

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/LST/2021-1-4>

Людмила КУПІНА

кандидат юридичних наук, професор кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін факультету політології та права, Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, вул. Пирогова, 9, м. Київ, Україна, 01601

ORCID: 0000-0002-5091-8333

Бібліографічний опис статті: Купіна, Л. (2021). Правове регулювання гарантій гідної оплати праці. *Law. State. Technology*, 1, 26–31, doi: <https://doi.org/10.32782/LST/2021-1-4>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Метою дослідження є здійснення характеристики проблеми реалізації принципів, що гарантують гідну оплату праці. Виходячи із поставленої мети автором поставлено було такі завдання, як: 1) визначити сутність категорії «оплата праці» у механізмі реалізації права особи на працю; 2) охарактеризувати призначення оплати праці як складової задоволення потреб людини; 3) встановити напрями підвищення ефективності реалізації принципів оплати праці. Обґрунтованість і достовірність одержаних наукових результатів забезпечені використанням системи загальнофілософських, загальнонаукових та спеціально-наукових методів пізнання. Вирішальну роль у дослідженні відіграли загальнофілософські методи, серед яких провідне місце посідає діалектичний метод, системоутворюючий метод, метод прогнозування. Зроблено висновок, що на рівень оплати праці впливають сукупність макроекономічних та мікроекономічних зовнішніх та внутрішніх факторів, де роль останніх відіграють рівень продуктивності праці, масштаби діяльності та рівень прибутковості підприємства, витрати на заробітну плату. Наголошено, що досягнення належного рівня ефективності норм трудового права, що визначають механізм правового регулювання оплати праці, повинен базуватися на запровадженні системи державного управління нормуванням праці.

Ключові слова: ефективність правового регулювання, заробітна плата, інтереси працівника, інтереси роботодавця, оплата праці.

Lyudmila KUPINA

Candidate of Law, Professor of the Department of Law and Branch Legal Disciplines of the Faculty of Political Science and Law, National Pedagogical Drahomanov University, street Pirogova, 9, Kyiv, Ukraine, 01601

ORCID: 0000-0002-5091-8333

To cite this article: Kupina, L. (2021). Pravove rehuliuвання harantii hidnoi oplaty pratsi [Legal regulation of guarantees of dignified pay]. *Law. State. Technology*, 1, 26–31, doi: <https://doi.org/10.32782/LST/2021-1-4>

LEGAL REGULATION OF GUARANTEES OF DIGNIFIED PAY

The purpose of the study is to characterize the problem of implementing the principles that guarantee a decent wage. Based on this goal, the author set such tasks as: 1) to determine the essence of the category "wages" in the mechanism of realization of the right of a person to work; 2) to characterize the purpose of wages as a component of meeting human needs; 3) to establish directions of increase of efficiency of realization of principles of payment of work. The validity and reliability of the obtained scientific results are ensured by the use of a system of general philosophical, general scientific and special scientific methods of cognition. The decisive role in the study was played by general philosophical methods, among which the leading place is occupied by the dialectical method, the system-forming method, the method of forecasting. It is concluded that the level of wages is influenced by a set of macroeconomic and microeconomic external and internal factors, where the role of the latter is played by the level of labor productivity, scale and profitability of the enterprise, wage costs. It is emphasized that the achievement of the appropriate level of efficiency of labor law, which determines the mechanism of legal regulation of wages, should be based on the introduction of a system of public management of labor standards.

Key words: efficiency of legal regulation, salary, interests of the employee, interests of the employer, payment of work.

Вступ. Реалізація права на працю переслідує передусім мету задоволення матеріальних потреб людини. До складових доходів працівника відноситься, зокрема, і заробітна плата, що визначає її вагомe місце у системі соціально-правових та економічних категорій, які застосовуються для здійснення характеристики добробуту населення країни (Вітвіцький, 2007: 13). Рівень заробітної праці є фактором, що перебуває у кореляційному зв'язку із рівнем та якістю життя населення, впливає на визначення стану матеріального забезпечення осіб похилого віку, а відтак є складовою психо-емоційного відчуття людини (Івашина, 2010). Отже, ефективність норм трудового права визначається і його здатністю задовольнити потреби людини не лише у наданні можливості працювати, а і у забезпеченні реалізації її матеріальних потреб, що можуть бути в тому числі задоволені за рахунок заробітної плати чи інших форм оплати праці. В умовах триваючої світової кризи, яка у часовому вимірі була поєднана із ускладненням епідеміологічного стану забезпечення життя та здоров'я населення не лише України, а і провідних зарубіжних країн, вочевидь значення та забезпечення ефективності реалізації права на оплату праці набуває надзвичайно важливого значення.

Не викликає заперечення той факт, що оплата праці має значний вплив на якість життя населення, відтак пошук оптимальних напрямів подолання проблем її нездатності забезпечити право людини не лише на належний рівень життя, а і на гідний рівень життя є складовою механізмом оптимізації застосування норм трудового права (Колот, 2020).

Традиційно дослідження проблематики правового регулювання оплати праці були предметом «класичних» наукових розробок таких представників науки трудового права, як А.Д. Зайкіна, С.І. Шкурка (Зайкін, Шкурко, 1968) В.І. Щербини (Щербина, 2008), М.І. Іншина (Іншин, 2012: 318–319) та інших вчених. Класичний підхід до розуміння категорії оплата праці визначається як гарантування працівникові належності виплат за здійснення ним покладеної на нього трудової функції.

Метою дослідження є здійснення характеристики проблеми реалізації принципів, що гарантують гідну оплату праці. Виходячи із поставленої мети автором поставлено було такі завдання, як: 1) визначити сутність категорії «оплата праці» у механізмі реалізації права особи на працю; 2) охарактеризувати призначення оплати праці як складової задоволення потреб людини; 3) встановити напрями під-

вищення ефективності реалізації принципів оплати праці.

Методи досліджень. Обґрунтованість і достовірність одержаних наукових результатів забезпечені використанням системи загальнофілософських, загальнонаукових та спеціально-наукових методів пізнання. Вирішальну роль у дослідженні відіграли загальнофілософські методи, серед яких провідне місце посідає діалектичний метод, системоутворюючий метод, метод прогнозування.

Основна частина. Проблематика оплати праці в звичайних умовах, не обтяжених ускладненими умовами суспільно-економічного розвитку країни в цілому, чи окремого підприємства, або ж окремої галузі економіки, межує із дослідженням питань оплати праці в умовах надзвичайних (до яких справедливо можуть бути віднесені умови надурочної праці, чи умови праці в умовах простою тощо). Зокрема, у наукових розробках А.Д. Зайкіна та С.І. Шкурка, здійснених ще у 1968 року, приділено увагу визначення категорії «оплата праці в умовах простою», де вченими досягається висновок, що такими виплатами є «виплати, які здійснюються у випадках, коли працівник не виконував роботу на підприємстві (установі), з яким він перебуває в трудових відносинах, з причин, які визнаються законом поважними» (Зайкін, Шкурко, 1968: 11). В цілому такий підхід збережений відповідно до положень чинного законодавства України і в сучасних умовах.

Так, згідно із частиною 3 статті 113 КЗпП за працівником зберігається середній заробіток за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини. Такий нормативний підхід корелюється із підходами, що обґрунтовуються представниками сучасної науки трудового права. Зокрема, А.Б. Парінов у здійсненому ним дисертаційному дослідженні досягає висновку, що гарантійними виплатами є «грошові суми, що сплачуються роботодавцем у визначеному законодавством порядку з передбачених трудовим, колективним договором чи законом підстав неможливості працівником виконувати трудові обов'язки, задля охорони та захисту реалізації права працівника на охорону праці, соціальний захист та комфортний рівень життя, а також забезпечення його матеріальних інтересів» (Парінов, 2019: 21).

Варто підкреслити, що проблема забезпечення ефективності норм трудового права з питань регулювання оплати праці в межах

опосередкованих зв'язків є предметом досліджень не лише представників юридичної науки, а і має бути вирішена з врахуванням результатів досліджень, здійснених соціологами, економістами, психологами. Зокрема, суміжними дослідженнями, що мають бути враховані при визначенні напрямів зміцнення ефективності норм трудового права з питань оплати праці, є наукові розробки О.Ю. Івашиної (Івашина, 2010: 435-447), О.В. Валецької (Валецька, 2006: 276-281), О.Б. Коротич (Коротич, 2006) та інші. Так, в межах економіко-правових розробок вченими відзначається, що оплата праці на підприємстві по тарифній системі вимагає врахування показників розвитку регіону, де розташовано таке підприємство (Валецька, 2006: 276–281). Такі висновки корелюються із висновками, що обґрунтовуються вченими-представниками науки теорії державного управління. Так, забезпечення ефективності євроінтеграційних процесів, як зазначає О.Б. Коротич, вимагає орієнтування у визначенні системи та складових оплати праці соціально-економічного розвитку країни в цілому і зокрема, її окремих адміністративно-територіальних одиниць (регіонів та територій) задля підвищення рівня життя людей (Коротич, 2006).

Отже, нормативно встановленим є розуміння заробітної плати як «винагороди, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» (Про оплату праці, 1995). При цьому на законодавчому рівні встановлюється, що оплата праці залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства (Про оплату праці, 1995).

З точки зору застосування вимог економічної відповідності серед пріоритетів у визначенні розміру заробітної плати є врахування інтересів як працівника, так і роботодавця, за умови максимального зниження її затрат на одиницю продукції та закріплення системи гарантій підвищення оплати праці кожного працівника у разі зміцнення ефективності діяльності підприємства (Мулик, Брижак, 2020).

В цьому сенсі цікавою є підхід визначений О. Чуткою щодо доцільності розуміння заробітної плати як ціни робочої сили, як критерію, що має бути нормативним базисом для визначення «реальної» вартості життя працівника та його сім'ї (Чутка, 2009).

Як відзначає М. Папієв, заробітна плата, будучи для більшості працездатних осіб чи

не є єдиним джерелом доходів, повинна задовольняти найважливіші потреби людини (житло, їжа, одяг, духовні потреби), при цьому часто оплата праці має враховувати потреби осіб, які перебувають на утриманні у працівника (Папієв, 2006).

Попри безумовність та очевидність тези про те, що рівень заробітної плати впливає на якість життя працівника, необхідно підкреслити, що оплата плати перебуває у кореляційних зв'язках із розвитком підприємства зокрема, та економіки країни в цілому. Лише працівник, що отримує гідну заробітну плату, має бажання та можливості до підвищення рівня свого професіоналізму, що безумовно впливає і на економічне зростання економіки країни. Отже, гідний рівень заробітної плати є складовою системи належної мотивації до якісного виконання покладених на працівника трудової функції. В Україні рівень середньої заробітної плати постійно зростає: якщо у 2002 р. вона склала 376 грн., то вже у 2020 році цей показник збільшився більше ніж, у 30 разів і склав понад 12 тис. грн. Однак при цьому прожитковий мінімум для працездатних осіб відповідно до Закону України «Про державний бюджет України на 2021 рік» визначається як 2102 грн, що в 6 разів є меншим за середню заробітну плату, тобто розрив між цими двома показниками складає майже 600%.

Така тенденція є свідченням підвищення рівня життя населення з одного боку, а з іншого боку – є доказом значної диференціації доходів населення, а відтак і низької ефективності правового регулювання оплати праці в Україні. Крім того диференціація досягнутого рівня середньомісячної заробітної плати залежить і від адміністративно-територіального регіону України. При цьому треба також зважати на те, що, по-перше, реально отримувана заробітна плата, є меншою 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 (Epravda, 2020).

З врахуванням надзвичайно важливого значення забезпечення належного рівня оплати праці такий механізм не може існувати без державно-владного втручання у його функціонування. При цьому державний вплив на механізм оплати праці має здійснюватися через нормативно-правову систему юридичних гарантій, в тому числі у частині встановлення пільгового оподаткування, а не через безпосереднє втручання до цієї сфери на рівні підприємств

та організацій. Такий вплив передбачає наявність у державі такого дієвого механізму, здатного на належне виконання основних нормативно-правових вимог оплати праці. І відсутність такого дієвого механізму є свідченням недосконалості системи заходів державного впливу на відносини у сфері індивідуальної оплати праці (Івашина, 2010).

Посилює кризу із нормативно-правовим забезпеченням оплати праці «стихійність» дотування функціонування Пенсійного Фонду України за рахунок коштів Державного бюджету, що відбувається без врахування економічних показників розвитку держави.

На сучасному етапі розвитку української держави, з врахуванням визначеного вектору її становлення у якості асоційованого члена Європейського Союзу поряд із традиційними для оплати праці функціями регулювання суспільних відносин, важливого значення набуває необхідність створення умов для реалізації її соціально-гарантуючої функції; зміст останньої при цьому полягає у виконанні завдань соціального захисту населення, що передусім вимагає подолання проявів виплат так званої заробітної плати «у конвертах». Запобігти тінізації заробітної платні й забезпечити нормальне її функціонування можна лише дозволивши їй бути реальним регулятором ринку праці й соціально-трудова відносин (Чутка, 2009).

Проявом прагнення української держави із подолання рівня «тінізації» заробітної плати стало посилення санкцій, що застосовуються до роботодавців, які використовують працю найманих осіб без належного оформлення їх зайнятості.

Відповідно світових стандартів запобігання проявам прихованої праці до складу органів державної влади мають входити спеціально уповноважені інспекції (служби). Функціонування таких суб'єктів владних повноважень відноситься до складових механізму вирішення проблеми «незадекларованої» («прихованої»), ціллі діяльності яких є запобігання проявам таких трудових відносин.

Удосконалення застосування та забезпечення дотримання прав і захисту працівників за рахунок надійнішої та оперативної інспекції праці є необхідною і важливою частиною вирішення проблеми незадекларованої праці. Підхід, що застосовують служби інспекції, багато в чому залежить від національного контексту. У деяких країнах, особливо в нових державах – членах ЄС, де «незадекларована» («прихована») праця дуже поширена

в рамках формальної економіки, може знадобитися ширша стратегія. В інших країнах, де «незадекларована» («прихована») праця є, точніше кажучи, структурною проблемою, доцільними будуть більш стратегічно виважені кроки.

Убачається, що вжиття законодавчих заходів щодо подолання «прихованої праці» дозволить підсилити охорону та соціальну функції норм трудового права та буде сприяти динамічній розробці нових норм щодо врегулювання усталених відносин у сфері праці з врахуванням актуальних методів застосування праці, у тому числі через онлайн-ресурси, мережеві системи. Ефективність даних норм можна буде забезпечити при умові, якщо вони будуть прийняті з врахуванням вимог міжнародного законодавства щодо подолання дискримінації прав окремих суб'єктів шляхом розширення змісту правового статусу працівників, у тому числі неповнолітніх, через запровадження інституту немайнових прав працівників. Наявність інституту немайнових прав працівників дозволить підвищити статус суб'єктів трудових правовідносин як осіб, які є не лише інструментом для задоволення матеріальних інтересів, а й особистістю, яка має власну честь, гідність та вимагає поваги до себе незалежно від своїх уподобань, звичок чи інтересів. Саме такі підходи щодо немайнової ознаки трудових відносин дозволять у більшій мірі забезпечити виконання тих цілей, які має наслідувати норма трудового права при її прийнятті та подальшій своїй реалізації – захист від дискримінації прав як працівників, так і роботодавців, та захист від використання «прихованої праці».

Висновки. Отже, на рівень оплати праці впливають сукупність макроекономічних та мікроекономічних зовнішніх та внутрішніх факторів, де роль останніх відіграють рівень продуктивності праці, масштаби діяльності та рівень прибутковості підприємства, витрати на заробітну плату, тоді як до перших відносяться вартість робочої сили, що склалася на ринку праці; конкурентоспроможність продукції, що випускається, або послуг, що надаються; облік розмірів заробітної плати на інших підприємствах; співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною платою; рівень інфляції. Варто підкреслити, що досягнення належного рівня ефективності норм трудового права, що визначають механізм правового регулювання оплати праці, повинен базуватися на запровадженні системи державного управління нормуванням праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вітвіцький В. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві. *Аспекти праці*. 2007. № 7. С. 13–20
2. Івашина О.Ю. Державне регулювання індивідуальної оплати праці в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2010. Вип. 1 (3). URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10ioyopu.pdf>.
3. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
4. Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. Москва : Юридическая литература, 1968. 208 с.
5. Щербина В.І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина. 2008. 384 с.
6. Трудове право : підручник / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. Харків : НікаНова, 2012. 560 с.
7. Парінов А.Б. Гарантійні та компенсаційні виплати у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2019. 203 с
8. Валецька О.В. Забезпечення функцій заробітної плати: економіко–правовий аспект. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3-4. С. 276-281
9. Коротич О.Б. Розвиток України в напрямку досягнення європейських стандартів життя. *Державне будівництво*. 2006. № 1. URL: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/DeBu/e-book/doc/5/04.pdf>
10. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
11. 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>
12. Чутка О. Тенденції заробітної плати працівників України. *Вісник Львівського державного аграрного університету. Економіка АПК*. 2009. № 16(2). URL. : http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vldau/APK/2009/files/09coxsiu.pdf.
13. Папієв М. Соціальні пріоритети: курс на добробут. *Урядовий кур'єр*. 2006. № 212. С. 7
14. Споживчий кошик: зростання зарплат в Україні випередило зростання цін. URL.: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/01/14/655769/>

REFERENCES:

1. Vitvitskyi, V. (2007) Stan, problemy ta mozhyvi shliakhy pidvyshchennia rivnia oplaty pratsi v silskomu gospodarstvi [Status, problems and possible ways to increase wages in agriculture]. *Aspekty pratsi*. № 7. S. 13–20 [in Ukrainian]
2. Ivashyna, O.Iu. (2010) Derzhavne rehuliuвання indyvidualnoi oplaty pratsi v Ukraini [State regulation of individual wages in Ukraine]. *Publichne administruvannya: teoriia ta praktyka*. Vyp. 1 (3). URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10ioyopu.pdf> [in Ukrainian]
3. Kolot, A., Herasymenko, O. (2020) Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy [The sphere of labor in the global socio-economic reality 2020: challenges for Ukraine]. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> [in Ukrainian]
4. Zaikyn, A.D., Shkurko, S.Y. (1968) Pravovye voprosy orhanyzatsyy oplaty truda rabochoykh [Legal issues of workers' pay organization]. Moscow: Yurydycheskaia lyteratura. 208 s. [in Russian]
5. Shcherbyna, V.I. (2008) Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: pidruchnyk. Kyiv: Istyna. 384 s. [in Ukrainian]
6. Trudove pravo (2012) [Labor law] : pidruchnyk / za red. M.I. Inshyna, V.I. Shcherbyny. Kharkiv: NikaNova, 2012. 560 s. [in Ukrainian]
7. Parinov, A.B. (2019) Harantiini ta kompensatsiini vyplaty u trudovomu pravi Ukrainy [Guarantee and compensation payments in labor law of Ukraine]: dys. ... kand. yuryd. nauk : spets. 12.00.05. Kyiv. 203 s. [in Ukrainian]
8. Valetska, O.V. (2006) Zabezpechennia funktsii zarobitnoi platy: ekonomiko–pravovyi aspekt [Ensuring the functions of wages: economic and legal aspect]. *Universytetski naukovy zapysky*. № 3-4. S. 276-281 [in Ukrainian]
9. Korotych, O.B. (2006) Rozvytok Ukrainy v napriamku dosiahnennia yevropeyskykh standartiv zhyttia [Development of Ukraine in the direction of achieving European standards of living]. *Derzhavne budivnytstvo*. № 1. URL: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/DeBu/e-book/doc/5/04.pdf> [in Ukrainian]
10. Pro oplatu pratsi (1995) [On remuneration of labor]: Zakon Ukrainy vid 24 bereznia 1995 roku № 108/95-VR. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. № 17. St. 121. [in Ukrainian]

11. Mulyk, T.O., Bryzhak, I.I. (2020) Udoskonalennia oplaty pratsi na pidpriemstvi [Improving wages at the enterprise]. URL: <http://intkonf.org/ken-mulik-t-o-brizhak-i-i-udoskonalennya-oplati-pratsi-napidpriemstvi> [in Ukrainian].

12. Chutka, O. Tendentsii zarobitnoi platy pratsivnykiv Ukrainy (2009) [Trends in wages of Ukrainian workers]. *Visnyk Lvivskoho derzhavnoho ahrarnoho universytetu. Ekonomika APK*. № 16(2). URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vldau/APK/2009/files/09coxsu.pdf. [in Ukrainian].

13. Papiiev, M. (2006) Sotsialni priorytety: kurs na dobrobut [Social priorities: a course for well-being]. *Uriadovyi kurier*. № 212. S. 7 [in Ukrainian].

14. Spozhyvchyi koshyk: zrostannia zarplat v Ukraini vyperedylo zrostannia tsin (2020) [Consumer basket: wage growth in Ukraine has outpaced price growth]. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/01/14/655769/> [in Ukrainian].