

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

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Правове регулювання оплати праці

Студентки 2 курсу, 4мз групи,
спеціальності 081 «Право»,
спеціалізації «Фінансове право»

Поліщук Валерії Ігорівни

Науковий керівник
к.ю.н., професор

Ніколаєва Людмила
Вікторівна

Гарант освітньої програми
к.ю.н., професор

Ніколаєва Людмила
Вікторівна

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	7
1.1. Поняття, принципи та функції правового регулювання оплати праці.....	7
1.2. Міжнародний досвід правового регулювання оплати праці.....	25
РОЗДІЛ 2. СПОСОБИ ТА МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	36
2.1. Державне регулювання оплати праці.....	36
2.2. Колективно-договірне регулювання оплати праці.....	43
2.3. Шляхи вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні.....	49
2.4. Правовий механізм захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці.....	56
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. На сьогодні продовжується інтенсивна зміна та розвиток трудового законодавства, продовжуються дискусії щодо прийняття нового Трудового кодексу України, чимало норм права з оплати праці розміщено по законах, постановах, положеннях та інструкціях, що відповідно потребує чіткої систематизації та чіткого декларування усіх принципів, правового регулювання, зокрема і в цій сфері.

Питання гармонізації інституту оплати праці вимагає подальшого адаптування нормативно-правових актів до європейського і міжнародного законодавства, а також використання світового науково-практичного досвіду й поглиблення міжнародного співробітництва у сфері оплати праці. Зокрема, на законодавчому рівні наша держава може запозичити найкращий та перевірений на практиці досвід держав Європейського Союзу, що вже протягом десятиріч успішно реалізують державну політику щодо робочого часу, часу відпочинку та оплати праці, що стає дедалі актуальнішим у зв'язку із розглядом проекту Трудового кодексу України.

На жаль, незважаючи на досить великий внесок вчених у дослідження принципів права, та зокрема, у трудових відносинах, слід акцентувати на недосконалий рівень розгляду саме принципів, функцій та методики вирахування оплати праці. Треба відзначити, що схвалені зміни до чинного законодавства щодо змісту поняття «мінімальна заробітна плата» призвели до реформування системи оплати праці. Зокрема, нове визначення цього поняття вже не містить норми, що це плата за просту некваліфіковану працю, що вносить суттєві зміни у порядок формування тарифної сітки. Якщо раніше тарифна ставка робітника першого розряду, яка є основою для формування тарифної сітки, повинна була встановлюватись «у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати», то тепер «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі не

меншому за прожитковий мінімум для працездатних осіб» [4].

Ми переконані, що в умовах ринкової економіки і нових форм господарювання проблема правового регулювання оплати праці потребує свого поглибленого дослідження з метою підвищення ефективності суспільної праці, що може бути досягнуто також завдяки систематизації чинного трудового законодавства та удосконалення його окремих норм з метою їх більш ефективного застосування.

Також, актуальність теми дослідження зумовлена тим, що на даний час Україна рухається до набуття статусу члена Європейського Союзу (ЄС), тому й адаптуватиме вітчизняне законодавство, зокрема і у сфері трудового права, до вимог Європейського Союзу.

Науково-теоретичним підґрунтям дослідження стали праці українських і зарубіжних вчених у сфері трудового права, теорії держави та права: М. Г. Александрова, С. С. Алексеєва, В. С. Андрєєва, М. Й. Бару, Я. І. Безуглої, Н. Б. Болотіної, П. А. Бущенко, В. С. Венедіктова, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, Р. І. Кондратьєва, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, І. І. Шамшиної, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та інших. Проте, незважаючи на широкий спектр існуючих наукових публікацій, низка питань у зазначеній царині вимагає свого вирішення. Своєчасність наукового пошуку пояснюється й тим, що євроінтеграційні процеси загострили проблему відповідності національного законодавства України (в тому числі у сфері оплати праці) існуючим міжнародним стандартам.

Мета роботи полягає у тому, щоб за допомогою комплексного підходу розкрити поняття та зміст оплати праці, враховуючи як зарубіжний досвід, так і державне та колективне врегулювання та удосконалення оплати праці.

Для вивчення даної теми ставляться **наступні завдання**:

- визначити поняття, принципи та функції правового регулювання

оплати праці;

- охарактеризувати міжнародний досвід правового регулювання оплати праці;
- проаналізувати державне та колективно-договірне регулювання оплати праці;
- визначити шляхи вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні;
- охарактеризувати правовий механізм захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці.

Об'єктом дослідження виступає система суспільно-правових відносин, що виникають, змінюються та припиняються у сфері оплати праці.

Предметом дослідження є правове регулювання оплати праці.

Методи дослідження: У ході дослідження використовувались методи наукового пізнання, такі як: - метод *історичного і логічного аналізу літературних джерел* дозволив вивчити поняття, змісту, принципів та функцій оплати праці(підрозділ 1.1). За допомогою метода *функціонально-структурного аналізу* визначено гарантії оплати праці, на основі українського та зарубіжного законодавства, а також її державного та локального врегулювання(підрозділи 1.2., 2.1. та ін.). Метод *порівняльного і статистичного аналізу фактів та явищ, їх синтезу* був застосований для вивчення шляхів вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні та вироблення правового механізму захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці(підрозділи 2.3., 2.4. та ін.)

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що за умови подальшого розвитку вони можуть бути корисні: – для вдосконалення трудового законодавства; – для подальших наукових досліджень правового регулювання оплати праці та шляхів його покращення.

Структура роботи. Структура випускної кваліфікаційної роботи підпорядкована меті та завданням дослідження. Робота складається із вступу,

двох розділів, шести підрозділів, висновків і пропозицій, а також списку використаних джерел. Загальний обсяг випускної кваліфікаційної роботи становить 77 сторінок, з них основного тексту – 69 сторінок. Список використаних джерел нараховує 73 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Поняття, принципи та функції правового регулювання оплати праці

У сучасних умовах функціонування ринку праці, головним чином, приділяється увага оплаті праці. Визначення її сутності неможливе без розуміння того, що ж таке «оплата праці». Крім того, юридична термінологія є тією базою, що забезпечує належне розуміння і використання правових норм. Проте, на сьогоднішній момент можна спостерігати, як у міжнародних та національних нормативно-правових актах, так і в науковій та періодичній літературі існує неоднозначне розуміння терміну «оплата праці», а подекуди й ототожнення цього поняття із поняттям «заробітна плата», що призводить до багатозначного розуміння цього поняття і до зниження ефективності правового регулювання суспільних відносин у цій сфері.

Приступаючи до розгляду безпосередньо поняття правового регулювання оплати праці, хочемо відзначити, що найбільш дискусійним питанням на даний час є розмежування поняття заробітної плати та оплати праці. Оскільки, національні нормативно-правові акти вміщують окрім поняття «оплата праці», ще й поняття «заробітна плата». При цьому, чітко можна спостерігати, що позиція законодавця з приводу тлумачення цих понять зводиться до їх ототожнення. Яскравим прикладом буде назва розділу сьомого Кодексу законів про працю (далі - КЗпП) України – «Оплата праці», де врегульовано розуміння поняття «заробітна плата» та вміщені норми, що стосуються системи оплати праці, особливостей оплати праці на підприємствах, в установах та організаціях, оплати праці працівників установ і організацій, які фінансуються з бюджету, оплати праці у святкові і неробочі дні, у нічний час тощо.

Заробітну плату у Кодексі законів про працю законодавець визначає, як

«винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2].

Аналогічною є ситуація у Законі України «Про оплату праці», що покликаний визначати економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, що перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також із окремими громадянами і сфери державного та договірної регулювання оплати праці, проте який не врегульовує чітко розуміння поняття «оплата праці», надаючи лише при цьому тлумачення «заробітної плати» [5].

Така ж ситуація зберігається у проекті Трудового кодексу України. Так, у тексті проекту, що поданий на друге читання до парламенту станом на 24 липня 2017 року, міститься розділ 6 із назвою «Оплата праці», але визначення цьому терміну не надано. Натомість у тексті проекту кодексу можна спостерігати ототожнення оплати праці із заробітною платою. Обидва ці терміни вживаються, як грошова винагорода працівника за виконану ним роботу. Наприклад, у проекті Трудового кодексу вказуються гарантії, форми, системи оплати праці, особливості оплати праці залежно від часу, кваліфікації працівників тощо. Тобто, вживаються ті обставини та явища, які впливають на розмір заробітної плати [4].

Звертаючись до історичного початку, слід згадати й те, що поняття «оплати праці» раніше існувало в українському законодавстві у 1993-1996 роках. Так, це визначення містилось у Декреті Кабінету Міністрів України «Про оплату праці», в якому визначалось, що оплата праці це «будь-який заробіток у грошовому вигляді, який виплачується власником працівнику за надані ним послуги чи виконану роботу, що охоплює заробітну плату та додаткові види оплати праці» [19, с. 123].

Відтак, можливо простежити певну логіку законодавця, який, встановлюючи розділ щодо оплати праці, фактично її розуміє як заробітну плату.

Варто зазначити, що Конституційний Суд України розглядав справу, предметом якої було визначення термінів «оплата праці» та «заробітна плата» і їх співвідношення між собою. Так, 15 жовтня 2013 року Конституційний Суд України у справі за конституційним зверненням громадянки Л.М. Присяжнюк щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей першої та другої Закону України «Про оплату праці» прийняв рішення, яким визнав поняття «оплата праці» та «заробітна плата» рівнозначними з огляду на наявність у сторін, що перебувають у трудових правовідносинах відповідних прав та обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації і юридичних наслідків, які неминуче настають в разі невиконання сторонами своїх зобов'язань.

Поняття заробітної плати, за визначенням Конституційного Суду України, узгоджується з одним із головних принципів трудового права – відплатності праці, який встановлює право працівника, за виконану ним працю на отримання відповідної винагороди. Рішенням було встановлено, що під заробітною платою або «оплатою праці» слід розуміти всі виплати, які працівник вправі отримати відповідно до умов трудового договору, колективного договору та законодавства України, незалежно від того чи було здійснене їх нарахування чи ні [6].

У доктрині трудового права думки вчених щодо терміну «оплата праці» і його співвідношення із терміном «заробітна плата» різняться між собою. Заробітна плата є складним соціально-економічним та правовим поняттям. З економічної точки зору, заробітна плата є основною частиною доходу громадян і залежить від кінцевих результатів роботи колективу та розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що була затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу [52, с. 28].

Часто в економічній сфері винагорода, що є синонімом до заробітної плати трактується як форма визнання досягнень персоналу, що має на меті відшкодування його трудових зусиль та впливає, як на поведінку працівника,

так і на ефективність їх діяльності в цілому [17, с. 331].

Відтак, можна констатувати, що сутність заробітної плати, як соціально-економічного поняття є визначеною і ґрунтується вона на стимулюванні працівників до належного і більш кращого виконання своєї роботи, будучи при цьому основною формою доходу працівника.

У правовій сфері такої визначеності спостерігати поки не можна. Підходи вітчизняних вчених до визначення поняття «оплата праці» та її співвідношення із поняттям «заробітна плата» найкраще було б систематизувати за відповідними позиціями:

1. Ототожнення понять «оплата праці» та «заробітна плата». Слідуючи законодавцю, прихильники цього підходу у своїх працях зазначають, що особливого розмежування між цими поняттями не існує. Автори цього підходу ґрунтують свою позицію на положеннях Основного Закону, де передбачаються конституційні гарантії щодо оплати праці і конкретизуються в інших нормативно-правових актах, де оплата праці передбачає виплату працівнику заробітної плати за певний період.

Наглядною у цьому плані буде позиція науковця М.І. Іншина, що хоч і аналізував позиції різних вітчизняних вчених стосовно визначення цих понять, але провів паралелі теперішніх реалій із Трудовим кодексом Російської Федерації, Кодексом законів про працю України, де так само ототожнюється оплата праці із заробітною платою, при цьому описуючи саме заробітну плату, оскільки вона є предметом правового регулювання та є тією власністю, на яку працівник має право за певних умов [35, с. 292].

2. «Заробітна плата» і «оплата праці» співвідносяться між собою як частина і ціле. Подібний підхід у своїй праці використовує науковець Н. Б. Болотіна, яка хоч і визнає, що у законодавстві України ці поняття є синонімами, але оплата праці є ширшим поняттям, оскільки її призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у сфері оплати праці, на відміну від поняття «заробітна плата»

[19, с. 134].

Таку ж позицію у своїй праці відстоювала науковець В. С. Олійник, яка розкривала поняття «оплата праці» та «заробітна плата» з точки зору бюджетної установи. Вона стверджувала, що оплата праці це своєрідна система відносин, що мають на меті організацію забезпечення і здійснення бюджетною установою виплат працівникам, а заробітна плата собою представляє лише окремий елемент (предмет) оплати праці, тобто є винагородою працівникам бюджетної установи за виконану ними роботу (надані споживачам послуги) [53, с. 61].

3. Оплата праці і заробітна плата є абсолютно різними поняттями. Цей якісно новий підхід було використано науковцем О. І. Процевським, що розглядав терміни «оплата праці» та «заробітна плата», як категорії можливості і дійсності. Правова можливість уособлюється в оплаті праці і вміщує в себе шанс, який можна отримати за певних умов. Заробітна плата є правовою дійсністю, тобто результатом реалізації можливості, тією наявною, заробленою працівником сумою. Притому, як зазначав вчений, для того, щоб перетворити правову можливість у правову дійсність потрібен юридичний факт. Останнім є сама праця і її результат, яка й перетворює оплату праці в заробітну плату [57, с. 17].

Як справедливо зазначала науковець А. О. Головачова, ніщо не виникає саме по собі, а лише з чогось існуючого. Те ж саме стосується й заробітної плати, де оплата праці є певною дією, що проявляється в успішному виконанні працівником роботи, яка передбачена трудовим договором, а заробітна плата є тим кінцевим результатом дії, тобто заздалегідь визначеною винагородою за виконувану працівником працю [25, с. 87].

Така неоднозначність у розумінні і тлумаченні понять «оплата праці» та «заробітна плата» зумовлює до пошуків нових доказів, що б могли покласти кінець подібній невизначеності.

На нашу думку, семантична характеристика слів «оплата» та «заробітна

плата» дозволить визначити відмінності між цими поняттями, а відтак і зрозуміти їх сутність. Поняття «оплата» слід розуміти як виплачувані за щонебудь (у даному випадку – за виконану роботу) гроші; платити кому-небудь за роботу. Натомість, поняття «заробітна плата» означає те, що зароблене, плата за виконану роботу; працюючи, набувати права на одержання плати або одержувати плату за виконану роботу; винагорода за виконану роботу [20, с. 1615].

Тобто, поняття «оплата» стосується дій власника підприємства, установи, організації, оскільки він здійснює відповідну плату за виконану працівником роботу і це є його витратами. Крім того, це поняття може вміщувати всі можливі виплати, які здійснюються працівнику за виконану ним роботу. Натомість, заробітна плата означає лише ті кошти, на одержання яких працівник має відповідне право у зв'язку із виконаною ним роботою.

Доречною буде згадка праці науковця В. М. Божко, який також досліджував термінологічні відмінності між поняттями «оплата праці» та «заробітна плата». Так, семантичний аналіз слів показав, що оплата праці є за своєю будовою дієсловом, що відповідаючи на питання «що робити», «що зробити», означає певну дію особи. Оплата може існувати і в якості іменника, але неможливо одразу вживати оплату праці як поєднання двох іменників, бо при цьому втрачається зміст словосполучення, а саме слово «оплата» розуміється у значенні плати за щось. Відтак, між цими двома іменниками завжди має стояти займенник «за» - оплата за працю. Як ще один аргумент у твердженні, що «оплата праці» означає саме дію і вживається як дієслово, дослідник, вказав, що врегулювати можна лише якийсь процес, певну дію особи, а не якийсь конкретний предмет, який і становить заробітна плата.

Автор твердо переконаний, що процес оплати праці свідчить про перетворення праці у заробітну плату, тобто будь-яка праця наперед оцінюється у грошовому виразі. До того ж, сам процес оплати праці виникає ще до того, як виникають індивідуальні трудові відносини, про що свідчать різноманітні

генеральні чи регіональні угоди, колективні договори, норми нормування праці тощо. А заробітна плата формує об'єкт відносин оплати праці, будучи результатом цього процесу [18, с. 74].

Наприклад, законодавець у Законі України «Про оплату праці» передбачає, що закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, що вже свідчить про намір організувати саме оплату праці, як процес, а не предмет. Крім того, оплата праці, як об'єкт правового регулювання регламентуватиме процес перетворення праці у заробітну плату, як винагороду за виконану роботу [5].

Тож нами було виявлено, що оплата праці відрізняється за своєю сутністю, якщо розглядати її з точки зору цивільного та трудового законодавства. Положення цивільного законодавства, перш за все, вказують на оплату результату діяльності, що проводилась на виконання взятого на себе зобов'язання за договором. У трудовому праві оплата праці собою являє певний процес, що полягає в оплаті не результатів, а процесу виконання працівником трудової діяльності. До того ж, у цивільному праві оплата носить разовий характер, а у трудовому праві – постійний (на це вказують відповідні положення Кодексу законів про працю України, що визначають строки виплати заробітної плати – не рідше 2 разів на місяць).

Також, трудове законодавство надає працівникові гарантії оплати праці, зокрема це мінімальний розмір заробітної плати, оплата відпустки, тощо. У цивільному законодавстві немає диференціації оплати праці залежно від витраченого часу, так само, як і не існує мінімальних розмірів оплати результатів роботи. Це свідчить про те, що працівник більш захищений саме з боку трудового законодавства, ніж з цивільного [50, с. 108].

Оплату праці, як умову трудового договору слід розглядати крізь призму методу трудового права, що класифікується на ту, що встановлена централізовано і ту, що встановлена на договірному рівні. Вона може встановлюватись у трудовому договорі, але така умова не має встановлювати

норми оплати нижче, ніж ті, що передбачені законодавством України, генеральною, галузевими, територіальними угодами та колективним договором на підприємстві.

Варто зазначити, що для працівників бюджетної сфери оплата праці встановлюється лише законодавством України в межах бюджетних асигнувань, натомість для найманих працівників, що працюють на підприємствах, в установах, організаціях приватної форми власності, оплата праці може бути передбачена не тільки законодавчими актами, а ще й колективним договором на підприємстві і колективними угодами різних рівнів. Тобто, оплата праці визначається, як одна із умов трудового договору, що не може містити норми нижчі, ніж передбачені законодавством України та колективним договором чи угодами [40, с. 61].

Як слушно зауважує науковець С. В. Глухова, оплата праці є багатоаспектним поняттям. У зв'язку з цим, вчена пропонує розглядати його з точки зору суб'єктів трудового права. Так, з точки зору роботодавця, оплата праці є частиною витрат, що знижує його прибуток, як підприємця, а також є мотиваційним чинником, оскільки дозволяє регулювати вклад працівника у процес виробництва. З точки зору працівника оплата праці є його основним доходом, що дозволяє забезпечити йому гідне життя [24, с. 699].

А наприклад науковець В. В. Сьомченко розглядає оплату праці, як соціально-економічний чинник. Заробітна плата є одним із основних факторів життя людини. Відповідно, заробіток впливає на примноження національного багатства України (оскільки з неї відраховують податки та збори); попит населення на товари і послуги, процес виробництва (чим більша заробітна плата, тим більшою є мотивація працівника до збільшення виробництва продукції) [62, с. 124].

Як справедливо зазначає науковець Н. В. Овсюк, «оплата праці» та «заробітна плата» за своїм змістом ідентичні, якщо розглядати їх через призму прав та обов'язків суб'єктів трудового права. Заробітна плата, в такому разі, є

об'єктом правовідносин між роботодавцем та найманим працівником, а оплата праці вказує на дію працедавця, яку він має здійснити на підставі законодавства України, колективного договору і угод, трудового договору, що був укладений між ними [52, с. 29].

Отже, на нашу думку, визначення поняття «оплата праці» з урахуванням усіх наявних наукових розробок слід розуміти, як інститут трудового права, який регламентує організацію оплати праці в цілому, охоплюючи норми, що стосуються рівнів регулювання оплати праці, її форми та особливості залежно від виду і часу робіт тощо.

Таким чином, ми підтримуємо позицію, що «оплата праці» і «заробітна плата» співвідносяться між собою, як ціле та частина. На це вказує те, що оплата праці розуміється, як процес організації оплати праці в цілому шляхом регламентації її окремих елементів (системи оплати праці, періодичності оплати праці, диференціації оплати праці, залежно від умов праці тощо). А заробітна плата представляє вже кінцевий продукт цієї організації, на яку має право найманий працівник.

Тож ми переконані, що зміст терміна «оплата праці» ширший, ніж «заробітна плата», оскільки цільове призначення оплати праці спрямоване на організацію оплати, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів в цій сфері. Тоді як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди.

Далі перейдемо до принципів оплати праці, де найперше треба зазначити, що основоположні принципи права є однією з найважливіших проблем юриспруденції. Адже саме ці принципи лежать в основі права, утворюють його так званий фундамент, саме на них ґрунтується право як загальнообов'язковий соціальний регулятор.

У науці трудового права основні принципи визначаються як вихідні ідеї (засади), що визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів. Адже саме

слово «принцип» (від лат. Principium - початок, основа) як загальнонаукова категорія означає: а) основне вихідне положення будь-якої теорії, вчення, науки, світогляду і таке інше; б) внутрішнє переконання самої людини, що визначає її ставлення до дійсності, норми поведінки та діяльності [49, с. 134].

Кожна сфера правового регулювання характеризується власними, притаманними їй принципами. У сфері оплати праці вони також існують.

Принципами оплати праці як інституту трудового права можна визнати такі засадничі ідеї (основи), які визначають порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів оплати праці, гарантії захисту їх прав та законних інтересів.

Реалізація права на працю забезпечується також через принцип заборони дискримінації у сфері оплати праці, який знайшов своє закріплення у проєкті Трудового кодексу України (згідно пункту четвертого частини першої статті третьої) [4] і за допомогою якого реалізуються не лише трудові, а й інші, пов'язані з ними, права. Важливо відмітити, що порушення принципу про заборону дискримінації у сфері праці є підставою для звернення працівників до суду щодо усунення дискримінації. При цьому завдані збитки підлягають відшкодуванню, включаючи компенсацію моральної шкоди у зв'язку із вчиненою дискримінацією щодо працівника. Проте треба зазначити, що і у чинному трудовому законодавстві, і у проєкті Трудового кодексу України відсутня норма щодо встановлення відповідальності роботодавця за дискримінаційні дії стосовно працівника. Тому, вважаємо за доцільне доповнити статтю четверту проєкту Трудового кодексу України положенням такого змісту: «роботодавці, які допустили дискримінацію у сфері праці, несуть матеріальну та моральну відповідальність за шкоду, заподіяну особі» пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Також Кодекс законів про працю України (стаття 22) [2] забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно

від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання. Останнім часом цій проблемі приділяють особливу увагу. Це стосується гендерних досліджень, спрямованих на подолання нерівності прав чоловіків і жінок і створення рівних можливостей у доступі до праці, просуванні по службі, оплаті праці тощо [49, с. 136].

Важливим принципом, поряд із іншими основними засадами, є передбачений у пункті десятому частини першої статті третьої проєкту Трудового кодексу України, який закріплює положення щодо гарантування працівникам своєчасної та у повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їх сімей. Саме здатність людини працювати і можливість відповідно одержувати гідну оплату за свою працю є одними із головних чинників розвитку правової держави.

До основних принципів правового регулювання оплати праці за трудовим законодавством України науковець Жигалкін І. П. відносить єдність та диференціацію оплати праці.

Принцип єдності та диференціації пронизує всю систему законодавства про працю. Єдність в правовому регулюванні оплати праці полягає в єдності його мети: встановленні однакових для всіх найманих працівників прав і 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.

Диференціація в правовому регулюванні оплати праці 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 [31, с. 252].

На нашу ж думку, принцип єдності і диференціації оплати праці, принцип рівності та гарантованості оплати праці взаємопов'язані між собою. І виключення одного з них практично неможливо, адже це може призвести до порушення балансу в системі законодавства про працю.

Так наприклад така вчена, як К. В. Типікіна виокремлювала наступні принципи оплати праці: заслуг, справедливості, обґрунтованості, персоніфікованості (адресності), гласності, багатоманіття, економії (розумності), своєчасності, законності [63, с. 54–55].

А інші вчені, такі як О. П. Дяків, С. А. Надвиничний, В. М. Островерхов, Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська вказують, що принципи організації заробітної плати – це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображають дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати [30, с. 29].

Проведений нами системний аналіз Кодексу законів про працю України та інших правових актів, що регулюють організацію заробітної плати в підприємствах дозволяє констатувати, що її організація повинна ґрунтуватись на таких принципах:

- враховування розміру мінімальної зарплати, що встановлюється державою;
- розмір заробітної плати кожного працівника має визначатись з врахуванням його особистого трудового внеску в загальний результат колективної праці;
- дотримання закону про випереджаючі темпи підвищення продуктивності праці порівняно з темпами росту її оплати;
- забезпечення раціонального співвідношення в оплаті складної і простої, розумової і фізичної праці;
- матеріальна зацікавленість працівників у зростанні продуктивності праці;
- принцип повної справедливості;

- аналіз середньої оплати праці в аналогічному підприємстві і планування її перевищення;
- вибору раціональної системи оплати (відрядної, погодинної, їх різновидностей) для окремих працівників;
- забезпечення соціального захисту працівників підприємства на основі державних і внутрішньоорганізаційних гарантій;
- аналізу динаміки оплати праці в цілому і за складовими (оклади, тарифні ставки, винагороди, премії);
- забезпечення оптимальної питомої ваги заробітної плати як у структурі основного внутрішнього продукту, так і в собівартості продукції.

Слід зазначити, що наведені нами принципи не існують окремо один від одного, а тісно взаємопов'язані, співвідносяться і взаємно обумовлюють та доповнюють один одного, внаслідок чого виникає особливе правове утворення – система принципів оплати праці у трудовому праві.

На наш погляд навряд чи доцільно включати до переліку основних принципів оплати праці принцип легальності оплати праці у трудових відносинах, оскільки іншого варіанта не існує - трудове право не регулює нелегальні трудові відносини априорі.

Також, певні зауваження слід висловити щодо формулювання окремих принципів, зазначених у статті другій проекту Трудового кодексу України. Так, не можна погодитися з формулюванням принципу «бідність серед працюючих є загрозою для індивідуальних свобод, загального добробуту і розвитку суспільства». Це положення має виключно декларативний характер і не може вважатися основоположною засадою правового регулювання трудових відносин. Далі у зазначеній статті закріплений окремий принцип гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

На нашу думку, формулювання цього принципу не можна визнати вдалим. У цьому випадку слід говорити про забезпечення права кожного працівника на своєчасну і в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень йому та його сім'ї, і не нижче передбаченого законом мінімального розміру заробітної плати. Зазначене положення відповідає змісту статті четвертої «Право на справедливу винагороду» Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року [10]. З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду сторони зобов'язуються, відповідно до пункту першого зазначеної статті, визнати право працівників на таку винагороду, а згідно з пунктом третім - визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.

Також на нашу думку, якщо вчені відносять до принципів оплати праці такі принципи, як гуманізм, соціальна справедливість і рівність, то такі основні принципи належать до загальних для всіх галузей принципів права і не має сенсу виділяти їх як фундаментальні в системі принципів трудового права. У такому випадку виникає питання: чому ж тоді інші загальні принципи права (законність, демократизм, захист прав людини і так далі) вони не відносять до принципів оплати праці?

Тож у підсумку оплата праці має ґрунтуватись на такій системі принципів:

1. Підвищення реальної заробітної плати у міру зростання ефективності виробництва і праці. Цей принцип пов'язаний з дією об'єктивного економічного закону зростання потреб, згідно з яким більш повне їх задоволення реально лише при розширенні можливостей отримати за свою працю більшу кількість матеріальних благ і послуг. Але така можливість повинна бути пов'язана з результатами виробничої діяльності, з ефективністю праці. Відсутність такої прив'язки може привести, з одного боку, до виплати незароблених грошей, як наслідок, до інфляції, забезпечення отриманої

номінальної заробітної плати і до зниження реальної заробітної плати, а з іншого - до виплати зниженої, що не відповідає ефективності трудового вкладу, номінальної заробітної плати. В результаті буде відсутня можливість задоволення зростаючих потреб працівників та збільшення заробітної плати.

2. Відповідність заробітної плати трудовому внеску і умовам праці працівника. Трудовий внесок визначається складністю, інтенсивністю, якістю і кількістю виробленої продукції. Забезпечення випереджальних темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати (або темпів зростання обсягів випуску продукції над темпами зростання фонду споживання). Сутність цього принципу - максимізація трудових доходів на основі розвитку і підвищення ефективності виробництва. Дотримання його визначає безперервність процесу накопичення розширеного виробництва і є неодмінною умовою розвитку і процвітання підприємства.

3. Соціальна рівність та справедливість в оплаті праці. В умовах ринку розглянутий принцип слід розуміти як недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національною приналежністю і так далі, дотримання принципу справедливості в розподілі всередині підприємства чи фірми, який передбачає адекватну оцінку однакової праці через її оплату. Цей принцип означає забезпечення однакового рівня життя для всіх однаково працюючих працівників, забезпечення для кожного працівника зарплати не нижче прожиткового мінімуму.

Справедливість - це співвідношення між внеском людини і отримуваним нею благом. Це твердження близьке до статті 23.2 «Загальної декларації прав людини», де йдеться: «Кожній людині, без будь-якої дискримінації, гарантується рівна оплата за рівну працю» [8].

Справедлива система винагороди полягає в тому, що до співробітників ставляться неупереджено і відповідно до їх заслуг і цінності для підприємства. Принципами такого управління винагородою є справедливість розподілу і процесуальна справедливість.

Щодо справедливості заробітної плати, то в її основі лежать наступні положення:

- існує негласний стандарт справедливої винагороди за роботу будь-якого рівня складності;
- на рівні організації цей стандарт відомий всім співробітникам;
- об'єктивна заробітна плата повинна відповідати рівню складності роботи і здатності співробітника її виконувати;
- працівники повинні заробляти не менше, ніж вони заслуговують в порівнянні з їх колегами по роботі.

4. Державне регулювання оплати праці, яке полягає в запровадженні тарифної системи, форм і систем оплати праці;

5. Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці. Кожен працівник повинен чітко розуміти алгоритм розрахунку його заробітку. Система оплати повинна стимулювати підвищення ефективності праці працівника.

Прозорість передбачає, що співробітникам зрозумілі процеси, що зумовлюють порядок винагороди і вплив, який вони на них чинять. Причини конкретних рішень по заробітній платі пояснюються співробітникам в момент їх прийняття. Співробітники беруть участь в розборі стратегії та визначенні порядку винагороди, мають право знати, чому були прийняті ті чи інші рішення, і висловити свою думку з цього питання.

6. Принцип об'єктивності. Об'єктивність досягається тоді, коли всі співробітники організації отримують адекватну винагороду по відношенню до інших членів колективу. Об'єктивний підхід до винагороди забезпечує максимально справедливу оцінку відносних показників і рівну оплату виконання роботи рівної значимості.

7. Принцип послідовності. Послідовний підхід до питання праці означає наступне: заробітна плата не повинна змінюватись довільно і безпідставно по стосовно різних співробітників або в різні періоди часу. Рівень оплати праці не

повинен без вагомих причин відхилятися від норм, визнаних справедливими і об'єктивними.

Також, можна узагальнити, що принципам оплати праці у трудовому праві Української держави властиві такі ознаки: об'єктивна обумовленість, регулятивний характер принципів права, взаємоузгодженість, системність, універсальність, загальнозначущість та визначеність предмета правового регулювання.

Підсумовуючи вищенаведене, треба відзначити, що під принципами оплати праці за трудові досягнення необхідно розуміти керівні ідеї заохочувальних норм, які проявляють себе в нормах права, мають вплив на процес правозастосування при регулюванні заохочувальних відносин та заохочують варіант поведінки, що складається в ході досягнення соціально-корисних результатів і показників праці, переважаючих звичайні вимоги.

На закінчення, коротко відзначимо і функції оплати праці, насамперед треба відзначити, що більшість вітчизняних вчених не дає чіткого визначення поняття «функції заробітної плати», переходячи відразу ж до їх вивчення. Наведемо ряд трактувань, висунутих вітчизняними вченими.

Отже, одні вчені трактують функції як особливості впливу заробітної плати на соціально-економічні процеси в суспільстві, інші вказують що функції - це конкретні завдання, які вирішує заробітна плата як економічна категорія.

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.

Також треба відзначити, що в теорії науки існує кілька класифікацій функцій заробітної плати.

На думку одних вчених заробітна плата виконує п'ять основних функцій: відтворювальну, облікову, регулюючу, соціальну і мотивуючу [59, с. 32].

Також п'ять функцій виділяють науковці В. П. Пашуто і В. А. Скларевская, замінюючи при цьому облікову і мотивуючу функції на

вимірювальну і стимулюючу відповідно [55, с. 273; 60, с. 234-235].

А наприклад науковець В. Г. Золотогоров виділяє наступні функції: відтворювальну стимулюючу, розподільну, розміщувальну і функцію формування платоспроможного попиту [34, с. 270].

Наступний автор, наприклад, науковець В. А. Вайсбурд виділяє наступні функції: розподільна, відтворювальна, стимулююча, соціальна, регулююча (ресурсо-розміщувальна), формування платоспроможного попиту і цінообразуюча [21, с. 216].

Чимало авторів виділяють тільки чотири функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну. Дехто виділяє більше функцій, такі як соціально-статусну і вимірювальну функції [35, с. 111].

Виняткова роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона виконує багато функцій. Правові засади визначення і класифікації функцій заробітної плати закріплені у преамбулі до Закону України «Про оплату праці», в якій визначено дві функції - відтворювальну і стимулюючу [5].

На нашу думку, заробітна плата виконує три основні функції: відтворювальну, мотиваційну, регулюючу.

Відтворювальна функція забезпечує працівникові обсяг споживання матеріальних благ і послуг на рівні, достатньому для нормального відтворення робочої сили та підвищення інтелектуального потенціалу відповідно до мінливих технічних та соціальних факторів виробництва.

Мотиваційна функція полягає в можливості спонукати працівника до трудової активності, підвищення ефективності праці. Цій меті служить встановлення розміру заробітків в залежності від досягнутих працівником результатів праці. Реалізація цієї функції здійснюється керівництвом підприємства через конкретні системи оплати праці.

Регулююча функція відіграє роль балансу інтересів працівників і роботодавців. Вона виступає регулятором попиту на продукцію і послуги

підприємства, а також на робочу силу на ринку праці. Основа реалізації регулюючої функції полягає в диференціації оплати праці за групами працівників, за пріоритетністю діяльності або за іншими ознаками. Тим самим виробляється певна політика щодо встановлення рівня оплати праці для різних категорій працівників в конкретних умовах виробництва.

В даний час жодна з функцій заробітної плати не реалізується повною мірою. Це пов'язано, перш за все, з нерозвиненістю українського ринку праці.

Отже, підсумуємо що функції заробітної плати - це зовнішні прояви властивостей заробітної плати в системі відносин, що формується навколо і між двома суб'єктами - працівником і роботодавцем і динамічно змінюється під впливом сфери трудових відносин.

Таким чином, 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. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу.

1.2. Міжнародний досвід правового регулювання оплати праці

Аналізуючи міжнародні нормативно-правові акти, можна констатувати, що для позначення відносин з приводу оплати праці у цих актах використовують термін «заробітна плата» або його синонім «винагорода».

Загальна декларація прав людини, що була прийнята задовго до основних європейських актів у своєму змісті закріплювала право працівників саме на винагороду за їхню працю, вказуючи лише на ознаки такої винагороди: справедливість, задовільність і достатність її, як для самого працівника, так і членів його родини. Звернувшись до англійського тексту Декларації, можна побачити, що в ній оплата праці означена через слово «рау» [8].

Англо-український юридичний словник вказує, що термін «рау» слід розуміти як оплата за щось. Тобто, оригінал тексту Декларації вказував не на винагороду, як це перекладено на українську мову, а на оплату праці в цілому. В такому значенні оригінал тексту Декларації містить положення, що «кожен має право, без будь-якої дискримінації на рівну оплату за рівну працю» [36, с. 872].

У Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників йдеться про справедливу винагороду, що повинна виплачуватись за будь-яку зайнятість. Крім того, держави мають враховувати, що рівень винагороди повинен бути пропорційним затраченим силам працівника, сама заробітна плата має бути такою, щоб забезпечити працівника необхідними засобами для існування, навіть якщо національні акти дозволяють з певних причин вилучати деяку частку з неї і має забезпечити працівнику гідне життя в цілому [9].

У Європі одним із основних джерел трудового права є Європейська соціальна хартія (переглянута). У ній сформульовані принципові положення стосовно змісту соціальних і трудових прав, які визнані основоположними. Так, частина перша Хартії закріплює коло основних трудових прав для європейських держав, вона фактично встановлює той мінімальний рівень прав, нижче якого не може опуститися жодна цивілізована європейська держава, яка визнає демократію, соціальні цінності та ідеали. Європейська соціальна хартія у своєму змісті декларує право працівника на винагороду за працю, але при цьому зазначає, що із заробітної плати працівника з підстав, які встановлені національним законодавством можуть робитись певні відрахування [10].

Зокрема, Хартія розкриває та деталізує такі права: право на працю; право на справедливі, безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду; право на організацію та ведення колективних переговорів; право дітей, підлітків та працюючих жінок на охорону; право на професійну орієнтацію та підготовку; право на охорону здоров'я; право на соціальне забезпечення та соціальну і медичну допомогу; право на користування

послугами соціального забезпечення; право осіб з фізичними та розумовими вадами на професійне навчання, перекваліфікацію та соціальну реадптацію; право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на охорону та допомогу. Незважаючи на те, що Соціальна хартія декларативна і її положення носять рекомендаційний характер, прийняття такого документу має велике значення, оскільки вона заклала основу, обов'язкову вихідну базу для подальшого розвитку трудового і соціального законодавства країн Європейського Союзу.

Так, у пункті четвертому Хартії проголошено, що кожна праця повинна бути справедливо винагороджена. З цією метою відповідно до нормативних положень, чинних у кожній країні:

- 1) працівникам повинна бути забезпечена справедлива заробітна плата, тобто достатня для забезпечення задовільного рівня життя;
- 2) працівники, які мають строкові договори або зайняті неповний робочий час, повинні одержувати справедливу вихідну винагороду;
- 3) утримання із заробітної плати можуть здійснюватись тільки відповідно до національного законодавства, при цьому працівникові повинні залишатись кошти, необхідні для забезпечення існування його і його сім'ї [10].

Оплата праці повинна бути справедливою, тобто «рівна винагорода за працю рівної цінності». Саме це положення і закріплено у Хартії (пункт третій статті четвертої) [10]. Кожна праця повинна бути належним чином оплачена, залежно від затраченої робочої сили і кінцевих результатів праці. Без повного використання енергії, потенціалу, здібностей та індивідуальних властивостей людини її професійна діяльність не буде результативною. Тому однією із умов реалізації принципу забезпечення належної винагороди за працю є забезпечення відтворення робочої сили, попит на яку зростає під впливом ринкових перетворень. І в першу чергу у відтворенні робочої сили повинен бути матеріально зацікавлений роботодавець. Тому, вважаємо, відповідне правове закріплення у новому Трудовому кодексі повинен отримати і такий принцип, як матеріальне сприяння роботодавцеві з боку держави у всебічному

розвитку особистості працівника.

Цікавим є той факт, що Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) про захист заробітної плати в оригінальній назві містить слово «wage». Англо-український юридичний словник показує, що це слово може стосуватись лишень заробітної плати робітника. Якщо слідувати з кінцевої точки, то словник тлумачить заробітну плату не лише за допомогою слова «wage», а й «salary», що означає заробітну плату службовця.

Також хочемо додати, що за рекомендаціями Міжнародної організації праці під час визначення рівня мінімальної заробітної плати потрібно враховувати не лише потреби працівників, а й їхніх сімей, а також «економічні чинники, в тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості» [11]. Зокрема, чинне законодавство України практично дублює рекомендацію Міжнародної організації праці. Зокрема в Законі України «Про оплату праці» зазначено, що «розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їхніх сімей, вартісної величини достатньої для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості» [5].

Статті 1 і 2 Рекомендації МОП № 135 щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (1970 року) [14] передбачають відповідні цілі встановлення мінімальної заробітної плати. Законодавче закріплення мінімальної заробітної плати повинно бути одним з елементів політики, спрямованої на боротьбу з бідністю й задоволення потреб усіх трудящих та їх сімей. Основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання працюючим за наймом особам необхідного

соціального захисту щодо мінімально припустимих рівнів заробітної плати.

Цікаво, що є країни, де мінімальна заробітна плата взагалі не встановлюється або механізм її законодавчого закріплення суттєво відрізняється від українського. Так, Південно-Африканська Республіка не має законодавчо встановленого мінімуму заробітної плати [69, с. 121].

Відповідно до Федерального закону Мексики про працю (1970 року) денна мінімальна оплата праці повинна покривати основні життєві потреби людини і її сім'ї. Вона закріплюється щорічно з розрахунку денної ставки за кожною спеціальністю й залежить від регіону (Мексика за рівнем оплати поділена на три географічних райони – А, В і С) [43, с. 31-32].

У Південній Республіці Корея й у багатьох країнах, що розвиваються, регулювання мінімальної заробітної плати не поширюється на дрібні й дуже дрібні підприємства, проте зміни, що відбуваються в оплаті праці у формальній економіці, безпосередньо впливають на стан справ у цьому секторі. Уряди окремих країн (Іспанії, Люксембургу, Нідерландів, Нової Зеландії, Португалії, Туреччини), усвідомлюючи негативний вплив підвищення мінімальної заробітної плати на зайнятість, роблять спроби пом'якшити соціальні наслідки, встановлюючи нижчі ставки мінімальної заробітної плати для молоді [22, с. 95, 99]. Непродумане законодавче закріплення мінімальної заробітної плати може мати негативні наслідки, що ускладнюють досягнення головної мети – зниження рівня бідності.

Вищезазначений аналіз доводить, що на міжнародному рівні зовсім немає уніфікованого визначення стосовно оплати праці, а у самих міжнародних актах оперують поняттями «оплата праці», «заробітна плата» (або її синонімом - винагорода), маючи на увазі, здебільшого конкретні грошові виплати, на які має право працівник у зв'язку із виконанням своїх трудових обов'язків. Крім того, окремі нормативно-правові акти за своєю суттю діють лише на певне коло осіб. Наприклад, у випадку із Конвенцією про захист заробітної плати, яка за своєю структурою не стосується питань заробітної плати службовців,

охоплюючи лише зарплатню робітників.

З одного боку, заробітна плата є тим майном, на яке має право працівник. Це підтверджено практикою Європейського суду з прав людини (далі - ЄСПЛ), зокрема у справі «Кечко проти України», де суд наголосив, що стаття перша Протоколу першого, яка передбачає, що кожна особа має право мирно володіти своїм майном і ніхто не може бути позбавлений своєї власності, інакше, як в інтересах суспільства і на умовах, які передбачені законом та принципами міжнародного права. Суд вказував, що власність у розумінні цієї статті охоплює не тільки матеріальні речі, деякі права можуть розглядатись, як майнові права. При цьому, необхідно визначити чи дійсно заявник по справі мав право на матеріальний інтерес, який захищений статтею першою Протоколу першого [7].

З цього вбачається, що захист прав працівників охоплює суто ту виплату, яку працівник отримує в процесі здійснення своїх трудових обов'язків.

Натомість, з іншого боку оплата праці, будучи більш загальним поняттям зможе розширити й сферу захисту трудових прав, як робітників, так і службовців.

Відповідно Конвенція Міжнародної організації праці 1951 року про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100) [13] та Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) [12] забороняють будь-яку дискримінацію у сфері праці.

Вважаємо за доцільне коротко охарактеризувати, наприклад, американську та європейську модель оплати праці.

У Сполучених Штатах Америки широко застосовуються колективні системи преміювання. Гнучкість такої системи мотивації додають періодичні атестації співробітників, на основі яких встановлюється рівень оплати праці працівників на подальший період. Заробітна плата переглядається, як правило, в перший рік роботи - через кожні три місяці, після року роботи - раз на півроку або рік. На деяких американських підприємствах застосовується нова система

оплати праці, при якій підвищення оплати праці залежить не стільки від виробітку, скільки від зростання кваліфікації і кількості освоєних професій, що призводить до підвищення мобільності робочої сили усередині підприємства, зростання задоволеності працею, усунення проміжних рівнів управління, скорочення загальної чисельності персоналу [16, с. 21].

У європейській політиці оплати праці спостерігається дві тенденції: індексація заробітної плати залежно від вартості життя і індивідуалізація оплати праці. Індекси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відбивається в колективних договорах з профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці здійснюється шляхом обліку рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій, рівня мобільності працівника. Застосовують три основні підходи до здійснення принципу індивідуалізації оплати праці:

- 1) для кожного робочого місця, що оцінюється на основі колективної угоди, визначаються мінімальна заробітна плата і "вилка" окладів. Оцінка праці кожного працівника здійснюється щодо виконуваної роботи, а не щодо праці працівників, зайнятих на інших робочих місцях. Критеріями трудового внеску працівника є кількість і якість його праці, а також участь у суспільному житті підприємства;

- 2) заробітна плата ділиться на дві частини: постійну, залежну від посади або робочого місця, і змінну, що відображає ефективність праці працівників. Додатково виплачуються премії за високу якість роботи, добросовісне ставлення до праці тощо. Персонал бере активну участь в обговоренні питань оплати праці в рамках спеціальних комісій;

- 3) на підприємствах здійснюються такі форми індивідуалізації заробітної плати, як участь в прибутках, продаж працівникам акцій підприємства, виплата премій. Європейська модель мотивації праці надає сильну стимулюючу дію на ефективність і якість праці, служить чинником

саморегулювання розміру фонду оплати праці. Модель забезпечує широку обізнаність працівників про економічний стан компанії [16, с. 21-22].

Загалом, у європейській практиці застосовуються три підходи до розрахунку мінімальної заробітної плати:

1) на основі мінімальних потреб працівника. За цим підходом розмір мінімальної заробітної плати визначається на основі прожиткового мінімуму (впроваджений в Україні). Проте вважають, що його доцільно використовувати лише у воєнний час;

2) на основі встановлення розміру, який у 2–2,5 рази перевищує прожитковий мінімум. У деяких країнах ці додаткові витрати враховують під час розрахунку споживчого кошика. Так, наприклад, у Великій Британії до нього включено 350 складових, серед яких: витрати на садівника, шампанське, пиво, акустичну гітару. У Франції у цьому наборі присутні послуги перукаря, придбання косметичних засобів, оренди автомобіля, таксі;

3) на основі співставлення розмірів мінімальної та середньої заробітної плати. Рекомендоване Європейським Союзом значення цього показника – 60 відсотків, а Міжнародною організацією праці (МОП) – 50 відсотків [44, с. 137].

Інститут мінімальної заробітної плати діє в 22 країнах Європейського Союзу. Водночас у Австрії, Данії, Італії, Кіпрі, Швеції та Фінляндії єдиний розмір мінімальної заробітної плати на законодавчому рівні не затверджується, проте існує практика укладання колективних угод між соціальними партнерами та затвердження зарплатного мінімуму для деяких професій. Зауважимо, що колективні угоди можуть мати і загальній обов'язковий характер. Наприклад, у Фінляндії громадська комісія при Міністерстві соціальних справ та охорони здоров'я, як правило, ухвалює рішення щодо обов'язкового виконання укладених колективних угод усіма роботодавцями [73]. На Кіпрі в результаті тривалих дискусій наприкінці 2015 р. досягнуто домовленостей щодо фіксації розміру мінімальної заробітної плати в колективному договорі у сфері

металообробної промисловості.

У дев'ятьох країнах Європейського Союзу (Португалія, Словенія, Іспанія, Чехія, Польща, Греція, Словачія, Хорватія, Нідерланди) рівень мінімальної заробітної плати в односторонньому порядку визначає уряд. Незважаючи на це, в Хорватії, Португалії, Словенії та Іспанії для визначення мінімальної заробітної плати на 2016 рік були попередньо проведені консультації з соціальними партнерами, що свідчить про дієвість принципу соціального партнерства в цих країнах.

У Болгарії, Естонії, Латвії, Литві, Угорщині, Румунії, Німеччині, Ірландії, Великій Британії розмір мінімальної заробітної плати визначається урядом після обов'язкових рекомендацій соціальних партнерів. Так, в Угорщині відповідно до Трудового кодексу Кабінет Міністрів встановлює мінімальний розмір заробітної плати після консультацій з Національною економічною і соціальною радою. Уряд також проводить консультації з соціальними партнерами в рамках тристороннього постійного форуму роботодавців і працівників, проте рекомендації останніх не є обов'язковими.

В Болгарії та Латвії роль консультативного органу відіграє національна рада з трьохстороннього співробітництва, в Естонії – Естонська конфедерація профспілок та конфедерація роботодавців.

Ще в чотирьох країнах Європейського Союзу (Бельгія, Люксембург, Мальта та Франція) визначення мінімальної заробітної плати відбувається відповідно зі встановленим правилом та на основі консультацій з соціальними партнерами. У цих країнах зазначена соціальна гарантія підлягає обов'язковій автоматичній індексації відповідно до індексу споживчих цін. У Франції ця норма діє у випадку підвищення споживчих цін більш як на 2 відсотки. У Люксембурзі мінімальну заробітну плату коригують щоквартально відповідно до механізму індексації доходів громадян [44, с. 137-138].

Таким чином, європейська практика свідчить, що рівень мінімальної заробітної плати є важливим індикатором не лише побудови системи гідної

оплати праці, а й соціально-економічного розвитку країни. Тому коригування її розміру має відбуватись із урахуванням зміни цін та загальних доходів населення з метою соціального захисту найменш оплачуваних працівників та забезпечення стабільності тарифної системи, зменшення ризику інфляційного тиску.

Шведська модель мотивації праці відрізняється сильною соціальною політикою, направленою на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. При цьому дотримується принцип рівної оплати за рівну працю, яка в шведській інтерпретації означає, що працівники різних підприємств, що мають однакову кваліфікацію і що виконують аналогічну роботу, отримують однакову заробітну плату незалежно від результатів господарської діяльності підприємства. Якщо підприємства працюють з різним рівнем рентабельності, то на будь-якому з цих підприємств отримують однакову заробітну плату за однакову працю, а саме - на середньому рівні, зафіксованому в галузевій угоді.

Шведські профспілки не дозволяють господарям низькорентабельних підприємств знижувати заробітну плату нижче встановленого на переговорах по переукладенню колективних трудових угод загального рівня.

Японська модель характеризується випередженням зростання продуктивності праці по відношенню до зростання рівня життя населення, зокрема рівня заробітної плати. Традиційно вона будується з урахуванням трьох чинників: професійної майстерності, віку і стажу роботи. Розмір окладу робочого, інженера, керівника нижчої і середньої ланок залежно від цих чинників здійснюється по тарифній сітці, за допомогою якої визначається оклад як сума виплат за трьома показниками: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію і майстерність, що характеризуються категорією і розрядом. Більшість японських компаній у політиці матеріального стимулювання використовують синтезовані системи, в яких розмір заробітної плати включається і результативність праці. Вік і стаж служать базою для традиційної особистої

ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки. Таким чином, використання трудової ставки виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати поза зв'язком з підвищенням кваліфікації і трудовим внеском працівника, підсилюючи тим самим мотивацію до праці, яка в даному випадку прямо залежить від результатів роботи [16, с. 22].

Отже, хочеться узагальнити, тим, що на сьогодні залишається також проблемою оподаткування мінімальної заробітної плати, оскільки це суттєво занижує розмір отриманих доходів. Наприклад, під час нарахування мінімальної заробітної плати, працівник отримує значно менше, після вирахування (18 відсотків податок з доходів фізичних осіб і 1,5 відсотків – військовий збір). Водночас, у більшості країн Європейського Союзу оподаткування заробітної плати мінімального розміру не здійснюється.

РОЗДІЛ 2

СПОСОБИ ТА МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

2.1. Державне регулювання оплати праці

Держава повинна не тільки встановлювати певні гарантії (мінімальну заробітну плату), а також визначати у трудовому законодавстві норми, які б сприяли задоволенню інтересів працівників щодо оплати праці та її додатковому стимулюванню, зокрема преміюванню.

Саме держава має бути тим гарантом, який розмежує на високому рівні ці два поняття, надаючи зміст кожному з них таким чином, щоб вони віддзеркалювали свої правові «відтінки» та особливості. А також внесе ясність в актуальність або її відсутність щодо базування на радянських догмах щодо заробітної платні та її виплат.

Наразі для України є доречним адаптування до європейської моделі, при цьому, можна базуватися на визначеннях, що були результатами наукових пошуків радянських вчених, проте, дещо актуалізувати їх та внести ясність щодо доцільності вживання в тому, чи іншому випадку.

Роботодавці, загалом, мають більш відповідально ставитися до досліджуваних інститутів, адже так історично склалося, що завжди будуть роботодавці та наймані працівники, та якщо раніше більш захищеним з боку законодавця був роботодавець (як правило, він і уособлював державну владу), то наразі права найманих працівників є, все ж таки, як показує практика, на вершині наукових та законодавчих пошуків.

У разі, коли обидва терміни і заробітна плата і оплата праці будуть використовуватися згідно до норм права та будуть доречними відповідним ситуаціям – це покладе початок достойним трудовим правовідносинам, які відповідатимуть не історії, а сьогоденню.

Існуюча в Україні система оплати праці не відповідає вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки й свідчить про відсутність чітко налагодженого механізму взаємодії своїх основних елементів. Унаслідок цього нагальним питанням соціально-економічних перетворень є удосконалення та реформування державного регулювання системи оплати праці в процесі забезпечення дієвості заходів, що регулюють і формують елементи її системи. Сучасна система оплати праці не є ідеальною для забезпечення соціального захисту працюючих, незмінності та суворого дотримання встановлених соціальних норм та гарантій. Тому одним із головних завдань є не механічне перенесення чи копіювання моделі системи оплати праці західних країн, а удосконалення механізмів державного і договірної регулювання системи оплати праці, первинних методів, принципів, напрямів розвитку, які створюють умови для ефективного функціонування системи оплати праці в умовах ринкової економіки. Аналіз установа і регулювання середньостатистичної оплати праці в країнах Європейського Союзу вказує на те, що воно здійснюється в першу чергу на рівні держави, потім галузей, підприємств та ринку праці.

Сучасна різноманітність форм власності на засоби виробництва і найманої праці передбачає обов'язкове регулювання державою відносин з оплати праці через законодавчі механізми державних гарантій та оподаткування, а не через безпосереднє втручання в цю сферу на рівні підприємств та організацій. Але цей шлях передбачає наявність у держави таких дієвих механізмів, які б забезпечували безумовне виконання основних вимог законодавчих та підзаконних нормативних актів і не давали змоги їх ігнорувати. Якщо у держави таких механізмів немає або вони недосконалі, то практично відсутній державний вплив на відносини у сфері оплати праці і вони формуються стихійно. Як показує досвід західних країн, відсутність державного регулювання у сфері оплати праці не спричинить негативних наслідків за умов стійкого піднесення економіки країни. Однак в умовах кризи,

що притаманна сьогодні Україні, це навряд чи можливо [71, с. 2].

Тож для ефективного державного регулювання оплати праці та його подальшого удосконалення, треба поглянути на дане питання з точки зору зарубіжного досвіду, для можливого його запровадження у нашій країні.

Механізм державного регулювання оплати праці в країнах Європейського Союзу базується на співвідношенні таких складових, як:

- 1) мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання в період інфляції, податкова політика (державне регулювання);
- 2) загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці тощо (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні);
- 3) розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок (колективні договори);
- 4) середня заробітна плата (ринок робочої сили) [28, с. 322].

Головною функцією державного регулювання оплати праці в країнах Європейського Союзу є забезпечення мінімального рівня доходів населення. Держава визначає, які функції покладаються на підприємства у сфері управління оплатою праці. Навіть в умовах ринкового регулювання оплати праці вона не може цілком відмовлятися від державного регулювання в цій сфері. Особливо це у період переходу до ринкової економіки має стосуватися і надання державних гарантій у сфері оплати праці, пільг і компенсацій. Як показує досвід країн Європейського Союзу з усталеною ринковою економікою, система мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці включає: мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум, порядок їх зміни залежно від зростання цін, порядок регулювання оплати праці залежно від місця проживання (районного коефіцієнта), шкідливості умов праці.

Головним елементом державного регулювання в цьому механізмі є тарифні угоди, які дають можливість збільшувати чи зменшувати повноваження господарського суб'єкта при встановленні рівня оплати праці. Наприклад, у Німеччині оплата праці регулюється на основі усіх видів

тарифних угод:

- типових тарифних угод, предметом яких є умови праці (звільнення, відпустка, робочий час тощо);
- тарифних угод щодо оплати праці робітників і службовців, тарифних угод щодо оплати праці. Вони встановлюються один раз на рік залежно від того, наскільки
- збільшуються доходи у зв'язку з інфляцією і зміною економічних результатів відповідної галузі;
- тарифних угод щодо розрядів оплати праці робітників і службовців залежно від того, які види діяльності і яким чином оплачуються.

На підприємствах Німеччини в організації оплати праці головними є тарифні угоди з розрядами заробітної плати робітників і службовців у відповідній галузі. У багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою в основних галузях промисловості праця близько 85-90 відсотків всіх працівників тарифікується.

Ураховуючи викладене вище, європейський досвід країн з ринковою економікою свідчить про те, що державне регулювання відносин з оплати праці через ефективні механізми державних гарантій та оподаткування абсолютно необхідне. Результати реформування української економіки свідчать поки що про негативні наслідки фактичного виходу держави зі сфери регулювання відносин у сфері оплати праці та використання неадекватних ринковій економіці механізмів.

Завдання полягає в тому, щоб створити об'єктивні передумови для підвищення середньої заробітної плати як мінімум удвічі. На наш погляд, для вирішення цього завдання необхідно задіяти державні механізми його реалізації. Такими механізмами мають бути:

- 1) удосконалення державного регулювання економіки (в контексті підвищення реальної заробітної плати);
- 2) формування механізму державного регулювання оплати праці;

3) створення більш досконалих механізмів договірного регулювання оплати праці, ринкового механізму оплати праці, а також механізмів регулювання оплати праці на рівні підприємств різних форм власності.

Удосконалення державних механізмів регулювання оплати праці, на нашу думку, гальмують такі порушення чинного законодавства щодо оплати праці, а саме:

- оплата праці окремих категорій працюючих нижче від прожиткового мінімуму;
- несвоєчасність (або в неповному обсязі) виплати заробітної плати;
- виплата заробітної плати у «конвертах» (так звана «тіньова» заробітна плата);
- установлення розмірів тарифної ставки робітника першого розряду на рівні, нижчому від розміру встановленої Верховною Радою України мінімальної заробітної плати;
- безпідставне зниження норм часу на відрядні роботи;
- невиконання вимог статті 14 Кодексу Законів про працю України щодо нарахування доплат за припинення робіт з вини роботодавця; врахування при розрахунках розміру мінімальної заробітної плати доплат за роботу у нічні зміни та святкові дні;
- неоплата відповідно до норм законодавства праці у святкові та вихідні дні або надурочних робіт;
- нездійснення індексації оплати праці;
- скасування визначених трудовим законодавством доплат за роботу у шкідливих та важких умовах праці;
- прагнення роботодавців до застосування дешевої робочої сили, економії витрат на оплату праці.

Таких та інших порушень норм чинного законодавства з оплати праці, як правило, безліч не тільки на приватних підприємствах, а й на державних. Наслідками цих порушень є відтік висококваліфікованих працівників, які

незадоволені рівнем оплати праці; підвищення рівня диференціації розмірів оплати праці керівництва, середньої ланки фахівців та робітників; збільшення «тіньових» доходів як роботодавців, так і частки найманих працівників.

Негативно впливає на удосконалення системи оплати праці України також те, що до цього часу в Україні у системі соціального партнерства не визначено пріоритетної ланки. Такою ланкою, на нашу думку, слід визнати територію, тобто регіон. Саме тут працівники і роботодавці безпосередньо взаємодіють один з одним, здійснюється переміщення робочої сили від одного роботодавця до іншого, відкриваються та закриваються вакансії. Тут працюють і територіальні адміністративні органи управління: податкова служба, відділи соціальних страхових фондів, органи служби зайнятості тощо. Саме тут формуються відповідний ціновий режим і цінова політика оплати праці. Тільки в межах території можливо дістати уявлення про реальні умови та можливості відтворення робочої сили [29, с. 87].

Виходячи з цього об'єктивно необхідне створення державного механізму регулювання оплати праці, за якого заробітна плата як головне джерело доходів, що забезпечують відтворення робочої сили, регулювалася б, перш за все, у регіоні. Усе це свідчить про низький рівень впливу на політику оплати праці як державного, так і договірного регулювання.

Механізм тристороннього співробітництва уряду, підприємців та найманих працівників є базою для функціонування й розвитку системи соціального партнерства, що безпосередньо вплине на удосконалення державного регулювання оплати праці. Тому головною умовою його функціонування має стати чітке визначення інтересів кожної з трьох основних соціальних сил суспільства й на цій основі – розподіл повноважень та відповідальності за визначення й реалізацію спільної соціально-економічної політики.

Першим і головним етапом має бути чітке закріплення в законодавстві послідовності укладання угод і договорів з визначенням підпорядкованості

місця та ролі усіх суб'єктів державного та договірною регулювання системи оплати праці у такому порядку.

1. На рівні уряду країни, об'єднань роботодавців та профспілок має бути укладена генеральна угода.
2. На її основі приймаються галузеві та регіональні угоди.
3. На кожному підприємстві мають обов'язково бути колективні угоди, в яких необхідно зазначати обов'язки роботодавця, працівників та профспілкового комітету.

Досвід Європейського Союзу свідчить, що в кризові періоди розвитку країни широко використовувались саме державні заходи щодо підвищення сукупного попиту на працю через створення більшої кількості робочих місць та регулювання рівня оплати праці у виробничій сфері. У процесі реформування державного регулювання оплати праці в Україні перегляд оцінки вартості робочої сили має стати головним принципом.

Водночас держава має в своєму арсеналі економічні важелі регулювання оплати праці та доходів. Наприклад, розрахунки показують, що якщо на три роки знизити податок на додану вартість до 10 відсотків, а єдиний соціальний податок - до 15 відсотків, то приріст зарплати в ринковому секторі економіки складе до 77,8 відсотків. Причому при такому зниженні податків доходи держбюджету збільшаться за рахунок зростання внутрішнього валового продукту і податкової бази.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що на сучасному етапі державне регулювання оплати праці включає широкий спектр прямих і непрямих методів, таких як встановлення мінімальних розмірів оплати праці, індексацій доходів, податкова політика, а також ряд правових заходів, просування з якими покликано підвищити його ефективність. У той же час залишаються спірними такі питання, як прибуткове оподаткування, розміри мінімальної оплати праці, вирівнювання диференціації оплати праці між галузями народного господарства.

2.2. Колективно-договірне регулювання оплати праці

У країнах Західної Європи централізоване регулювання оплати праці часто поступається місцем локальному, у зв'язку з чим колективні договори виступають як рівне джерело трудового права, що має досить ґрунтовну за змістом нормативну частину. Право на колективні договори здебільшого або безпосередньо закріплено в конституціях (Франція, Греція, Італія, Іспанія) або є похідним від права на асоціацію (Німеччина, Австрія, Данія). У багатьох країнах Європейського Союзу право на колективні договори регулюється спеціальними законами, що зазвичай називається «Законом про колективні договори». До таких країн належать Німеччина, Нідерланди, Бельгія [47, с. 224].

У галузевих угодах країн Європейського Союзу основна увага приділяється питанням диференціації тарифних ставок працівників за основними професійно-посадовими групами і особливостями оплати праці окремих груп (професій) працівників. При цьому пропонується відійти від практики встановлення мінімальних тарифних ставок і взяти за основу принцип кратності мінімальної заробітної плати.

У колективному договорі підприємства обов'язково повинні відображатися всі питання, які стосуються умов оплати праці працівників, включаючи гарантії і компенсації за невідпрацьований час; пільги працівникам підприємства з урахуванням рішень з оплати праці, прийнятих у галузевих і територіальних угодах. Отже, колективний договір є основним юридичним документом, що регулює трудові відносини на підприємстві [71, с. 3].

На наш погляд, система колективно-договірного регулювання має створюватися із врахуванням досвіду зарубіжних країн та використанням власних специфічних особливостей, які існують у трудовій сфері. Перш за все обґрунтований підхід до встановлення співвідношення між державним та договірним регулюванням оплати праці.

Особливості угод різних рівнів, які мають на меті забезпечити побудову й функціонування в Україні системи оплати праці, адекватної умовам соціально орієнтованої ринкової економіки й вітчизняним реаліям, мають бути чітко відображені державою. В зв'язку з цим пропонуємо розглянути запропоновані нами обов'язкові складові угод різних рівнів.

Основним завданням Генеральної угоди має стати відновлення відтворювальної та регулюючої функцій оплати праці, створення умов для підвищення її стимулюючої функції, тому основні складові при укладанні Генеральної угоди в ринкових умовах мають бути такими.

- ✓ Затвердження загальних правил нормування праці й формування тарифної системи на всіх рівнях договірного регулювання заробітної плати для всіх галузей національної економіки.

- ✓ Встановлення в галузевих та регіональних угодах міжпосадової та міжпрофесійної диференціації оплати праці.

- ✓ Визначення мінімальних розмірів надбавок, доплат міжгалузевого характеру.

- ✓ Визначення міжгалузевої диференціації нижньої межі частки тарифної заробітної плати у величині оплати праці.

- ✓ Встановлення мінімальних розмірів тарифних ставок та окладів, коефіцієнтів їх міжгалузевої диференціації з урахуванням складності та умов праці.

- ✓ Встановлення порядку перегляду мінімальних тарифних ставок та окладів при зростанні індексу цін, зміні ефективності виробництва.

Підвищення стимулюючої функції оплати праці найманих працівників належить колективним договорам, які на підприємствах повинні ґрунтуватися на таких складових:

- ✓ Закріплення питань організації заробітної плати на підприємствах.

- ✓ Визначення та використання норм Генеральної, галузевої і регіональних угод.

- ✓ Встановлення тарифних ставок першого розряду, діапазону єдиної тарифної сітки, величини тарифних коефіцієнтів кожного розряду.
- ✓ Встановлення розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, компенсаційних виплат.
- ✓ Визначення форм організації праці та її оплати для працівників різних рівнів.
- ✓ Врахування співвідношення між мінімальною та максимальною заробітною платою на підприємстві.
- ✓ Запровадження контрактної форми оплати праці.

У ринкових умовах необхідно зосередити увагу на посиленні ролі регіональних угод у сфері оплати праці. Перенесення акцентів соціально-економічної політики держави на рівень територіальних утворень потребує конкретизації змісту регіональних угод у цій сфері в напрямі більшої їх визначеності у встановленні умов оплати праці, які б враховували соціальні, екологічні та інші особливості регіону, а саме:

- ✓ створення територіальних страхових фондів для надання допомоги для вирішення проблем з оплати праці;
- ✓ створення умов для приросту середньої заробітної плати по регіону з урахуванням зростання споживчих цін у регіоні;
- ✓ встановлення розмірів надбавок до заробітної плати, які стимулюють приплив робочої сили в даний регіон за наявності такої потреби;
- ✓ визначення природних, соціальних, виробничих факторів, які впливають на формування вартості ціни робочої сили в регіоні.

Не останню роль у визначенні умов оплати праці, реалізації принципу рівної оплати за рівну працю мають відігравати галузеві угоди, в яких основними складовими мають бути:

- ✓ визначення мінімальних розмірів надбавок і доплат, специфічних для галузі;
- ✓ встановлення умов формування і зростання фондів оплати праці на

підприємствах галузі;

- ✓ встановлення нижньої межі частки тарифної заробітної плати у величині оплати праці по галузі;
- ✓ встановлення галузевих нормативних стандартів з питань тарифікації і нормування праці;
- ✓ встановлення максимально допустимої внутрішньогалузевої диференціації заробітної плати;
- ✓ визначення порядку перегляду мінімальних галузевих гарантій заробітної плати;
- ✓ встановлення мінімальних ставок оплати праці по галузі.

Отже, на наш погляд, нагальним питанням сьогодення у сфері оплати праці є підвищення впливу державного та договірного регулювання на правовідносини в оплаті праці та посилення контролю за дотриманням норм та вимог законодавства і нормативно-правових актів, які регулюють правовідносини в цій сфері, з розробкою та запровадженням відповідних важелів та механізмів такого впливу.

Як свідчить досвід Європейського Союзу та інших високорозвинутих країн ринкової економіки, удосконалення державного регулювання оплати праці та розвиток договірного механізму регулювання оплати праці в Україні сприятиме перетворенню його в більш гнучку систему й підвищенню на цій основі ефективності функціонування системи оплати праці. Це передбачає:

- ✓ закріплення постійності процесу проведення колективних переговорів, що має сприяти більшій гнучкості оплати праці, її пристосуванню до макроекономічних показників і за рахунок цього підвищенню ефективності функціонування ринку праці;
- ✓ застосування механізму індексації заробітної плати, подібне до практики ЄС, яка полягає у встановленні певної суми у відсотках до тарифної ставки або окладу, темпами, меншими за зростання цін. Це дасть змогу, не стимулюючи інфляцію, підтримувати необхідні параметри відтворення робочої

сили;

✓ усвідомлення того, що створення належних умов з боку держави для підвищення мотивації до високоефективної праці сприятиме наданню пріоритетного значення організації заробітної плати на рівні підприємств як одного з основних формуючих елементів системи оплати праці, а також відповідно до цього – чіткому законодавчому закріпленню незмінності пріоритету колективно-договірного принципу встановлення заробітної плати в системі її договірного регулювання;

✓ створення умов для укладання колективних договорів і угод на тривалий термін як засобу встановлення певних гарантій працівникам та роботодавцям у довготерміновому періоді;

✓ диференційоване застосування контрактної форми оплати праці залежно від можливостей орієнтування зарплати працівника на конкретні результати його роботи; поширення контрактної форми оплати праці на більшість працівників у міру подолання економічної кризи й підвищення загальної культури соціально-трудових відносин.

Таким чином, шляхом обговорення та укладення актів рівня організації, прийняття локальних нормативних актів з урахуванням специфіки виробничих відносин, інших факторів, що впливають на трудову діяльність, сторони встановлюють загальнообов'язкові правила поведінки в конкретній організації.

Також, треба додати, що досить дискусійним і досить складним в науці трудового права є питання про правову природу окремих видів актів локального рівня. Наприклад, чи є штатний розклад локальним нормативним актом? Прихильником позиції про приналежність штатного розкладу до числа локальних нормативних актів є Г. В. Хникін. До переліку локальних нормативних актів, які повинні бути в організації, він включає штатний розклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції, положення про оплату праці, положення про комітети і комісії з охорони труда [67, с. 65].

Тож далі вважаємо за потрібне порівняти ознаки локального нормативного акту і штатного розкладу.

1. Однією з ознак локального нормативного акта є його «нормативність», яку можна визначити як внутрішню властивість, істотну особливість, специфічну ознаку права. Завдяки цьому право набуває здатності регулювати суспільні відносини. Таким чином, локальний нормативний акт регулює відносини в організації, а штатний розклад тільки містить певну інформацію.

2. Локальний нормативний акт - акт, що містить норму права. Його характеризують риси загальності і загальнообов'язковості, тобто він поширює свою дію на невизначене коло осіб, хоча в межах організації.

3. Локальному нормативному акту властива множинність застосування (як правило, відсутність терміну дії), а штатний розклад затверджується роботодавцем і діє певний нетривалий термін (на практиці - максимум один квартал), протягом якого ще і неодноразово переглядається.

4. У штатному розкладі міститься інформація, з якої не може бути ознайомлений кожен бажаючий, більш того, ця інформація є конфіденційною - розміри окладів в прив'язці до посад (персональні дані).

З урахуванням вищесказаного вважається, що штатний розпис не є локальним нормативним актом, а відноситься до організаційно-розпорядчих актів, управлінсько-розпорядчих документів.

Отже, підсумуємо, що встановлюючи в правових нормах загальнообов'язкові і мінімально необхідні правила поведінки, держава відмовляється від повної правової урегульованості того чи іншого питання. У таких випадках держава не прагне вирішити розбіжності на локальному рівні, а віддає їх на розсуд учасників певного трудового відношення. Процес локально-правового регулювання питань оплати праці є самостійним і проявляється в різноманітних формах, але він може функціонувати тільки в рамках встановлених імперативів. Для того щоб рівень локального регулювання

відносин у сфері оплати праці не стикався з проблемами неоднозначності, неповноти і нелогічності трудового законодавства та інших актів, що містять норми права, необхідно усунути існуючі прогалини і антиномії, а також розробити і прийняти відсутні нормативні правові акти, посилення на які міститься в Кодексі законів про працю України.

2.3. Шляхи вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні

На нашій погляд, одним із питань, що потребує подальшого вдосконалення правового регулювання, є те, що своєчасність розгляду та розуміння сутності понять «заробітна плата» та «оплата праці», а також різниці між даними поняттями. обумовлена змінами в нормативно-правовій базі, пов'язаної з трудовими відносинами на підприємствах України.

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 сьома Кодексу законів про працю під назвою «Оплата праці», де не зважаючи на красномовну назву глави, немає чіткого трактування її назви, 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» [2].

Дана глава включає регламентування таких важливих положень як розмір заробітної плати, встановлення мінімальної заробітної плати та індексацію заробітної плати, тарифну систему оплати праці, оплату праці на підприємствах, установах і організаціях, оплату праці на важких роботах, оплату праці за сумісництвом та при суміщенні професій (посад) і виконанні

обов'язків тимчасово відсутнього працівника, оплату праці у святкові і неробочі дні, строки виплати заробітної плати та інше, але не дає розмежувань чи тотожності цих понять.

Тобто, аналізуючи главу сьому КЗпП України, присвячену оплаті праці, слід зробити логічний висновок, що попри досить якісний зміст даної глави, все ж таки, на погляд Овсюк Н. В., 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 [52, с. 29].

Отже, є підстава погодитись з твердженням, 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 [40, с. 61], тобто заробітна плата є елементом оплати праці.

Також хочемо додати, що наприклад науковці 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 [61, с. 460].

Ми також поділяємо позицію вченого О. І. Процевського, на думку якого категорії «оплата праці» та «заробітна плата» можна порівняти з термінами «можливість» і «дійсність». Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність є результатом реалізації можливості, це вже об'єктивно

існуюча, зароблена працівником сума (заробітна плата) як винагорода в грошовому вираженні.

Для перетворення правової можливості (оплати праці) на правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого впливає на коло й зміст прав та обов'язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат (як юридичний факт) і трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату. Учений зазначає, що «оплата праці» – це категорія, яка може перетворитися на заробітну плату, а може й не перетворитися. Перетворення залежить від багатьох чинників, зокрема від підстав виникнення трудових правовідносин, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства тощо.

Ось чому коли в нормативно-правових актах вживається поняття «оплата праці», мається на увазі система норм права, на підставі яких формується правовий механізм вартісної оцінки виконання майбутньої роботи й регулюються відносини сторін трудового договору [57, с. 16, 17].

Також наприклад вчені Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева стверджують, що категорія «оплата праці» є ширшою, її цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, на регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як категорія «заробітна плата» спрямована на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди [19, с. 189-190].

Інакше кажучи, оплата праці – це змодельоване з урахуванням певних умов вартісне оцінювання роботи, зазначеної в трудовому договорі; під час оперування категорією «заробітна плата» йдеться про винагороду, як правило, у грошовому вираженні, за вже виконану роботу з дотриманням умов, сформульованих у нормах про оплату праці.

Також, ми хочемо відмітити, що з точки зору прав та обов'язків сторін трудового договору поняття «оплата праці» та «заробітна плата» є синонімами.

Різниця між ними полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці вказує на дію власника, яку він повинен здійснити на підставі наявних трудових правовідносин. Виявити ж будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо.

Отже, в результаті аналізу трудового та податкового законодавства України, можна зробити висновки, що на даний час у нашій країні немає чіткого розмежування таких понять як «заробітна плата» і «оплата праці». Трудові та бухгалтерські нормативні документи фактично ототожнюють дані категорії, надаючи таким чином лише офіційне та загальноприйняте визначення заробітної плати, описуючи одночасно в законодавчих рамках дещо більше, аніж питання регулювання заробітної плати.

Також уже довго стоїть питання, щодо систематизації трудового законодавства, яка стала досить необхідною у зв'язку з накопиченням великого масиву розрізаних нормативних актів, більша кількість яких характеризується суперечливістю та неузгодженістю термінології. Треба також зазначити, що правові норми, які діють в сфері забезпечення дисципліни праці розрізняються за змістом, формою, ступенем юридичної чинності, сферою дії тощо. Тому їх необхідно привести до певного нормативного порядку, тобто систематизувати. Це потрібно для того, щоб максимально полегшити процедуру дотримання, виконання і застосування правових норм, легко та швидко виявляти правові приписи, що пов'язані між собою і доповнюють один одного.

Реформування трудового законодавства потребує не удосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів щодо правового регулювання трудових відносин. Сучасність вимагає іншого підходу до їх правового регулювання, створення законодавства, яке регулювало б усі суспільно-трудова відносини. При цьому слід врахувати, що чинне

законодавство про працю значно застаріло, не завжди відображає потреби ринкової економіки і вимагає істотного оновлення. Адже воно було прийняте в умовах не подільного панування однієї форми власності - державної, планового ведення господарства і жорсткої централізованої державної регламентації трудових відносин. За таких умов законодавство потребує не часткових змін, а кодифікації. Результатом цієї кодифікації має бути новий Трудовий кодекс України, черговий варіант якого підготовлено для прийняття у другому читанні Верховною Радою України. Генеральним напрямом кодифікації трудового законодавства України має бути лібералізація правового регулювання трудових відносин. У багатьох його сферах слід переходити від жорсткого державного регулювання до договірної регулювання на національному, галузевому та регіональному і локальному рівнях [46, с. 273].

Саме тому, керуючись принципом соціального діалогу, норми Трудового кодексу мають враховувати інтереси всіх учасників трудових відносин та встановлювати певні обмеження з метою недопущення зловживань та зниження гарантій трудових прав працівників з боку роботодавця.

Одне із завдань здійснення кодифікації трудового законодавства - звести до мінімуму регулювання трудових відносин підзаконними актами, підняти значення закону, насамперед Трудового кодексу [37, с. 79]. Підзаконні акти повинні прийматися тільки на виконання законів. Вони не можуть встановлювати нових обов'язків працівників, зменшувати їх права, надані законом. При підготовці проекту Трудового кодексу слід мати на увазі і проблему його стабільності. Трудове законодавство містить багато не стабільних норм. Найчастіше це стосується нормування праці, заробітної плати, різних доплат, компенсацій, преміювання. Стабільність кодексу - одна з ознак його високої якості. Тільки якісний кодекс може протягом тривалого часу залишатись стабільним. Тому забезпечення стабільності кодексу є одним з найважливіших завдань кодифікації. Разом з тим треба враховувати, що Трудовий кодекс має адекватно відображати процеси, що відбуваються в

суспільстві, тому багато в чому його стабільність безпосередньо залежить від стабільності суспільно-економічних процесів на даному етапі розвитку нашої держави. Потреби соціально-економічного характеру обов'язково викликатимуть зміни в законодавстві, в тому числі і в Трудовому кодексі. Тому йдеться не про абсолютну, а про відносну (розумну) стабільність нового Кодексу [46, с. 227].

Крім того, треба прагнути, щоб норми Кодексу були зрозумілі кожному працівникові, умови праці якого вони регулюють. Нечіткість формулювання статей Кодексу складність їх побудови, відсутність легальних визначень юридичних понять, інші недосконалості форми Кодексу - це потенційне джерело порушень законодавства, а отже, і виникнення трудових спорів.

Ясність, точність формулювань, доступність для сприйняття норм кодексу забезпечується рядом прийомів, що застосовуються при його підготовці та вдосконаленні, як-от: розмір статті, визначення юридичних понять, мова кодексу, відсилання до інших норм тощо.

Було б ідеально, коли б одній нормі відповідала окрема стаття кодексу. Проте практика йде іншим шляхом. У чинному законодавстві, а також у проекті можна зустріти статті, які займають цілі сторінки друкованого тексту, мають пункти, підпункти, частини, містять довгі переліки прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин. Великі за обсягом статті містять цілу групу правових норм, що створює певні незручності при їх застосуванні, зокрема, коли треба зробити посилання на конкретну правову норму. Зміст великої статті важко охопити, тому слід уникати конструювання громіздких статей.

Одним зі способів досягнення ясності проекту Трудового кодексу є визначення юридичних понять. Чинне законодавство про працю містить окремі визначення юридичних понять, проте таких визначень дуже мало. Дещо більше уваги приділено категоріальному апарату в проекті Трудового кодексу України, винесеного на розгляд до Верховної Ради. Проте, на жаль, і в проекті дано далеко не всі основні визначення категорій, якими оперує законодавець у

нормах проекту.

Таким чином, ми хочемо підсумувати, що реформування трудового законодавства потребує не удосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів щодо правового регулювання трудових відносин.

Отже, застосування та реалізація всіх трудових норм на практиці ускладнюється тим, що вони розпорошені ні в багатьох нормативно-правових актах, часто дублюють одна одну або застаріли і потребують удосконалення. Тому важливим завданням на сучасному етапі розвитку держави є уніфікація та зменшення кількості нормативно-правових актів шляхом їх систематизації і кодифікації.

Завдання кодифікації трудового законодавства - це створити на основі єдиних принципів шляхом відбору, перегляду, відміни застарілих і суперечливих норм, розробка таких норм, які усувають прогалини в правовому регулюванні трудових відносин.

Отже, на сьогоднішній день систематизацію законодавства з оплати праці необхідно провести для упорядкування нормативних актів та вдосконалення правових норм, які регулюють оплату праці, при цьому чітко обґрунтувати критерії для її диференціації з метою більш ефективного використання в процесі праці.

Вдосконалення оплати праці на підприємствах матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості та якості праці, від кінцевих результатів роботи підприємств;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємств;
- удосконалення нормування праці;
- відповідальність керівників підприємств за порушення

законодавства про оплату праці;

- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці) [15, с. 66].

Отже, на сьогодні серед актуальних проблем оплати праці в Україні можна виділити такі:

- низький рівень заробітної плати, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції;
- низька частка заробітної плати у внутрішньому валовому продукті і собівартості продукції;
- тінізація заробітної плати;
- затримка виплати заробітної плати;
- порушення законодавства у галузі оплати праці, основних положень генеральної і галузевих угод, колективних договорів;
- незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати;
- відсутність у багатьох випадках пов'язаності розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці, що викликає у працівників відчуття несправедливості та знижує мотивацію до продуктивної і якісної праці.

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

У сучасний період питання забезпечення трудових прав та інтересів залишаються в центрі науки трудового права. Вчені слушно пропонують доповнити перелік основних трудових прав працівника правом на захист своїх трудових прав та інтересів, що включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційного органу, так і можливість правомочної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема вдаватися до способів самозахисту трудових

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

Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати видається можливим визначити як діяльність уповноважених органів, працівників, їх представників із застосування передбачених законодавством способів і засобів, спрямованих на припинення і запобігання порушень зазначеного права та його поновлення. Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати слід поділити на два види: юрисдикційну та неюрисдикційну. Юрисдикційною формою захисту даного права є діяльність компетентних органів (органів з розгляду трудових спорів, органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушеного або оспорюваного права на своєчасне одержання заробітної плати [68, с. 120].

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

Форми захисту права на своєчасне одержання заробітної плати необхідно відрізнити від способів його захисту. Слід погодитися з висновками Чанишевої Г.І. про те, що юрисдикційній та неюрисдикційній формам захисту трудових прав та інтересів працівників властиві свої способи захисту. Останні визначаються вченою як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними

органами, самою правомочною особою чи її представниками з метою захисту трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

Юрисдикційною формою захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати є діяльність органів з розгляду трудових спорів. Згідно зі статтею 32 Закону України «Про оплату праці» трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори [5].

У разі порушення права працівника на своєчасне одержання заробітної плати виникає індивідуальний трудовий спір із застосування чинного трудового законодавства, для вирішення якого застосовуються положення глави п'ятнадцятої «Індивідуальні трудові спори» Кодексу Законів про працю України, нормами якої передбачений захист порушеного права комісією з трудових спорів, а також судовий захист. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем. У разі, якщо працівник не згодний з рішенням комісії з трудових спорів, він вправі звернутися з заявою до суду [68, с. 121].

У частині першій статті 224 Кодексу Законів про працю України комісію з трудових спорів визнано обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях [2]. Водночас, враховуючи положення статті 55 та статті 124 Основного Закону країни, працівник вправі звернутися за захистом порушеного права на своєчасне одержання заробітної плати безпосередньо до суду без звернення до комісії з трудових спорів [1].

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

звернення працівника з заявою безпосередньо до суду. Відповідно до частини другої статті 233 Кодексу Законів про працю України у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком [2].

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

Чинним законодавством України не передбачена така форма захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати як самозахист. У Кодексі Законів про працю України відсутні норми про право працівника на самозахист та механізм його реалізації, відсутні дані норми і у проекті Трудового кодексу України.

З прийняттям в 1995 року Закону України «Про оплату праці» визначення розмірів заробітної плати працівників, за винятком бюджетної сфери, перейшло від держави до роботодавця. Однак прийняття згаданого Закону не усунуло основних проблем у правовому регулюванні оплати праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної платні залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [5].

Регулювання заробітної плати, прав працівників на оплату праці, їх захист визначаються Конституцією України, яка гарантує кожному громадянину право на заробітну плату не нижчу від визначеної законами України «Про оплату праці» [5], «Про колективні договори і угоди», Кодексом законів про працю України [2], а також іншими міжнародно-правовими актами,

колективними договорами й локальними положеннями конкретних підприємств.

Загалом, нормативно-правова база регулювання оплати праці відповідає міжнародним стандартам, зокрема ратифікованим Україною конвенціям Міжнародної організації праці : № 95 «Про захист заробітної плати»; № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів»; № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються»; № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм»; № 154 «Про сприяння колективним переговорам».

Водночас, досі не прийнятий новий Трудовий кодекс України, який мав би врегулювати головні питання соціально-трудоких відносин у ринкових умовах. Не ратифіковано повністю Конвенцію Міжнародної організації праці № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця»; не прийнято закон «Про Фонд гарантованих трудових виплат». Таким чином, захищеність заробітної плати працівника не гарантована належним чином.

Головними вимогами до організації заробітної плати на підприємстві, які відповідають інтересам як працівника, так і роботодавця, є забезпечення необхідного рівня заробітної плати за максимального зниження її затрат на одиницю продукції та гарантія підвищення оплати праці кожного працівника зі зростанням ефективності діяльності підприємства [51].

Досить гострою проблемою в Україні є також те, що нинішня мінімальна заробітна плата, яку отримують чимало працівників, не набагато вища за прожитковий мінімум. При цьому треба також зважати на те, що, по-перше, реально отримувана заробітна плата, щонайменше, на 16 відсотків менша за нараховану, адже з будь-якої заробітної плати (навіть мінімальної) сплачуються податки; по-друге, «споживчий кошик», за яким розраховується прожитковий мінімум в Україні, не включає низки життєво необхідних витрат [5].

Істотним недоліком державно-нормативного регулювання індивідуальної оплати праці на національному рівні є відсутність державного управління нормуванням праці, що негативно впливає на ефективність системи організації оплати праці в цілому, результативність таких функцій державного регулювання, як функції нормування і гарантування та захисної функції.

Держава бере на себе зобов'язання покривати різницю між мінімальними потребами населення й реальними доходами, замість того, щоб зобов'язати роботодавців підвищити оплату праці тих, хто працює, привівши її у відповідність до світових стандартів. Однією з причин такої ситуації є те, що можливо, частина підприємців не витримає збільшеного навантаження щодо підвищення частки заробітної плати у собівартості продукції та зростання всіх виплат, що нараховуються на фонд оплати праці [42].

Також, на нашу думку, до основних проблем з оплати праці треба віднести той факт, що не всі підприємства особливо на даний період проводять необхідну індексацію заробітних плат, а якщо і проводять то не в повній мірі. Ми вважаємо, що на даний час відповідальність роботодавців за затримку заробітної плати також є незначною.

Зарплатоутворююча функція мінімальної заробітної плати в Україні проявляється в тому, що вона є основою тарифних систем, закладених у галузевих угодах і колективних договорах. У разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати практично має відбутися підвищення всіх тарифних ставок, але таке підвищення не завжди можна назвати справедливим.

Отже, відповідно до частини четвертої статті третьої Основного Закону країни, кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1]. Постає запитання: працівник має отримати суму, не нижчу від визначеної законом, чи йому має бути нарахована заробітна плата, не нижче цієї суми?

Зокрема у частині четвертій статті 43 Основного Закону країни, як вже зазначалося вище, а також у статті 95 Кодексу Законів про працю України та у статті третій Закону України «Про оплату праці», гарантується, що розмір

заробітної плати має бути не нижче від мінімальної зарплати [1; 2; 3]. Варто наголосити, що мінімальна зарплата є державною соціальною гарантією (частина п'ята статті 95 Кодексу Законів про працю України), забезпечення якої мотивовано багатьма чинниками, у тому числі прагненням України до євроінтеграції, що зобов'язує державу до запровадження європейських соціальних цінностей й у сфері оплати праці зокрема. Отже, у даному контексті доцільно звернути увагу на статтю четверту Європейської соціальної хартії, де визначається «право на справедливу винагороду за працю, яка забезпечує працівникам та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень», а також на висновки експертів Євросоюзу щодо розміру мінімальної зарплати, який має становити 2-2,5 прожиткових мінімуму [10].

Безперечно ці нескладні підрахунки свідчать про низький рівень оплати праці у державі, а також дають підстави для висновку, що в Основному Законі країни формулою частини четвертої статті 43, «кожен має право на заробітну плату не нижчу від визначеної законом», тобто не нижчу за мінімальну заробітну плату, звужується право працівників на гідну зарплату. До даного формулювання, на наш погляд, потрібно додати положення Європейської соціальної хартії, а саме: «яка забезпечує працівникам та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень [10].

Звісно працівник може за захистом своїх прав звернутися у Комісію по трудових спорах, до суду, у Державну службу з питань праці. Але такий шлях передбачає втрату часу, що може бути зовсім не в інтересах працівника. У цьому контексті, на нашу думку, необхідно створення більш ефективних норм з точки зору захисту трудових прав. Наприклад, було б доцільним прописати норму, яка б чітко визначала відповідальність (дисциплінарну, адміністративну навіть кримінальну) роботодавця у випадку перешкоджання правомірному звільненню працівника і отримання ним належної йому заробітної плати.

Ми переконані, що такі нові положення у проєкті Трудового Кодексу безперечно були б доречними та важливими для удосконалення механізму

захисту трудових прав працівників, але, на наш погляд, негативний досвід у цій сфері трудових відносин не у повній мірі врахований законодавцем у процесі розроблення відповідних норм.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Дослідження проблеми правового регулювання оплати праці дозволило дійти наступних висновків:

1. Найбільш дискусійним питанням з теоретичних засад досліджуваної теми є розмежування тлумачення понять «оплата праці» та «заробітна плата», оскільки позиція законодавця зводиться до їх ототожнення. Варто зазначити, що таку ж позицію зайняв і Конституційний Суд України у справі, предметом якої було визначення термінів «оплата праці» і «заробітна плата». Рішенням було встановлено, що під «заробітною платою», або «оплатою праці» слід розуміти всі виплати, які працівник вправі отримати відповідно до умов трудового договору, колективного договору та законодавства України, незалежно від того чи було здійснене їх нарахування чи ні.

У доктрині трудового права також відсутня єдність поглядів вчених щодо співвідношення понять «оплата праці» і «заробітна плата». Аналіз поглядів дозволив виокремити такі позиції – 1) ототожнення цих понять; 2) «заробітна плата» та «оплата праці» співвідносяться між собою як частина і цілі; 3) «оплата праці» і «заробітна плата» є абсолютно різними поняттями та інше.

На нашу думку, визначення поняття «оплата праці» з урахуванням усіх наявних наукових концепцій можна сформулювати, як інститут трудового права, який регламентує організацію оплати праці в цілому, охоплюючи норми, які стосуються окремих її елементів (системи оплати праці, періодичності оплати праці, диференціації оплати праці, її умов тощо). А заробітна плата – це вже кінцевий продукт цієї організації, на яку має право найманий працівник.

Таким чином:

- оплата праці формує самостійний інститут трудового права, в той час, як заробітна плата є його частиною;
- оплата праці існує задовго до того, як виникають індивідуальні трудові відносини, а заробітна плата виплачується у процесі виконання

працівником трудових обов'язків, тобто після виникнення трудових відносин;

➤ оплата праці регламентує процес оплати діяльності працівника, а заробітна плата є результатом цього процесу у вигляді грошових коштів, що виплачуються найманому працівнику.

Отже, відповідно до статті 94 Кодексу законів про працю України, заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.

На нашу думку, сутність оплати праці, перш за все, полягає у тому, що вона має на меті встановити ефективну організацію робочого часу, для досягнення підприємством, установою чи організацією високих показників діяльності з одного боку та мотивацію для здійснення своїх трудових обов'язків з боку окремого працівника для забезпечення собі та своєї сім'ї гідного рівня життя.

2. Принципами оплати праці як інституту трудового права можна визнати такі засадничі ідеї (основні вихідні положення), які визначають порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів правовідносин з оплати праці, гарантії захисту їх прав та законних інтересів.

Проведений нами аналіз норм Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та інших нормативно-правових актів, а також з урахуванням різноманітних підходів вчених до визначення принципів оплати праці вважаємо за доцільне виокремити таку систему принципів:

- справедливості, тобто рівна оплата за рівну працю;
- урахування складності виконуваної роботи і рівня кваліфікації працівника;
- урахування шкідливих умов праці і важкості фізичної праці;
- стимулювання за якість праці і сумлінне ставлення до неї;
- матеріальне покарання за допущений брак і безвідповідальне

ставлення до своїх обов'язків, що призвели до яких-небудь негативних наслідків;

- випередження темпів росту продуктивності праці у порівнянні з темпами росту середньої заробітної плати;
- індексація заробітної плати відповідно до рівня інфляції;
- застосування прогресивних форм і систем оплати праці, що найбільшою мірою відповідають потребам підприємства, установи, організації.

3. Функції заробітної плати - це зовнішні прояви властивостей заробітної плати в системі відносин, що формуються навколо і між двома суб'єктами - працівником і роботодавцем і динамічно змінюються під впливом сфери трудових відносин.

Заробітна плата виконує три основні функції: відтворювальну, мотиваційну, регулюючу.

- Відтворювальна функція забезпечує працівникові обсяг споживання матеріальних благ і послуг на рівні, достатньому для нормального відтворення робочої сили та підвищення інтелектуального потенціалу відповідно до мінливих технічних та соціальних факторів.

- Мотиваційна функція полягає в можливості спонукати працівника до трудової активності, підвищення ефективності праці.

- Регулююча функція відіграє роль балансу інтересів працівників і роботодавців. Вона виступає регулятором попиту на продукцію і послуги підприємства, а також на робочу силу на ринку праці.

4. Аналіз міжнародного досвіду регулювання оплати праці був здійснений нами з метою запозичення того, що могло б бути використаним в процесі вдосконалення національного законодавства, приведення його до міжнародних стандартів.

Загальна декларація прав людини, Хартія про основні соціальні права працівників, Європейська соціальна хартія, Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) про захист заробітної плати та інші міжнародно-правові акти хоча

здебільшого й носять рекомендаційний характер, то все ж є певним орієнтиром на шляху адаптації вітчизняного трудового законодавства, в тому числі і до європейського з огляду на євроінтеграційні амбіції України.

У європейській політиці оплати праці спостерігаються дві тенденції:

- індексація заробітної плати залежно від вартості життя;
- індивідуалізація оплати праці.

З огляду на дискусії, що останнім часом відбуваються з приводу підвищення мінімальної заробітної плати, цікавою є європейська практика, в якій застосовуються три підходи до розрахунку мінімальної заробітної плати:

1) на основі мінімальних потреб працівника. За цим підходом розмір мінімальної заробітної плати визначається на основі прожиткового мінімуму (впроваджений також і в Україні). Проте вважають, що його доцільно використовувати лише у воєнний час;

2) на основі встановлення розміру, який у 2-2,5 рази перевищує прожитковий мінімум. Ці додаткові витрати враховують під час розрахунку споживчого кошика. Наприклад, у Великій Британії до нього включено 350 складових (серед яких витрати на садівника, шампанське, пиво, акустичну гітару). У Франції - послуги перукаря, оренда автомобіля, таксі.

3) на основі співставлення мінімальної та середньої заробітної плати. Рекомендоване Європейським Союзом значення цього показника – 60%, а Міжнародної організації праці - 50%.

Практично всі країни з високими показниками рівня життя встановлюють мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум, а також регулюють заробітну плату за допомогою соціально-партнерських відносин держави з роботодавцями і профспілками на рівні галузевих і колективних угод.

5. У ринковій економіці регулювання оплати праці здійснюється у двох формах: державне регулювання на основі встановлення централізованих законодавчих норм і договірне регулювання на основі укладення колективних угод і колективних договорів.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

6. Колективно-договірне регулювання оплати праці потребує подальшого удосконалення у напрямі подолання декларативності та формалізму під час укладання договорів та угод, наповнення їх чіткими нормами і стандартами. Нормативно-правового регулювання потребує і оформлення змісту та структури, закріплення послідовності їх укладення, визначення сфери дії та співвідношенні чинності норм колективних угод і договорів, які укладаються на різних рівнях. Фіксації чіткого статусу потребує також колективний договір на рівні підприємства, організацій, установ.

7. У сучасний період питання забезпечення дотримання трудових прав та законних інтересів працівників залишається надзвичайно актуальним. Вчені слушно пропонують доповнити перелік основних прав працівника правом на захист своїх трудових прав та інтересів, що включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційних органів, так і можливість уповноваженої особи захищати належне їй право власними діями, зокрема вдаватися до способів самозахисту.

Юрисдикційними формами захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати слід вважати захист зазначеного права органами з розгляду трудових спорів та органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

До неюрисдикційних форм слід віднести доюрисдикційний порядок вирішення розбіжностей щодо своєчасної виплати заробітної плати (врегулювання розбіжностей при безпосередніх переговорах працівника з

роботодавцем) і самозахист працівником відповідного права.

Зважаючи на отримані в ході дослідження висновки вважаємо за доцільне сформулювати такі пропозиції:

1. В умовах євроінтеграції потребує свого уточнення редакція частини четвертої статті 43 Основного Закону України, формулювання якої «кожен має право на заробітну плату не нижчу від визначеної законом», тобто не нижчу за мінімальну заробітну плату, звужується право працівників на гідну оплату праці. До данного формулювання, з нашого погляду, потрібно додати положення Європейської соціальної хартії, а саме: «яка забезпечує працівникам та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень».

2. Необхідно нарешті завершити кодифікацію трудового законодавства та прийняти новий Трудовий кодекс України, проект якого з 2004 року то з'являється в порядку денному Верховної Ради, то відкладається. Прийняття нового Трудового кодексу дозволило б з урахуванням сучасних реалій систематизувати, актуалізувати та упорядкувати правове регулювання трудових відносин, в тому числі і в сфері оплати праці.

3. Потребує свого вирішення і проблема оплати праці під час пандемії COVID-19 з урахуванням дистанційного режиму роботи, оплати тимчасового перебування працівника на самоізоляції, встановлення додаткових гарантій для забезпечення від незаконного звільнення працівників, що захворіли на COVID-19, та питання мотивації та стимулювання медичних працівників за роботу в таких надзвичайно небезпечних для здоров'я умовах.

На нашу думку, зазначені новели в законодавстві сприятимуть більш дієвому захисту прав та законних інтересів працівників на своєчасну та справедливую оплату праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. Дата звернення 08 серпня 2020 року.
2. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> Дата звернення 08 серпня 2020 року.
3. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> Дата звернення 08 серпня 2020 року.
4. Проект Трудового кодексу України номер 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 Дата звернення 08 серпня 2020 року.
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 року № 108/95- ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/108/95-вр> Дата звернення 08 серпня 2020 року.
6. Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Л.М. Присяжнюк щодо офіційного тлумачення положень ч. 2 ст. 233 КЗпП, статей 1,2 Закону України «Про оплату праці». Рішення Конституційного суду України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13> Дата звернення 08 серпня 2020 року.
7. Рішення Європейського суду з прав людини. Справа «Кечко проти України», заява № 63134/00, Страсбург 8 листопада 2005 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974_025 Дата звернення 08 серпня 2020 року.
8. Загальна декларація прав людини / ООН; Міжнародний документ від 10.12.1948 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015 Дата звернення 08 серпня 2020 року.

9. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників / ЄЕС; Міжнародний документ від 09.12.1989 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_044 Дата звернення 08 серпня 2020 року.

10. Європейська соціальна хартія / Рада Європи; Міжнародний документ від 03.05.1996 року. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062 Дата звернення 08 серпня 2020 року.

11. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Міжнародний документ від 22.06.1970 № 131(ратифіковано Законом України N 2997-IV від 19.10.2005 р.). URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_149 Дата звернення 08 серпня 2020 року.

12. Конвенція Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять: Міжнародний документ 1958 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 Дата звернення 08 серпня 2020 року.

13. Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівноцінну працю: Міжнародний документ 1951 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 Дата звернення 08 серпня 2020 року.

14. Рекомендація щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (№ 135) : прийнята на 54 сесії Ген. конф. МОП 22.06.1970 р. // Конвенції та рекомендації, ухвал. МОП 1965-1999. Т. II. Женева : Міжнар. бюро праці 1999 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_252.

15. Андрианова В. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие. Симферополь: «Таврия», 2004. 168 с.

16. Балан О. Д. Зарубіжний досвід застосування системи мотивації, оплати та нормування праці. Агросвіт. 2011. № 17-18. С. 20-25.

17. Бикова А. Л. Сучасні системи винагороди працівників: вітчизняний та зарубіжний досвід. Молодий вчений. 2016. №10. С. 331
18. Божко В. М. Щодо розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці». Бюлетень Міністерства юстиції України. 2010. №12. С. 71-77.
19. Болотіна Н. Б. Трудове право: [підручник] / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. К.: Знання, 2010. 564 с.
20. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. К.: Перун, 2015. 1728 с.
21. Вайсбург В. А. Экономика труда: учеб. пособие.: Омега-Л, 2011. 376 с.
22. Вишневская Н. Т. Социально-экономические последствия повышения минимальной заработной платы. Труд за рубежом. 2006. № 2. С. 94–108.
23. Гаєвая О. В. Окремі питання регулювання оплати праці за кордоном та в Україні. Проблеми законності. 2016. Вип. 134. С. 103-111.
24. Глухова С. В. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. №12. С. 698-701.
25. Головачова А. О. Розмежування понять «заробітна плата» та «оплата праці». Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. 2014. №22. С. 84-88.
26. Гордеюк А. О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників. Форум права. 2016. № 1. С. 55–59.
27. Документальне оформлення нарахування заробітної плати URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18971.html> (дата звернення: 15.08.2020).
28. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни Європейського Союзу): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. К. : КНЕУ, 2018. 274 с.

29. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2019. 711 с.
30. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний, В. М. Островерхов, С. А. Прохоровська, Н. М. Слівінська. К. : Знання, 2018. 407 с.
31. Жигалкин І. П. Єдність і диференціація як основоположний принцип правового регулювання оплати праці. Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2014. Вип. 64. С. 251-258.
32. Жидеєва Л.І., Стародуб І. Облік виплат працівникам: проблеми теорії та практика використання ПСБО 26 та МСБО 19. Економіка та суспільство: Електронне наукове фахове видання. Вип. 9. Мукачєво: Мукачівський державний університет, 2017. с. 1122- 1126
33. Заробітна плата: сутність та функції URL: https://pidruchniki.com/12590605/ekonomika/zarobitna_plata_sutnist_funktsiyi (дата звернення: 15.08.2020).
34. Золотогоров В. Г. Экономика: энцикл. словарь. 2-е изд., стереотип. Минск: Книжный дом, 2014. 720 с.
35. Іншин М. І. Трудове право України: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
36. Карабан В. І. Англо-український юридичний словник. Вінниця: Нова книга, 2014. 1088 с.
37. Кодифікація трудового законодавства України : Монографія. / За ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. Харків: ФІНИ, 2009. 432 с
38. Козина Е.В. Некоторые проблемы локального регулирования оплаты труда. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-lokalnogo-regulirovaniya-oplaty-truda>
39. Козуб І. Г. Умова про оплату праці як одна з умов трудового

договору. Науково-практична Інтернет-конференція. 2012. URL: <https://drive.google.com/file/d/0B7YVyRwNt9YBZDhxLWdodXZVcG8/view>.

40. Козуб І. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору. Підприємництво, господарство і право. 2013. №3. С. 59-63.

41. Коротич О. Б. Динаміка соціально-економічного розвитку України та її регіонів. Актуальні проблеми державного управління. 2009. №1(35). URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2009-1/doc/2/04.pdf> (дата звернення: 15.08.2020).

42. Коротич О. Б. Розвиток України в напрямку досягнення європейських стандартів життя. державне будівництво. 2006. №1. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/DeBu/e-book/doc/5/04.pdf>. (дата звернення: 15.08.2020).

43. Костюнина Г. М. Трудовые отношения в Мексике. Труд за рубежом. 2007. № 1. С. 23–36.

44. Лопушняк Г. С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу. Демографія та соціальна економіка. 2017. № 1. С. 132-144.

45. Макашева Н. П., Шильников А. С. Анализ мирового опыта развития систем оплаты труда. URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000469103>

46. Матвієнко О.С. Проблема кодифікації трудового законодавства України. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. 2014. Вип. 1. С. 272-279.

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

48. Машевська А. А. Правове регулювання обліку оплати праці на підприємствах сільського господарства. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. № 2. С. 93-103.

49. Мельник В. П. Поняття і класифікація принципів трудового права. Серія ПРАВО. Випуск 44. Том 1. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2017. С. 134-138.
50. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія. Х.: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2016. 240 с.
51. Мулик Т. О., Брижак І. І. Удосконалення оплати праці на підприємстві. URL: <http://intkonf.org/ken-mulik-t-o-brizhak-i-i-udoskonalennya-oplati-pratsi-napidpriemstvi>. (дата звернення: 15.08.2020).
52. Овсюк Н. В. Сутність та особливості понять «оплата праці» та «заробітна плата» визначених в нормативно-правовій базі України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. № 3(2). С. 27-31.
53. Олійник В. С. Оплата праці в державному секторі: термінологічний аспект. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2016. №3. С. 56-65.
54. Островерха Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. Вісник Національного університету «Львівська політехніка»: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2014. № 797. С. 284–291.
55. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. КНОРУС, 2018. 320 с.
56. Процевський А. І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного ун-ту ім. Г. С. Сковороди. № 21, 2014. С. 13-14.
57. Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату. Юридичний вісник України. 2008. № 1. С. 16–18.
58. Ротань В. Г., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /16-те вид., допов. та переробл. К.: Правова Єдність, 2015 600 с.

59. Рябчикова Т. А. Современные подходы к вопросам сущности и функций заработной платы. Вестник ТГУ. 2015. №2. 70 с.
60. Скляревская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебник.: Дашков и К, 2012. 340 с.
61. 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.
62. Сьомченко В. В. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Вісник Запорізького національного університету. 2016. №1. С. 121-127.
63. Типикина Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения. Юрлитинформ, 2010. 160 с.
64. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотної, Г. І. Чанишевої. - К., 2014. С. 298.
65. Федірко Н. Державне регулювання оплати праці: світовий досвід і практика України. Україна: аспекти праці. – 2011. – № 5. – С. 22–30.
66. Федорчук Н. В. Заробітна плата: теоретичні основи, українські реалії і світові стандарти. Ефективна економіка. 2013. № 8. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_8_12_93 (дата звернення: 15.08.2020).
67. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. - Иваново, 2004. - С. 65.
68. Чанишева Г. І. Захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція. 2013. Вип. 6-1(2). С. 120-122.
69. Черняева Д. В. Современный этап развития трудового права ЮАР. Труд за рубежом. 2006. № 4. С. 112–131.
70. Чернобай А. В. Оплата праці як одна з найважливіших складових частин політики доходів населення. Агросвіт №18, 2019. С. 68-71.
71. Шимановська Р. М. Удосконалення механізмів державного та договірної регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних

країн. Інформаційний портал молодих вчених. 2014. URL:
https://aspirantura.at.ua/load/ehlektronnye_stati/ehkonomika/shimanovska_r_m_udos_konalennja_mekhanizmiv_derzhavnogo_ta_dogovirnogo_reguljuvannja_sistemi_opla_ti_praci_na_osnovi_dosvidu_zakhidnikh_krajin/7-1-0-368

72. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2016). Statutory minimum wages in the EU 2016. eurofound.europa.eu. Retrieved from URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016> [in English].

73. Statutory minimum wages in the EU 2016. URL:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/eu-member-states/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>