

Київський національний торговельно-економічний університет  
Кафедра адміністративного, фінансового та інформаційного права

## **ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА(ПРОЕКТ)**

на тему:

### **Правове регулювання оплати праці в господарській діяльності**

Студента 2 курсу, 6м групи,  
спеціальності 081 «Право»,  
спеціалізації «Фінансове право»

Германа Максима Юрійовича

Науковий керівник  
к.ю.н., доцент

Андріїв Валентина Василівна

Гарант освітньої програми  
к.ю.н., професор

Ніколаєва Людмила  
Вікторівна

Київ 2018

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	
1.1. Поняття оплати праці і заробітної плати .....	7
1.2. Принципи та функції правового регулювання оплати праці .....	12
1.3. Структура заробітної плати .....	25
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ	
2.1. Правові засади державного регулювання оплати праці.....	33
2.2. Мінімальна заробітна оплата праці як основний державний стандарт.....	39
2.3. Колективно-договірне регулювання оплати праці.....	52
РОЗДІЛ 3. ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ	
3.1. Проблеми реалізації права на оплату праці.....	60
3.2. Правовий механізм захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці.....	65
3.3. Міжнародно-правове регулювання у сфері оплати праці .....	73
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	89

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України, яке найбільшою мірою забезпечує соціально-правовий захист людини в сфері оплати праці, шляхом змістовного розкриття норм Конституції України як основної бази для розвитку трудового законодавства. Чим більше буде стабільність чинного законодавства, тим вище стане правова культура держави і суспільства.

Заробітна плата є найважливішою категорією в системі умов праці і, разом з тим, вагомим чинником соціальної напруги у нашому суспільстві. Існують гострі проблеми у сфері регулювання оплати праці, зокрема: поглиблення міжгалузевої та міжпрофесійної диференціації в оплаті праці; заборгованість по заробітній платі на підприємствах; порушення гарантій на оплату праці, встановлених державою; різке зниження купівельної спроможності заробітної плати внаслідок зростання інфляційних процесів. Тому у сучасний період актуальною проблемою науки трудового права є удосконалення правового регулювання оплати праці в Україні. В умовах розширення договірних засад у регулюванні трудових відносин питання оплати праці повинні отримати належне теоретичне обґрунтування.

Відтак потреба в правовому регулюванні оплати праці визначається об'єктивними умовами розвитку українського суспільства. За останні роки система оплати праці в державі зазнає постійного реформування. Виходячи з своїх фінансових можливостей держава намагається знайти оптимальний шлях вирішення проблем оплати праці громадян.

Сучасний розвиток економіки вже декілька років перебуває в стані стагнації. Це, в свою чергу, негативно впливає на правове регулювання інституту оплати праці. Одним із чинників, який спрямований на подолання небажаних проявів в зазначеній сфері є визначення пріоритетних задач правового регулювання оплати праці.

Забезпечення стабільного економічного розвитку України й підвищення життєвого рівня її населення тісно пов'язані з ефективною державною політикою у сфері регламентації оплати праці. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором розвитку ринку праці. Брак системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці гальмує економічне зростання та підвищення рівня життя населення. Тому тільки через удосконалення механізму регулювання оплати праці можна зняти соціальну напругу в нашому суспільстві і зупинити відтік робочої сили за кордон.

Актуальність теми дослідження обумовлюється рядом правових проблем, що виникають у процесі правового регулювання оплати праці. Зокрема, важливою категорією правових питань, які потребують вирішення, є захист прав працівників на гідну та своєчасну оплату праці, дотримання умов трудового законодавства. Ці питання є особливо актуальними на шляху інтеграції нашої держави в ЄС.

Проблеми правового регулювання оплати праці завжди знаходилися у центрі уваги науковців Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктова, Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, В.В. Лазора, Л.І. Лазора, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, С.О. Сільченка, Н.М. Хуторяна, О.А. Яковлева, О.М. Ярошенка та ін.

**Метою дослідження** є систематизація теоретичних і практичних проблем та знань правового регулювання оплати праці в сучасних умовах господарювання.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішуються такі завдання:

- визначити поняття оплати праці і заробітної плати;
- дослідити принципи та функції правового регулювання оплати праці;
- охарактеризувати правові засади щодо формування структури заробітної плати;

- охарактеризувати мінімальну заробітну плату як основний державний стандарт у сфері правового регулювання оплати праці;
- обґрунтувати особливості колективно-договірного регулювання оплати праці;
- визначити проблеми реалізації права на оплату праці;
- дослідити правовий механізм захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці;
- розглянути засади міжнародно-правового регулювання та відповідальності у сфері оплати праці.

**Об'єктом дослідження** є суспільні трудові відносини, які виникають в процесі оплати праці.

**Предметом дослідження** є правове регулювання оплати праці.

Емпіричну базу дослідження складають нормативні положення Конституції України, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, що стосуються питань правового регулювання оплати праці. Аналізуються постанови Пленуму Верховного Суду України, окремі правові акти зарубіжних країн, а також система наукових поглядів щодо обраної теми.

**Методи дослідження.** При написанні випускної кваліфікаційної роботи використовувалися як загальнонаукові, так і спеціальні юридичні методи дослідження. Правовий зміст оплати праці у першому розділі досліджувався за допомогою методу системного аналізу та порівняльно-правового методу. Системно-структурний метод застосовано для виокремлення елементів правового регулювання оплати праці у другому розділі дослідження. Використання структурно-функціонального, формально-логічного методів у третьому розділі дало змогу визначити особливості правового механізму захисту прав та інтересів працівників, видів юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства.

**Практичне значення роботи.** Викладені висновки та пропозиції можуть бути використані для вдосконалення чинного законодавства, а також можуть

бути враховані у Трудовому кодексі України. Основні положення роботи можуть використовуватись у подальших дослідженнях з окресленої проблематики.

**Структура роботи** визначена метою та завданнями дослідження. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які поділені 9 підрозділів, висновків та списку використаних джерел (96 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 97 сторінок.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

### 1.1 Поняття оплати праці і заробітної плати

Поняття «заробітна плата» та «оплата праці» різняться між собою саме тим, що вкладати у зміст самого терміна. Так, наприклад, Доброва Н. В. вважає їх синонімами [1, с. 215], а на думку Прокопенка В.І., вони співвідносяться між собою як частина та ціле [2, с. 38]. Прилипко С.М. пропонує застосовувати поняття «заробітна плата» як винагороду за працю в трудовому праві та терміна «оплата праці», який визначає дію принципу відшкодувальності у цивільному праві [3, с. 18].

Укладаючи трудовий договір, зобов'язання щодо виплати заробітної плати бере на себе не лише власник або уповноважений ним орган, а й фізична особа (ч. 1 ст. 21 КЗпП України) [4]. Тобто КЗпП України, на наш погляд, не зовсім вдало називає власника або уповноваженого ним органу суб'єктом, який виплачує працівникові заробітну плату за виконану ним роботу.

Справедливим буде зауважити, що законодавець називає главу VII КЗпП України «Оплата праці», а першу статтю цієї глави - «Заробітна плата». Аналогічною є ситуація і в Законі України «Про оплату праці». Тобто, можна зробити припущення про те, що терміни «оплата праці» та «заробітна плата» рівнозначними за змістом.

У науці трудового права досі немає одностайної думки щодо розмежування цих понять. Так, В. Е. Теліпка та О. Г. Дутова розрізняють заробітну плату як особливу форму винагороди за працю робітників та службовців [5, с. 121].

Ю. В. Желіховська також розглядала заробітну плату з точки зору винагороди, яка виплачувалась робітникам та службовцям за їх працю у відповідності з кількістю та якістю за заздалегідь установленими нормативами [6, с. 12]. При визначенні заробітної плати як правової категорії основна увага

приділяється тому боку поняття, який характеризує вже наявні правовідносини з оплати праці між робітником та підприємством.

Н.Б. Болотіна переконана, що «нині в законодавстві терміна «оплата праці» і «заробітна плата» застосовуються як синоніми. Однак видається все ж, що термін «оплата праці» є більш широким та його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, на відміну від терміна «заробітна плата» [7, с. 298]. Тобто на думку ученого, ці терміни співвідносяться між собою як частина і ціле.

П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк та Я. Козак вважають, що з точки зору прав та обов'язків сторін трудових правовідносин, вони є синонімами, тому не випадково, що в багатьох нормативно-правових актах при визначенні однієї з категорій застосовується інша і навпаки. Науковці вважають заробітну плату об'єктом правовідносин, а оплату праці - дію роботодавця по відношенню до виконаної працівником роботи [8, с. 124].

Такої ж думки дотримуються Т. Г. Кицак та І. Ф. Коваленко [9, с. 165]. Але, розглядаючи ці терміни як синоніми, не можна говорити те, що вони характеризують водночас і предмет (об'єкт правовідносин), і дію роботодавця (тобто, зміст правовідносин).

Іншу позицію займає Н. М. Хуторян. Так, учена зазначає, що законодавство України і практика його застосування розмежовують поняття «оплата праці» і «заробітна плата» [10, с. 44].

Колекти таких авторів, як Р. Б. Шишка, О. Л. Зайцев, Є. О. Мічурін [11, с. 156], визначає оплату як компенсацію трудового внеску працівників у діяльність підприємства, а відтак мотивування працівників до ефективної та продуктивної праці є основною її функцією. Науковці визначають завдання організації системи оплати праці в диференціації розмірів оплати праці, яка має мотивувати працівників до ефективної праці та бути економічно виправданою відповідно до цінності результатів їхньої роботи. Вони розглядають двоєдину сутність оплати праці: з одного боку, вона є категорією ринку праці та виступає



зовнішньою щодо підприємства, з другого боку, – елементом ціни виробництва й формується на кожному конкретному підприємстві залежно від кінцевих результатів його діяльності [11, с. 155].

Г. І. Чаплинський пропонує таке визначення системи оплати праці: "...чинний на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці й міру її оплати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), тарифних умов оплати праці та погодженої між працівником і роботодавцем ціни послуг робочої сили" [12, с. 63]. Організація системи оплати праці на підприємстві має бути побудована на принципі єдності мети роботодавця та працівників у підвищенні ефективності трудової діяльності, спрямованої на максимізацію прибутку.

М.М. Грекова дає визначення оплати праці як винагороди згідно зі затвердженими на підприємстві ставками (окладами) та відрядними розцінками, на умовах, передбачених трудовим договором [13, с. 155].

Найбільш повне сучасне тлумачення поняття "оплата праці" міститься в праці С.О. Сільченко, де зазначено, що оплата праці – це "форма оплати праці робітників, службовців підприємств, фірм, компаній, установ державної і недержавної форм власності. Це частина національного доходу, яка відшкодовує затрати, необхідні для праці, і є головним джерелом матеріальних засобів для відтворення робочої сили. Вона розподіляється в грошовій формі між працівниками відповідно до кількості і якості затраченої праці" [14, с. 4].

Відповідно до статті 43 Конституції України у кожного громадянина є право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя діяльністю, яку він вільно обирає, або на яку він вільно погоджується. Заробітна плата – це грошовий вираз вартості робочої сили, яка є товаром, її ціна. В сучасних умовах ціна робочої сили визначається попитом і пропозицією, але в основі міститься її вартість [15].

Правове визначення заробітної плати подається у Законі України «Про оплату праці». Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у

грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [16]. Кодекс законів про працю (КЗпП України) України дає таке поняття заробітної плати: це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [4]. Законодавець наголошує на праві працівника отримати та обов'язку власника або уповноваженого ним органу виплатити винагороду за працю. Правосуб'єктність працівника у даних правовідносинах не викликає жодного сумніву. Дискусійним з точки зору термінології є питання щодо того, хто ж має обов'язок виплатити винагороду за працю. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає роботодавця як власника підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю [17].

Також в законодавстві України дається поняття мінімальної оплати праці, яка виступає важливим регулюючим інструментом ринку праці. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [16, ст. 1-3].

Таким чином, оплата праці – це винагорода, виражена, як правило, в грошовому виразі, яку власник чи уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Щербина В.І. наголошує на співвідношенні оплати праці і заробітної плати. Ці два явища можна порівняти з категоріями можливості та дійсності. Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність - це результат реалізації можливості, це вже об'єктивно наявна, зароблена працівником сума (заробітна плата) як винагорода в грошовому виразі. Для перетворення правової можливості (оплати праці) в правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого і впливає на коло та зміст прав і обов'язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат

як юридичний факт трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату [18, с. 51].

Шпарка І.І. стверджує, що нічого не виникає з нового, воно може виникнути тільки за певних передумов, закладених у лоні вже існуючого. Можливість відображає об'єктивно існуючий і внутрішньо зумовлений стан предмета в його потенційному розвитку. Дійсність характеризує реалізоване, актуалізоване буття: заробітна плата є реалізованою оплатою праці [19, с. 65].

Заробітна плата - це грошова сума, яку працівник гарантовано систематично отримує від роботодавця за роботу, передбаченої трудовим договором на основі визначених норм, розцінок, тарифів, яку виконано або має бути виконано за певний період. Оплата ж праці - це витрати роботодавця за фактично виконану роботу та шанс працівника отримати плату за працю за певних умов.

Звернемося до міжнародно-правових актів. Конвенцію МОП № 95 про охорону заробітної плати, 1949 р. ратифіковано Верховною Радою України 30.06.61 [21]. А згідно зі ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [15]. Крім того, згідно зі ст. 8-1 КЗпП України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [4]. Україна є членом МОП з 1954 р. внаслідок ратифікації її Статуту. Тож можемо оперувати поняттями Конвенції МОП, № 95 «Про охорону заробітної плати». У ній термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано [21]. Тобто міжнародний законодавець віддає перевагу терміну

«заробітна плата», дає йому більш розширене тлумачення, ніж Закон України, та не оперує поняттям оплати праці взагалі.

Сутність заробітної плати, згідно з поданим визначенням, полягає у розгляді її як винагороди за вже досягнуті результати трудової діяльності працівника. Крім того, у Конвенції МОП № 95 мова йде не лише про винагороду за виконану працівником роботу, але й про винагороду за роботу, яка повинна була бути виконана [21]. Отже, ст. 1 Конвенції МОП № 95 не дозволяє роботодавцю зменшувати заробітну плату у разі зупинення виробництва, а також у разі виникнення інших обставин, котрі не дають змоги виконати роботи чи надати послуги у межах трудових обов'язків працівника, хоча останній і був готовий їх виконати або виконає їх в інший термін, встановлений роботодавцем. У цьому і полягає значна відмінність між визначенням заробітної плати у вітчизняному законодавстві та Конвенції МОП № 95, котра перешкоджає забезпеченню права працівників на гідну оплату праці в Україні [21].

Отже, підсумовуючи вищезазначене, ми переконані, поняття «оплата праці» та «заробітна плата» не є синонімами, та не співвідносяться між собою як частина та ціле, а є категоріями, які знаходяться в певній залежності одна від одної та мають різний структурний зміст. Оплата праці - це явище, яке підкреслює процесуальність дії (успішне виконання роботи, передбаченої трудовим договором), а заробітна плата є кінцевим результатом цієї дії, тобто задалегідь визначеною винагородою.

## **1.2 Принципи та функції правового регулювання оплати праці**

Будь-яка сфера правового регулювання характеризується власними, тільки їй притаманними принципами. За влучним висловлюванням М.І. Іншина [22, с. 8], «принцип – це основа, фундамент, висхідне положення будь-якого явища (системи, відносин), що пронизує його та забезпечує існування. Звідси,

принципом є такі керівні ідеї та правила, відсутність яких унеможливило існування, функціонування будь-якого явища»

Ю. П. Дмитренко доводить, що виявлення правових принципів має важливе теоретичне і практичне значення. Для трудового права теоретичне значення основних принципів полягає в тому, що вони дають можливість порівняти права різних держав, а також право однієї на історичних етапах. Практичне значення основних принципів вбачається в тому, що вони створюють основу єдиного розуміння положень законодавства про працю, сприяють усвідомленню права і тим самим дають можливість однакового тлумачення цих положень права... принципи є правовими приписами, причому приписами обов'язковими. Правові норми зобов'язують розуміти основні принципи як директиви щодо організації праці [23, с. 110].

Розвинене суспільство передбачає досконалу, цілісну юридичну надбудову, сформовану на передових засадах правової організації суспільного життя людей, їхніх установ і соціальних інститутів. Ці засади знаходять своє вираження насамперед у праві, у його принципах. З самого початку свого виникнення принципи права існують як модифіковані та пристосовані до правової сфери деякі загальносоціальні принципи, що перебувають у діалектичній єдності [23, с. 111].

На переконання С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко, принципи права – це такі основи права, що відповідають характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам [24, с. 312].

Г.В. Терела наділяє категорію принципів властивостями системності, нормативного закріплення, визначення найважливіших рис змісту галузі права, перспективи її розвитку в межах якісно визначеної системи суспільних відносин [25, с. 114].

Як слушно зазначає Н. М. Степакова, якщо через якісь об'єктивні обставини ті чи інші принципи права припиняють своє існування, то норми права, інститути або галузі, які на них спиралися, втрачають свої регулятивні властивості. Так само, якщо певні правові акти розроблено і прийнято

законодавцем без врахування вимог принципів права, то вони не забезпечуватимуть ефективного регулювання суспільних відносин і їх, зрештою, потрібно буде або скасувати, або вдосконалити [26, с. 859].

Під принципами трудового права слід розуміти керівні, вихідні положення, виражені у цій галузі права (із закріпленням у нормах права чи такі, що виводяться з них), які виражають її єдність, відображають основні підходи правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин і визначають загальну спрямованість розвитку цієї галузі права [26, с. 859].

Доречною є точка зору П.Д. Проскураков, що важливе значення для трудового права мають принципи, які характеризують окремі інститути, що відображають менш загальні за своїм обсягом дії начала у порівнянні із принципами вищого рівня. Якщо до принципів права підходити з точки зору філософського вчення про систему, то неможливо заперечувати наявність особливих принципів правових інститутів. У них ніби переломлюються й своєрідно розкриваються галузеві принципи права [27, с. 184-185].

Н.Д. Гетьманцева та І. Г. Козуб додають, що наявність специфічних принципів є тим чинником, який внутрішньо інтегрує сукупність правових норм, вираженням їхнього цілісного характеру й функціональної самостійності [28, с. 97].

Серед інституційних принципів оплати праці виділяють принцип рівної оплати за працю рівної цінності (раніше він був принципом рівної оплати за рівну працю), його ще визначають через оплату праці за його кількістю та якістю. Принцип оплати праці В. Ю. Гонга розглядає у контексті прав і обов'язків сторін. Міру праці він вважав межею між правами і обов'язками, від якої і залежить розмір оплати [29, с. 56].

В. М. Божко виокремлював наступні принципи регулювання оплати праці: єдність і диференціацію заробітної плати, зв'язок між продуктивністю праці й розмірами оплати праці, гарантованість виплат. Крім того, науковець виділяв принципи, які належать до окремих норм або групи норм з оплати праці: матеріальне стимулювання тривалої та дисциплінованої праці,

встановлення гарантії при відхиленні від умов праці, передбачених тарифами, оплата за понаднормова- ну працю тощо [30, с. 85].

В. І. Щербина виділяє принцип пріоритетності норм міжнародного права щодо норм національного права, принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин принцип оптимального поєднання централізованого та локального регулювання [18, с. 67]. Так, С. О. Сільченко висловлює міркування, що організація заробітної плати будується на принципах поєднання правового регулювання, що здійснюється дер-жавними органами в централізованому порядку, з галузевим, регіональним і локальним регулюванням безпосередньо на підприємствах [14, с. 50].

Відомі науковці В. Е. Теліпка та О. Г. Дутова наголошували, що принципи, які характеризують предмет галузі, закріплені у нормах права, мають бути доповнені принципами, що виводяться з норм і що характеризують метод правового регулювання, наприклад, принцип поєднання централізованого та локального регулювання [5, с. 102]. Такої позиції дотримується і Н. Б. Болотіна, на думку якої, принципи відображені не в одній, а в багатьох нормах [7, с. 82].

Одним із важливих принципів правового регулювання праці є принцип гарантованості оплати праці. З урахуванням того, що через принципи встановлюються гарантії дотримання нормативних вимог, із інституційного принципу гарантованості заробітної плати можна шляхом смислового виводу визначити наступні принципи регулювання оплати праці: 1) обов'язковість підвищення розмірів оплати праці працівників, які працюють на важких роботах, на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я (ст. 100 КЗпП України), при виконанні робіт у надурочний час (ст. 106 КЗпП України), у святкові і неробочі дні (ст.107 КЗпП України); 2) гарантованість матеріального стимулювання за якісну і сумлінну працю (стимулюючі виплати), якщо стимулювання закріплене в актах локального рівня [4].

Перший із вказаних принципів формується на твердженні Бойко М. Д., що виникає централізованого та локального методу правового регулювання оплати праці, тому що законодавець встановлює мінімальні розміри таких виплат, надаючи роботодавцю свободу у вирішенні цих питань понад встановлені мінімуми. Що стосується другого принципу, то він визначається локальним методом регулювання оплати праці, оскільки в частині матеріального стимулювання якісної і сумлінної праці роботодавцеві надана повна, нічим не обмежена свобода.

З другого принципу виходить принцип формування стимулюючої частини заробітної плати пропорційно показникам преміювання і, як наслідок, невиконання цієї складової заробітної плати тільки пропорційно невиконаним показникам преміювання.

Не менш важливим принципом у царині оплати праці є принцип єдності і диференціації правового регулювання заробітної плати. Правове регламентування праці характеризується нерозривним зв'язком єдності та диференціації. Перша створює умови для диференціації правового регулювання праці, а друга сприяє єдності правового регулювання соціально-трудоких відносин. Такий зв'язок не тільки передбачає взаємнепротиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності. Ця теза – підтвердження більш загального філософського положення про співвідношення конкретного і загального: конкретне не існує без загального, а загальне – без конкретного, за певних умов конкретне переходить у загальне [31, с. 57].

М. Д. Бойко розглядає єдність і диференціацію трудового права як дві сторони одного явища, у зв'язку з чим пояснює їхній нерозривний зв'язок. Зрівняння умов праці спричиняє усунення багатьох розходжень у правовому регулюванні праці та є базою для єдності. Збереження розходжень в умовах праці є основою для диференціації норм трудового законодавства [31, с. 58].

Як справедливо зауважує Я.В. Сімутіна, ці два поняття не можна протиставляти одне одному, бо диференціація сприяє єдності трудового права,



а єдність створює певні умови для диференціації правового регулювання праці. Такий підхід до проблеми єдності та диференціації має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства й визначення перспектив його розвитку, правильного поєднання централізованого та локального регулювання [32, с. 14].

С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук наполягають на тому, що єдність не виключає, а, навпаки передбачає диференціацію. Цілком погоджуючись з вищезазначеною позицією, варто додати, що єдність і диференціація не тільки не протиставляються одне одному, а між ними існує взаємозв'язок, який полягає в тому, що диференціація законодавства про працю мислиться лише у межах його єдності. Диференційовані норми не повинні виходити за межі загальних принципів трудового права, його цілей і інших чинників єдності законодавства про працю [33, с. 107].

І.Я. Фурик переконливо доводить, що єдність виражається в єдності принципів регулювання, єдиному типі законодавства про працю для всіх учасників трудових відносин, у єдності способів формування змісту прав та обов'язків у трудових правовідносинах, а також засобів захисту суб'єктивних трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків. Зна думку вченого, зміст єдності умов праці означає, що основні норми, які встановлюють високий рівень умов праці, обов'язкові для всіх організацій, що застосовують працю громадян на основі трудового договору. Вони поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних трудових функцій і системи оплати праці [34, с. 11].

Звернімо увагу на те, що і в сучасних умовах, на думку О.В. Валецької, єдність регулювання в оплаті праці полягає в єдності мети правового регулювання, встановлення для працюючих певних, однакових для всіх найманих працівників трудових прав і обов'язків, незалежно від фактичних умов праці і статі особи. Єдність в оплаті праці забезпечується нормами, які регулюють вказані правовідносини переважно централізованим методом [35, с. 72]. Зокрема, це загальні норми глави VII Кодексу законів про працю України

відносно оплати праці [4], а також норми законів «Про оплату праці» [16] та «Про колективні договори і угоди» [36].

Гаєвая О. В. стверджує, що диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працюючих, а також шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних норм, що належать лише до тієї чи іншої групи працівників або ж шляхом включення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих. Єдність і диференціація безпосередньо стосуються визначення правильного поєднання державного і договірної впорядкування відносин у царині праці. При цьому державне регламентування не тільки забезпечує єдність правового регулювання, а й вирішує завдання диференційованого підходу до регламентації трудових відносин. Договірне ж регламентування є винятковою сферою диференціації, оскільки уточнює загальні та спеціальні норми трудового права щодо конкретних територій, галузей, роботодавців [37, с. 8].

Слушною є точка зору Ю.М. Верес, за якою було б невірно вважати, що єдність в оплаті праці забезпечується за допомогою методу централізованого регулювання, а диференціація – за допомогою децентралізованого. І центральні органи, і підприємства не можуть у своїй нормотворчій діяльності переслідувати цілі тільки єдності або тільки диференціації, адже ці якості – дві сторони одного процесу регулювання заробітної плати [38, с. 10].

Так, М.І. Іншин та В.І. Щербина наголошують, що індивідуалізація загальної правової норми стосовно конкретної життєвої ситуації відбувається з огляду на різні чинники – як суб'єктного характеру, так і об'єктивного, що в кінцевому рахунку повинно сприяти ефективному впливу норм трудового права на суспільні відносини, які ним регламентуються [39, с. 92]. Саме за допомогою використання в сукупності єдності й диференціації як методів правової регламентації праці можливе досягнення оптимального поєднання застосування загальних правових норм, зі спеціальними правовими нормами, а

в кінцевому підсумку – більш діючого й результативного використання кожного з цих видів правових норм при здійсненні правового регулювання трудових відносин на підставі поєднання актів як централізованого, так і локального характеру.

Основною метою принципу єдності та диференціації насамперед є чітке визначення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і встановлення диференціації умов праці для певної категорії працівників за певних обставин. Саме тому в юридичній літературі норми, які відповідають принципу єдності та диференціації оплати праці прийнято поділяти на дві основні групи: 1) загальні норми, які поширюються на всіх працівників; 2) спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці; осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними та геологічними умовами) [39, с. 12].

О.С. Гальченко диференціацію розглядає як обумовлені цілями й завданнями трудового права відмінності у змісті, способах і засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин. Автор переконує, що диференціація трудового права – це зумовлені стійкими об'єктивними чинниками, а також суспільною необхідністю розбіжності у змісті норм трудового законодавства, що конкретизують загальні положення правового регулювання праці щодо різних категорій працівників, які знаходяться в різних умовах [40, с. 14].

Значення диференціації, як стверджує М. І. Козюбра вважає, що завданням диференціації є індивідуалізація загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які мають неоднакові здібності або працюють в різних умовах. Глибша диференціація правового регулювання у сфері заробітної плати пояснюється тим, що при оплаті праці працівників враховується ціла низка чинників. Маються на увазі такі з них, як кваліфікація працівників, складність виконуваних робіт, якість праці, інтенсивність праці. Крім того, підставою диференціації правового регулювання заробітної плати є

умови оплати праці. Диференціація правового регулювання оплати праці залежно від кваліфікації працівників в порядку локального правового регулювання здійснюється також за допомогою надбавок до заробітної плати [41, с. 84].

О.М. Ярошенко виокремлював п'ять факторів диференціації заробітної плати [42, с. 80]: 1) зв'язок з робочим часом; 2) кваліфікація працівника; 3) умови праці; 4) галузь народного господарства; 5) географічний район. Автор бачив прояв принципів організації оплати праці в сукупності заходів, які направлені на забезпечення винагороди працівників соціалістичного виробництва за їхню працю залежно від її кількості та якості, створення на цій основі матеріальної зацікавленості працівників у результатах своєї праці.

Диференціація правового регулювання заробітної плати дає змогу враховувати особливості умов праці, результати роботи працівника та результати роботи підприємства. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика переконливо свідчать, що будь-які відхилення у диференціації заробітної плати, включаючи зрівнялівку чи надмірні розбіжності у рівнях оплати праці, мають вкрай негативні наслідки, адже вони порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал заробітної плати. Тому забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати – неодмінна умова виконання оплатою праці її основних функцій, насамперед відтворювальної, мотивуючої та соціальної [42, с. 81].

Таким чином, єдність і диференціація є одним з основних принципів у трудовому праві, який пронизує всю систему трудового законодавства. Диференціація сприяє єдності правового регулювання оплати праці, а єдність створює умови для його диференціації в цій сфері.

Виходячи із забезпечувальної спрямованості загальних принципів, які закріплені законодавцем, можна сформулювати принципи, що відображають сутність тільки локального регулювання оплати праці:

1) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей.

На думку А. О. Гордеюк [43, с. 54], такий принцип відображає два аспекти правової регламентації оплати праці. По-перше, він установлює критерії визначення умов оплати праці, насамперед розміру заробітної плати. Заробітна плата повинна бути справедливою, забезпечувати гідне існування для людини та її сім'ї. Заробітна плата не може бути нижчою мінімального розміру оплати праці, який встановлюється з урахуванням прожиткового мінімуму. Оплата праці повинна відповідати особистому вкладу працівника в результат праці. При цьому праця вищої кваліфікації має оплачуватися вище порівняно з менш кваліфікованою працею при однакових витратах робочого часу. Праця у важких і шкідливих умовах також має оплачуватися у вищому розмірі, ніж праця у звичайних умовах, що, в свою чергу, має забезпечити матеріальну компенсацію додаткових витрат праці у важких і шкідливих умовах її застосування. Так, Закон України «Про оплату праці» визначає, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [16].

2) принцип гарантованості матеріального стимулювання якісної і сумлінної праці, якщо стимулювання закріплене в локальних актах, з якого логічно випливає принцип формування стимулюючої частини заробітної плати пропорційно показникам преміювання, і, як наслідок, невикплата цієї складової заробітної плати тільки пропорційно невиконаним показникам преміювання; 3) принцип участі представників працівників у локальному регулюванні оплати праці (ст. 97 КЗпП України) [4].

Винятково важлива роль оплати праці в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати кілька функцій - відтворювальну і стимулюючу. Саме про них йдеться у Преамбулі Закону України «Про оплату праці» [16]: «Цей Закон визначає економічні, правові та

організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами у сфері державного й договірної регулювання оплати праці, і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати». Винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці. Держава передбачає заходи, спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати, тобто грошової винагороди за виконану роботу як еквівалента вартості споживчих товарів і послуг.

На жаль, сам Закон України «Про оплату праці» [16] безпосередньо не дає тлумачення відтворювальної і стимулюючої функцій оплати праці. Проте в науковій літературі на пояснення значення цих функцій можна натрапити. Так, О.П. Гетманець та О.М. Шуміла відтворювальну функцію пов'язують із забезпеченням працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили. Значення стимулюючої функції полягає в заохоченні працівника до постійного покращення якості та результатів власної праці через установлення залежності її розміру від кількості та якості праці [44, с. 341].

Намагання виокремити інші функції оплати праці не є науково виваженими та такими, що викликані потребами практики, і мають або штучний характер, або ж не стосуються трудо-правової природи розглядуваного явища.

Гордеюк А. О. запевняє, що регулююча функція (оплата праці як засіб перерозподілу робочої сили з урахуванням ринкової кон'юнктури) і функція формування платоспроможного попиту населення. Той же перерозподіл робочої сили - це суто економічний процес, оскільки його здійснює ринок праці

залежно від попиту і пропозиції на неї. У цьому разі про робочу силу йдеться як про специфічний товар, що безпосередньо слугує першоджерелом виробництва товарів і надання послуг, оскільки сприяє кращій організації ведення господарської діяльності. Платоспроможний попит - це форма вияву потреб, забезпечених грошима, що їх покупці можуть і мають намір заплатити за необхідні для них товари і послуги [43, с. 55-56].

Н.Б. Болотіна обстоює існування соціальної функції. Необхідність виділення цієї функції вони пояснюють тим, що зарплата має великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, адже саме із неї здійснюються відрахування - страхові внески до різних соціальних фондів, формуються податки. Таким чином, зарплата багато в чому зумовлює рівень охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти, підготовки кадрів [7, с. 86].

На думку Іншина М. І. відносини, що виникають у цьому випадку, належать до предметів таких галузей права, як податкове право і право соціального забезпечення, а ніяк не до трудового права. Предметом податкового права є система суспільних відносин, які регламентуються нормами права і визначають порядок встановлення, адміністрування та контролю обов'язкових платежів із платників грошових коштів до публічних фондів. У складі цієї системи можна виділити суспільні відносини щодо: встановлення, зміни та скасування обов'язкових платежів; адміністрування обов'язкових платежів; здійснення контролю над справами обов'язкових платежів. Предмет права соціального забезпечення - це широка система суспільних відносин із задоволення першочергових і найнеобхідніших потреб тих громадян та їхніх сімей, які з об'єктивних, визнаних суспільством (державою) поважних причин опинились у складних (здебільшого негативних) життєвих ситуаціях, шляхом надання їм допомоги в різних організаційно-правових формах. До предмета цієї галузі права також належать процедурно-процесуальні відносини з приводу встановлення юридичних фактів, реалізації й захисту права на той чи інший вид соціального забезпечення [22, с. 5-6].

А.О. Гордеюк аргументує існування виховної функції оплати праці як можливість отримати заохочення за індивідуальні досягнення в праці сприяє розвитку в працівників позитивних якостей, таких як ініціативність, відповідальність, бажання виявити свої здібності тощо. Виховний момент полягає ще й у тому, що факт цінування інтелектуальної праці та поваги до неї, які можуть виявлятися у вигляді гідного заохочення, сприяють зберіганню інтелектуальної власності як на підприємствах, установах і організаціях, які зацікавлені у своїх прибутках, так і в державі, тому що інтелектуальна власність у наш час стає найціннішим капіталом. У такому разі виховна функція має можливість виявлятися у впливі на роботодавця» [43, с. 63-68]. Автор трактує виховання як цілеспрямований процес формування важливих соціальних рис особистості як громадянина суспільства і носія загальнолюдських цінностей: духовних, світоглядних, патріотичних, гуманних, поведінкових, моральних, правових, культурних, трудових тощо. Тобто виховання - це організований і цілеспрямований процес формування особистості. Він здійснюється шляхом стимулювання поведінки у потрібному суспільству напрямі. За цих умов розгляд виховної функції оплати праці як самостійної, стосовно стимулюючої є недоречним [43, с. 68].

Відсутня однозначність суджень у праці В.М. Божка. Трансформаційно-еквівалентну функцію оплати праці він то називає основною [30, с. 22], то наполягає на тому, що «...процес “оплата праці” повинен бути придатним до виконання єдиної, трансформаційно-еквівалентної функції, до перетворення праці працівника у грошовий еквівалент, співрозмірний (пропорційний) створеній ним доданій вартості» [30, с. 22]. Фахівець пише: «якщо певний процес не здатен забезпечити рівноцінну трансформацію праці людини в грошовий еквівалент, то цей процес не є оплатою праці. коли отримана працівником плата за виконання місячної норми робочого часу не придатна відтворити вартість робочої сили працівника, забезпечити збереження для нього гідного способу життя - це не заробітна плата» [30, с. 24]. При цьому (а) чіткого і логічного пояснення вказаних реляцій рукопис не містить, (б) не



формулюються на цій основі також пропозиції щодо внесення відповідних змін і доповнень у чинне законодавство про оплату праці. Приміром, не зрозумілою є подальша доля ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [16], за якою розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Як бачимо, про витрачені працівником зусилля, енергію, знання і спонукання його до продуктивної праці в ній не сказано жодного слова. В.М. Божко, запропонувавши не вважати заробітком грошову виплату, що не придатна відтворити вартість робочої сили працівника, забезпечити збереження для нього та членів його сім'ї гідного способу життя, не вказує, чим же тоді є такий платіж і який правовий статус він має [30, с. 25].

Отже, виходячи із вищевказаних теоретичних напрацювань, вважаємо, що залежно від функцій оплати праці принципи її правового регулювання доцільно класифікувати на: 1) принципи відтворювального спрямування: гаранто-ваність; встановлення державою мінімальної заробітної плати; 2) принципи стимулюючого спрямування: справедливість; диференційованість; заборона дискримінації в оплаті праці. При цьому цей поділ є відносним, позаяк у реальній дійсності вказані принципи тісно переплітаються, діючи в одному або протилежних напрямках. У зв'язку з цим роздільне вивчення окремих принципів хоча й може бути виправдане з наукової позиції, однак на практиці принципи діють не ізольовано один від іншого, а в тісному взаємозв'язку.

### **1.3. Структура заробітної плати**

На перше місце в переліку сьогоденних проблем можна без вагань віднести розмір заробітної плати в Україні. Виходячи з цього вивчення правових аспектів заробітної плати може направити на розроблення та вдосконалення правових норм у сфері оплати праці.

Розмір заробітної плати напряму впливає на проблематику її функціонального призначення, щоб досконало розібратися з актуальним питанням пропоную провести аналіз складу виплат, що входять до структури заробітної плати відповідно до ст.2 Закону України «Про оплату праці».

Згідно ст. 2 Закону України «Про оплату праці», структура заробітної плати представлена основною, додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами [16].

Основна заробітна плата за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [16].

Згідно ст. 2 Закону України «Про оплату праці», розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат [16].

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці [16].

Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Згідно ст. 97 «Кодексу законів про працю», оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт [4].

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості

працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом [4].

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою статті 4 Кодексу законів про працю.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами. Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці [4].

Відповідно ст. 6 Закону України «Про оплату праці», системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників [16]. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати. Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) [16].

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

- мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;
- міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) [16].

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики [16].

Коллективним договором, а якщо договір не укладався - актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

Інститут заробітної плати - основний у забезпеченні права на гідне життя працівників та членів їх сімей. Справедливість заробітної плати, яка забезпечує гідне людини та її сім'ї життя, не нижча за встановлений законом мінімальний розмір оплати праці, держава розглядає як один із основних принципів регулювання трудових відносин та інших, безпосередньо пов'язаних з ними, відносин (ст. 2 КЗпП України). Справедливість заробітної плати визначається її відповідністю кваліфікації, складності праці, кількості й якості виконаної

роботи, на своєчасну і в повному обсязі виплату якої працівник має право (ч. 2 ст. 94) [4].

Кодекс законів про працю України констатує наявність системи державних гарантій з оплати праці працівників і визначає її елементи: величина мінімального розміру оплати праці в Україні; заходи, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати; забезпечення отримання працівником заробітної плати у разі припинення діяльності роботодавця і його неплатоспроможності відповідно до встановлених законів тощо. Кожна з них має істотне значення. Також КЗпП України вирішує основні питання, пов'язані з установленням і обчисленням виплати заробітної плати. Практично розмір заробітної плати залежить не тільки від законодавчих норм, а й значною мірою від волі роботодавця, якому належить право встановлення працюючим у нього систем оплати й її розмірів. Він реалізує це право за допомогою локальних нормативних актів, що приймаються з урахуванням думки представницького органу працівників та може бути використане роботодавцем при укладенні колективного договору [4].

Отже, враховуючи все вищезазначене, вважаємо за необхідне на законодавчому рівні визначити поняття оплати праці для уникнення ототожнення із заробітною платою та підміни понять, а також в проекті Трудового кодексу закріпити дефініцію державного регулювання оплати праці. Сучасний стан оплати праці в Україні відображає вартість робочої сили і за умов швидкого зростання цін на споживчі товари та послуги є недостатніми для забезпечення гідного рівня життя. Якщо зараз наша держава обрала політику європейської інтеграції, то нам потрібно перейти від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати та ефективною працею. Також значну увагу потрібно приділити захисту прав працівників та посилити державний контроль за дотриманням роботодавцями законодавства, яке регулює умови праці в економічній нестабільності. Попри складний стан в державі, ми маємо потенціал відновлення. За умови прискорення відновлення та вдосконалення

законодавчої бази в сфері господарювання і реформування наша країна матиме більше шансів для економічного зростання.

При розробці системи оплати праці треба відшукати оптимальний склад фонду оплати праці, щоб забезпечити відповідне співвідношення кількості та якості праці робітників з розмірами їхньої заробітної плати.

У проекті Трудового кодексу України структурними елементами заробітної плати визначено основну та додаткову заробітну плату (ст. 207). Основна заробітна плата визначається як оплата за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок та посадових окладів (ставок заробітної плати). Тарифні ставки встановлюються за робітничими професіями, зазвичай, у розрахунку на годину (годинна тарифна ставка) або робочий день (денні тарифні ставки), виходячи з нормальної тривалості робочого часу. Посадові оклади (ставки заробітної плати) встановлюються для працівників, які відповідно до класифікації професій належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, у розрахунку на місяць. Місячні оклади можуть встановлюватися і за робітничими професіями (на умовах колективного договору).

Чітке визначення кола суб'єктів, яким встановлюються посадові оклади, організаційно впорядковує структуру заробітної плати. Посилення значення основної заробітної плати та чітке визначення сутності виплат додаткової заробітної плати підвищать матеріальну зацікавленість працівників, зроблять доступними та зрозумілими умови оплати праці.

Додаткова заробітна плата, згідно з проектом Трудового кодексу України, включає виплати за перевиконання норм праці при відрядній формі заробітної плати, а також доплати, надбавки, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи за рік, інші види заохочувальних виплат.

Таким чином, у вітчизняній і зарубіжній наукових сферах досі не сформовано єдиного обґрунтованого погляду на розподіл витрат на оплату праці за видами. Науковці виділяють у фонді оплати праці такі частини, як

основна, тарифна, додаткова, пряма, постійна, змінна та інші витрати на оплату праці. Відповідно до цього існує велика кількість авторських та законодавчо встановлених визначень окремих частин фонду заробітної плати, в яких не тільки немає єдності поглядів, але й навпаки, дані визначення переважно суперечать один одному. Деякі автори взагалі не виділяють окремі складові фонду оплати праці, такі як заохочувальні та інші компенсаційні виплати в якості витрат на оплату праці. Усе це свідчить про теоретичну невирішеність питання визначення структури та сутності окремих складових витрат на оплату праці на підприємствах. Також недостатньо вивченим залишається питання встановлення взаємозв'язку між структурою фонду оплати праці і рівнем продуктивності праці на підприємствах та в економіці в цілому.



## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

#### 2.1 Правові засади державного регулювання оплати праці

Наявна в Україні система організації оплати праці не забезпечує домінуючі вимоги соціально орієнтованої ринкової економіки та відображає відсутність чітко налагодженої системи взаємодії визначених основних елементів, у результаті чого основним питанням соціально-економічних перетворень є вдосконалення та реформування державного регулювання організації оплати праці в процесі налагодження дієвості засад, що зазначають і регулюють елементи її системи.

Тибінка Г. І запевняє, що регулювання організації оплати праці під впливом змін в економіці та виробництві піддається безперервним змінам та уточненням. Сьогодні, згідно із законодавством, правове регулювання оплати праці здійснюється державним і договірним методами [51, с. 87].

Нормативно-правове забезпечення державного регулювання оплати праці в Україні забезпечують: Міжнародна організація праці; Верховна Рада України; Президент України; Кабінет Міністрів України; Міністерство соціальної політики України; профільні міністерства; Державна інспекція України з питань праці; три науково-дослідних установи: Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення, Науково-дослідний інститут соціально-трудовак відносин, Центр перспективних соціальних досліджень; Державна податкова служба України; Державна служба зайнятості України; Система загальнообов'язкового державного соціального страхування: Пенсійний фонд України, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Національна служба посередництва і примирення; Національна тристороння соціально-економічна рада; всеукраїнські об'єднання організацій

роботодавців і підприємців; всеукраїнські профспілки та профоб'єднання; органи місцевого самоврядування .

Ю. Лігум, Г. Куліков виділяють відносно самостійні підсистеми регулювання заробітної плати: державне, договірне, ринкове регулювання та регулювання зарплат на підприємствах, в установах і організаціях [45, с. 28].

Важко погодитися з таким поділом, оскільки договірне регулювання оплати праці включає і регулювання на підприємствах, в установах та організаціях, а ринкове регулювання – це, здебільшого, економічне підґрунтя функціонування інституту оплати праці в умовах ринкової трансформації. Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні запроваджує поняття «механізми регулювання оплати праці». Таке широке застосування синонімічних термінів ускладнює з'ясування їх правової природи та режиму реалізації.

У фундаментальній праці, присвяченій правовому дослідженню заробітної плати, Алексеев С. С. запропонував відійти від термінологічного визначення методів регулювання як державного та колективно-договірного. Він зазначав, що у здійсненні державного нормування беруть участь і профспілки, тому важливо підкреслити не державний, а централізований характер нормування; що стосується другого методу, то умови оплати праці не завжди закріплені в колективному договорі, отже, точнішою буде назва – «децентралізований» або «локальний» метод [46, с. 53]. Крім того, дослідник вказував, що обидва методи регулювання є державними, оскільки здійснюються державними органами за участю профспілок, самі методи відрізняються не наявністю або відсутністю державного регулювання (воно наявне в обох методах), а рівнем регулювання.

О.П. Гетманець та О.М. Шуміла у дослідженні співвідношення централізованого та локального методів роблять висновок, що в сучасний період підвищення ефективності організації заробітної плати значною мірою залежатиме від подальшого удосконалення всієї сфери державного регулювання оплати праці, що включатиме як централізований, так і локальний

методи регулювання [44, с.70]. Дослідники виділяють у сфері державного регулювання два відносно самостійних методи. Дозволимо собі не погодитися із запропонованим визначними фахівцями поділом з огляду на сучасний стан функціонування оплати праці в нових соціально-економічних відносинах.

Діяльність профспілок та інших уповноважених представників трудових колективів перемістилася із площини державного регулювання у сферу договірної. Держава як владний суб'єкт за допомогою першого способу визначає в масштабі всієї країни головні напрямки організації заробітної плати, закріплює мінімум гарантій, тому доцільно залишити визначення цього напрямку впливу як державного. Що стосується другого, то найбільш точним буде окреслення його як договірної способу регулювання оплати праці, оскільки здійснюється при укладанні угод усіх рівнів та колективних договорів. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом (ч. 1 ст. 15 Закону України «Про оплату праці») [16].

С.С. Алексєєв виділяє такі методи правового регулювання: централізоване, імперативне регулювання (методкоординації) та децентралізоване, диспозитивне регулювання (метод субординації), а способи поділяє на: позитивне зобов'язання, дозвіл та заборону [46, с.217].

Автор підтримує точку зору Я.В. Сімутіної, яка переконливо довела, що в якості методів правового регулювання оплати праці слід виділяти імперативне та диспозитивне регулювання. У якості способів правового регулювання оплати праці за характером встановлення прав і обов'язків слід виділяти: державне та договірне (колективне та індивідуальне) регулювання. У якості рівнів правового регулювання заробітної плати в сучасних умовах слід визначити централізований та локальний рівні [32, с.11].

Законодавчого визначення державного способу регулювання оплати праці подано не було. У науці трудового права не існує єдиного погляду на це питання. Одним із перших авторів, який звернув увагу на проблему визначення, був В.І. Прокопенко. У своїх дослідженнях він висловив думку, що характеризувати державне регулювання лише як спосіб юридичного впливу з боку держави на поведінку суб'єктів трудового правовідношення у зв'язку із застосуванням норм оплати праці буде неправильним, оскільки це не тільки та не стільки метод діяльності, скільки сама конкретна та багатогранна діяльність органів держави з вироблення умов оплати праці та визначення порядку їхньої реалізації на практиці. З урахуванням наведеного, В.І. Прокопенко доходить висновку, що державне регулювання оплати праці – це діяльність певних органів держави, яка здійснюється ними за допомогою норм права у тісному контакті з профспілками, та має на меті встановлення, конкретизацію та застосування умов оплати праці працівників та службовців різних категорій професій і спеціальностей [47, с. 93].

Проект Трудового кодексу України не дає визначення “державного регулювання”, а лише окреслює його форми [48].

Ротань В. Г. наголошує, що в умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає у подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування індивідуальних результатів праці та особистих ділових якостей, включаючи такі характеристики працівника як кваліфікація, відповідальність, творча ініціатива, якість роботи, досконалість рішень тощо. Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності, має вирівнюватися державним втручанням у соціальні процеси [49, с.122].

Було б доцільно взяти до уваги такі принципові положення щодо регулювання винагороди за працю відповідно до Договору про заснування Європейського Союзу та Директиви 75/11/ЄЕС від 10 лютого 1975 р., [50]:

- передбачено встановлення мінімальної заробітної плати, розмір якої має становити 2-2,5 прожиткових мінімуми (при тому, що, фактично, в більшості

європейських країн мінімальна заробітна плата становить 35—40 % середньої заробітної плати);

- встановлено принцип дотримання рівності чоловіків та жінок у винагороді за працю, згідно з яким визначення оплати за відрядну роботу має здійснюватись на підставі тих самих одиниць виміру, так само як і оплата за почасову роботу повинна бути однаковою за однаковий обсяг роботи.

Державне регулювання у сфері організації оплати праці, як запевняє Гордеюк А. О. здійснюється за такими векторами: через законодавчі інструменти, податкову політику, тарифні угоди. Базовим документом є Кодекс законів про працю України, в якому встановлюються основні соціальні гарантії. Також важливим є податковий напрям державного регулювання оплати праці, оскільки за його допомогою, з одного боку, здійснюються економічні та фінансові дії держави, а з іншого - захищаються права платників податків. Законодавча регламентація оподаткування дає змогу централізовано управляти всією податковою системою, що перетворює її на важливий інструмент економічної політики держави [52, с. 58].

Згідно із Законом України «Про оплату праці» [16], держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників. Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати тощо. Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину.

Процевський О.І зазначає, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. В

усіх інших випадках правове регулювання повинно здійснюватися у договірному порядку, включаючи генеральні тарифні угоди, колективні договори, трудові договори та контракти.

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є [53, с. 101]:

- відсутність дієвого контролю з боку держави над політикою оплати праці;
- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного законодавства.

Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язане з проведенням ефективної політики у сфері регулювання оплати праці.

На думку Костюк В. Л. державна політика у сфері заробітної плати - це система принципів, підходів та практичних заходів держави, спрямованих на забезпечення своєчасної, справедливої та гідної оплати праці. Вона передбачає одержання працівником заробітної плати в установлені законом терміни; виплату заробітної плати в повному обсязі; одержання працівником заробітної плати, яка не нижча, ніж установлений державою мінімальний розмір оплати праці; одержання працівником заробітної плати, що забезпечує існування самого працівника і членів його родини [54, с. 45].

Ніндіпова В. І. наголошує на питанні вдосконалення державного регулювання оплати праці в Україні потребують невідкладного вирішення, насамперед шляхом перегляду механізму державного регулювання у частині посилення контролюючих функцій держави над процесом оплати праці та дотриманням вимог чинного законодавства у цій сфері.

Єдність правового регулювання оплати праці забезпечується такими правовими засобами, як: 1) встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці; 2) закріплення в нормах права загальних правил нормування праці та порядку заміни й перегляду норм праці; 3) визначення на державному рівні основних

систем оплати праці; 4) встановлення у законодавстві загальних норм, що регулюють оплату праці при відхиленні від нормальних умов праці; 5) визначення компетенції державних органів, організацій, а також конкретних працівників та роботодавців у питаннях встановлення умов оплати праці [55, с. 93].

Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається й низка проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму. Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Головним завданням держави як представника інтересів суспільства є створення соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотне розроблення концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

## **2.2 Мінімальна заробітна оплата праці як основний державний стандарт**

Наука трудового права, як і будь-яка інша, передбачає наявність розвиненої й упорядкованої системи знань. Водночас вона повинна мати атрибутом відповідний інструментарій пізнання - розвинену систему категорій, тобто понятійний апарат, визначений предметом цієї науки.

В.М. Божко переконує: «Питання про поняття права - початкове, ключове, свого роду *punctum saliens* у теорії права: залежно від його вирішення

розуміються і трактуються всі інші явища правового життя суспільства - правосвідомість, норми права, правотворчість, система права і систематизація законодавства, законність і правопорядок, застосування і тлумачення права, правовідносини, правопорушення, юридична відповідальність та ін.» [30, с. 25].  
Із поняття розпочинається буття будь-якої правової норми. Воно є інструментарієм пізнання державно-правових явищ, адже самі по собі поняття не можуть дати нових знань. Лише в синтезі з методами наукового пізнання наукові категорії допомагають дослідникові досягти нових знань. Поняття виступає посередником у розумінні правової дійсності.

Має рацію А.О. Гордеюк, який трудове поняття трактує як думку про суттєві ознаки окремого явища у сфері праці, якими він, з одного боку, відрізняється від інших предметів, а з іншого - об'єднується в окремий клас і, як правило, існує у формі термінологічного словосполучення, використаного в тому чи іншому формальному джерелі трудового права [43, с. 67].

Погоджуємося з І.Я. Фурик, яка зазначає, що важливе місце серед засобів юридичної техніки посідає спеціальна юридична термінологія - вербальне тлумачення правових понять. Упродовж розвитку законодавства зберігається потреба в однозначному і сталому її використанні, зумовлена самою природою понять у національному праві [34, с. 15]. Формулювання понять і виокремлення їх дефініцій спрощує нормативні акти, звільняє їх від протиріч, робить їх лаконічними й водночас більш насиченими за змістом, полегшує практичне застосування права.

Категорія «мінімальна заробітна плата» теж отримала легальне відбиття. За ст. 95 КЗпП України [4] і ст. 3 Закону України «Про оплату праці» [16] - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може бути оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

Т.Г. Кицак вважає, що в діючому на той час законодавстві було недостатньо враховано негативну значущість заниженого рівня оплати праці,



що становило безпосередню загрозу національній безпеці держави [9, с. 163]. Законодавством встановлювався мінімальний рівень місячної заробітної плати, яку мають виплачувати всі роботодавці незалежно від форм власності й господарювання, що є суттєвим недоліком системи гарантування мінімальної оплати праці.

Офіційне визначення терміну «мінімальна заробітна плата» в Україні законодавчо закріплене у ст. 95 КЗпП України [4]. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

Роботодавець не має права встановлювати працівнику заробітну плату у розмірі нижче мінімальної. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати лише у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника .

В Україні мінімальний розмір оплати праці відіграє роль соціального стандарту, який явно занижений державою, проте обов'язковість якого забезпечується силою закону.

Найбільш оптимальним показником нижньої межі соціального стандарту населення вважається прожитковий мінімум, яким відповідно до ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 р. № 966-XIV є вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а

також мінімального набору непродовольчих товарів і послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [58, ст. 1].

Прожитковий мінімум встановлюється окремо для основних демографічних і соціальних груп населення. До таких відносяться [58, ст. 1]:

- діти віком до шести років;
- діти віком від шести до вісімнадцяти років;
- працездатні особи;
- особи, які втратили працездатність.

Встановлюється також загальний показник прожиткового мінімуму по всім групам в цілому. Утім, для визначення розміру мінімальної заробітної плати має значення лише прожитковий мінімум для працездатних осіб – адже згідно з ч. 2 ст. 9 Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму саме для працездатних осіб, що є цілком логічним, оскільки людина отримує заробітну плату лише виконуючи певну роботу, тобто вона працює і, відповідно, її мінімальні потреби відповідають потребам працездатних осіб [16]. Отже, мінімальна заробітна плата не може бути нижчою ніж прожитковий мінімум для працездатних осіб на відповідний період, але може його перевищувати. При визначенні мінімальної заробітної плати окрім факторів, що були вже зазначені для прожиткового мінімуму, додатково мають враховуватись потреби не лише самого працівника, а й членів його сім'ї, а також загальний рівень середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівень зайнятості [16]. Проте останнім часом, на жаль, в Україні рівень мінімальної заробітної плати повністю відповідає прожитковому мінімуму для працездатних осіб, не перевищуючи його ні на гривню.

Встановлюється розмір мінімальної заробітної плати Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік (принаймні, не рідше) у законі про Державний бюджет України з врахуванням пропозицій, напрацьованих шляхом переговорів представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і

укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшений у випадку зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Мінімальна заробітна плата в Україні розраховується на місячній або погодинній основі. Місячна мінімальна заробітна плата прив'язана до фіксованої кількості робочих годин і розраховується за роботу в нормальних умовах при виконанні встановленої норми праці. Нагадаємо, що відповідно до ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [4].

При відрядній оплаті праці згідно зі ст. 90 КЗпП України України розцінки визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу). Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях [4].

Якщо мінімальна заробітна плата у місячному розмірі вже давно встановлюється в Україні, то мінімальну державну гарантію для працівників, які працюють за погодинною системою оплати праці, тобто мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі, було запроваджено в нашій державі лише у 2010 році (вперше її розмір визначено у ст. 53 Закону України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» від 27 квітня 2010 р. № 2154-VI). Правила щодо встановлення та використання такої мінімальної заробітної плати містяться у постанові Кабінету Міністрів України «Про визначення та

застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі» від 5 травня 2010 р. № 330 [59].

Так, згідно п. 1 Постанови № 330 мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі встановлюється одночасно з встановленням розміру мінімальної заробітної плати на місяць відповідно до умов та порядку, передбачених статтями 9 і 10 Закону «Про оплату праці» [59].

Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі визначається виходячи з розміру МЗП за місяць та середньомісячної тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.

У п. 2 постанови Кабінету Міністрів України «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі» від 5 травня 2010 р. № 330 визначено випадки, в яких застосовується МЗП у погодинному розмірі, а саме [59]:

- на підприємствах незалежно від форми власності у разі встановлення в колективних договорах або за погодженням з профспілковими чи іншими органами, уповноваженими на представництво трудовим колективом, погодинної оплати праці із застосуванням відповідних нормованих завдань та обліку фактичного робочого часу;

- фізичними особами, які використовують найману працю з погодинною оплатою праці;

- в установах та організаціях, що фінансуються з бюджету, в разі прийняття Кабінетом Міністрів України рішення про встановлення працівникам погодинної оплати праці (пропозиції щодо прийняття таких рішень вносить Міністерство соціальної політики України за ініціативою центральних та місцевих органів виконавчої влади після консультацій з відповідними галузевими профспілками).

На підприємствах для працівників, які працюють з місячними окладами, має дотримуватись як мінімальна державна гарантія мінімальна місячна заробітна плата, а для працівників з погодинною оплатою (годинними тарифними ставками) – мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі.

Для працівників, які отримують місячний оклад і працюють на умовах неповного робочого часу, має дотримуватися мінімальна заробітна плата у місячному розмірі – наприклад, якщо працівника прийнято на роботу відповідно до ст. 56 КЗпП України на умовах неповного робочого часу на 0,5 ставки і він працює п'ять днів на тиждень по чотири години, то оплата здійснюється пропорційно відпрацьованому часу і має становити не менше половини МЗП у місячному розмірі на відповідний період [4].

А от для працівників із погодинною оплатою праці (годинними тарифними ставками) має дотримуватися погодинна мінімальна заробітна плата – тобто, його заробіток не може бути меншим від суми, отриманої шляхом множення МЗП у погодинному розмірі на кількість відпрацьованих ним годин.

Слід зазначити, що Постановою № 330 передбачено також гарантії працівникам з погодинною оплатою праці. Так, пп. 4 п. 1 Постанови № 330 визначено, що підвищення мінімальної заробітної плати у погодинному розмірі не є підставою для збільшення нормованих завдань, установлених на годину праці, а згідно з п. 3 Постанови № 330 встановлення погодинної оплати праці не є підставою для скорочення нормальної тривалості робочого часу [59].

У ст. 95 КЗпП України зазначено, що заробітна плата підлягає індексації (тобто, підвищенню, яке дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг) у встановленому законодавством порядку [4]. Ця процедура здійснюється відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 р. № 1282-ХІІ [60] та Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078 [61].

Відповідно до ст. 2 Закону № 1282 об'єктом індексації є, зокрема, заробітна плата, отримувана в гривнях, що не має разового характеру [60].

Індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних демографічних і соціальних груп населення – тобто, заробітна плата підлягає індексації в межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб [60].

Для індексації оплати праці, як й інших доходів населення, використовується індекс, що характеризує підвищення цін і тарифів на товари та послуги, які купуються не для виробничого споживання. Така індексація проводиться у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється в розмірі 101 відсотка. Індекс споживчих цін, який використовується щомісячно, визначає Державна служба статистики України, що не пізніше 10 числа місяця, який настає за звітним, публікується в офіційних періодичних виданнях [60].

Керуючись вищевикладеним, вважаємо, що до числа суттєвих належать нижченаведені ознаки мінімальної заробітної плати, як-от:

1. Вона гарантується державою. З урахуванням вимог ст. 3 Конституції України [15], яка проголосила людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю й покладання державою на себе обов'язку щодо забезпечення стабільності громадського життя, прав і свобод людини, першочерговим завданням сьогодення стало поступове приведення відповідно до конституційних вимог і подальше вдосконалення соціальних основ, правових процесів і принципів життя українського суспільства. У цьому аспекті важливе значення мають не тільки фізична свобода чи інші громадянські й політичні права, а й самостійно обрана праця, належна і вчасна її оплата, адекватні житлові умови тощо. Однією з найважливіших державних соціальних гарантій є мінімальна заробітна плата.

За ст. 20 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [62] надання державних соціальних гарантій здійснюється за рахунок бюджетів усіх рівнів, коштів підприємств, установ, організацій і соціальних фондів на засадах адресності й цільового використання. Державні соціальні гарантії, державні соціальні стандарти й нормативи становлять собою підвалини для розрахунку видатків на соціальні цілі й формування на їх підставі бюджетів усіх рівнів і соціальних фондів, міжбюджетних відносин,

розроблення загальнодержавних і місцевих програм економічного й соціального розвитку.

2. Мінімальна зарплата встановлюється виключно законами України. Так, за ст. 92 Конституції України [15] виключно законами України визначаються права та свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод, основи соціального захисту, засади регулювання праці й зайнятості. Відповідно до ст. 75 Основного Закону держави єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент - Верховна Рада України [15].

Враховуючи значущість питання розміру мінімальної заробітної плати, ст. 19 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» закріплює, що воно вирішується виключно законами України. Розмір мінімальної зарплати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди, й переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України й нормативно-правовими актами стають чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік [62].

3. Мінімальна зарплата має загальнообов'язковий характер. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата є обов'язковою на всій території країни для підприємств усіх форм власності й господарювання і фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників [16]. Ознака загальнообов'язковості знаходить своє втілення й у поширенні застосування мінімальної заробітної плати до всіх категорій працівників. Адже за ст. 21 КЗпП України держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних

поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин [4].

4. Мінімальна зарплата виплачується за роботу в нормальних умовах за належного виконання покладених на працівника трудових обов'язків. Під роботою в нормальних умовах мається на увазі трудова діяльність працівника, за виконання якої чинним законодавством не передбачені доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати. Нормальні умови роботи – це [59]:

(а) справний стан машин, верстатів і пристроїв; (б) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання; (в) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення; (г) своєчасне забезпечення технічною документацією; (д) здорові й безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших чинників, що негативно впливають на здоров'я робітників, та ін.).

Відповідно до ст. 139 КЗпП України працівник зобов'язаний чесно й сумлінно працювати, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів щодо охорони праці, пожежної безпеки, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [4].

5. Мінімальна зарплата виплачується за виконану працівником місячну або погодинну норму праці (обсяг робіт). Норма праці є конкретним вираженням міри праці на підприємстві, в установі або організації, визначає розмір й структуру витрат робочого часу, необхідних для виконання певної роботи. Розрізняють такі її види, як норма часу, норма виробітку, норма обслуговування, норма (норматив) чисельності [62].

Законодавством про працю (зокрема, ст. 87 КЗпП України) передбачені певні строки дії норм праці, які встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду у зв'язку зі зміною умов, на які вони були розраховані. Поряд зі встановленими на стабільні за організаційно-технічними умовами



роботи нормами застосовуються тимчасові й одноразові: тимчасові - на період освоєння тих чи інших робіт за браком затверджених нормативних матеріалів для нормування праці, одноразові - на окремі роботи, які мають одиничний характер [4].

6. Мінімальна зарплата для працездатних осіб не може бути нижчою від розміру прожиткового мінімуму. Прожитковий мінімум - це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини і збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості (ст. 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», який є базовим державним соціальним стандартом) [62].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» [58] прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення: (а) дітей віком до 6 років,

(б) дітей віком від 6 до 18 років, (в) працездатних осіб, (г) осіб, які втратили працездатність. Прожитковий мінімум на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення, щороку затверджується Верховною Радою України в Законі про Державний бюджет України на відповідний рік [58].

Важливе значення у регулюванні мінімальної зарплати в Україні мають Закони України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [62], «Про прожитковий мінімум» [58]. В них міститься положення, відповідно до яких мінімальна заробітна плата не може бути нижчою від розміру прожиткового мінімуму, а сам прожитковий мінімум визначається, як вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору

послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Згідно ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум», прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років, дітей віком від 6 до 18 років, працездатних осіб, осіб, які втратили працездатність [58]. Дане положення контрастує з положенням ст. 4 «Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 03.05.1996 р. (далі - ЄСХ(п)), яка була ратифікована Україною 14.09.2006 р. [63]. Проблема полягає у тому, що ст. 4 ЄСХ(п) гарантує право на отримання винагороди, яка забезпечує достатній життєвий рівень не тільки одному працівнику, а і їхнім сім'ям. З іншого боку, Закон України «Про прожитковий мінімум» визначає прожитковий мінімум лише на одну особу, ігноруючи сімейний стан працівників, а це в свою чергу впливає на рівень МЗП та стає на заваді виконання ст. 4 ЄСХ(п) [63].

Слід звернути увагу на те, що Україна не взяла на себе зобов'язань щодо виконання найважливішого п. 1 ст. 4 "визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень". У цьому виявилось розуміння Уряду і Парламенту, що на даному етапі в Україні ще не створено відповідних економічних й організаційних умов щодо зв'язку між заробітною платою і "достатнім життєвим рівнем". Такий підхід виявляється і в змінах у законодавстві про оплату праці, зокрема, щодо розміру мінімальної заробітної плати. Також зазначимо, що відповідно до вимог ЄСХ(п) мінімальна заробітна плата повинна становити не менше ніж 2,5 прожиткового мінімуму [63].

Цікавою є позиція Ф.А Цесарського, який стверджує, що в 21 сторіччі існує два фундаментальних підходи до визначення мінімальної заробітної плати. На її думку, перший будується на мінімальних потребах людини, які необхідно задовольняти для збереження життя, тобто дорівнює прожитковому мінімуму і практикується в Україні, а інший - включає значно ширший

«соціальний пакет», та пов'язується з середньою заробітною платою, в свою чергу є стандартом країн ЄС [64]. В Україні трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України, що був прийнятий ще в грудні 1971 року як КЗпП України УРСР. Незважаючи на багаторазові виправлення, цей правовий документ неминуче морально застарів і вже не може повною мірою адекватно регулювати трудові правовідносини. Вже не існує Української Радянської Соціалістичної Республіки. Докорінно змінилися форми власності підприємств, господарств, установ, на яких працюють сьогодні наші громадяни. Саме з цієї причини був розроблений проект нового Трудового Кодексу України [43].

У проекті Трудового Кодексу України мінімальній заробітній платі присвячено розділ № 3 «Гарантії виплати заробітної плати» [43]. Визначення мінімальної заробітної плати міститься у ст. 316 Проекту Трудового Кодексу України, відповідно до якої, мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (години;) норму праці. Мінімальна заробітна плата гарантується за умови виконання працівником норми робочого часу, що визначається відповідно до статей 216-217, 219, 229 цього Кодексу, а при відрядній формі оплати праці - також установлених норм виробітку (часу). У разі, коли працівникові, який виконав місячну норму робочого часу й норми виробітку (часу) при відрядній формі оплати праці, нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, йому провадиться доплата до її рівня»

Підсумовуючи наведені трактування досліджуваного поняття та аналіз його основних ознак, вважаємо, що під мінімальною заробітною платою слід розуміти загальнообов'язкову державну соціальну гарантію, що становить собою мінімальний розмір грошової виплати працівникові за місячну або погодинну норму праці (обсяг робіт) за належного виконання покладених на нього трудових обов'язків у нормальних умовах праці. Шлях України - це впровадження механізмів регулювання мінімальної заробітної плати,

передбачених у Конвенціях Міжнародної організації праці та регіональних актах, зокрема у ЄСХ(п).

### **2.3 Колективно-договірне регулювання оплати праці**

Характер та особливості процесів, які відбуваються в економіці України, переконують нас у тому, що в основу укладання колективних договорів і угод у першу чергу повинні бути покладені питання регулювання оплати праці. Такий підхід багато в чому обумовлений самою сутністю заробітної плати як ціни за послуги праці та її важливості з точки зору характеристики величини витрат роботодавця та розміру реальних доходів працівників, що мають стійку тенденцію до зменшення в останні роки. У контексті цих проблем актуалізується доцільність формування обґрунтованої концепції розвитку договірного регулювання оплати праці на всіх рівнях, визначення умов забезпечення інтересів держави, бізнесу і, перш за все, головного стейкхолдера цих процесів – людини праці. Більше того, вимагають осмислення питання, пов'язані з дослідженням природи, закономірностей, трендів і доміант соціалізації трудових відносин, що має вплинути на визначення напрямів і пріоритетів розвитку соціального партнерства в Україні.

Перш за все необхідно брати до уваги напрацювання вітчизняних наукових шкіл, які ці процеси досліджують орієнтуючись на реалії сьогодення та особливості сучасних економічних процесів [65].

На думку очільника наукової школи з управління персоналом та економіки праці Колота А.М. реформування заробітної плати в Україні здійснюється без належного науково-методичного забезпечення. Відтак на практиці не сталося чіткого розмежування державного й договірного регулювання заробітної плати, не відпрацьовано нових підходів до них, залишаються низькими обсяг та ефективність роботи з оптимізації регулювання заробітної плати на національному, галузевому, регіональному й виробничому

рівнях. Одна з особливостей перехідного періоду до ринку в Україні полягає в тому, що за лібералізації соціально-трудових відносин держава вже не здійснює тотального контролю за розмірами заробітної плати, а ринкові регулятори ще не працюють на повну силу. Замість колишньої позаринкової моделі організації заробітної плати на рівні держави фактично діє її позаринкова модель на рівні підприємства. Це призвело до того, що процеси у сфері оплати праці набули стихійного, безсистемного, нерегульованого характеру [66, с. 31].

Ця ідея сприяє формулюванню висновку про те, що має бути активізована роль держави у напрямі формування позитивного середовища розвитку колективно – договірною регулювання оплати праці, а також підсилена її соціальна функція, регулююча, координуюча та інформаційна, що стане запорукою розвитку інституціонального забезпечення поширення концепту соціального партнерства як єдиного ефективного способу регулювання питань винагороди за працю. Нинішні ж реформи, в тому числі і в соціально-трудої сфері, проводяться перш за все в інтересах олігархічних кланів, які зайняли ключові позиції на державних і приватних (приватизованих) підприємствах. Все це поширює певні конфронтації, недовіру, неповагу, перш за все, у відносинах держава-працівник, бізнес-працівник [66, с. 32].

Істотних проблем у сфері регулювання оплати праці додали соціально безвідповідальні дії держави коли на початку 2017 року була нівельована роль мінімальної заробітної у тарифній системі та відбулась суттєва зміна її статусу. Заробітна плата трансформувалася з самостійної економічної категорії в соціальні виплати, які не пов'язані з кількістю, якістю і результатами праці. Зміни в кращу сторону відбулись тільки для низькокваліфікованого персоналу, в цілому, негативно вплинувши на формування соціального та людського капіталу. Хоча у Генеральній укладеній на 2016-2017 рр. і пролонгованій на 2018 рік мінімальна заробітна визначається як розмір оплати за просту та некваліфіковану працю, і за своїм статусом являється активним елементом тарифної системи щодо визначення величини тарифних ставок для всіх кваліфікаційних розрядів. Тому проявляється факт прямого ігнорування з боку

Уряду умов і певних норм Генеральної угоди, що в свою чергу поширює практику зневажання державою інтересами інших сторін соціально-трудових відносин і вкрай негативно впливає на становлення концепту соціального партнерства [65].

У проєкті нової Генеральної угоди сторони декларують про домовленість забезпечити темпи зростання середньомісячної заробітної плати в 2018 році не менше ніж 45 %, у 2019 році 35 %, у 2020 році 25 % (відповідно до попереднього року) з метою досягнення нею середнього показника: за 2018 рік – 10200 грн; за 2019 рік – 13600 грн; за 2020 рік – 17700 грн [65].

Також проголошується зростання заробітної плати темпами не менше потрійного індексу інфляції. Тарифна ставка (посадовий оклад) робітника (працівника) I розряду на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності встановлюється у розмірі не меншому від 120 % фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб (з урахуванням суми податку на доходи фізичних осіб та військового збору) у цінах грудня попереднього року.

Фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (з урахуванням суми обов'язкових платежів відповідно до чинного законодавства) у цінах грудня 2017 року за розрахунками Мінсоцполітики склав 3961,88 грн (3961,88 грн \* 120 % = 4754,26 грн). Прожитковий мінімум з 1 січня 2018 року – 1762 грн, з 1 липня – 1841 грн, з 1 грудня – 1921 грн [65].

У проєкті нової Генеральної угоди сторони також декларують ініціативу про підготовку на тристоронній основі і внесення на розгляд Національної тристоронньої соціально-економічної ради в 2018 році пропозиції для затвердження Кабінетом Міністрів України державної програми щодо проведення комплексного реформування оплати праці для забезпечення положень конвенцій МОП та Європейської соціальної хартії [21, 70, 71, 72].

Ці факти підтверджують думку про те, що профспілки як суб'єкти забезпечення інтересів працюючого населення продовжують себе дискредитувати, оскільки йдуть на поступки Уряду в питаннях зміни статусного закріплення сутності розміру мінімальної заробітної плати у проєкті

нової Генеральної угоди. Ці приклади також ставлять під сумнів можливість інституту профспілок як суб'єкту, який володіє делегованими правами працівників, взагалі забезпечувати їх інтереси. Оскільки, якщо даний суб'єкт не в змозі забезпечити головний інтерес людей в процесі праці, то забезпечення інших другорядних інтересів не має ні актуальності, ні необхідності. Тому якщо профспілка, як сторона соціального діалогу неякісно здійснює покладену на неї діяльність, ні про яку можливість удосконалення колективно договірною процесу не може бути й мови. Але все ж таки жевріє надія що оновиться профспілковий топ-менеджмент і це дасть поштовх до прогресивного розвитку даного суб'єкту, який потенційно має всі можливості впливу на покращення забезпечення інтересів своїх головних стейкхолдерів.

Кардинально інша ситуація в Європі. С. А Матюх запевняє в тому, що у Німеччині кожен поважаючи себе трудящий готовий стати членом геверкшафта (Gewerkschaft, нім. – профспілка). Адже німецькі профспілки пропонують своїм членам не тільки допомогу і захист на робочому місці, а й безліч інших пільг, як то безкоштовні консультації адвоката або курси підвищення кваліфікації. Саме з профспілкової скарбниці виплачується допомога страйкуючим і, найчастіше, звільненим (крім державних соціальний виплат, зрозуміло). Та що там – їх вплив поширюється куди глибше: на більшості промислових підприємств Німеччини навіть меню в їдальнях затверджується при їх участі [67, с. 18].

У Франції соціальне партнерство характеризується провідною роллю держави, яка прагне одноосібно і в повному обсязі керувати економічним, технологічним і соціальним розвитком країни. На загальнонаціональному рівні тут діє економічний і соціальний рада, до якої входять 230 членів: 72 (1,3 %) – від підприємців, 69 (30 %) – від профспілок. 17 (7,4 %) – від соціальних служб, 1-3 % – від сільськогосподарських кредитних спілок та ін [68, с. 37]. Крім того, до складу Ради входять 40 експертів, які призначаються президентом країни.

Якщо досліджувати європейський досвід державного регулювання сфери оплати праці, то в країнах ЄС він базується на співвідношенні таких складових, як [68, с. 37]:

- визначення розмірів мінімальної річної заробітної плати для кожної категорії працівників з урахуванням усіх виплат; використання тарифної системи як інструменту диференціації заробітної плати у різноманітних її модифікаціях (єдина тарифна сітка, гнучкий тариф, безтарифна система тощо); переважне використання почасової системи оплати праці; розширення сфери нормування праці, охоплення нею нових контингентів працівників не тільки фізичної, а й розумової праці як у матеріальній, так і в нематеріальній сферах виробництва; зміна орієнтації підприємців і менеджерів з кількісних на якісні показники діяльності; стійка тенденція до індивідуалізації заробітної плати, виходячи з оцінювання конкретних заслуг працівників; значне поширення систем плати за знання і компетенції; розвиток системи гнучких пілг.

На підприємствах Німеччини в організації оплати праці головними є тарифні угоди з розрядами заробітної плати робітників і службовців у відповідній галузі. У багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою в основних галузях промисловості праця близько 85–90 % усіх працівників тарифікується. У країнах Західної Європи централізоване регулювання оплати праці часто поступається місцем локальному, у зв'язку з чим колективні договори виступають як рівне джерело трудового права, що має досить ґрунтовну за змістом нормативну частину. Право на колективні договори здебільшого або безпосередньо закріплено в конституціях (Франція, Греція, Італія, Іспанія) або є похідним від права на асоціацію (Німеччина, Австрія, Данія). У багатьох країнах Європейського Союзу право на колективні договори регулюється спеціальними законами, що зазвичай називається “Законом про колективні договори”. До таких країн належать Німеччина, Нідерланди, Бельгія [69, с. 36].

Використання європейського досвіду в українських реаліях є можливим за умови виваженого та обґрунтованого впровадження його концептуальних



засад. Перш за все необхідно встановити мінімальну заробітну плату на рівні фактичного прожиткового мінімуму, розрахованого за реальними нормами споживання продуктів харчування та непродовольчого призначення та послуг. При розробці механізму встановлення мінімальної заробітної плати необхідно виходити з самої генеральної сутності заробітної плати як ціни робочої сили. При цьому, очевидно, що її ціна повинна визначатися на ринку праці та фіксуватись на основі переговорів між соціальними партнерами, включаючи державу. Відповідно питання про встановлення мінімальної заробітної плати однозначно має вирішитись на рівні укладання Генеральної угоди. Також необхідно все таки повернутись до того, що мінімальна заробітна плата має активним чином впливати на тарифну систему, яка теж повинна домінувати в сфері оплати праці.

На основі прогресивних європейських та американських ідей необхідно змінювати підходи до процесу регулювання взаємовідносин та забезпечення інтересів сторін соціально-трудоких відносин щодо питань сфери оплати праці. Можна навести приклади передових ініціатив у соціально-трудоких відносинах, які були проголошені більша ста років тому відомим американським підприємцем Генрі Фордом та визначним науковцем німецького походження Наумом Райхесбергом [73, 74].

«Не можна назвати людину незалежною, якщо вона залежить хоча б від одного помічника. Роботодавець є партнером свого підлеглого, а підлеглий – партнером свого керівника.

Тільки так формуються взаємовигідні відносини, а тому марно і тому й іншому претендувати на свою виняткову значимість. Вони обидва важливі і необхідні. Якщо один зловживає владою, то лише за рахунок іншого, тим самим завдаючи шкоду і собі.

І капітал, і робоча сила – не окремі групи, вони – партнери. Коли вони починають тягнути ковдру в різні боки, то завдають шкоди тій організації, в якій є партнерами і від якої отримують підтримку» Генрі Форд, 1914 р. [73, с. 85].

Встановлення та зміна розміру мінімальної заробітної плати для кожної галузі виробництва має залежати від зростання прибутковості даного виробництва або збільшення цін на найважливіші предмети споживання. Тарифи, які встановлені за згодою представницьких організацій робітників і підприємців, мають характер норм та зобов'язань, порушення яких має нести за собою цивільну відповідальність (професор Бернського університету І. Н. Райхесберг, 1905р.) [74].

Схожі цінності пропагує і Колот А.М., висловлюючи думку про те, що заробітна плата повинна забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник може одержати в обмін на свою працю [68, с. 38].

Розробка головних стратегічних напрямків розвитку галузевого і внутрішньофірмового регулювання оплати праці – визначення можливих темпів зростання заробітної плати в майбутньому періоді (не менше ніж на 3 роки вперед – на період дії чергового колективного договору), в інтересах поступового досягнення більш високих меж матеріальної забезпеченості працівників має здійснюватись з урахуванням:

- фактичного рівня матеріальної забезпеченості працівників;
- необхідності підвищення рівня матеріальної забезпеченості працівників;
- критеріальних показників оцінки рівня заробітної плати працівників щодо розвитку на найближчу перспективу;
- фінансових можливостей підприємств та організацій.

Ефективне застосування представниками сторін соціального партнерства розробленого інструментарію передбачає їх конструктивну взаємодію в процесі ведення переговорів по заробітній платі, вчасний обмін необхідною інформацією, обговорення проектів спільних рішень, розробка пропозицій, взаємне прагнення до прийняття компромісних рішень.

Досвід розробки та практичного впровадження галузевих і внутрішньофірмових стандартів оплати праці показує, що даний інструментарій не забезпечує автоматичного зняття всіх проблем і розбіжностей інтересів

соціальних партнерів у процесі узгодження розмірів оплати праці в галузі або компанії. Проте, за умови цілеспрямованих, послідовних дій представників працівників, які використовують в якості аргументації своїх вимог науково обґрунтовані розрахунки і прозору методологію розробки стандарту оплати праці, переговори по заробітній платі, як правило, проходять успішно.

Отже, колективно-договірна модель в Україні має базуватися на чітко налагодженому механізмі взаємодії його учасників: працівників, роботодавців і держави. Істотний вплив на формування колективно-договірних моделей мають здійснювати профспілкові організації. Держава в свою чергу має встановлювати, гарантувати і контролювати дотримання норми, які визначають рівень життя, системи оплати праці, соціальний захист населення. Як правило, це має бути закріплено в законах. Соціальні партнери навіть при обговоренні поточних питань мають керуватися також і інтересами суспільства в цілому. Колективно-договірне регулювання оплати праці потребує подальшого удосконалення у напрямі подолання декларативності та формалізму під час укладання договорів та угод, наповнення їх чіткими нормами і стандартами. Така система тристоронніх соціально-трудових відносин дозволить запобігати серйозним соціальним конфліктам, сформує надійну основу для стійкого розвитку економіки. Нормативно-правового регулювання потребує і оформлення змісту та структури, закріплення послідовності їх укладення, визначення сфери дії та співвідношенні чинності норм угод і договорів, які укладаються на різних рівнях. Фіксації чіткого статусу потребує також колективний договір на рівні підприємства, укладання якого не має норми та принципу обов'язковості для всіх суб'єктів господарювання. У цілому, такі системні зміни в середовищі тристоронніх соціально-трудових відносин дозволять запобігати серйозним соціальним конфліктам, поживлять соціально-економічні процеси та сприятимуть створенню надійного підґрунтя для стійкого розвитку економіки.

### РОЗДІЛ 3

## ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

### 3.1 Проблеми реалізації права на оплату праці

Право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. Право кожного трудівника на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, визнає ст. 23 Загальної декларації прав людини [75]. Не залишає осторонь це право і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, який проголошує, що держави визнають право кожного на справедливі умови праці, включаючи, зокрема і винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: а) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; б) задовільне існування для них самих та їх сімей. За п. 4 ч. I Європейської соціальної хартії (переглянутої) усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень.

Натомість Конституція України право на справедливу оплату праці не закріплює, а обмежується в ч. 4 ст. 43 визнанням за кожним права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Такий стан справ не відповідає як загальновизнаним міжнародно-правовим стандартам, так і практиці зарубіжних країн [15].

Так, наприклад, у ст. 43 Конституції України закріплені тільки [15]: (а) право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та (б) право на своєчасне одержання винагороди за працю; держава фактично самоусунулась від розв'язання численних проблем оплати праці. Водночас, згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [16], розмір заробітної плати залежить від

складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Однак ця норма залишається декларативною. На підприємствах, в установах і організаціях недержавної форми власності все частішою є практика, коли офіційний заробіток усіх або переважної більшості працюючих дорівнює або наближується до розміру мінімальної заробітної плати. Решта ж заробітку виплачується неофіційно. До цього виду прийнято відносити такі форми оплати праці працівників, які не проходять по документації роботодавця. Подібний варіант протиправної поведінки досить часто практикується підприємствами для того, щоб знизити виплати податків і зборів. Роботодавці тим самим погіршують не тільки соціальне становище працівників, а й економічне становище як окремого регіону, так і країни в цілому. Небезпека тіньової зарплати полягає в тому, що бюджет недоотримує кошти, не сплачуються відрахування до соціальнострахових фондів, люди не матимуть змоги отримати пенсію, яка відповідає рівню їх реальної зарплати. Як перший крок створення правової основи для вирішення цієї проблеми слід визнати внесення змін у ст. 43 Конституції України шляхом її доповнення окремою статтею такого змісту: «Кожен має право на справедливу оплату праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійноділових якостей працівника, результатів його праці, але не нижче від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати» [15].

Що ж стосується обґрунтування такої категорії як, «справедливість», то В. М. Божко висловлює таке міркування: «Загально-правовий принцип справедливості на галузевому рівні найяскравіше проявляється в ідеї оптимального поєднання інтересів працівників, роботодавців та суспільства, а в інституті оплати праці - у необхідності обмеження розміру заробітної плати мінімальною величиною, яка забезпечувала б гідне існування не лише самого працівника, але і членів його сім'ї, стала б засобом реалізації їх права на життя, на достатній життєвий рівень» [30, с. 23].

Проте ми з такою позицію категорично не погоджуємось, адже встановлення розміру мінімальної заробітної плати, відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України «Про оплату праці» [16], є тільки одним зі способів державного регулювання оплати праці, що являє собою законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Погодимось з обґрунтованим висновком С. Запари, який до суттєвих ознак мінімальної заробітної плати відносить такі:

- а) гарантується державою;
- б) визначається виключно законами України;
- в) має загальнообов'язковий характер;
- г) установлюється за некваліфіковану працю;
- д) виплачується за роботу в нормальних умовах при належному виконанні покладених на працівника трудових обов'язків;
- е) виплачується за виконану працівником місячну або погодинну норму праці (обсяг робіт);
- є) не може бути нижчою від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [76].

Наступною проблемою реалізації права на оплату праці в Україні є досить висока частка тіньової зарплати. В Україні ще не вирішена проблема легалізації заробітної плати. У нинішніх кризових умовах актуальною темою сьогодення є боротьба з виплатою заробітної плати «у конвертах», реалізація гарантій оплати праці та організація заходів недопущення виникнення заборгованості з виплати заробітної плати.

Легалізація трудових відносин і заробітної плати, ліквідація прихованої зайнятості - є одним з ключових напрямків роботи усіх державних органів. І вирішувати цю проблему треба спільними зусиллями - як державі, так і самим працівникам.

Свідомість українських роботодавців щодо сплати належних сум податків до бюджету, зокрема податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати, все

ще залишається на низькому рівні. Основними передумовами порушень законодавства з питань оплати праці є:

- 1) недосконалість законодавства з питань оплати праці і можливість його недотримання;
- 2) високий податковий тиск на заробітну плату;
- 3) значна частка вторинного ринку праці, де переважають низькооплачувані роботи, які не потребують значної підготовки;
- 4) необізнаність працівників, які хочуть отримувати зароблені гроші, при цьому не особливо замислюючись над майбутнім [2, с.13].

Одним з елементів «тіньової» економіки являється - зарплата у «конвертах». Працівник, який одержує зарплату без належного оформлення на роботі або за двома відомостями, втрачає не лише право на соціальний захист, скажімо у випадку втрати працездатності, а й прирікає себе на злидарську пенсію. Та головна небезпека такого виду розрахунків, як і «тіньової» зайнятості, полягає не лише у тому, що бюджет недотримує кошти.

Працюючи нелегально, або отримуючи заробітну плату «у конвертах», громадяни роблять краще лише своїм роботодавцям, які замість того, щоб сплачувати кошти на соціальне страхування громадян, використовують їх для власного збагачення, а працівники у відповідний момент просто залишаються ні з чим. У кожній країні, без винятків, є тіньова економіка, у тому числі неформальна зайнятість і працевлаштування. В Україні її масштаби приголомшливі. За даними міжнародної організації праці, близько 50% усіх працівників у нашій державі перебувають у тіні: чи офіційно не оформлені трудові договори, чи отримують заробітну плату «в конвертах». Цьому сприяють значні нарахування на фонд оплати праці [77, с. 15; 78].

Незалежно від обраного способу оподаткування юридичні і фізичні особи - підприємці, які є працедавцями, що використовують працю найнятих робітників на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, вважаються страхувальниками в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (п. 10 частин

першої ст. 1 Закону про Єдиний соціальний внесок). З 1 січня 2016 року набрали чинності зміни до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [79], внесені Законом України від 24.12.2015 № 909 «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році», а саме в частині визначення кола платників єдиного соціального внеску та тарифу нарахування єдиного соціального внеску [79].

По-перше, встановлена єдина ставка єдиного соціального внеску у частині нарахувань у розмірі 22 % незалежно від класу професійного ризику та виду доходу. По-друге, скасували ЄСВ у частині утримань. По-третє, у законі залишається вимога про сплату ЄСВ з бази не менше мінімальної заробітної плати. Починаючи з 2015 року впроваджений диференційований підхід до соціальних внесків. Тобто існують загальна ставка ЄСВ і спеціальна. Розмір другої (спеціальної) з них розраховується як загальна ставка, помножена на коефіцієнти. До 1 січня 2016 року цей коефіцієнт - не більше 0,4, а після - не більше 0,6. Але зазначена ставка застосовується не автоматично, а при одночасному дотриманні роботодавцем трьох умов [79]:

- 1) загальна база нарахування єдиного соціального внеску за місяць, за який нараховується заробітна плата, повинна щонайменше на 20% перевищувати загальну середньомісячну базу нарахування єдиного соціального внеску платника;
- 2) середній платіж на одну застраховану особу після застосування коефіцієнта повинен скласти суму не менше середньомісячного платежу за 2014 рік;
- 3) кількість працівників підприємства збільшилася не більше ніж у 2 рази від середньомісячної кількості.

Єдина мотивація, яка може стимулювати працедавців офіційно виплачувати заробітну плату і платити єдиний соціальний внесок - це створення конфлікту інтересів між працедавцем і найнятим робітником.



Сьогодні найнятий робітник і працедавець стоять на одній стороні неофіційної заробітної плати. Конфлікт між найманим робітником і працедавцем повинен розвести їх по різні сторони «барикади» і він може виникнути тільки тоді, коли зацікавить або працедавця або найнятого робітника виплачувати або отримувати легальну заробітну плату.

На нашу думку, ідея знизити ЄСВ переслідує цілком корисну мету, по - перше, це - ліквідувати заробітну плату в «конвертах» і наповнити Пенсійний фонд. Але при цьому існують ризики щодо недоотримання доходів державою внаслідок зниження ставок ЄСВ [79].

Отже, основною базовою проблемою реалізації права на оплату праці в Україні є те, що Конституція України право на справедливу оплату праці не закріплює, а обмежується в ч. 4 ст. 43 визнанням за кожним права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Такий стан справ не відповідає як загальнодержавним міжнародно-правовим стандартам, так і практиці зарубіжних країн. Основними передумовами порушень законодавства з питань оплати праці є: недосконалість законодавства з питань оплати праці і можливість його недотримання, високий податковий тиск на заробітну плату, значна частка вторинного ринку праці, де переважають низькооплачувані роботи, які не потребують значної підготовки, необізнаність працівників, які хочуть отримувати зароблені гроші, при цьому не особливо замислюючись над майбутнім.

### **3.2 Правовий механізм захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці**

У сучасний період питання забезпечення трудових прав та інтересів залишаються в центрі науки трудового права [80]. Вчені слушно пропонують доповнити перелік основних трудових прав працівника правом на захист своїх трудових прав та інтересів, що включає як можливість звернення за захистом до

юрисдикційного органу, так і можливість правоможної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема вдаватися до способів самозахисту трудових прав.

Враховуючи напрацювання Войтенко А. М. у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників, видається можливим визначити механізм захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати як сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових засобів, спрямованих на припинення і запобігання порушень зазначеного права та його поновлення [81, с. 183].

Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати видається можливим визначити як діяльність уповноважених органів, працівників, їх представників із застосування передбачених законодавством способів і засобів, спрямованих на припинення і запобігання порушень зазначеного права та його поновлення.

Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати слід поділити на два види: юрисдикційну та неюрисдикційну. Юрисдикційною формою захисту даного права є діяльність компетентних органів (органів з розгляду трудових спорів, органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушеного або оспорюваного права на своєчасне одержання заробітної плати [81, с. 184].

Форми захисту права на своєчасне одержання заробітної плати необхідно відрізнити від способів його захисту. Слід погодитися з висновком І. Б. Аземшою про те, що юрисдикційній та неюрисдикційній формам захисту трудових прав та інтересів працівників властиві свої способи захисту. Останні визначаються вченою як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою правоможною особою чи її представниками з метою захисту трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди [82, с. 45].

А.О. Бойко зазначає, що неюрисдикційна форма захисту зазначеного права передбачає дії працівників (їх представників), що здійснюються ними самостійно без звернення до відповідних юрисдикційних органів (самозахист працівником зазначеного права, діяльність профспілки як представника працівників). Неюрисдикційною формою захисту права на своєчасне одержання заробітної плати слід визнати також врегулювання розбіжностей зусиллями самих сторін (при безпосередніх переговорах) [83, с. 175].

Юрисдикційною формою захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати є діяльність органів з розгляду трудових спорів. Згідно зі ст. 32 Закону України «Про оплату праці» трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори [16].

У разі порушення права працівника на своєчасне одержання заробітної плати виникає індивідуальний трудовий спір із застосування чинного трудового законодавства, для вирішення якого застосовуються положення глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України, нормами якої передбачений захист порушеного права комісією з трудових спорів, а також судовий захист. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем. У разі, якщо працівник не згодний з рішенням комісії з трудових спорів, він вправі звернутися з заявою до суду [4].

У частині першій ст. 224 КЗпП України комісію з трудових спорів визнано обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Водночас, враховуючи положення ст. 55 та ст. 124 Конституції України, працівник вправі звернутися за захистом порушеного права на своєчасне одержання заробітної плати безпосередньо до суду без звернення до комісії з трудових спорів [4].

Можливості судового захисту права на своєчасне одержання заробітної плати було суттєво розширено з відміною строку позовної давності для

звернення працівника з заявою безпосередньо до суду. Відповідно до частини другої ст. 233 КЗпП України у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком [4].

У судовій практиці має місце неоднозначне тлумачення норми частини другої ст. 233 КЗпП України щодо застосування строків позовної давності на вимоги із стягнення компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та індексації заробітної плати, нарахування яких не здійснено роботодавцем і щодо яких існує спір між працівником та роботодавцем. В одних випадках суди відмовляють у задоволенні позову щодо стягнення індексації та компенсації частини втраченої заробітної плати, вважаючи, що лише нарахована, але не виплачена працівникові компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати та здійснена роботодавцем самостійно індексація заробітної плати, яка не виплачена, є підставою для застосування при вирішенні судом відповідного спору положень частини другої ст. 233 КЗпП України [4].

В інших випадках суди, задовольняючи позови щодо стягнення індексації та компенсації частини втраченої заробітної плати, доходять висновку, що вимоги про стягнення цих виплат не обмежені строком позовної давності та застосовують положення частини другої ст. 233 КЗпП України. При цьому суд погоджується з розмірами сум, заявлених позивачем до стягнення, оскільки розрахунок заборгованості компенсації та індексації зроблено ним відповідно до розрахункових листків по заробітній платі позивача, з яких вбачається, що компенсація та індексація йому не нараховувалися [4].

Зазначеними актами передбачений судовий порядок розгляду спорів, що виникають з питань індексації грошових доходів населення (у тому числі заробітної плати) та компенсації втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, в тому числі компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Хоча слід відзначити, що наведені положення не узгоджуються з нормою ст. 32 Закону

України «Про оплату праці» про вирішення трудових спорів з питань оплати праці, оскільки працівника позбавлено права застосувати доюрисдикційний порядок вирішення трудового спору з питань виплати суми, пов'язаної з індексацією заробітної плати, та суми компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати [16].

Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» зобов'язує підприємства, установи і організації всіх форм власності та господарювання здійснювати компенсацію громадянам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу (особи) (ст. 1). Як передбачено п. 3 Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, заробітна плата підлягає компенсації разом із сумою індексації [84].

Відповідно до п. 1.3 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 року № 5, фонд оплати праці складається з фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Згідно з п. 2.2 Інструкції зі статистики заробітної плати до складу фонду додаткової заробітної плати входять у тому числі суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників, та суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (підп. 2.2.8) [85].

Таким чином, при зверненні працівників до суду з позовом про стягнення суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати, та суми компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (після отримання заборгованості із заробітної плати), слід керуватися положеннями частини другої ст. 233 КЗпП України, оскільки, по-перше, у даному випадку мають місце порушення законодавства про оплату праці, а, по-друге, зазначені виплати включаються до структури заробітної плати працівника.

Юрисдикційною формою захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати є також захист зазначеного права органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, зокрема Державною інспекцією України з питань праці [86, с. 43].

Чинним законодавством України не передбачена така форма захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати як самозахист. У КЗпП України відсутні норми про право працівника на самозахист та механізм його реалізації [4]. Правове регулювання оплати праці обов'язково в тій або іншій мірі пов'язане з динамікою фактичних суспільних відносин: їх формуванням, розвитком, зміною, припиненням і ліквідацією. Саме відповідність юридичного закону реальній дійсності, об'єктивним суспільним процесам і закономірностям є головним чинником його ефективності. Юридичні закони не скасовують і не підміняють собою соціальні та економічні закономірності об'єктивного характеру. Держава за їх допомогою може забезпечувати лише приблизно правильне відображення відповідних об'єктивних стійких зв'язків життєдіяльності суспільства, впливаючи тим або іншим чином на динаміку розвитку останніх [87, с. 244].

Соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і буде в майбутньому теоретичним підґрунтям розробки і застосування законодавства у сфері регулювання оплати праці. Це повинно виражатися в законодавчому забезпеченні пріоритету інтересів працівника як економічно слабкого суб'єкта перед інтересами економічно сильного роботодавця. Соціальна обґрунтованість закону, насамперед, означає, що його спрямованість збігається зі спрямованістю соціальних змін, і в зв'язку з цим він підтримується не тільки силою примусу, але й матеріальними умовами життєдіяльності суспільства. Водночас, нормативно-правове регулювання не повинно бути самоціллю, а здійснюватися лише тоді, коли склалися і достатньо визначилися суспільні відносини, що є правовими за своїм характером і в конкретних соціально-економічних і політичних умовах об'єктивно потребують необхідності нормативно-правового впливу. Ці суспільні відносини повинні бути достатньо

поширеними, такими, що часто повторюються, стійкими і стабільними, забезпечуватися певною зацікавленістю суспільства в їхньому розвитку або ліквідації, мати правову природу, а також припускати можливість направлено впливу за допомогою юридичних засобів, зовнішнього контролю та потребувати захисту від порушень [49, с. 61].

Динаміка фактичних суспільних відносин служить критерієм перевірки дієвості та ефективності нормативно-правового регулювання. Юридичні закони повинні своєчасно, з урахуванням перспектив розвитку, відбивати суспільні потреби, не допускаючи як відставання нормативно-правової форми від змісту опосередковуваних нею суспільних відносин, так і надмірного випередження нею останніх. У випадках подібних перекосів процесу нормативно-правового регулювання, волонтаристичного відриву його від реальних життєвих умов і закономірностей можливе різке зниження рівня ефективності як конкретного закону, так і дієвості всієї правової системи в цілому, а також приведення в ряді випадків до соціально-негативних наслідків. Правове регулювання оплати праці, як галузь юридичної науки, не може бути відірваним від реальних умов існування суспільства та держави, воно не може бути вище тих можливостей, які закладені в напрямках реалізації економічних реформ, у нових формах господарювання. Зміни, що відбуваються в суспільстві та економіці, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці сьогодні привели до того, що норми-гарантії для найманих працівників на практиці стали перетворюватися на антигарантії, які тільки формально захищають працюючих жінок, молодь, інвалідів та інші категорії працюючих, а насправді погіршують їх шанси на ринку праці, а деякі норми трудового законодавства не враховують інтереси роботодавців і не стимулюють їх до цивілізованих відносин у сфері праці. На сьогодні склалася така ситуація, за якої, з одного боку, гарантії прав на оплату праці, передбачених законодавством, можуть бути реалізовані лише за умови нормально функціонуючої економіки, з іншого – економіка не може бути відновлена без

належного сучасного правового забезпечення трудових відносин. Тому трудове право також не повинно відставати і в забезпеченні правового регулювання існуючих і виникаючих суспільних відносин у сфері праці, тим більш за умов існування різних форм власності [88, с. 57].

Таким чином, юрисдикційними формами захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати слід вважати захист зазначеного права органами з розгляду трудових спорів та органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. До неюрисдикційних форм слід віднести доюрисдикційний порядок вирішення розбіжностей щодо своєчасної виплати заробітної плати (врегулювання розбіжностей при безпосередніх переговорах працівника з роботодавцем) і самозахист працівником відповідного права. Трудовий кодекс повинен стати основним нормативним актом, що регулює трудові і пов'язані з ними відносини. Він повинен включати найбільш істотні положення трудового законодавства, забезпечувати єдність і диференціацію регулювання трудових відносин, бути актом прямої дії. Відсильні норми до інших нормативних актів повинні міститися в ньому тільки для таких відносин, які за своїм характером не можуть бути стабільними та міняються у відносно стислі строки. Трудовий кодекс повинен бути головним після Конституції України законодавчим актом в системі трудового законодавства, який матиме пріоритетне значення по відношенню до інших законодавчих та підзаконних актів цієї системи. З метою зменшення рівня безробіття доведена необхідність створення нових робочих місць для людей старшого віку, чого можливо досягти встановленням додаткових квот для таких осіб, наданням роботодавцям певних заохочень за прийняття на роботу людей такого віку, та введенням відповідальності за відмову від укладення трудового договору з людиною передпенсійного віку.



### 3.3 Міжнародно-правове регулювання у сфері оплати праці

Характеризуючи універсальний рівень міжнародно-правової системи регулювання оплати праці, необхідно зазначити, що вихідні положення, в яких знаходиться відображення право трудящих на гідну винагороду за працю, містяться у фундаментальних міжнародно-правових актах з прав людини Організації Об'єднаних Націй. Так, у ст. 23 Загальної Декларації прав людини передбачено право трудящих одержувати рівну оплату за працю рівної цінності без будь-яких проявів дискримінації. Також зазначена стаття закріплює певні вимоги до рівня винагороди за працю, одержувану трудящим, зокрема передбачено, що така винагорода має бути справедливою та задовільною для забезпечення гідного людини існування для самого трудящого та його родини [75, ст. 23]. Зазначені нормативні положення Загальної Декларації прав людини дещо уточнюються в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, в якій також закріплені певні мінімальні вимоги щодо регулювання оплати праці. Так, у Пакті зазначається, що заробітна плата має бути справедливою, а винагорода за працю – рівною, при цьому наголошується на неприпустимості дискримінації жінок у питанні винагороди за працю [89, ст. 7].

Варто зазначити, що поряд з нормотворчою діяльністю Організації Об'єднаних Націй, чи не найважливіше значення в системі міжнародно-правового регулювання оплати праці відіграють правові гарантії, які передбачені в нормативно-правових актах Міжнародної організації праці. Так, одним із перших правових документів, спрямованих на регулювання процедури встановлення мінімальної заробітної плати на універсальному рівні, стала прийнята Міжнародною організацією праці в 1928 р. Конвенція № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» [70]. Зазначеною конвенцією покладаються на держави, які її ратифікували, певні обов'язки та права, що, зокрема, передбачають:

- необхідність запровадження процедури встановлення мінімальних ставок заробітної плати працівників промисловості і торгівлі, особливо в тих галузях, які характеризуються дуже низьким рівнем заробітної плати і де питання заробітної плати не врегульовано колективно- договірним шляхом;
- зобов'язання вживати заходи, спрямовані на інформування роботодавців та працівників щодо дійсних мінімальних ставок заробітної плати;
- необхідність запровадження системи контролю щодо дотримання роботодавцями мінімальних ставок заробітної плати;
- право держав-учасниць самостійно визначати форму та зміст процедури встановлення мінімальної заробітної плати, а також порядок її здійснення [70].

Слід зауважити, що досить важливі, з точки зору забезпечення права трудящих на гідну винагороду за працю, положення, викладені в Конвенції міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати» [21]. Так, у Конвенції передбачається заборона виплати заробітної плати, виплачуваної готівкою, в будь-який інший спосіб крім як грошовими коштами, що мають законний обіг на території держави, зокрема, заборонено виплачувати заробітну плату у формі векселів, купонів тощо. Згідно зі ст. 4 зазначеної Конвенції передбачено, що часткова виплата заробітної плати в натурі можлива лише в тих галузях промисловості, де така форма виплати відповідає загальній практиці і ґрунтується на припах національного законодавства або приписах колективних договорів. При цьому, в будь-якому випадку, не допускається виплата заробітної плати у формі наркотичних засобів або спиртних напоїв. Окремі нормативні положення зазначеної Конвенції також спрямовані на захист заробітної плати від відрахувань та незаконних арештів, зокрема [21]:

- відрахування із заробітної плати працівника дозволяються тільки в тому випадку, якщо їх підставою є норми національного законодавства, колективно-договірні норми або арбітражне рішення;
- забороняються будь-які відрахування, прямою або опосередкованою метою яких є здійснення виплат працівником роботодавцю або його представнику;

- можливість арешту заробітної плати працівника передбачена тільки в межах та формі, що визначаються нормами національного законодавства;
- передбачено необхідність забезпечення охорони заробітної плати працівника від арештів тією мірою, в якій це потрібно для утримання працівника та його сім'ї [21].

Потрібно зазначити, що з метою уточнення положень згадуваної вище Конвенції у 1949 р. була прийнята Рекомендація Міжнародної організації праці № 85 «Щодо захисту заробітної плати» [21]. Так, цією Рекомендацією деталізується питання захисту заробітної плати працівника від надмірних відрахувань. Зокрема, йдеться про те, що відрахування із заробітної плати працівника в порядку забезпечення відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником обладнанню або товарам, що належать роботодавцю, можуть здійснюватись лише за умови можливості доведення того, що ця шкода була заподіяна конкретним працівником. При цьому зазначено, що сума подібних відрахувань не повинна перевищувати справжньої вартості матеріальних втрат роботодавця. Також, Рекомендація містить положення щодо періодичності виплати заробітної плати. Так, працівникам з погодинним, поденним або потижневим обчисленням заробітної плати рекомендується виплачувати заробітну плату не рідше двох разів на місяць, при цьому проміжки часу не мають перевищувати шістнадцять днів. Для службовців з місячним або річним обчисленням заробітної плати Рекомендацією передбачено виплату заробітної плати не рідше ніж один раз на місяць. Також важливо, що згідно з положенням Рекомендації працівник повинен бути інформований про умови одержання заробітної плати, що, зокрема, включає повідомлення працівникові таких подробиць, як ставки належної працівникові заробітної плати, методу її обчислення, періодичності її виплати, місця виплати заробітної плати та умов здійснення відрахувань [21].

Слід відзначити те, що з метою протидії дискримінації у питанні винагороди за працю за тендерною ознакою, Міжнародною організацією праці у 1951 р. була прийнята Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та

жінок за працю рівної цінності». Зазначена Конвенція покладає обов'язок на держави-учасниці визначати ставки винагороди для найманих працівників без будь-якої дискримінації за ознакою статі. Конвенцією передбачено, що в тому випадку, якщо відмінність у ставках винагороди допускається виключно на підставі об'єктивної оцінки обсягу виконуваної роботи, це не розглядається як порушення принципу рівної винагороди чоловіків та жінок на працю рівної цінності [71].

Важливо зазначити, що з метою досягнення гідного рівня мінімальної заробітної плати найманих працівників в країнах, економіка яких розвивається, в 1970 р. Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» [72]. Зазначена Конвенція покладає обов'язок на кожну державу – учасницю Міжнародної організації праці, що її ратифікувала: «створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників, умови праці яких є такими, що обумовлюють доцільність такого охоплення». При цьому, Конвенція передбачає необхідність тристоронніх консультацій органів державної влади, представників трудящих і представників роботодавців для визначення охоплюваних системою мінімальної заробітної плати груп трудящих. Важливим, з точки зору захисту мінімальної заробітної плати, є положення ст. 2 зазначеної Конвенції, згідно з яким мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню, а недотримання цієї вимоги тягне за собою заходи кримінальної відповідальності для винних осіб. У зазначеній Конвенції простежується певна обумовленість встановлення рівня мінімальної заробітної плати рівнем економічного розвитку самої держави. Так, у Конвенції відзначено, що такі чинники, як потреби працівників та членів їх сімей; прожитковий мінімум у державі; загальний рівень заробітної плати в державі; рівень економічного розвитку держави та рівень ефективної зайнятості населення слід враховувати при встановленні рівня мінімальної заробітної плати «наскільки це можливо і прийнято стосовно національної практики та умов» [72].

Для додаткового роз'яснення положень, викладених у розглянутій вище Конвенції 1970 р., у тому ж самому році Міжнародною організацією праці була прийнята однойменна Рекомендація № 135 «Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються». Цією Рекомендацією пропонується державам – учасникам Міжнародної організації праці розглядати встановлення мінімальної заробітної плати як важливий аспект політики викорінення убогості населення. Також йдеться про те, що встановлення державою мінімального рівня заробітної плати є необхідним для забезпечення соціального захисту найманих працівників та членів їх сімей. Важливо, що зазначена Рекомендація містить положення про необхідність регулювання мінімальної заробітної плати, час від часу виходячи із зміни вартості життя. Рекомендацією передбачено різні форми процедури встановлення мінімальної заробітної плати, що, зокрема, можуть ґрунтуватися на підставі [90]:

- положень законодавства;
- чинних положень колективних договорів;
- рішень компетентних органів державної влади;
- рішень трудових судів або промислових трибуналів;
- рішень комісій або рад з питань заробітної плати [90].

Важливо зазначити, що для ефективної реалізації досліджуваних вище універсальних міжнародно-правових норм ООН та МОП на регіональному рівні Радою Європи було прийнято міжнародно-правові норми, що регламентують питання винагороди за працю в європейському регіоні. Так, відповідно до ст. 4 Європейської Соціальної Хартії з метою забезпечення права трудящих на справедливую винагороду, на держави – учасниці Ради Європи покладаються обов'язки, що включають [5, с. 86]:

- забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні права працівників на винагороду, що забезпечує самим працівникам та членам їх сім'ї гідний рівень життя;

- запровадження підвищених ставок винагороди для найманих працівників за виконання роботи в надурочний час;
- забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні рівності прав чоловіків та жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності;
- забезпечення закріплення на внутрішньодержавному рівні вимоги щодо розумних строків попередження найманих працівників про звільнення їх з роботи;
- забезпечення дотримання вимоги щодо можливості здійснення відрахувань із заробітної плати виключно на підставі приписів закону, положень колективного договору або арбітражних рішень [5, с. 87].

Данилов М. О. зазначає, що в різних національних правових системах відмічають різний ступінь забезпеченості права найманих працівників на справедливу винагороду за працю. Так, загальнонаціональний мінімум заробітної плати передбачений у таких державах, як Австралія, Бельгія, Ізраїль, Іспанія, Канада, Нова Зеландія, Португалія, США, Франція, водночас вказаний загальнонаціональний мінімум заробітної плати відсутній в Австрії, Данії, Ірландії, Італії, Норвегії та ФРН. Дослідники відмічають, що зобов'язання роботодавця щодо порядку, місця і періодичності виплати заробітної плати найманих працівників достатньо деталізовано відображені в деяких штатах Сполучених Штатів Америки. Так, законодавство штату Коннектикут зобов'язує роботодавців щотижнево здійснювати виплату заробітної плати, при цьому менш часті виплати заробітної плати, але не рідше одного разу на місяць, можуть бути встановлені на підставі рішення органу державної влади. У свою чергу, індексація заробітної плати відповідно до зростання офіційно обчислюваного індексу цін на споживчі товари передбачена в загальнонаціональному законодавстві Бельгії та на рівні колективних договорів Великобританії, Сполучених Штатів Америки та Швейцарії [80, с. 21].

Різні види заохочення працівників, у тому числі порядок колективного преміювання, передбачені в законодавстві Франції. Зокрема, законодавством Франції передбачено, що премії виплачуються один раз у квартал, а розмір

премії не повинен перевищувати 0,2 річної заробітної плати найманого працівника. У законодавстві таких держав, як Ізраїль і Португалія, передбачено найсуворіші норми щодо посилення відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам. Так, у Португалії в тому випадку, якщо виплата заробітної плати затримується на дев'яносто днів незалежно від суми виплати, на роботодавця здійснюється вплив міністра зайнятості, який приймає постанову на підставі заяви зацікавлених працівників. У результаті прийняття зазначеної постанови працівники, яким затримали виплату заробітної плати, можуть вимагати зупинення дії трудового договору або припинення трудового договору з виплатою належних компенсацій. В Ізраїлі законодавчі норми забезпечують можливість найманих працівників вимагати надання їм належних компенсацій за несвоєчасну виплату заробітної плати вже на дев'ятий день затримання роботодавцем її виплати [80, с. 22].

Надалі розглянемо особливості юридичної відповідальності у сфері законодавчого регулювання оплати праці.

Кримінальна відповідальність законодавством України передбачена за вчинення злочинів проти трудових прав громадян. До такого виду юридичної відповідальності притягуються службові особи юридичних осіб, фізичні особи-підприємці та фізичні особи, що використовують найману працю інших осіб. Вона передбачена Кримінальним кодексом України за [91]:

- незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення антикорупційного законодавства [91];

- грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою(стаття 173 Кримінального кодексу України) [91];

- безпідставну невиклату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинену

умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності(стаття 175 Кримінального кодексу України) [91].

Покарання за вчинення вказаних діянь передбачене від штрафу до позбавлення волі з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю.

Щодо адміністративної відповідальності, то відповідно до піднятої теми нас цікавить стаття 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, якою передбачена відповідальність за [92]:

- порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами - підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи - підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України "Про звернення громадян", або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю [93];

- фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства;

- порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;



- порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві;

- порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законом України "Про військовий обов'язок і військову службу" [94].

До відповідальності за вчинення вказаних вище адміністративних правопорушень можуть бути притягнуті посадові особи підприємств, установ і організацій та фізичні особи-підприємці, що використовують найману працю. Покарання передбачене у вигляді штрафу.

Фінансові санкції (фінансова відповідальність) за порушення законодавства про працю передбачені Кодексом законів про працю України. Власне, це і є те, чим найбільше налякані підприємці [4]. Відповідно до вимог частини 2 статті 265 вказаного Кодексу юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу (в даному випадку штраф є фінансовою санкцією) в разі [4]:

- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

- недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" [94], "Про альтернативну (невійськову) службу" [95], - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; - недопущення до проведення

перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

- порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати.

За порушення законодавства з оплати праці юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть фінансову відповідальність у таких розмірах [92]:

1) 10 мінімальних зарплат за кожного працівника, це 37 230 грн (якщо мінімальна зарплата 3 723 грн) за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за не оплату роботи в нічний час, роботу в вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці);

2) зарплати, – це 11 169 грн (якщо мінімальна зарплата 3 723 грн) за такі види порушень:

-порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць,

-виплата їх не в повному обсязі.

3) 10 мінімальних зарплат за кожного працівника, це 37 230 грн (якщо мінімальна зарплата 3723 грн) за недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків.

- 1 мінімальна зарплата (3723 грн) за порушення інших вимог законодавства з оплати праці, крім передбачених вище.

Отже, вищезазначене дає підстави констатувати, що наявність ґрунтового масиву міжнародно-правових актів, що спрямовані на регулювання оплати праці найманих працівників як на універсальному рівні, та і на рівні європейського регіону, в більшості з яких бере участь наша держава. На підставі аналізу системи міжнародно-правових принципів та норм щодо

регулювання оплати праці, що були прийняті в рамках ООН, МОП, Ради Європи та ЄС, можна виділити такі основні напрями цього регулюючого впливу міжнародного співтовариства на держави-учасниці з метою забезпечення права найманих працівників на гідну винагороду за працю; забезпечення захисту мінімальної заробітної плати; забезпечення суворої регламентації порядку та підстав здійснення відрахувань із заробітної плати; встановлення відповідальності роботодавців за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам; забезпечення принципу рівної оплати за рівну працю без дискримінації за будь-якими ознаками. Юридична відповідальність за порушення в сфері законодавства про працю, в залежності від їх характеру, є таких видів: кримінальна, адміністративна, фінансова та дисциплінарна.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Аналіз чинного законодавства, вивчення наукових думок фахівців, як трудового, так і інших галузей права, врахування зарубіжного досвіду дозволили сформулювати такі висновки:

1. Інститут оплати праці є важливою категорією у трудовому праві. На сучасному етапі розвитку України ми не маємо чіткого визначення «оплати праці». Законодавство України тлумачить «оплату праці» і «заробітну плату» як синоніми, але таке твердження є недостовірним.

Оплата праці є більш широким явищем, оскільки його правова природа спрямована на організацію оплати праці, а заробітну плату треба розглядати як результат певної дії, отримання винагороди, яка була встановлена до початку певної роботи. Терміни «оплата праці» та «заробітна плата» певним чином мають залежність один від одного. Оплата праці – це процесуальна дія, яка повинна супроводжуватися чітким виконанням норм законодавства України та дотриманням соціальних стандартів, а заробітна плата є кінцевим результатом, останнім етапом в трудових договірних відносинах.

2. У науково-правовій літературі пропонується класифікувати принципи регулювання оплати праці наступним чином: 1) принципи відтворювального спрямування: гарантованість; встановлення державою мінімальної заробітної плати; 2) принципи стимулюючого спрямування: справедливість; диференційованість; заборона дискримінації в оплаті праці. При цьому цей поділ є відносним, позаяк у реальній дійсності вказані принципи тісно переплітаються, діючи в одному або протилежних напрямках. У зв'язку з цим роздільне вивчення окремих принципів хоча й може бути виправдане з наукової позиції, однак на практиці принципи діють не ізольовано один від іншого, а в тісному взаємозв'язку.

Заробітна плата за своїм функціональним призначенням забезпечує інтереси суспільства в трудових відносинах, а саме між працівниками, працедавцями та інтересами держави. Найважливішими функціями є стимулююча та регулююча.

3. Дослідження правових засад формування структури заробітної плати дозволила здійснити її узагальнення за такими критеріями: основною, додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами. Основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

4. Законодавством України передбачено дві сфери регулювання заробітної плати: на державному і договірному рівнях. Дослідження правових засад щодо регулювання мінімальної заробітної плати дозволив узагальнити її поняття. Під мінімальною заробітною платою слід розуміти загальнообов'язкову державну соціальну гарантію, що становить собою мінімальний розмір грошової виплати працівникові за місячну або погодинну норму праці (обсяг робіт) і встановлюється за належного виконання покладених на нього трудових обов'язків у нормальних умовах праці. Напрямок України до вдосконалення механізмів регулювання оплати праці передбачений у Конвенціях Міжнародної організації праці та регіональних актах, зокрема у ЄСХ(п).

5. Колективно-договірна модель в Україні має базуватися на чітко налагодженому механізмі взаємодії його учасників: працівників, роботодавців і держави. Істотний вплив на формування колективно-договірних моделей мають здійснювати профспілкові організації. Держава в свою чергу має встановлювати, гарантувати і контролювати дотримання норми, які визначають рівень життя, системи оплати праці, соціальний захист населення. Як правило,

це має бути закріплено в законах. Нормативно-правового регулювання потребує відповідного оформлення та закріплення, визначення сфери дії та співвідношенні чинності норм угод і договорів, які укладаються на різних рівнях.

Оплата праці на підставі договорів (тарифних угод) має самостійне нормативно-правове значення поруч із державним регулюванням заробітної плати. Головним принципом при цьому є недопущення погіршення становища працівників шляхом зниження гарантій, передбачених угодою більш високого рівня або законодавством.

6. Основною базовою проблемою реалізації права на оплату праці в Україні є те, що Конституція України право на справедливу оплату праці не закріплює, а обмежується в ч. 4 ст. 43 визнанням за кожним права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Такий стан справ не відповідає як загальновизнаним міжнародно-правовим стандартам, так і практиці зарубіжних країн. Основними передумовами порушень законодавства з питань оплати праці є: недосконалість законодавства з питань оплати праці і можливість його недотримання, високий податковий тиск на заробітну плату, значна частка вторинного ринку праці, де переважають низькооплачувані роботи, які не потребують значної підготовки, необізнаність працівників, які хочуть отримувати зароблені гроші, при цьому не особливо замислюючись над майбутнім.

7. Юрисдикційними формами захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати слід вважати захист зазначеного права органами з розгляду трудових спорів та органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. До неюрисдикційних форм слід віднести доюрисдикційний порядок вирішення розбіжностей щодо своєчасної виплати заробітної плати (врегулювання розбіжностей при безпосередніх переговорах працівника з роботодавцем) і самозахист працівником відповідного права. Також варто зазначити, що юридична відповідальність за порушення трудових

відносин передбачається кримінальними, адміністративними, фінансовими та дисциплінарними.

8. Наявність ґрунтового масиву міжнародно-правових актів, що спрямовані на регулювання оплати праці найманих працівників як на універсальному рівні, та і на рівні європейського регіону, в більшості з яких бере участь наша держава. На підставі аналізу системи міжнародно-правових принципів та норм щодо регулювання оплати праці, що були прийняті в рамках ООН, МОП, Ради Європи та ЄС, можна виділити такі основні напрями цього регулюючого впливу міжнародного співтовариства на держави-учасниці з метою забезпечення права найманих працівників на гідну винагороду за працю: забезпечення захисту мінімальної заробітної плати; забезпечення суворой регламентації порядку та підстав здійснення відрахувань із заробітної плати; встановлення відповідальності роботодавців за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам; забезпечення принципу рівної оплати за рівну працю без дискримінації за будь-якими ознаками. Варто встановити високі стандарти оплати праці та поновлення диференціації заробітку між працівниками різних кваліфікацій. Мінімальна заробітна плата повинна залишатися соціальною гарантією оплати некваліфікованої праці, у той час, коли зростання рівня оплати кваліфікованої праці має бути однією з головних цілей державної політики на ринку праці.

9. З метою удосконалення механізму правового регулювання оплати праці запропоновано наступні пропозиції:

- закріпити у статті 12 Закону України «Про оплату праці» ознаки справедливої заробітної плати, встановлені міжнародно-правовими актами, як:

1) здатність заробітної плати забезпечити гідний рівень життя не лише працівникові, але й членам його сім'ї; 2) рівну оплату праці за однакову роботу за гендерною ознакою;

- пропонуємо встановити Кабінету Міністрів розмір посадового окладу першого розряду єдиної тарифної сітки у бюджетній сфері на рівні мінімальної заробітної плати, що встановлюється на 1 січня поточного року (посадовий

оклад першого розряду з суми 1762 грн., підняти до мінімальної заробітної плати - 3723 грн., а з 1 січня 2019 року - 4173 грн. згідно з проектом Закону України «Про державний бюджет» ).



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Добрава Н. В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні / Н. В. Добрава // Вісник соціально-економічних досліджень, 2016. № 60. С. 213-221.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник, видання 5-тє, переробл. та доповн / В. І. Прокопенко, 2012. 528 с.
3. Прилипка С. М. Трудове право України: підручник, 2-ге вид., переробл. і доп / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. Видавництво «ФІНН», 2009. 664 с.
4. Кодекс законів про працю: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Теліпка В. Е. Трудове право України: навч. посіб. / В. Е. Теліпка, О. Г. Дутова. Центр учбової літератури, 2009. 233 с.
6. Желіховська Ю. В. Охорона цивільних прав та інтересів працівників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / Ю. В. Желіховська, Знання, 2012. 20 с.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник, - 4-те вид., стер / Н. Б. Болотіна, Вікар, 2006. 725 с.
8. Трудове право України: акад. курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, Я. Козак, Дім «Ін Юре», 2012. 544 с.
9. Кицак Т. Г. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення / Кицак Т. Г., Коваленко І. Ф. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2018. № 1. С. 162–170.
10. Трудове право України: академічний курс: підручник / за ред. Н. М. Хуторян, А.С.К., 2004. 608 с.
11. Трудове право України: курс лекцій: у 6 т. Т. 1 / Р. Б. Шишка, О. Л. Зайцев, Є. О. Мічурін, Еспада, 2008. 680 с.
12. Трудовое право Украины: учебник / под ред. Г. И. Чаплинского, Одиссей, 2011. 208 с.

13. Грекова М.М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України / М.М. Грекова .Форум права. 2012. №2 . С.154-160
14. Сільченко С. О. Трудовий договір і трудові правовідносини (до проекту нового Трудового кодексу України) / С. О. Сільченко. Підприємництво, господарство і право. 2014. № 11. С. 48- 53.
15. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
16. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
18. Щербина В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Щербина, Вид-во Харк. ун-ту внутр. справ, 2008. 516 с.
19. Шпарка І. І. Правове регулювання трудових відносин у сучасних умовах / І. І. Шпарка. Рубрика: Соціум. Наука. Культура, Право. URL: <http://intkonf.org/shparka-ii-pravove-regulyuvannya-trudovih-vidnosin-u-suchasnih-umovah>.
20. Кельман Л. М. Суб'єкти трудових правовідносин: проблемні питання / Л.М. Кельман. Право України. 2011. № 2. С. 235- 241.
21. Конвенція про захист заробітної плати № 95: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 95. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146)
22. Іншин М.І. Принципи державної служби / М.І. Іншин // Актуальні проблеми праваб теорія і практика: Зб. наук. праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. 2010. Вип. 16. – С. 11.
23. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Ю. П. Дмитренко, Юрінком Інтер, 2009. 512 с.
24. Прилипко С.М., та ін. Трудове право України: [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, ФІНИ, 2009. 664с.

25. Терела Г.В. Трудове право: навч. посібник / Г.В. Терела. Полтава: ПУЕТ, 2016. 325с.
26. Степакова Н. М. Теоретико-правові підходи до визначення системи джерел трудового права України / Н. М. Степакова .Форум права. 2011. № 2. С. 858-863
27. Проскуряков П.Д. Понятійний апарат учення про принципи трудового права : проблемні аспекти його становлення і розвитку / П.Д. Проскуряков. Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності .2009. № 3. С. 182-189
28. Трудове право України (Особлива частина) [Текст] : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб; Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. Чернівці : Рута, 2014. 503 с.
29. Гонта В.Ю. Проблеми сучасного законодавства у сфері захисту прав працівників / В.Ю. Гонта . Актуальні проблеми права. 2013. №2. С. 36-41.
30. Божко В.М. Теорія правового регулювання оплати праці [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. Наук : 12.00.05 / В. М. Божко, Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, 2013. 40 с.
31. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право .М. Д. Бойко, Олан, 2006. 381с.
32. Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Я.В. Сімутіна, 2006. 210 с.
33. Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : [моногр.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук, ФІНН, 2011.256 с.
34. Фурик І.Я. Договірне регулювання оплати праці за трудовим правом України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.Я. Фурик, 2015. 18 с.
35. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : [моногр.] / О.В. Валецька. - Миколаїв : Вид-во Чорноморського держ. ун-ту ім. Петра Могили, 2012. 220 с.

36. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

37. Гаевая О.В. Державне регулювання оплати праці: дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.В. Гаевая, 2013. 225 с.

38. Верес Ю.М. Локальне правове регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ю.М. Верес, 2012. 215 с.

39. Іншин М.І. Трудове право України: [підруч.] / М.І. Іншин, В.І. Щербина, Діса плюс, 2014. 500 с.

40. Гальченко О.С. Удосконалення правового регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. С. Гальченко, Луганськ, 2010. 188 с.

41. Козюбра М.І. Загальна теорія права: Підручник / За заг. ред. М.І. Козюбри, Ваіте, 2015. 392 с.

42. Ярошенка О.М. Право соціального забезпечення : [підруч.] / за ред. О.М. Ярошенка, Право, 2015. 458 с.

43. Гордеюк А.О. Преміювання працівників у системі оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.О. Гордеюк, 2009. 196 с.

44. Податкове право України : [навч. посіб.] І за ред. О.П. Гетманець, О.М. Шуміла, Хай-Тек Прес, 2013. 432 с.

45. Лігум Ю., Куліков Г. Удосконалення державного регулювання оплати праці / Ю. Лігум, Г. Куліков // Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 8 - 11

46. Алексеев С.С. Общая теория права: [учеб. – 2-е изд., перераб. и доп.] / С.С. Алексеев, ТК Велба, изд-во “Проспект”, 2008. 317 с.

47. Прокопенко В.І. Трудове право України: [підручник: видання друге, стер.] / В.І. Прокопенко, Консум, 2000. 245 с.

48. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013. URL: [http://www.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://www.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
49. Ротань В.Г. та ін. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський; керівник авт. кол. В.Г. Ротань, А.С.К., 2008. 425 с.
50. Директива 75/11/ЄЕС від 10 лютого 1975 р URL: [http://www.c1.rada.gov.ua/pls/zweb3/webproc4\\_1?pf3511=46742](http://www.c1.rada.gov.ua/pls/zweb3/webproc4_1?pf3511=46742).
51. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України: дис.. канд.. ек. наук. : 08.00.03 / Тибінка Галина Ігорівна, Львів, 2014р. 244 с.
52. Гордеюк А. О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників / А. О. Гордеюк , Форум права. 2016. № 1. С. 55–59
53. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку / О. Процевський // Право України, 2014. № 2. С 99-102.
54. Костюк В.Л. Особливості Конституції України як джерела трудового права України / В.Л. Костюк. Юридичні науки. Видавничий дім “КМ Академія”. 2005. С.44- 47.
55. Ніндіпова В. І. Діяльність прокурора у сфері протидії порушенням з оплати праці / В. І. Ніндіпова, Ю. Ю. Гаврилова, Я. А. Соколова, Н. П. Чайковська; За заг. ред. Ю. М. Дьоміна, Алерта, 2012. 230 с.
56. Вавженчук С.Я. Пропозиції щодо правового регулювання самозахисту працівниками своїх трудових прав праць / С.Я. Вавженчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових - Луганськ: видавництво СНУ ім.Даля. 2011. № 21. С. 134-139.
57. Зайченко О.М. Організація трудових відносин / О.М. Зайченко // Економіка. Держава. Право. 2011. № 11. С. 33-38.
58. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14>

59. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.05.2010 № 330. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/330-2010-%D0%BF>

60. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 № 1282-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>

61. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 17.07.2003 № 1078. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF>

62. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 № 2017-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>

63. Європейська соціальна хартія (переглянута): Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062)

64. Цесарський Ф. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу / Ф. Цесарський // Вісник трудового права, 2011. - №1. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/old\\_jrn/soc\\_gum/varnu/2011\\_1/15Tsesar.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/varnu/2011_1/15Tsesar.pdf).

65. Федерація професійних спілок України (2018), Генеральна угода на новий строк. URL: <http://www.fpsu.org.ua/generalna-ugoda>

66. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, КНЕУ, 2008. 274 с.

67. Матюх С. А. Особливості колективно-договірного регулювання заробітної плати в країнах ЄС / С. А. Матюх // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. 2004. № 6. С. 222-227.

68. Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот. Україна: аспекти праці.2008. № 1. С.16-21.

69. Собота К. Принцип правної держави: конституційно-правні та адміністративно-правні аспекти / Пер. з нім. Г. Рижкова, О. Блашук, К. Татарчук, ВАІТЕ, 2013. 77 с.

70. Конвенція МОП № 26 “Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати” від 1928 р. // Конвенции и рекомендации, принятые Международ. конференцией труда. 1919–1964. Женева: Международ. бюро труда. 1991. С. 78–79.

71. Конвенція МОП “Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності” № 100 від 1951 р. // Конвенції та рекомендації МОП, Право, 1997. 387 с.

72. Конвенція МОП “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” № 131 від 1970 р. // Конвенції та рекомендації МОП, Право, 1997. 387 с.

73. Форд Г. Д. Моє життя та робота / Пер. з англійської Уляни Джаман, Наш Формат, 2015. 384 с.

74. Райхесбер І. Н. Международное фабричное законодательство. – Х., 1905. – 72 с.

75. Загальна декларація прав людини: ООН; Декларація, Міжнародний документ від 10.12.1948. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015)

76. Запара С. Формування моделі вирішення трудових спорів в Україні на основі гармонізації українського законодавства та європейських стандартів / С.Запара. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Nzizvru/2012\\_4/p13\\_23.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nzizvru/2012_4/p13_23.htm).

77. Оптимізація процесів легалізації соціально-трудова відносин в Україні /Н. Г. Олієвська // Вісник Сумського державного університету. Сер. : Економіка. - 2017. № 4. С. 12-17. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU\\_ekon\\_2017\\_4\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU_ekon_2017_4_4)

78. Худицький В. Неформальні трудові відносини. URL: [http://gazeta.dt.ua/business/neformalni-trudovi-vidnosini-nini-lishe-tretina-pidpriemstv-ne-planuye-skorochuvati-kilkist-svoyih-pracivnikov\\_.html](http://gazeta.dt.ua/business/neformalni-trudovi-vidnosini-nini-lishe-tretina-pidpriemstv-ne-planuye-skorochuvati-kilkist-svoyih-pracivnikov_.html).

79. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>

80. Данилов М.О. Проблеми правового регулювання трудового договору / М.О. Данилов // Науковий вісник публічного та приватного права, 2016. - № 3. URL: <http://www.nvppp.in.ua/vip/2016/3/19.pdf>.

81. Войтенко А.М. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: Монографія, Атіка, 2011 р. 324 с.

82. Аземша І. Б. Особливості формування інституту юридичної відповідальності в Україні / І. Б. Аземша. Часопис Київського університету права. 2012. №2. с. 44-47.

83. Бойко А.О. Відповідальність і правові наслідки порушення трудового законодавства / А.О. Бойко // Часопис Київського університету права. 2010. №4. С. 174-179.

84. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19.10.2000 № 2050-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14>

85. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Держкомстат України; Наказ, Інструкція від 13.01.2004 № 5. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>

86. Грек Т.Б. Правова природа юридичної відповідальності: поняття, принципи та види / Т.Б. Грек, Адвокат. 2010. №10. С. 41-45.

87. Косьмій Л. Р. Відповідальність за трудовим законодавством України : окремі теоретико-правові проблеми / Л. Р. Косьмій // Університетські наукові записки. 2011. № 3. С.243-248. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Unz/2011\\_3/38.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Unz/2011_3/38.pdf) Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду від 06.11.1992 № 9 / URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

88. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, Право, 2014. 760 с.



89. Міжнародний пакт про соціальні, економічні і культурні права від 1966 р. // Бюлетень Мін-ва юстиції України. № 1. 2002. С. 4–13.

90. Рекомендація МОП “Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” № 135 від 1970 р. // Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. конференцией труда. 1919–1964. Женева: Междунар. бюро труда. 1991. С. 137–138.

91. Кримінальний кодекс України: Кодекс України; Кодекс, Закон від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>

92. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Кодекс України; Закон, Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

93. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80>

94. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>

95. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12.12.1991 № 1975-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12>

96. Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 13 липня 2018 року N 2513-VIII. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T172246.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T172246.html)