



Олена Ганечко,
суддя Київського апеляційного
адміністративного суду

УДК 349.2

Особливості сучасного стану правового регулювання оплати праці

На сьогоднішній день умови, що існують на ринку праці, ставлять працівників та роботодавців у нерівне положення. Ці суб'єкти трудового права досягають стабільності у взаємовідносинах між собою лише шляхом правового регулювання оплати праці, яке влаштовує обидві сторони. При переході до ринкових відносин дане питання набирає актуальності, адже основним компонентом заохочення працівників є бажання гідної оплати своєї праці. Характерні методи надання оцінки праці, а саме кількісні та якісні показники не враховуються, оскільки домінантним є бажання мати комфортні умови праці із невеликим рівнем її оплати, аніж інтенсивну роботу з високим рівнем оплати. Практичні і теоретичні основи правового регулювання оплати праці в нашій державі є об'єктом державного, колективно-договірного, локального та індивідуально-договірного регулювання. Так, інститут оплати праці виступає основоположним елементом сфери трудових відносин, про що свідчать його особливості його природи.

Сучасний стан нормативно-правового регулювання оплати праці в Україні має свої переваги та недоліки, які можна виявити проаналізувавши нормативно-правову базу й численні наукові праці щодо інституту оплати праці. Не менш важливим питанням є міжнародна нормативно-правова база, яка встановлює нові тенденції розвитку сфери оплати праці в Україні. Поєднання в дослідженні актів чинного трудового законодавства та міжнародно-правових норм можна надати об'єктивну оцінку нинішньому стану правового регулювання та виявити перспективи подальшого розвитку інституту оплати праці.

Особливостям сучасного стану правового регулювання оплати праці присвячено велику кількість наукових праць. Серед вчених, які займалися аналізом та розробкою цього питання потрібно відзначити: Н. Б. Болотіну, О. В. Валецьку, В. С. Венедиктова, М. О. Дей, М. І. Іншина, О. В. Козіну, Н. М. Короля, Р. З. Лівшиця, С. С. Лукаша, А. Р. Мацюка, О. Ф. Новікову, А. Ю. Пашерстника, С. М. Прилипка, Н. М. Са-

лікову, М. В. Семикіну, В. І. Щербину, О. М. Ярошенка та ін.

Метою даної статті є комплексне дослідження особливостей сучасного стану правового регулювання оплати праці.

Термін «правове регулювання» є дуже поширеним в науковій літературі. Зокрема, І. М. Погрібний вважає, що правове регулювання – це здійснювана за допомогою системи правових способів і засобів дія на суспільні відносини з метою їх закріплення, охорони і розвитку відповідно до суспільних потреб [1, с. 11]. М. С. Кельман та О. Г. Мурашнін висловлюють позицію, що правове регулювання – це форма владного юридичного впливу на суспільні відносини, що здійснюється державою за допомогою всіх правових засобів з метою їх упорядкування, закріплення і забезпечення [2, с. 370]. Найкраще передає сутність правового регулювання як правової категорії трактування, що це упорядкування суспільних відносин, яке здійснює держава на основі права та сукупності правових способів і засобів, їх юридичне закріплення, охорона і розвиток.

Основним законодавчим актом нашої держави є Конституція України [3], на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю.

У ст. 43 Конституції України знайшли своє відображення фундаментальні права людини в сфері праці, в тому числі стосовно правового регулювання оплати праці в Україні. Відповідно до даної статті кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні,

безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [3]. Розглянута норма показує, що право на оплату праці є невід'ємним від права на працю, а отже від основних прав людини. Держава зобов'язана захищати трудові права осіб, а право на отримання винагороди за працю є таким же ключовим правом, як право роботодавця (підприємця) на отримання доходу. Окрім того, що держава виступає гарантом дотримання прав, вона ще й повинна створити необхідні умови для реалізації своїх прав людиною.

Питання міжнародно-правового регулювання оплати праці є досить важливим і актуальним. В ст. 9 Основного Закону нашої держави зазначено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України [3]. Так, Конституція України є пріоритетним нормативно-правовим актом сфери оплати праці, а міжнародні акти не повинні суперечити нормам Основного Закону нашої держави.

Однак відповідно до Кодексу законів про працю України за умови встановлення міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, інших правил, ніж ті, які містить законодавство України про працю, застосовують правила міжнародного договору або міжнародної угоди [4, с. 110]. Зазначене показує, що міжнародно-правові норми є переважаючими перед нормами законодавства України.

Міжнародно-правове регулювання праці можна охарактеризувати як регламентування за допомогою міжнародних угод держав (багатосторонніх та двосторонніх договорів) та інших міжнародно-правових заходів

питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, поліпшенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників [5, с. 109].

Виражається міжнародно-правове регулювання в нормах (стандартах) праці, закріплених в актах, прийнятих Організацією Об'єднаних Націй, Міжнародною організацією Праці (далі – МОП), регіональними об'єднаннями держав в Європі, Америці, Африці, на Близькому Сході, а також в двосторонніх угодах різних держав.

Нинішня законодавчо-правова база регулювання оплати праці в Україні практично відповідає міжнародним трудовим нормам. Зокрема, Україна входить в групу країн, які приєдналися до основних міжнародних договорів у сфері соціально-трудова прав. Вже ратифіковано Міжнародний пакт «Про економічні, соціальні і культурні права», Міжнародний пакт «Про громадянські і політичні права», Конвенцію Міжнародної організації праці «Про підтвердження ратифікації про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», Міжнародну конвенцію ООН «Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації», Конвенцію «Про захист прав і основних свобод людини», Конвенцію ООН «Про права дитини», Конвенцію «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Україна приєдналася до 20 статей при необхідних 16, а також до усіх необхідних 64 пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої) [6, с. 350].

Своєрідною Конституцією на міжнародно-правовому рівні є Загальна декларація прав людини, яка схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року у формі резолюції. Цим документом сформульовані основні права і свободи людини, в числі яких найважливіші трудові права, що стосуються інституту оплати праці: право на рівну оплату за рівну працю без якої-

небудь дискримінації; право на задовільну винагороду; право на відпочинок, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і оплачувану періодичну відпустку [7, с. 42]. Розглянуті положення свідчать про те, що держава повинна забезпечити гідне існування для працівника і членів його сім'ї, на основі мінімального розміру оплати праці. Загальна декларація прав людини є важливим нормативним орієнтиром для країн світу, хоча й немає обов'язкового характеру будучи програмно-політичним актом.

Другим найважливішим документом Організації Об'єднаних Націй, що фіксує трудові права в сфері оплати праці є Міжнародні пакти про права людини, схвалені Генеральною Асамблеєю ООН в 1966 році. У ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплено, що кожному працюючому як мінімум гарантується справедлива винагорода, що забезпечує задовільне існування для нього самого і членів його сім'ї [8, с. 576]. Окрім того, що держава надає гарантію отримання винагороди за працю, вона також забезпечує задовільне існування всіх працівників і членів їх сімей. Важливим в даному положенні є поняття «задовільне існування». Переконані, що завдання держави щодо регулювання оплати праці має заключатися саме в тому, щоб рівень мінімальної заробітної плати гарантував фінансове становище ні кращого, ні гірше, ніж «задовільне». «Задовільне існування» варто вважати гідним рівнем життя працівника, зниження і підвищення якого є неприпустимим для держави. Працівник за рахунок своїх здібностей повинен самостійно покращити свій рівень життя із задовільного до більш кращого, адже це один із факторів розвитку трудового потенціалу населення та економіки країни.

Провідне місце у правовому регулюванні праці займає Міжнародна Організація Праці (МОП). МОП

з'явилася разом з Лігою націй на підставі Версальського договору в 1919 році. Вона була заснована для вираження зростаючої заклопотаності з приводу соціальної реформи після I світової війни і впевненості в тому, що будь-яка реформа повинна проводитися на міжнародному рівні [9, с. 18]. Україна ратифікувала 174 Конвенції МОП, серед яких значна кількість стосуються регулюють проблеми оплати праці, а саме:

1) Конвенція МОП «Про щорічні оплачувані відпустки» № 52, в ст. 2 якої встановлено, що кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право після безперервної роботи тривалістю один рік на щорічну оплачувану відпустку. Тривалість щорічної оплачуваної відпустки збільшується відповідно до тривалості стажу роботи, виходячи з умов, які диктуються національними законами чи правилами. Кожна особа, що йде у відпустку на підставі статті 2 цієї Конвенції, одержує за весь період відпустки: а) або свою звичайну винагороду, обчислену в спосіб, що його диктують національні закони чи правила, з доданням грошового еквівалента його винагороди натурою, якщо така існує; б) або винагороду, визначену колективною угодою (Ст. 3) [10];

2) Конвенція МОП «Про захист заробітної плати» № 95 ратифікованою ще Союзом РСР, в якій передбачається, що заробітна плата виплачується у грошовому вираженні. Часткова виплата заробітної плати натурою допускається у тих галузях, де така виплата є звичною чи бажаною з огляду на характер галузі чи професії. При цьому необхідно забезпечити, щоб товари, які видаються, могли бути використані для особистих потреб працівника та його сім'ї, а вартість товарів не була заниженою. Ст. 3 Конвенції визначено, що заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грішми, що мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі,

призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено. Компетентна влада може дозволити чи розпорядитися виплачувати заробітну плату банківськими чеками або поштовими переказами, якщо таку форму виплати прийнято у звичайній практиці чи вона конче потрібна з огляду на особливі обставини і якщо колективний договір чи рішення арбітражного органу це передбачають або за відсутністю таких постанов, якщо заінтересований працівник згоден на це [11];

3) Конвенція МОП «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» № 100. Ст. 2 Конвенції закріплено, що кожен Член Організації за допомогою засобів, що відповідають діючим методам встановлення ставок винагородження, заохочує і в тій мірі, в якій це суміщається із зазначеними методами, забезпечує застосування щодо всіх трудівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. У тих випадках, коли такі дії сприятимуть застосуванню положень цієї Конвенції, буде вжито заходів щодо об'єктивної оцінки різноманітних обов'язків на підставі виконуваної роботи [12, с. 320];

4) в Конвенції МОП № 111 «Дискримінація в галузі праці і занять» (1958 року) закріплене поняття «дискримінація» [13]. Тим не менш, вказані в Конвенції підстави дискримінації є недопустимими не лише при реалізації права на отримання винагороди за працю, але й при реалізації інших трудових прав осіб.

Так, одночасно можна вказати на проблему не відповідності міжнародного трактування поняття «дискримінація», але український законодавець взагалі не пропонує визначення цього терміну. Ці соціально-трудові права гарантовано Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди»; «Про

оплату праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про пенсійне забезпечення», «Про прожитковий мінімум» та ін.

Запропоновані в перелічених нормативно-правових актах механізми державного і колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацювали в повному обсязі. До того ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформування грошово-кредитної та податкової системи, відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо [6, с. 35-352]. Реформи в сфері оплати праці повинні бути поєднані із іншими супутніми сферами. В першу чергу, це стосується соціальної, податкової та фінансової сфер, хоча не менш важливе значення мають банківська, грошово-кредитна та ін. сфери.

Не менш важливе значення для правового регулювання оплати праці має Кодекс законів про працю України, який регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [14, с. 21]. У КЗпП України є окрема Глава VII, що має назву «Оплата праці». Глава містить норми, які дають трактування заробітної плати, регулюють та встановлення розмір заробітної плати відповідно до складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових характеристик працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, роль мінімального рівня заробітної плати, системи оплати праці, особливості оплати праці при відхиленні від нормальних умов

праці [15, с. 78]. Зокрема ст. 97 КЗпП визначено, що правове регулювання оплати праці передбачає вибір і застосування системи оплати праці працівників – способу визначення оплати праці щодо кількості затраченої праці. Оплата праці працівників здійснюється за почасовою, відрядною або іншими системами оплати праці [14].

З урахуванням перспектив прийняття Трудового кодексу України особливої актуальності набувають питання порівняльно-правового аналізу підстав оплати праці. Це дає змогу визначитися із шляхами удосконалення Кодексу законів про працю та поліпшити ряд гарантій з цього питання.

Реалії сьогодення змушують вести пошук нових форм та методів правового регулювання оплати праці, окремі з яких уже запропоновано у Проекті трудового кодексу України. За діючим Кодексом законів про працю України оплата праці працівників здійснюється у разі виконання ними роботи на підприємствах, в установах і організаціях; з важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці та умовами підвищеного ризику для здоров'я; за сумісництвом; при виконанні робіт різної кваліфікації; при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника; в надурочний час; у святкові й неробочі дні; у нічний час; за незакінченим відрядним нарядом. Крім того, цей Кодекс визначає порядок оплати за різними формами виробництва у тому числі при невиконанні норм виробітку; при виготовленні продукції, що виявилася браком; часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції); при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу та переміщенні.

З урахуванням цього Проект було доповнено такими підставами оплати праці у разі виконання роботи: працівниками загальних (наскрізних) професій та посад;

працівниками, які виконують роботи (надають послуги), невластиві основній діяльності галузі (підгалузі); у порядку визначення розцінок у разі застосування відрядної форми оплати праці; за трудовим договором про роботу вдома; за неповний робочий час; при поділі робочого дня на частини. Ці доповнення відіграють важливу роль для працівника, оскільки сприяють розширенню його гарантій під час перебування у трудових відносинах.

В процесі дослідження було надано характеристику як окремим нормативно-правовим актам (національним і міжнародним), так і сфері оплати праці в цілому. Такий науковий аналіз нормативної бази дає змогу виділити найбільш характерні ознаки нинішнього стану правового регулювання оплати праці, серед яких такі:

1) впровадження колективно-договірної системи оплати праці та встановлення державних гарантій в цій сфері. Дана тенденція почала проявлятися ще в останні роки існування СРСР і остаточно була закріплена в перші роки незалежності України разом із прийняттям низки нормативно-правових актів спрямованих на розвиток ринкової економіки;

2) розвиток системи соціального партнерства, за рахунок чого відбуваються колективні переговори щодо оплати праці. Тристороннє соціальне партнерство за участю представників роботодавців, представників робітників та уповноважених державних органів стало можливим лише на сучасному етапі – в період незалеж-

ності і є показником демократизації сфери оплати праці;

3) багаторівнева система організації оплати праці. Угоди з питань організації оплати праці можуть укладатися на державному, галузевому, регіональному та локальних рівнях правового регулювання;

4) встановлення гарантій прав працівників щодо отримання заробітної плати. У численних нормативно-правових актах прийнятих в роки незалежності передбачено систему заходів щодо отримання заробітної плати як одного із основних трудових прав працівників;

5) фіксований розмір мінімальної заробітної плати. Нині у законодавстві щорічно, разом із прийняттям Державного бюджету України, встановлюється розмір мінімальної заробітної плати як показник рівня, нижче якого заробітна плата не може бути встановленою для працівника;

6) розширення прав роботодавців з питань організації праці на підприємстві, установі, організації. Керівництво підприємств отримало можливість самостійної організації праці, що виражається у встановленні розмірів, систем та форм оплати праці.

Отже, чинне законодавство про оплату праці є недосконалим і потребує, зокрема, ратифікації окремих міжнародних нормативно-правових актів у сфері правового регулювання оплати праці. Приведення національного законодавства щодо оплати праці у відповідність до міжнародного повинно стати одним із ключових факторів подолання наявних нині проблем.

Список використаних джерел

1. *Погребной И. М.* Теория права: учебное пособие. 3-е изд., испр. и доп. / И. М. Погребной. – Харьков: Государственное специализированное издательство «Основа», 2003. – 128 с.
2. *Кельман М. С.* Загальна теорія держави і права: підручник / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин. – К.: Кондор, 2006. – 477 с.

3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Приходько С. Г. Трудове право України: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / С. Г. Приходько, О. В. Меліхова – К.: КНЕУ, 2003. – 211 с.
5. Дзюба С. Г. Напрямки використання міжнародного досвіду організації нормування і оплати праці в контексті глобалізації економіки / С. Г. Дзюба, А. Ю. Гайдай // Наукові праці. – № 87, 2004. – С. 159–165.
6. Гаврилюк О. В. Деякі питання імплементації трудового законодавства України / О. В. Гаврилюк // Державне будівництво. – 2008. – № 2 (34). – С. 349–357.
7. Всеобщая декларация прав человека // Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА М, 1998. – 784 с.
8. Миронов В. И. Трудовое право России: Учебник / В. И. Миронов. – М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. – 1152 с.
9. Калина А. В. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» (для бакалаврів) / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2008. – 32 с.
10. Про щорічні оплачувані відпустки: Конвенція МОП: від 4 червня 1936 року № 52 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_003
11. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП від 01.07.1949 № 95 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_146
12. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / [Пилипенко П. Д., Буряк В. Я., Козак З. Я. та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
13. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 № 111 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161
14. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар [Козак З. Я., Кузнецова Л. О., Гончар А. Ф.]; за ред. В. І. Прокопенка. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
15. Дмитренко Ю. П. Трудове право України / Ю. П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

Ганечко О. М. Особливості сучасного стану правового регулювання оплати праці

У даній статті розглянуто особливості сучасного стану правового регулювання оплати праці. Проаналізовано національну та міжнародну нормативно-правову базу у даній сфері. Підсумовано, що приведення національного законодавства щодо оплати праці у відповідність до міжнародного повинно стати одним із ключових факторів подолання наявних нині проблем.

Ключові слова: особливості, правове регулювання, оплата праці, працівник, трудове законодавство.

Ганечко Е. Н. Особенности современного состояния правового регулирования оплаты труда

В данной статье рассмотрены особенности современного состояния правового регулирования оплаты труда. Проанализировано национальную и международную

нормативно-правовую базу в данной сфере. Подведено, что приведение национального законодательства по оплате труда в соответствие к международному должно стать одним из ключевых факторов преодоления имеющихся сейчас проблем.

Ключевые слова: особенности, правовое регулирование, оплата труда, работник, трудовое законодательство.

Hanechko O. Features of the current state of legal regulation of wages

In this article the features of the current state of the legal regulation of remuneration. Analyzed national and international legal framework in this area. Announced, that the cast of national legislation of wages according to international should be a key factor in overcoming the problem is now available.

Key words: features, legal regulation, wages, worker, labour legislation.