

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

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему:
Правове регулювання оплати праці

Студентки 2 курсу, 7 групи,
спеціальності 081 «Право»,
спеціалізації «Фінансове право» _____

Науковий керівник
к.ю.н. _____

Гарант освітньої програми
к.ю.н., професор _____

Хоменко
Паули
Вадимівни

Андріїв
Валентина
Василівна

Ніколаєва Людмила
Вікторівна

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	6
1.1. Поняття, принципи та функції правового регулювання оплати праці.....	6
1.2. Право працівника на оплату праці та його гарантії.....	18
1.3. Міжнародний досвід правового регулювання оплати праці.....	23
РОЗДІЛ 2. СПОСОБИ ТА МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	30
2.1. Державне регулювання оплати праці.....	30
2.2. Колективно-договірне регулювання оплати праці.....	37
2.3. Шляхи вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні.....	43
2.4. Правовий механізм захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці.....	50
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	60

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Добробут кожної людини безпосередньо пов'язаний із наявністю стабільної зайнятості та отриманням постійного доходу. Для переважної більшості населення нашої держави основним джерелом доходів є саме заробітна плата. Вступаючи у трудові відносини, громадяни, окрім всього, прагнуть забезпечити себе і свою родину матеріально, тому очевидно, що за свою працю вони хочуть отримувати гідну винагороду.

Особливої й детальної правової регламентації зазнає отримання оплати за працю лише в трудових відносинах, оскільки в цивільно-правових відносинах сторони є рівними й автономними, а в трудових працівник підпорядкований роботодавцеві, який бажає використовувати свою владу для мінімізації витрат на заробітну плату, що й викликає потребу постійного його стримування, у тому числі за допомогою правових засобів.

Судова практика свідчить, що позови з приводу виплати заробітної плати найчастіше зустрічаються серед інших трудових спорів. До головних причин масових порушень законодавства України про оплату праці належать: відсутність ефективних економічних, адміністративних та кримінально-правових механізмів, які б примушували роботодавців до безумовного їх виконання; недобросовісний відомчий і регіональний контроль за дотриманням законодавства про працю й оплату праці галузевих міністерств, відомств, органів місцевої виконавчої влади; недієздатність комісій з трудових спорів; низький рівень правових знань та безвідповідальність керівників організацій, посадових осіб і персоналу за дотриманням трудового законодавства.

У зв'язку з цим проблема забезпечення державою права на своєчасну і належну заробітну плату, а також інші питання правового регулювання оплати праці завжди були і залишаються об'єктом уваги вчених-правників.

Висвітленням проблеми правового регулювання оплати праці займалися В.М. Божко, 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. Пилипенко,

С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, С.О. Сільченко, Н.М. Хуторян, О.А. Яковлєва, О.М. Ярошенко та ін.

Мета і завдання дослідження. Метою випускної кваліфікаційної роботи є систематизація теоретичних і практичних проблем та знань правового регулювання оплати праці в сучасних умовах господарювання.

Відповідно до мети даної роботи, нами були поставлені наступні завдання:

- визначити основні теоретичні положення, що розкривають сутність оплати праці та заробітної плати;
- дослідити принципи та функції правового регулювання оплати праці;
- охарактеризувати зміст права на оплату праці та стан його забезпечення;
- розглянути засади міжнародно-правового регулювання у сфері оплати праці;
- дослідити зміст державного правового регулювання оплати праці та особливості його реалізації в сучасних умовах;
- обґрунтувати особливості колективно-договірного регулювання оплати праці;
- визначити проблеми реалізації права на оплату праці та сформулювати пропозиції щодо їх вирішення;
- дослідити правовий механізм захисту прав і законних інтересів працівників на оплату 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.

Апробація результатів випускної кваліфікаційної роботи. Основні положення дослідження та результати випускної кваліфікаційної роботи знайшли своє відображення у науковій статті на тему «Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення», що опублікована у збірнику наукових статей «Правове забезпечення підприємницької діяльності». – К.: КНТЕУ, 2019.

Структура роботи. Структура випускної кваліфікаційної роботи підпорядкована меті та завданням дослідження. Робота складається із вступу, двох розділів, семи підрозділів, висновків і пропозицій, а також списку використаних джерел. Загальний обсяг випускної кваліфікаційної роботи становить 67 сторінок, з них основного тексту – 50 сторінок. Список використаних джерел нараховує 81 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО - ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Поняття, принципи та функції правового регулювання оплати праці

У законодавстві та науковій літературі під час визначення грошової винагороди працівникам застосовують два терміни – це «заробітна плата» та «оплата праці».

Аналіз дисертаційних досліджень засвідчив, що існує три точки зору на співвідношення змісту зазначених термінів: 1) вони є синонімами – тобто тотожними за змістом; 2) вони співвідносяться як частина та ціле (зміст одного є ширшим за зміст іншого); 3) вони взаємопов'язані причинно-наслідковим зв'язком: оплата праці характеризує певний процес (як систему відносин), наслідком якого є заробітна плата як предмет (винагорода). Розглянемо детальніше кожне з тверджень.

На даний час в науковій та періодичній літературі, в законах та інших нормативних актах України спостерігається чітка закономірність: поняття «оплата праці» та «заробітна плата» сприймаються як тотожні. В багатьох законодавчих актах України, які стосуються питань оплати праці, визначено лише сутність поняття «заробітна плата». Зокрема, яскравим прикладом є глава VII Кодексу законів про працю під назвою «Оплата праці», де не зважаючи на назву глави, немає чіткого її трактування, а одразу у статті 94 наведено визначення заробітної плати як «винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1].

Тобто, аналізуючи главу VII КЗпП України, присвячену оплаті праці, слід зробити логічний висновок, що попри досить якісний зміст даної глави, все ж таки, на наш погляд, слід було б зазначити, що заробітна плата є складовою цілої низки трудових відносин та засад, що виникають між роботодавцем і працівником

з приводу виконаних трудових обов'язків в інтересах підприємства, які формують собою категорію оплати праці.

Такий недолік є притаманним не лише КЗпП України, а й іншим нормативним документам, що стосуються оплати праці. Найбільш яскравим прикладом є Закон України «Про оплату праці», який визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [2]. Але, попри назву закону та його мету, він не містить чіткого визначення поняття «оплата праці», а дефініція заробітної плати дублюється з рештою нормативних документів.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата - це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

Б. С. Стичинський, І. В. Зуб і В. Г. Ротань виступають за те, що з огляду на права й обов'язки сторін трудового договору поняття «оплата праці» є синонімом категорії «заробітна плата». Різниця ж між ними полягає в тому, що поняття «заробітна плата» (заробіток) акцентує увагу на об'єкті трудових правовідносин між сторонами, а «оплата праці» (роботи) вказує на дії роботодавця, які він зобов'язаний учинити на підставі трудового договору, тобто оплатити роботу [3, с. 460].

Так, на думку Р. Лівшиця, Н. Болотіної, Г. Чанишевої, вони співвідносяться між собою як частина і ціле. Термін «оплата праці» є ширшим, його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, а поняття «заробітна плата» виражає право працівника на отримання грошової винагороди [4, с. 7; 5, с. 298].

Н.М. Салікова дослідивши у своїй дисертації співвідношення розглядуваних термінів, дійшла до висновку, що з одного боку, термін „оплата праці” можна розглядати як синонім «заробітної плати», оскільки він досить часто використовується в якості словосполучення, яке є частиною тлумачення, опису. В той самий час потрібно визнати, що цей термін має більш широке значення, а тому його можна розглядати як родове поняття щодо визначення заробітної плати. Тому остання може бути лише частиною оплати праці працівників [6, с. 15].

У своєму дисертаційному дослідженні «Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення» Г. А. Капліна розмежувала зміст термінів «заробітна плата» і «оплата праці». Так, на її думку, заробітна плата – це ціна праці у грошовому виразі, яку роботодавець зобов'язаний регулярно виплачувати працівнику за виконання ним роботи, обумовленої трудовим договором, з урахуванням його особистого трудового внеску за встановленими нормами і розцінками, не нижче за гарантований державою мінімальний розмір заробітної плати залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості й умов праці [7, с. 6]. Натомість оплата праці як інститут трудового права – це система правовідносин, спрямованих на забезпечення грошових виплат роботодавцем працівнику, тарифікацію і нормування праці відповідно до законодавства, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів і трудового договору [7, с. 8–9]. Тобто заробітна плата – це предмет, в той час як оплата праці – процес, система відносин.

На нашу думку, оплата праці є ширшим за своїм значенням поняттям і включає у себе «заробітну плату». Заробітна плата – це плата, визначена трудовим договором, яка надається працівникові за виконану ним роботу. А оплата праці, окрім заробітної плати, охоплює собою також виплату працівникові доплат, надбавок, премій, гарантійних виплат тощо. Водночас конституційні положення про право працівника на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом та своєчасне одержання винагороди за працю усвоїї сукупності виражають право працівника на отримання саме оплати праці.

Оплата праці як система відносин характеризується багатьма елементами. Перш за все це один з головних елементів трудових відносин, які виникають з угоди між працівником і роботодавцем щодо виконання працівником трудової функції (роботи) за плату. Не менш важливий аспект відносин у системі оплати праці – організаційний, що характеризує міру праці і міру її оплати в межах і понад норм праці, що визначає форми, умови винагороди, порядок нарахування та виплат різних видів винагороди. Правові відносини оплати праці гарантують отримання працівниками заробітної плати та інших виплат відповідно до державних гарантій, укладених трудових договорів і досягнутих результатів праці. Соціально-економічні відносини формують корпоративний інтерес, заснований на зацікавленості працівників у праці та оптимізації витрат на заробітну плату. Таким чином, система оплати праці – це сукупність зобов'язань і гарантій, трудових, організаційних, правових, фінансових, соціально-економічних, етичних відносин між працівниками і роботодавцем з приводу винагороди персоналу організації [8, с. 19 –20].

Отже, є підстава погодитись з твердженням І. Козуб, що з позиції правового аспекту термін «оплата праці» ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду, тобто заробітна плата є елементом оплати праці [9, с. 61].

Будь-яка діяльність здійснюється на підставі певних принципів, тобто основних, вихідних положень, додержання яких забезпечує узгодженість у діях її учасників, орієнтує на досягнення відповідного результату шляхом використання найефективніших методів тощо. Відхід від принципів конкретної діяльності призводить до її непослідовності, неузгодженості в діях її учасників і, врешті-решт, не до тих результатів, досягнення яких було її основною метою [10, с. 157].

Термін «принцип» походить від латинського *principium* – основні, найзагальніші, вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу та соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості. З

філософської точки зору ця категорія розглядається у двох основних значеннях: а) підстава, з якої слід виходити та якою необхідно керуватися в науковому пізнанні чи практичній діяльності; б) внутрішнє переконання людини, що визначає її ставлення до дійсності, норми поведінки і діяльності [11, с. 309].

І. П. Жигалкін принципи трудового права розглядає як об'єктивно зумовлені характером і змістом соціально-трудова відносин, закріплені у відповідних джерелах або виражені у стійкій юридичній практиці загальновизнані основоположні керівні засади, відправні ідеї, що становлять собою аксіологічне підґрунтя трудового права, характеризують зміст, сутність і призначення в суспільстві цієї правової галузі, відбивають загальні закономірності її виникнення, розвитку та функціонування і служать створенню внутрішньо узгодженої й ефективної системи правових норм у царині праці [12, с. 130].

Як зазначає Г. А. Капліна, правові принципи оплати найманої праці, які відповідають сучасним ринковим умовам, мають втілювати в собі ідеї, що визначають сутність і спрямованість правового регулювання оплати праці й мають бути нормативно закріплені, тобто повинні одержати свій вираз у законі. При цьому вчена наголошує, що в законодавстві з різних причин (найчастіше економічних) не завжди виражаються повною мірою принципи оплати праці, які відображають потреби сучасної правової соціальної держави [7, с. 35].

Принципи оплати праці - це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображають дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати.

Р. З. Лівшиць розрізняє такі принципи регулювання оплати праці: а) оплата за працю; б) оплата праці за її кількістю та якістю; в) заборона дискримінації у сфері заробітної плати; г) єдність і диференціація заробітної плати; д) зв'язок між продуктивністю праці й розмірами її оплати; е) гарантованість виплат [4, с. 37].

У свою чергу К. М. Гусов і В. М. Толкунова називають такі принципи правової організації заробітної плати: 1) за рівноцінну працю має бути рівна оплата; 2) дискримінація в оплаті праці забороняється; 3) оплата праці залежить від внеску працівника і максимальним розміром не обмежується; 4) мінімальний її

розмір устанавлюється державою, і відповідно до зростання цін систематично переглядається й підвищується; 5) праця оплачується диференційовано залежно від її складності (кваліфікації), тяжкості, шкідливості умов, значення в народному господарстві й на даному виробництві, а також з урахуванням регіону, чому сприяє тарифна система, яка впорядковує диференціацію в централізованому і локальному порядку; 6) оплата праці конкретного працівника встановлюється за угодою сторін трудового договору; 7) форми, системи й тарифи оплати праці встановлюються колективними договорами й угодами; 8) темпи зростання продуктивності праці повинні випереджати темпи зростання заробітної плати [13, с. 289].

У вітчизняному ж законодавстві виділяють такі принципи оплати праці: гарантованість оплати праці, рівність сторін, рівність оплати праці, єдність і диференціація оплати праці, невідворотність захисту права на оплату праці [14, с. 78].

Рівність — один із загальноправових принципів, який повинен пронизувати усю правову систему, систему права, а отже, й норми інституту оплати праці. Тому й у п. 2 ст. 23 Загальної декларації прав людини проголошено: кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну плату за рівну працю [15]. Згідно з частинами 1 та 2 ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [16].

Про рівність прав працівників на оплату праці вказано у ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці»: «Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання» [2].

Частина 2 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язує роботодавця здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за наявності однакової кваліфікації та однакових умов праці [17]. Отже, основним призначенням цього принципу повинно бути забезпечення рівності в оплаті праці при запровадженні ефективного механізму контролю за реалізацією правових положень.

Тобто рівність в оплаті праці означає застосування єдиних критеріїв в оцінці праці, якими є: складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства, тобто кількість та якість праці. Оскільки професійно-ділові якості працівника та умови виконуваної роботи фактично є неоднаковими, то й оплата праці для того, щоб відповідати кількості та якості праці, повинна бути фактично неоднаковою.

Одним із важливих принципів правового регулювання праці є принцип гарантованості оплати праці. Даний принцип полягає у відповідній оплаті працівникові за виконану ним роботу, в наперед визначених розмірах та в певні строки. У широкому ж розумінні цей принцип передбачає й захист від порушеного права працівника на оплату праці як шляхом установлення регуляторних механізмів, так і невідворотності поновлення порушеного права і покарання за порушення та гарантію забезпечення цього передусім на законодавчому рівні [18, с. 206].

Як впливає з ч. 2 ст. 12 Закону України «Про оплату праці» мінімальними державними гарантіями у відповідній царині є норми і гарантії в оплаті праці, передбачені ч. 1 ст. 12 указанного Закону та КЗпП України. Першими є норми оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо. До других відносяться оплата: щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу, нижчеоплачувану роботу; для переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років, переведених на легшу роботу; в разі різних форм

виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо [2].

Не менш важливим принципом у царині оплати праці є принцип єдності і диференціації правового регулювання заробітної плати. Це один із провідних принципів не тільки інституту оплати праці, а й трудового права загалом, який пронизує всю систему законодавства про працю. Єдність і диференціація правового регулювання в інституті оплати праці зумовлені насамперед необхідністю забезпечення рівної оплати за рівну працю [19, с. 114].

Єдність правового регулювання в оплаті праці полягає в єдності його мети: встановленні однакових для всіх найманих працівників праві обов'язків в царині оплати праці, незалежно від фактичних умов праці, суб'єктних і соціальних чинників. Єдність в оплаті праці забезпечується нормами, що регулюють вказані відносини переважно централізованим методом. Зокрема, це норми глави VII КЗпП, а також Законів України «Про оплату праці» та «Про колективні договори і угоди», а також численних нормативних актів [1; 2; 20].

Коляда Т.А у своїй дисертації зазначає, що диференціація правового регулювання законодавства здійснюється за допомогою: а) прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працюючих; б) включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних норм; в) виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих [21, с. 26].

В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, Г. С. Гончарова приходять до безперечно важливого висновку, що єдність не виключає, а, навпаки, передбачає диференціацію, оскільки на оплату праці не можуть не впливати різні кваліфікація працівників, умови праці, в яких вони зайняті, індивідуальний внесок кожного в загальні підсумки виробництва та інші чинники. Головною метою принципу єдності й диференціації, з одного боку, є чітке визначення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників, а з іншого - встановлення за деяких обставин диференціації умов праці для певних категорій працівників [22, с. 42].

Ще одним важливим принципом регулювання оплати праці є принцип належної оплати праці. Як наголошував О.І. Процевський, даний принцип є сполучною ланкою між усвідомленими вольовими вчинками людей (здатність до праці та її реалізація) і об'єктивними умовами цих вчинків (не тільки потреба в праці, а й необхідність її відтворення), що вимагає певної, об'єктивно необхідної кількості матеріальних, соціальних та культурних благ. Згідно з цим у трудових правовідносинах, що виникають на основі трудової угоди або іншого юридичного акта, одночасно з правом на працю виникає і реалізується також право на її оплату, адекватну як кількості та якості витраченої праці, так і необхідності відновити життєдіяльність працюючої людини [23, с. 17].

Правова цінність принципу належної оплати праці при його законодавчому закріпленні полягає в тому, що він створює можливість арбітражних дій у разі соціально-правового конфлікту працівника і роботодавця під час розв'язання проблем оплати праці. В основі цієї цінності лежить правовий і демократичний підхід для вирішення правових проблемних ситуацій цього типу. Демократичний аспект пов'язаний з тим, що даний принцип актуалізується на рівні не тільки професійно-правової, а й повсякденної свідомості, тобто спирається на менталітет усієї сукупності працюючих. У свою чергу опора на правову норму є найбільш цивілізованим і надійним у громадянському суспільстві способом розв'язати цю жагучу проблему, завдяки якому захищають права і громадянина, і громадянського суспільства, і держави на засадах забезпечення прав людини [24, с. 123].

Принцип установлення мінімального розміру посадового окладу полягає в тому, що це є засобом соціального захисту від не виправдано низької заробітної плати осіб, працюючих за наймом. Згідно з ч. 4 ст. 43 Конституції України кожна особа має право на заробітну плату не нижче встановленого мінімуму [16]. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності й господарювання та фізичних осіб. Згідно з ч. 1 ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» основні державні

соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень [25].

Частина 1 ст. 95 КЗпП України та ч. 1 ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальну заробітну плату трактують як 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) [1; 2]

Підводячи підсумок вищевикладеному, зазначимо, що принципи правового регулювання оплати праці відіграють основоположну роль, відбивають керівні ідеї, що містять і регулюють зміст правової регламентації цього процесу на підставі правових норм, установлених чинним законодавством України. Ці принципи закріплюють зміст нормативно-правових актів (як міжнародних, так і вітчизняних), у них віддзеркалені такі загальнолюдські цінності, як прагнення до свободи, рівності, справедливості, верховенства права. Саме принципи зумовлюють зміст національного законодавства взагалі й законодавства у сфері оплати праці зокрема. Їх потрібно виводити не із законодавства, дія якого спрямована на впорядкування оплати праці, а з тих цінностей та ідей, що панують у суспільстві.

Функції - це основні напрямки правового впливу, які виражають роль права в упорядкуванні суспільних відносин. За допомогою поняття функцій права можна познати призначення права у суспільстві, його динаміку, дію. Основна функція заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудова відносин – найманих працівників і роботодавців [26, с. 270].

Згідно з преамбулою Закону України «Про оплату праці» цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати [2]. Законодавець чітко визначив основні функції, але не виправдано звузив їхнє коло. Окремі дослідники доповнюють цей перелік. Наприклад, Н. Болотіна виділяє три функції, додаючи до основних ще соціальну,

І. Зуб виділяє, слід за Д. Богиня та О. Грішновою, ще регулюючу та функцію формування платоспроможного попиту населення.

На жаль, сам Закон України «Про оплату праці» 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 [27, с. 341].

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 [28, с. 55-56].

Н. Б. Болотіна обстоює існування соціальної функції. Соціальна функція покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірною регулювання заробітної плати. 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 [5, с. 86].

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 [28, 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 [28, с. 68].

Відсутня однозначність суджень у праці В. М. Божка. Трансформаційно-еквівалентну функцію оплати праці він то називає основною, 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» [29, 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» [29, 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», за якою розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2]. 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 [29, с. 25].

Отже, підсумовуючи вищезазначене, ми переконані, що 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 заздалегідь визначеною винагородою. Враховуючи вказане вище, вважаємо, що принципи правового регулювання оплати праці слід трактувати як керівні начала, які визначають характер і обсяг забезпеченого заходами державного примусу, впливу спеціальних юридичних засобів на поведінку працівників і роботодавців з метою узгодження їх прав і законних інтересів при реалізації конституційного права на оплату праці.

1.2. Право працівника на оплату праці та його гарантії

Право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене.

Статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає

або на яку вільно погоджується [16]. Закріплюючи це право, Основний Закон одночасно проголосив і право на винагороду за працю, на своєчасне її отримання та захист цього права законом. Таким способом Конституція України фактично повністю відтворила міжнародні правові стандарти в царині оплати праці.

Зокрема, у ст. 23 Загальної декларації прав людини сформульовано основні трудові права та свободи людини, до яких входять і основні права у сфері оплати праці: а) право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; б) право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї та її родини [15].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права проголошує право кожної людини заробляти собі на життя працею (ст. 6) та право на винагороду, яка б забезпечувала, як мінімум, задовільне існування для працівників та членів їх сімей (ст. 7) [30, с. 6].

Європейська соціальна хартія (переглянута) у ст. 4 закріплює право кожного на справедливу винагороду, яка б забезпечувала задовільний рівень життя для всіх працівників та членів їх сімей [31].

Поділяють такий підхід і науковці. Наприклад, Н. М. Салікова робить висновок, що забезпечення права кожного працівника на вчасну та в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати – це один із основних галузевих принципів регулювання трудових відносин [6, с. 122]. Г. А. Капліна справедливість також відносить до системи принципів оплати праці [7, с. 57].

Обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу, про що йдеться у ст. 94 КЗпП України і ст. 1 Закону України «Про оплату праці», та гарантовані державою виплати, передбачені у ст. 12 Закону України «Про оплату праці» [1; 2].

До числа останніх належать: а) норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо); б) гарантії для працівників (оплата

щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо); в) гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах. При цьому норми і гарантії в оплаті праці є мінімальними державними гарантіями [1].

Захист права на заробітну плату не нижче від визначеної законом здійснюється шляхом встановлення мінімальної заробітної плати. Згідно зі ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці [2]. Відповідно до ст. 9 вказаного Закону, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету, із поступовим наближенням мінімальної заробітної плати і мінімального споживчого бюджету по мірі розвитку економіки держави, загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов [2].

Гарантування отримання заробітної плати не нижче від визначеної законом здійснюється шляхом встановлення відповідальності за її невиплату або за виплату в розмірі меншому, ніж визначено законодавством. Гарантованість отримання заробітної плати обумовлюється покладеним на роботодавця обов'язку оплатити роботу, коли працівник виконав необхідні умови для отримання права на заробітну плату. Тобто заробітна плата виплачується незалежно від того отримав роботодавець прибуток чи ні [32]. В такий спосіб законодавець підкреслює обов'язок роботодавця забезпечити належні умови праці, а не перекладати всю відповідальність на працівника, оскільки заробітна плата - це

плата за несамоcтійну роботу працівника, плата за використання живої робочої сили, яка не залежить від результатів економічної активності роботодавця [32]. Однією з ознак заробітної плати є її випереджувальний характер, тобто вона зачасти виплачується набагато раніше, ніж вироблена продукція починає приносити прибуток. Саме тому в статтях 111, 112 КЗпП України законодавець зобов'язує роботодавця оплатити працю працівника навіть за умови невиконання ним норм виробітку, при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника тощо [1]. Також необхідно відзначити, що право на отримання заробітної плати виникає не з моменту підписання трудового договору (як зазначено в ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», працівник має право на оплату своєї роботи відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору), а з моменту фактичного початку роботи (виконання трудової функції), якщо вона проводилася за розпорядженням чи з відома роботодавця [2]. Цей факт є важливим з огляду на те, що заробітна плата може гарантуватися лише у випадку наявності трудових відносин між працівником та роботодавцем.

Окрім права на оплату праці не нижче від визначеної законом, Конституція України в цій сфері також проголошує, що право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом [16]. Своєчасність отримання винагороди означає її отримання у строки, визначені трудовим договором, але не порушуючи строків, встановлених законодавством (наприклад, виплата заробітної плати два рази на місяць з різницею в 16 календарних днів, або виплата заробітної плати в день звільнення працівника тощо). Наприклад, якщо звернутися до справ з приводу стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати і середнього заробітку за час затримки розрахунку, то ця норма підтверджується і ст. 116 КЗпП України: при звільненні працівника виплата усіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок [1].

Забороняється дискримінація в оплаті праці, зниження її розміру залежно від походження, соціального, майнового стану, політичних, релігійних переконань, членства у профспілці, місця проживання та інших причин, встановлених у законі [33, с. 38]. Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку погіршувати становище працівника в оплаті праці порівняно з умовами, передбаченими законодавством, угодами, колективними договорами. Чинне законодавство забороняє відрахування із зарплати, метою яких є пряма чи непряма сплата власнику чи будь-якому посередникові за одержання або збереження місця роботи. Відрахування можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законом [33, с. 39].

Зокрема, згідно зі ст. 127 КЗпП України, за наказом (розпорядженням) власника можуть бути проведені відрахування: а) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; б) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки; в) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації [1]. В усіх вказаних випадках відрахування можуть провадитись, якщо працівник не оспорує підставу й розмір відрахування. Іншими словами, необхідно отримати згоду працівника на таке відрахування.

Таким чином оплата праці є істотною умовою трудового договору та стимулювальним чинником, який впливає на підвищення трудової активності працівника, досягнення вищих результатів у своїй праці. Маючи самостійну цінність як суб'єктивне право окремого працівника, право на оплату праці є органічним елементом системи прав і свобод в Україні. Його реалізація залежить від існуючих у країні економічних, політичних, соціальних, правових та інших гарантій.

1.3. Міжнародний досвід правового регулювання оплати праці

Міжнародна спільнота значну увагу приділяє правовій регламентації оплати праці. Міжнародно-правовими стандартами у відповідній сфері є впорядкована система вимог щодо оплати праці, розроблена на основі діяльності міжнародних організацій та взаємних угод між державами. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженням інтересів між самими державами та дориманням загально визнаних міжнародних норм [34, с. 16].

Так, Загальна декларація прав людини у ч. 3 ст. 23 проголошує, що працівник має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування його самого та його родини і яка, у разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту [15]. Її логічне продовження – ч. 1 ст. 25 декларує права кожної людини на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який потрібний для підтримки здоров'я та добробуту його сім'ї [15]. 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 [30, с. 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» [35]. 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 [35].

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» [36]. 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 [36]. Окремі нормативні положення зазначеної Конвенції також спрямовані на захист заробітної плати від відрахувань та незаконних арештів, зокрема:

- 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 [36].

Потрібно зазначити, що з метою уточнення положень згадуваної вище Конвенції у 1949 р. була прийнята Рекомендація Міжнародної організації праці № 85 «Щодо захисту заробітної плати» [39]. 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 [39]. 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 [39].

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 [40].

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» [41]. 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 [41].

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» [42]. 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:

- 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 [42].

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 [31]:

- 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 [31].

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 [43, 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 [43, с. 22].

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.

РОЗДІЛ 2

СПОСОБИ ТА МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

2.1. Державне регулювання оплати праці

Оплата праці є одним із найважливіших напрямів соціально-економічної політики держави і має охоплювати всі верстви населення, сприяти зростанню реальних доходів працюючого та непрацюючого населення. Вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини окремо.

Рівень оплати праці - це показник добробуту суспільства, тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму державного регулювання оплати праці [44, с. 27].

Законом України "Про оплату праці" визначено 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 (далі - підприємства), а також з окремими громадянами, та сфери державного й договірної регулювання оплати праці, які спрямовані на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [2].

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 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 [45, с. 93].

Ю. Лігум і Г. Куліков зазначають, що державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю їхнього дотримання органами влади. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх притаманних їй основних функцій - відтворювальної, стимуляційної, регуляторної та соціальної, - а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва і реалізації продукції (робіт, послуг) [46, с. 6].

Як відмічає І. В. Зуб, особливість державного регламентування оплати праці полягає в тому, що вона здійснюється не безпосередньо за рахунок державних коштів (крім бюджетних організацій), а на підставі єдиної державної політики [3, с. 355].

Закон України «Про оплату праці» містить спеціальну ст. 8 «Сфера державного регулювання оплати праці», за якою держава регламентує оплату праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України [2].

Таким чином, державне регулювання у сфері організації оплати праці 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 фіскальні 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 [47, с. 58].

Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Згідно зі ст. 3 Закону України «Про оплату праці» та ст. 95 Кодексу законів України про працю, мінімальна заробітна плата – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [1; 2]. 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 усіх форм власності і господарювання [41, с. 59].

Мінімальна заробітна плата характеризується нижченаведеними ознаками:

1. Вона гарантується державою. За ст. 20 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» надання державних соціальних гарантій здійснюється за рахунок бюджетів усіх рівнів, коштів підприємств, установ, організацій і соціальних фондів на засадах адресності й цільового використання [25].

2. Мінімальна зарплата встановлюється виключно законами України.

Відповідно до статті 9 Закону України «Про оплату праці», розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці; рівня зайнятості та інших економічних умов [2].

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у Законі України «Про Державний бюджет України» з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників

або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Закон передбачає необхідність перегляду мінімальної заробітної плати залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів [2; 48].

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 .

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 [2]. 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 [1].

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 [49].

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 [1].

5. 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 [1].

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 [50].

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 України «Про оплату праці» [50].

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

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 [1].

6. Мінімальна зарплата для працездатних осіб не може бути нижчою від розміру прожиткового мінімуму. Згідно з ст. 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» 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 [51].

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 [52].

До державного регулювання оплати праці відноситься встановлення первних норм оплати праці. Зокрема, оплата за роботу у понаднормовий час; у святкові, неробочі і вихідні дні, у нічний час; за час простою, що мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; оплати працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченні тривалості їхньої щоденної роботи [1].

Держава також встановлює тверді гарантії в оплаті праці. Це стосується оплати щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; оплата для тих, хто направляється для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичну установу; для переведених за станом здоров'я на більш легку нижчеоплачувану роботу; переведення тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей у віці до трьох років; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям; у випадку переїзду на роботу в іншу місцевість, при службових

відрадженнях і тому подібного. Слід підкреслити, що названі та інші норми й гарантії і оплаті є мінімальними деожевними гарантіями й можуть бути підвищені шляхом договірного регулювання.

Підсумовуючи наведені результати аналізу законодавства та сучасного стану регулювання оплати праці, вважаємо, що держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати. Державне регулювання оплати праці – це сукупність способів визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантії оплати праці на основі ухвалення певних нормативних актів і контролю за їх дотриманням органами влади. Державне регулювання оплати праці є встановлення державою таких норм оплати праці, що є обов'язковими для сторін трудового договору.

В свою чергу, система державного регулювання заробітної плати включає: – встановлення мінімального розміру оплати праці; – підвищення рівня реального змісту заробітної плати; – забезпечення отримання працівником заробітної плати у разі припинення діяльності роботодавця і його неплатоспроможності; – державний нагляд і контроль за повною і своєчасною виплатою заробітної плати; – обмеження оплати праці в натуральній формі; – регулювання оподаткування заробітної плати й інших видів трудових доходів; – забезпечення дотримання законодавства у сфері оплати праці.

2.2. Колективно-договірне регулювання оплати праці

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що використання договірного регулювання оплати праці є найбільш ефективним у вирішенні багатьох питань соціально-трудова відносин. Цінність його в порівнянні з державним регулюванням виявляється у тому, що угоди різних рівнів і колективні договори, на відміну від законів, є більш гнучкими і можуть конкретизуватись за згодою сторін і з врахуванням зміни ситуації.

Функціонування ефективного організаційно-економічного механізму колективно-договірного регулювання оплати праці є одним з основних

теоретичних і практичних проблемних сфер налагодження соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні, оскільки доходи, отримані за місцем роботи, є головним джерелом забезпечення головних матеріальних і духовних потреб переважної більшості населення країни. І саме рівень трудових доходів визначає соціальну мобільність населення, його спроможність брати активну участь у житті суспільства, формувати його трудовий потенціал [53, с. 5].

В Україні договірне регулювання оплати праці регламентується Кодексом законів про працю, Господарським кодексом, Законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про громадські об'єднання», тощо [1; 54; 2; 20; 55; 56; 57].

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про оплату праці» договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» [2]. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців [2].

Щодо визначення поняття «колективно-договірне регулювання заробітної плати», то на законодавчому рівні воно відсутнє. У науковців теж немає єдиної точки зору на цю проблему. Досліджуючи колективні трудові відносини Г. Чанишева дійшла висновку, що вони являють собою врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації їхніми суб'єктами трудових прав відповідно до чинного законодавства [58, с. 7].

В. Божко вважає, що колективно-договірне регулювання заробітної плати як спосіб правотворчості — це організаційні колективно-трудова відносини між

найманими працівниками, профспілками або їх об'єднаннями та роботодавцями або їх об'єднаннями з приводу організації заробітної плати [59, с. 26].

На нашу думку, колективно-договірне регулювання заробітної плати — це організаційні колективно-трудові відносини між найманими працівниками, профспілками, або їх об'єднаннями з роботодавцями, або їх об'єднаннями щодо організації заробітної плати.

В. Божко окреслив певні функції, які виконує договірне регулювання. По-перше, воно конкретизує правові норми, встановлені державою. По-друге, договірні норми сприяють підвищенню рівні пільг та гарантій, передбачених законодавством. По-третє, вони спрямовані на створення, формування нових власних правил поведінки конкретного правовідношення шляхом заповнення прогалин у праві або встановленні правил поведінки, відмінних від тих, що передбачені у чинному законодавстві. По-четверте, сприяють розвитку правової свідомості та правової культури найманих працівників, й, головним чином, власників, керівників конкретних підприємств. По-п'яте, дозволяють узгодити інтереси щодо заробітної плати працівників із фінансовими та економічними можливостями роботодавця [58, с. 27]

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про оплату праці» визначається самостійне місце генеральної угоди як елемента системи організації оплати праці [2]. А згідно ч. 1 ст. 8 Закону України «Про колективні договори та угоди» угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, зокрема, щодо:

- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці [20].

Окремі автори вважають, що саме на основі генеральної угоди держава отримує найбільше можливостей в умовах різноманітності форм власності й господарювання для реалізації політики заробітної плати. Інші висловлюють

точку зору, що у діючому законодавстві зміст угод та договорів передбачено у формі рекомендацій, що, в свою чергу, не сприяє унормуванню структури їхнього змісту [60, с. 68]. Підтвердженням може слугувати практика укладення угод та договорів, якій притаманні: - по-перше, відсутність принципу “наскрізного” відображення наявних проблем і способів їх вирішення в угодах усіх рівнів та договорах; - по-друге, існування формалізму під час укладення угод та договорів; - по-третє, відсутність чіткого розподілу функцій та кола питань, що вирішуються на національному, регіональному, галузевому та локальному рівнях; - по-четверте, невизначеність послідовності укладення угод та договорів; - по-п’яте, відсутність дієвого механізму з боку держави та сторін соціального партнерства за виконанням взаємних зобов’язань [60, с. 69].

Відповідно до ч. 2 ст. 8 Закону України «Про колективні договори та угоди» на галузевому рівні сторонами договірних відносин регулюються галузеві норми стосовно оплати праці, зокрема щодо: нормування і оплати праці, встановлення на підприємствах галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці [20].

Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні визначає галузеву угоду головною ланкою в системі колективно-договірного регулювання, тому внесено пропозицію на законодавчому рівні встановити, що дія галузевих угод поширюється на всі підприємства, які за виробничою ознакою належать до даної галузі незалежно від участі їх в укладанні угод. Її норми мають бути обов’язковими для застосування в колективних договорах [62]. Але на сучасному етапі на законодавчому рівні ці положення не були реалізовані, і на підприємства, які не були представлені або були представлені лише однією із сторін при договірному регулюванні, угоди не можуть поширюватися. Виняток було зроблено для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі (підгалузі). Для них умови оплати праці встановлюються в колективному договорі

з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва та актами чинного законодавства (ст. 17 Закону України «Про оплату праці») [2].

Крім того, Концепція встановила, що з метою уніфікації умов і розмірів оплати праці на галузевому рівні в угоді повинні бути передбачені розміри тарифних ставок першого розряду за основними видами робіт і виробництв; порядок перегляду мінімальних ставок оплати праці; діапазон галузевої тарифної сітки і величина тарифних ставок першого розряду за основними видами робіт і виробництв; порядок перегляду мінімальних ставок оплати праці; діапазон галузевої тарифної сітки і величина тарифних ставок за кожним із розрядів; внутрішньогалузева диференціація тарифних ставок першого розряду за підгалуззями, видами виробництв і робіт, мінімальний розмір доплат і надбавок до тарифних ставок, що відображають галузеву специфіку; нижня межа частки основної заробітної плати у винагороді за працю; встановлення показників регулювання (зростання) фондів оплати праці [62].

Недостатньо врегульованим у законодавчому плані залишається зміст угод на регіональному рівні. Згідно з ч. 3 ст. 8 Закону України «Про колективні договори та угоди» угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі, порівняно з генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації, пільги [20]. Договірне регулювання оплати праці на регіональному рівні здійснюється в Україні з 1993 р., але правова невизначеність сутності та змісту регіональних угод негативно впливає на практику їх укладання. Однак у подальшому, у міру підвищення ролі регіонів, розширення прав держадміністрацій, створення регіональних органів соціального діалогу провідну роль у регулюванні соціально-трудових відносин у регіоні будуть відігравати саме регіональні угоди, які дають змогу враховувати специфіку соціально-економічних умов даного регіону [63, с. 78].

Частина 3 ст. 360 проекту Трудового кодексу України визначає територіальну угоду, яка встановлює норми, принципи та взаємне зобов'язання сторін стосовно регулювання на територіальному рівні соціально-економічних та трудових

відносин. Ця угода встановлює мінімальні гарантії оплати праці, регіонального прожиткового мінімуму тощо. На наш погляд рівень регіонального прожиткового мінімуму має бути збільшений за рахунок місцевого бюджету, і це чітко необхідно визначити в угоді для уникнення соціальної напруги між регіонами [61].

Особливе місце в системі договірного регулювання оплати праці займає колективний договір — адже саме у ньому відбувається конкретизація правових норм, встановлених законодавством та генеральною, галузевою й регіональною угодами. Крім того, досить значна кількість загальних норм щодо оплати праці, які містяться в законодавстві та генеральній, галузевих і регіональних угодах, взагалі не можуть бути реалізовані без їх конкретизації в колективному договорі [64, с. 163].

До основних умов щодо оплати праці працівників конкретного підприємства, які відповідно до змісту ст. 97 КЗпП України та ст. 15 Закону України «Про оплату праці» мають бути встановлені у колективному договорі (з урахуванням норм і гарантій, передбачених законодавством і угодами), належать: системи оплати праці; тарифні сітки (схеми посадових окладів); премії, винагороди та інші матеріальні заохочення; компенсаційні й гарантійні виплати [1; 2].

Слід звернути увагу, що до змісту колективного договору мають бути включені як ті норми оплати праці, що встановлені законодавством і угодами, так і норми підвищеної оплати. Відображені у колективному договорі вже врегульовані законодавством та угодами питання нестимуть інформаційний характер (адже згідно з ч. 9 ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором), а інші й будуть, власне, локальними правовими нормами конкретного підприємства [64, с. 164].

Окремі автори вважають, що колективний договір не вичерпує всіх способів договірного регулювання оплати праці на підприємстві. Як зазначено у ч. 1 ст. 5 Закону України «Про оплату праці», якщо колективний договір не укладався, на власника покладається обов'язок погоджувати умови оплати праці з виборним

органом первинної профспілкової організації, який представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з представниками чи органами, вільно обраними найманими працівниками [2].

Відсутність на законодавчому рівні обов'язку власника щодо укладення колективних договорів привела до того, що в окремих виробничих галузях кожне третє підприємство не має колективного договору. Небажання власника або уповноваженого ним органу укласти колективний договір пояснюється почасти й тим, що у законодавстві передбачено менший розмір штрафу за неукладення колективного договору, ніж за його невиконання [65, с. 127]. Законом не передбачена можливість примусу до проведення переговорів. Тому профспілка або інший уповноважений працівниками орган вправі звернутися до суду з позовом до роботодавця про зобов'язанні щодо початку переговорів. За невиконання зобов'язань щодо колективно-договірного регулювання заробітної плати повинні особи притягуються до матеріальної відповідальності, причому винною особою вважається власник або уповноважений ним орган. Професійні спілки не несуть матеріальної відповідальності через невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням заробітної плати, але необхідно передбачити таку відповідальність як перед роботодавцем, так і перед найманими працівниками (інтереси яких вона представляє) внаслідок невиконання (неналежного виконання) нею обов'язку щодо захисту їхніх трудових, соціально-економічних прав та інтересів [65, с. 128].

Завершуючи аналіз договірного регулювання заробітної плати, зробимо стислі висновки. По-перше, колективно-договірне регулювання оплати праці потребує дальшого вдосконалення з метою подолання формалізму під час укладення угод і договорів, наповнення їх конкретним змістом. По-друге, колективно-договірне регулювання заробітної плати відрізняється від державного рядом ознак. По-третє, подальшого нормативно-правового регулюванні потребує конкретизація змісту угод та договорів, закріплення послідовності їхнього укладення, визначення сфери дії та співвідношення чинності норм угод та договорів, що укладаються на різних рівнях. По-четверте, одним із найважливіших регуляторів

заробітної плати є колективний договір, для якого на сучасному етапі характерна деяка невиразність та однотипність, крім того, типовим для багатьох підприємств є відсутність колективних договорів або невиконанні зобов'язань сторонами. Тому, по-п'яте, нагальною проблемою є удосконалення механізму притягнення до відповідальності у сфері колективно-договірних відносин як з боку представників роботодавців, так і з боку представників працівників.

2.3. Шляхи вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні

У царині регулювання оплати праці існує багато проблем, що вимагають якнайшвидшого вирішення на законодавчому рівні. Такими є порушення гарантій на оплату праці, встановлених державою, дискримінація в оплаті праці працівників бюджетної сфери, численні прогалини в чинному законодавстві та ін. Практика господарювання на ринкових засадах підтверджує, що ефективність будь-якої діяльності залежить передовсім від рівня правової регламентації, компетентності і активності органів управління у цій царині, достатньо глибокого знання ними законодавчої бази й соціальних аспектів господарювання [66, с. 154].

Ефективність функціонування виробництва й соціальний захист працівників забезпечуються формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці. З огляду на це дослідження питань, пов'язаних з особливостями правового регламентування оплати праці працівників, і розроблення напрямків удосконалення такого регулювання на сьогоднішній день є досить актуальним кроком у розв'язанні порушеної проблеми.

Вдосконалення правового регулювання оплати праці передбачає впровадження як загальних принципово нових положень, так і вдосконалення вже існуючих норм. Основним напрямом удосконалення системи оплати праці є удосконалення механізмів державного і колективно-договірного регулювання та

досягнення оптимального співвідношення між цими двома видами регулювання [67, с. 37].

Найважливішою державною гарантією, пов'язаною з оплатою праці, є мінімальна заробітна плата – вона обов'язкова на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання. На жаль, мінімальна заробітна плата встановлюється у меншому за межу малозабезпеченості розмірі і тим більше не відповідає європейським стандартам. Вона становить в Україні лише 40 відсотків середньої заробітної плати. Такий стан стосується і прожиткового мінімуму. За критеріями європейських стандартів в Україні заробітна плата навіть не відповідає функціям мінімальної заробітної плати [68, с. 231]. За статистикою тридцять відсотків штатних працівників отримують заробітну плату меншу за прожитковий мінімум. При прийомі на роботу кожному третьому працівникові встановлюється тарифна ставка чи посадовий оклад, що нижче від прожиткового мінімуму для працездатної особи, і далеко не всім їм передбачаються доплати та надбавки [68, с. 240].

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;
- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного законодавства [69, с. 15].

Отже, необхідно переглянути політику регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює необхідну розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні. Діючі на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають «тіньовими», фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення. Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дасть змогу знизити податковий прес

на підприємства і забезпечити можливість збільшення фонду оплати праці [79, с. 154].

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю. Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало у чому знайшли втілення в механізмі політики доходів, що діє зараз в Україні [71, с. 126].

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 [72, с. 174].

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 [72, с.175].

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 найнятим 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 [73, с. 13].

Сучасне трудове право має забезпечити реалізацію конституційних приписів стосовно того, що людина є в Україні найвищою соціальною цінністю, і кожен працюючий має безумовне право на відплатність своєї праці.

Указом Президента України від 25 грудня 2000 року була схвалена Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні, яка спрямована на підвищення рівня життя населення, збільшення платоспроможного попиту, забезпечення злагоди та зниження соціальної напруженості в суспільстві [62]. В Концепції зазначається, що негативною в інституті оплати праці є тенденція до поглиблення міжгалузевої та між професійної диференціації в оплаті праці, що викликана різним рівнем кризового стану в галузях економіки. До основних причин низького рівня заробітної плати в Конвенції віднесено:

- 1) скрутне фінансове становище і збитковість підприємств виробничої сфери, недостатність обігових коштів, спад обсягів виробництва, криза платежів;

- 2) недосконалість бюджетної, податкової, грошово-кредитної систем, політики ціноутворення, що призвело до відповідного підвищення споживчих цін;
- 3) незадовільна організація системи державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, соціального партнерства на всіх рівнях;
- 4) низький рівень продуктивності праці та наявність значної надлишкової чисельності працівників, відсутність належного нормування праці, що призвело до втрати зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці;
- 5) низька ефективність індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією;
- 6) недосконалість механізму формування фондів оплати праці в бюджетній сфері [62].

Основними завданнями подальшого реформування оплати праці є:

- 1) визначення заходів, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та формування джерел її дальшого підвищення на державному і регіональному рівнях та на рівні підприємства;
- 2) забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати, виходячи з макро-економічної ситуації та фінансово-економічного стану підприємств;
- 3) удосконалення механізмів державного і колективно-договірного регулювання оплати праці;
- 4) відновлення функцій заробітної плати з розширеного відтворення робочої сили і поетапне наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці [62].

Подальше реформування оплати праці повинно органічно поєднуватися із загальним процесом ринкового формування національної економіки, насамперед податкової, грошово-кредитної, фінансової, банківської систем, соціальної сфери, а також з дальшим проведенням адміністративної реформи та прийняттям нового Трудового кодексу України [66, с. 159].

Передусім це реформування пов'язано з реалізацією фіскальної та грошово-кредитної політики, що має забезпечити стабільну та сприятливу кон'юнктуру господарювання у реальному секторі вітчизняної економіки.

Потребують дальшого зниження відсоткові ставки за користування кредитами комерційних банків. Важливою передумовою підвищення заробітної плати має бути залучення інвестицій у розвиток малого та середнього бізнесу для створення нових робочих місць, скорочення безробіття, а також легалізація тіньового сектора економіки. Певною мірою цьому має сприяти запровадження персоналізованого обліку в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [66, с. 160].

В якості конкретних заходів покращення стану заробітної плати та наближення її до європейських стандартів ми пропонуємо наступне. По-перше реформування оплати праці необхідно розпочати з нової вдосконаленої методології визначення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, відновлення адекватної оплати праці, в забезпеченні обґрунтованої міжпосадової, міжкваліфікаційної диференціації в оплаті праці та усунення диспропорцій у розмірах заробітної плати працівників однакової кваліфікації, що виконують роботу рівної цінності,

По-друге, важливим шляхом реформування заробітної плати має стати підвищення її купівельної спроможності (зростання реальної зарплати). Вирішити цю проблему можливо через:

- зниження податків на зарплату та відрахувань з неї;
- зниження індексу цін на споживчі товари та послуги;
- стотне підвищення номінальної заробітної плати до реальної вартості робочої сили.

Таким чином, заробітна плата громадян повинна забезпечувати: належний рівень життя працівника та його сім'ї; залучення та утримання компетентних та високопрофесійних працівників; уникнення корупції та підвищення ефективності функціонування державної служби.

По-третє, внести зміни до законодавства щодо деофшорізації та детінізації економіки України.

По-четверте, встановити прожитковий мінімум для працездатних осіб на рівні фактичного його розміру, на основі осучаснених наборів продуктів харчування,

непродовольчих товарів та послуг, з урахуванням потреб працівника на забезпечення житлом, медичним обслуговуванням, освітою відповідно до ратифікованої Україною Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики та індексу споживчих цін.

По-п'яте, встановити мінімальну заробітну плату не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого згідно з нормами чинного законодавства з урахуванням сімейної складової відповідно до ратифікованої Україною Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, та індексу споживчих цін.

По-шосте, переглянути державну політику оподаткування доходів громадян. Податкове регулювання заробітної плати має бути побудовано так, щоб воно, з одного боку, стримувало надмірно високі доходи, а з іншого — не послаблювало мотивацію до праці. Для цього важливе значення має перехід від фіскальної до стимулюючої податкової політики й забезпечення стабільності законодавчо-правничої бази.

По-сьоме, встановити суворішу відповідальність за порушення законодавства про оплату праці, зокрема за несвоєчасну виплату заробітної плати з виплатою пені за кожен день затримки, за будь-які форми дискримінації в оплаті праці за гендерною та іншими ознаками.

Отже, резюмуючи наведене, необхідно зазначити, що заробітна плата, слугуючи оплатою послуг праці працівника, відображає соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя в суспільстві. Аналіз ситуації, яка склалась у сфері оплати праці, свідчить, що діюча державна політика нездатна забезпечити право працюючих громадян на гідну та своєчасну оплату за їхню працю. В Україні економічна необґрунтованість заробітної плати та недосконалість трудових відносин спричиняє соціально-економічну напруженість у суспільстві. Для підвищення рівня заробітної плати в Україні, на нашу думку, необхідно: зменшити тіньовий сектор національного господарства, підняти реальну заробітну плату, збільшити обсяги виробництва на підприємствах,

зменшити рівень інфляції, збільшити ціни на робочу силу, збільшити вплив профспілок та удосконалити законодавчу базу, встановити суворішу відповідальність за порушення законодавства про оплату праці. Все це в комплексі може стати стимулом до економічного підйому країни, завдяки якому можна розраховувати на зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць та загальне поліпшення життя населення.

2.4. Правовий механізм захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці

Одна з умов захисту прав громадян будь-якої країни – належна оплата праці. Це рушійна сила для підвищення добробуту населення, що приводить до соціально-економічного розвитку держави. Але на сьогодні найбільш масовими порушеннями законодавства про оплату праці залишаються порушення права працівника на своєчасне одержання заробітної плати.

Конституція України, проголосивши Україну соціальною і правовою державою, визначила обов'язок держави щодо утвердження, забезпечення і гарантування прав і свобод людини [16]. Складовою цього обов'язку є забезпечення державою соціальної спрямованості економіки, створення умов та гарантування можливостей для громадян заробляти собі на життя працею і своєчасно одержувати винагороду за працю. Ці питання також урегульовані КЗпП України, Законом України «Про оплату праці», а також керівною постановою Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» [1; 2; 74]. У постанові підкреслено, що судовий захист є важливою гарантією конституційного права громадянина заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [74].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники [2].

Право працівника на належну заробітну плату кореспондується з обов'язком роботодавця нарахувати йому вказані виплати, гарантовані державою, і виплатити їх. Відповідно до статей 43, 55 Конституції України право на своєчасне одержання винагороди за працю працівник може захистити в суді. Реалізація права на судовий захист невід'ємно пов'язана зі строками, в межах яких працівник може звернутися до суду за захистом свого порушеного права [16].

Норми Цивільного Кодексу України визначають загальну позовну давність тривалістю у три роки (стаття 257), а також спеціальну позовну давність (стаття 258), яка може бути скороченою або більш тривалою за загальну позовну давність [75].

Стаття 268 Цивільного Кодексу України містить перелік позовних вимог, на які позовна давність взагалі не поширюється, та цей перелік не є виключним. Законом можуть бути встановлені додатково інші вимоги, на які не поширюється позовна давність [75].

У статті 233 КЗпП України передбачено, що 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 [1].

Конституційний Суд України в рішенні від 15.10.2013 № 8-рп/2013 дійшов висновку, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, що йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат .

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 [76, с. 134].

Відповідно до ст. 36 Закону України «Про оплату праці» за порушення законодавства про оплату праці винні посадові особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, кримінальної відповідальності [2].

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:

- незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення антикорупційного законодавства [77];
- 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) [77];
- безпідставну не виплату 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) [77].

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 [78]:

- 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 [78; 79];

- 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» [78; 80].

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 [1]. Власне, це і є те, чим найбільше налякані підприємці. 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:

- 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», «Про альтернативну (невійськову) службу», - 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 [1; 80; 81];

- порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати [1].

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

1) 10 мінімальних зарплат за кожного працівника, це 41730 грн (якщо мінімальна зарплата 4173 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 12519 грн (якщо мінімальна зарплата 4173 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 41730 грн (якщо мінімальна зарплата 4173 грн) за недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків.

- 1 мінімальна зарплата (4173 грн) за порушення інших вимог законодавства з оплати праці, крім передбачених вище [77; 48].

Отже, вищезазначене дає підстави констатувати, що 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. 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

Отримані в процесі дослідження результати надають змогу сформулювати такі висновки та внести пропозиції, що мають теоретичне й практичне значення для правового регулювання оплати праці:

1. Оплата праці - це один з головних елементів трудових відносин, які виникають з угоди між працівником і роботодавцем щодо виконання працівником трудової функції (роботи) за плату. В результаті аналізу законодавства України, можна зробити висновки, що на даний час у нашій країні немає чіткого визначення поняття «оплата праці», а також розмежування таких понять як «заробітна плата» і «оплата праці». Нормативні документи фактично ототожнюють дані категорії, що є недостовірним.

Оплата праці є ширшим за своїм значенням поняттям і включає у себе «заробітну плату». Заробітна плата – це плата, визначена трудовим договором, яка надається працівникові за виконану ним роботу. А оплата праці, окрім заробітної плати, охоплює собою також виплату працівникові доплат, надбавок, премій, гарантійних виплат тощо.

У науково-правовій літературі та законодавстві визначають наступні принципи правового регулювання оплати праці: гарантованість оплати праці, рівність сторін, рівність оплати праці, єдність і диференціація оплати праці, невідворотність захисту права на оплату праці. Головне їх призначення полягає в забезпеченні єдності і стабільності нормативно-правового впорядкування у відповідній сфері.

Функціями оплати праці як юридичної категорії є історично зумовлені та взаємопов'язані основні напрями правового впливу, в яких виявляються природа і зміст оплати праці й завдяки яким реалізується її призначення в суспільстві й державі. Оплата праці виконує дві основні функції оплати праці: відтворювальну та стимулюючу.

2. Права, які належать працівнику у зв'язку з оплатою праці, можна поділити на: 1) право на справедливу оплату праці; 2) право на заробітну плату

відповідно до результатів витраченої праці. Перше з них є суб'єктивним правом працівника як учасника трудових правовідносин. Його здійснення може виявлятися як у діях, що вчиняє сама особа, якій належать такі права, так і у вимогах здійснення (або відмови від здійснення) певних дій від інших осіб.

3. Україна є державою-учасницею великого масиву міжнародно-правових актів, що спрямовані на регулювання оплати праці найманих працівників як на універсальному рівні, та і на рівні європейського регіону. До категорії загальновизнаних міжнародних стандартів щодо правового регулювання оплати праці належать такі: а) соціальна справедливість; б) будь-які відрахування із заробітної плати дозволяються лише за умов і в межах, встановлених національним законодавством або визначених у колективних договорах чи в рішеннях арбітражного суду; в) визнання заробітної плати першочерговим платежем у разі банкрутства підприємства або його ліквідації; г) доступність і достовірність інформації відносно оплати праці.

4. Законодавством України передбачено дві сфери регулювання заробітної плати: на державному і договірному рівнях. Проведений аналіз дає підстави стверджувати про специфічну роль держави в регулюванні трудових правовідносин, у тому числі й щодо оплати праці, якій не існує на сьогодні аналогів у жодній галузі права. Державне регулювання оплати праці актуалізується в умовах ринкових відносин; воно здійснюється за двома напрямками: створення відповідного правового поля і встановлення державних гарантій у сфері оплати праці. Не дивлячись на те, що межі державно-нормативного регулювання оплати праці звужуються, поступаючись місцем колективно-договірному та індивідуально-договірному регулюванню, тим не менш, його значення у найближчі роки повинно залишитися вагомим. Це пояснюється тим, що в сучасних умовах лише державно-нормативне регулювання здатне забезпечити кожному працюючому мінімальний рівень гарантій в оплаті праці.

5. 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.

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.

6. Основною базовою проблемою реалізації права на оплату праці в Україні є те, що Конституція України право на справедливую 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 загально визнаним 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. Забезпечення права працівника на заробітну плату здійснюється за допомогою, по-перше, правового регулювання прав працівника на оплату праці, а, по-друге, встановлення заходів юридичної відповідальності роботодавця за порушення цих прав. 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). Також варто зазначити, що юридична відповідальність за порушення трудових відносин передбачається кримінальними, адміністративними, фінансовими та дисциплінарними нормами права.

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

- в Кодексі законів про працю України і в Законі України «Про оплату праці» слід зробити доповнення, яке стосується розшифрування змісту поняття «оплата праці» зважаючи на те, що всі складові категорії оплати праці містяться у даних документах;

- 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.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. // URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про оплату праці: Закон України за станом на 1 січня 2017 р. / Верховна Рада України // URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/%20108/95%D0%B2%D1%80>.
3. Стычинский Б. С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / Б.С. Стычинский, И. В. Зуб, В.Г. Ротань. 5-е изд., доп. и перераб. К. : А.С.К., 2003. 1072 с.
4. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР (Правовое исследование) / Р. З. Лившиц. М. : Наука, 1972. 270 с.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. 5-те вид. перероб. і доп. К. : Знання, 2008. 860 с.
6. Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики) : дис. доктора юрид. наук: 12.00.05 / Саликова Наталья Михайловна. Екатеринбург, 2003. 441 с.
7. Капліна Г.А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 201 с.
8. Евдовицкий Д. А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080109 “Бухгалтерский учет, анализ и аудит”, 080105 “Финансы и кредит” / Д.А. Евдовицкий, Л.А. Вострикова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 303 с.
9. Козуб І. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору / І. Козуб // Підприємництво, господарство і право. 2013. №3. С. 59 - 63.
10. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. К. : Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

11. Сучасний словник із суспільних наук / за ред. О. Г. Данильяна, М. І. Панова. Х. : Прапор, 2006. 432 с.
12. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : дис. доктора юрид. наук : 12.00.05 / Жигалкін Іван Павлович ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Северодонецьк, 2016. 449 с.
13. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. пособ. Москва: Юрист, 1995. 448 с.
14. Теліпко В. Е. Трудове право України: навч. посіб. / В. Е. Теліпко, О. Г. Дутова. К.: Центр учбової літератури, 2009. 233 с.
15. Загальна декларація прав людини: ООН; Декларація, Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
16. 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>
17. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
18. Трудове право України (Особлива частина): навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб; Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. Чернівці : Рута, 2014. 503 с.
19. Трудове право України: акад. курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, Я. Козак. К.: Вид. Дім «Ін Юре», 2012. 544 с.
20. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ // URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
21. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / НУВС. Х., 2004. 184 с.
22. Гончарова Г.С. Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Трудовое право в вопросах и ответах: учеб. справ. пособ.; под ред.: В.В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2000. 624 с.

23. Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату / О. І. Процевський // Юрид. вісн. України. 2008. № 1. С. 16–18.
24. Осипова Н.П. Належна оплата праці як фундаментальний принцип громадянського суспільства / Н. П. Осипова // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Сер. : Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2013. № 5. С. 123-130.
25. 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>
26. Трудове право України: курс лекцій: у 6 т. Т. 1 / Р. Б. Шишка, О. Л. Зайцев, С. О. Мічурін та ін. Х.: Еспада, 2008. 680 с.
27. Податкове право України : [навч. посіб.] І за ред. О.П. Гетманець, О.М. Шуміла. К. : Хай-Тек Прес, 2013. 432 с.
28. 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. Х., 2009. 196 с.
29. Божко В.М. Теорія правового регулювання оплати праці : автореф. дис. доктора юрид. Наук : 12.00.05 / В. М. Божко; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. К., 2013. 40 с.
30. Міжнародний пакт про соціальні, економічні і культурні права від 1966 р. // Бюлетень Мін-ва юстиції України. № 1. 2002. С. 4–13.
31. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062
32. 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>.
33. Гонта В.Ю. Проблеми сучасного законодавства у сфері захисту прав працівників / В.Ю. Гонта // Актуальні проблеми права, 2013. №2. С. 36-41.

34. Колот А. М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот // Україна: аспекти праці, 2008. № 1. С.16-21.
35. Конвенція МОП № 26 “Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати” від 1928 р. // Конвенции и рекомендации, принятые Международ. конференцией труда. 1919–1964. Т. I. Женева: Международ. бюро труда, 1991. С. 78–79.
36. 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
37. Конвенція МОП “Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності” № 100 від 1951 р. // Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.
38. Конвенція МОП “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” № 131 від 1970 р. // Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.
39. Рекомендація щодо захисту заробітної плати від 01.07.1949 N 85 // URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_228
40. Конвенція МОП “Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності” № 100 від 1951 р. // Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.
41. Конвенція МОП “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” № 131 від 1970 р. // Конвенції та рекомендації МОП. К.: Право, 1997. 387 с.
42. Рекомендація МОП “Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” № 135 від 1970 р. // Конвенции и рекомендации, принятые Международ. конференцией труда. 1919–1964. Т. I. Женева: Международ. бюро труда, 1991. С. 137–138.
43. 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>.

44. Гаєвая О. В. Державне регулювання оплати праці: дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.В. Гаєвая. Х., 2013. 225 с.
45. Прокопенко В. І. Трудове право України: [підручник: видання друге, стер.] / В.І. Прокопенко. Х.: Консум, 2000. 245 с.
46. Лігум Ю. Удосконалення державного регулювання оплати праці / Ю. Лігум, Г. Куліков // Україна: аспекти праці. 2000. № 2. С. 6-8.
47. 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.
48. Про Державний бюджет України на 2019 рік: Закон України від 23 листопада 2018 року № 2629-VIII // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19>
49. Машика Ю. Механізм державного регулювання оплати праці в Україні. Мінімальна заробітна плата як основний інструмент ефективного регулювання / Ю. Машика, І. Гуляш // URL: http://www.confaiarv.at.ua/publ/konf_15_16_bereznja_2012_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/mekhanizm_derzhavnogo_reguljuvannja_oplati_praci_v_ukrajini_minimalna_zarobitna_plata_jak_osnovnij_instrument_efektivnogo_reguljuvannja/35-1-0-1631.
50. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.05.2010 № 330 // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/330-2010-%D0%BF>
51. 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>
52. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV // URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14>
53. 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. К., 2015. 18 с.
54. Господарський кодекс України: Закон України № 436-IV від 16.01.2003 р. // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

55. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР № 4572-VI // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
56. 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>
57. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>
58. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Х., 2002. 10 с.
59. Божко В. Колективно-договірне регулювання заробітної плати // Економіка, фінанси, право. 2001. № 11. С. 26-30.
60. Лагутін В. Д. Взаємозв'язок державного й колективно-договірного регулювання оплати праці. Луцьк: Ред.-вид. відділ "Вежа", 2000. 191 с.
61. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 URL: http://www.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
62. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25.12.2000 р. № 1375/2000 // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1375/2000>
63. Прилипко С. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : [моногр.] / С. М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. Х. : ФІНН, 2011. 256 с.
64. Кицак Т. Г. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення / Кицак Т. Г., Коваленко І. Ф. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика, 2018. № 1. С. 162–170.
65. Верес Ю. М. Локальне правове регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ю.М. Верес. Х., 2012. 215 с.
66. Грекова М. М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України / М.М. Грекова // Форум права, 2012. №2 . С. 154-160

67. Гонта В. Ю. Проблеми сучасного законодавства у сфері захисту прав працівників / В.Ю. Гонта // Актуальні проблеми права, 2013. №2. С. 36-41.
68. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право / М. Д. Бойко. К.: Олан, 2006. 381 с.
69. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально – економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: Україна: аспекти праці. 2012. № 1. С. 15-17.
70. 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.
71. Гриневич С.С, Кузьменко Н.В. Державне регулювання заробітної плати. // Науковий вісник. Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі. № 16.3. 2006. С. 125-128.
72. Синяєва Л. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні // Регіональна економіка. № 1. 2009. С. 171-177.
73. Оптимізація процесів легалізації соціально-трудоових 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
74. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду від 24.14.1999 № 13 / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>
75. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
76. 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.
77. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III // URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
78. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X // URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

79. 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>
80. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-ХІІ // URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>
81. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12.12.1991 № 1975-ХІІ // URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12>