної плати, забезпечується їх міжпрофесійна, міжкваліфікаційна, міжпосадова диференціація. Шляхом удосконалення тарифної системи можливо відновити основні функції заробітної плати, підвищити мотиваційний потенціал працівників, їх зацікавленість у зростанні ефективності індивідуальної та колективної праці.

Генеральна угода має визначати мінімальні розміри тарифних ставок робітників першого розряду за галузями економіки з урахуванням складності й умов виконуваних робіт, порядок перегляду рівнів мінімальних тарифних ставок, мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), що мають міжгалузевий характер. Укладення угод на галузевому рівні повинно стати головною ланкою в системі колективно-договірного регулювання. Потребує законодавчого закріплення положення про те, що дія галузевих угод поширюється на всі підприємства, які за виробничою ознакою належать до даної галузі, незалежно від участі їх в укладенні угод. Норми галузевої угоди мають бути обов'язковими для застосування в колективних договорах. Важливу роль у регулюванні соціально-трудових відносин у цілому й оплати праці, зокрема, мають відігравати регіональні угоди. Існуюча правова невизначеність змісту цих угод та сфери їх дії негативно впливає на практику укладення таких угод. Аналіз змісту угод, що укладалися в останні роки на регіональному рівні, свідчить, що абсолютна їх

більшість не містить норм регламентації умов оплати праці.

Зміст колективних договорів підприємств стосовно умов і розмірів заробітної плати наразі залишається недостатньо конкретизованим. Предметом переговорів і змістом колективного договору повинні бути такі складові організації заробітної плати, як розміри місячних (годинних) тарифних ставок робітників, які виконують некваліфіковані роботи і не тарифікуються за розрядами; розміри годинних (місячних) тарифних ставок робітників першого розряду; тарифна сітка для оплати праці робітників залежно від кваліфікації чи єдина тарифна сітка для всіх категорій працівників; перелік професій робітників, яким замість тарифних ставок установлюються місячні оклади; питання присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам і тарифікації робіт та удосконалення нормування праці; схеми посадових окладів керівників, спеціалістів і службовців; системи оплати праці, що застосовуються в різних структурних підрозділах; види доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів та їх розміри; показники, умови преміювання, коло осіб (професій), що мають право на премії, розміри преміальних виплат; оплата праці за певні відхилення від нормальних умов праці; оплата праці за освоєння нових виробів; місце і терміни виплати заробітної плати; питання перегляду і зміни норм праці.

У правовому регулюванні оплати праці має місце поєднання державного й договірного методів. Значення останнього постійно зростає. Держава, виступаючи в ролі соціального партнера, по-перше, сприяє своїми координуючими, єднальними діями досягненню соціального компромісу між працівниками й роботодавцями в особі їх представницьких органів; по-друге, контролює дотримання закріплених законодавством трудових прав працівників.