

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

*О. М. Ганечко**суддя Київського апеляційного адміністративного суду*

### НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Станом на сьогодні у трудове законодавство з приводу оплати праці, а також пов'язані з цією системою інститути трудового права вже було внесено багато змін і доповнень. Однак в умовах повного оновлення трудового законодавства, яке має бути здійснено у процесі прийняття нового Трудового кодексу (далі – ТК) України, доцільно визначити ті основні тенденції, які мають місце у розвитку правового регулювання системи оплати праці в Україні. Будь-яке нормотворення базується на суспільних відносинах і необхідності їх упорядкування чи зміни, а тому система правового регулювання завжди тяжіє до врахування тієї чи іншої необхідності у правовому регулюванні. Безумовно, прийняття ТК України не завершить процес нормотворення, а система оплати праці надалі буде зазнавати змін і доповнень у положеннях законодавства, які її врегульовують. Тому виявлення основних тенденцій у правовому регулюванні системи оплати праці дасть змогу знайти відповіді на питання якості нового проекту ТК та його об'єктивної відповідності потребам у правовому регулюванні суспільних відносин із приводу оплати праці та визначити необхідність внесення змін і доповнень до проекту, а також підготовки нових законоположень надалі.

З урахуванням вищенаведеного можна констатувати актуальність дослідження проблем правового регулювання системи оплати праці в Україні.

Якщо говорити про практичне значення результатів дослідження, то останні спрямовані на вдосконалення законотворчої діяльності та пропозицій щодо оптимізації системи оплати праці в Україні, тобто всієї системи трудових правовідносин у нашій державі. Переконані, що кращий захист оплати праці та прав і законних інтересів найманих працівників у наведеній сфері, безумовно, матиме позитивний вплив на всі аспекти суспільного життя в економіко-правовій системі нашої держави.

О.Ю. Івашина зазначає такі першочергові завдання державного регулювання оплати праці в Україні на цьому етапі соціально-економічного розвитку:

– комплексне реформування системи соціально-трудових відносин та істотне підвищення оплати праці;

– встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних громадян та вище з метою забезпечення кваліфікаційного зростання й розвитку творчого потенціалу, підвищення конкурентоспроможності національної «робочої сили», відновлення відтворювальної функції оплати праці;

– підвищення залежності заробітної плати від зростання обсягів виробництва і підвищення його рентабельності на основі широкого застосування й ефективного використання різних (внутрішніх і зовнішніх) джерел інвестиційного розвитку; відновлення стимулюючої функції оплати праці;

– підвищення питомої ваги оплати праці у ВВП, у структурі виробництва, зменшення податкового тиску на підприємство та фонд оплати праці, відновлення регулюючої функції оплати праці;

– забезпечення реального зростання заробітної плати працівників відповідно до конкретних результатів їхньої роботи, рівня кваліфікації і професіоналізму, удосконалення механізму договірного регулювання оплати праці на підприємствах і в організаціях на основі тарифних угод і колективних договорів, що пов'язують рівень заробітної платні з показниками ефективності праці;

– відновлення на підприємствах нормування праці за допомогою розроблення й упровадження науково обґрунтованих норм і нормативів, під час цього процесу держава, на думку автора, повинна здійснювати функції організації та регулювання науково-методичних розробок із нормування праці, що мають рекомендаційний характер;

– підсилення стимулюючої функції оплати праці в госпрозрахунковій сфері, розвитку економічної активності працівників, підвищенні ефективності виробництва шляхом уведення в дію системи мінімальних гарантій залежно від кваліфікації тих, що працюють на основі погодинної оплати праці, єдиної тарифної сітки, колективних договорів і тарифних угод для забезпечення диференціації оплати праці;

– впровадження механізму тарифного регулювання заробітної плати в бюджетній сфері, передбачивши при цьому поступове наближення розмірів оплати працівників цієї сфери до її рівня у виробничій сфері [1, с. 3–4].

Не з усіма наведеними науковцем першочерговими заходами можемо погодитись. По-перше, деякі з них уже реалізовані повною мірою, наприклад встановлення заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму було здійснено ще задовго до написання автором відповідних тез, а отже, втратили актуальність. По-друге, окремі з окреслених завдань узагалі не відповідають державній політиці у сфері регулювання оплати праці, наприклад збільшення впливу державного регулювання на приватноправову сферу регулювання системи оплати праці чи посилення ролі держави у локальному правовому регулюванні системи оплати праці на підприємствах приватної форми власності. Безумовно, держава покликана сприяти справедливій диференціації розміру мінімальної заробітної плати, але це повинно мати рекомендаційний або ж стимулюючий, а не прямий імперативний характер, що призведе до збільшення ролі держави у правовому регулюванні приватного бізнесу. По-третє, багато із заходів, наприклад підвищення заробітної плати, повинні реалізовуватися з використанням суто економічних заходів, хоча при цьому нормативно-правова база має стати основою для відповідного правового регулювання.

Цитована вище О.Ю. Івашина зазначає, що вдосконалювати механізм державного регулювання системи оплати праці необхідно поступово впродовж декількох етапів. На першому етапі доцільно розробити економічно обґрунтовану модель мінімальної заробітної плати та ефективної тарифної системи, на другому – удосконалити податкове законодавство у сфері оподаткування заробітної плати та інших складників оплати праці, що у кінцевому результаті дасть змогу підвищити не тільки добробут населення, але й рівень економічного розвитку держави загалом [1, с. 4]. Безумовно, зміна податкового й іншого законодавства, яке впливає на систему оплати праці та є незамінним елементом правового регулювання відповідних суспільних правовідносин, може істотно вплинути на суспільні відносини у сфері оплати праці як у бік покращення, так і в бік погіршення відповідних правовідносин. Однак уся сукупність правового регулювання системи оплати праці та забезпечення державної політики у наведеній сфері не обмежується положеннями податкового законодавства, а включає норми різних галузей права, у яких трудовому законодавству відведена особлива роль.

Н.А. Вишневська слушно вказує на важливість гармонійного поєднання всіх аспектів соціально-економічної політики, зокрема регулюван-

ня мінімальної заробітної плати, так, щоб вони не суперечили основним цілям правового регулювання. На думку автора, лише зважений підхід до вибору пріоритетних цілей та підпорядкування всім складникам економічної політики можуть стати ефективним інструментом вирішення соціальних проблем [2, с. 108]. З наведеним можемо цілком погодитись і врахувати під час виокремлення тих чи інших проблем у сфері правового регулювання системи оплати праці та шляхів їх вирішення.

О.І. Кузьмич та інші вчені зазначають, що під час здійснення правового регулювання оплати праці необхідно враховувати певні чинники, а саме:

1) забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці над темпами підвищення середньої заробітної плати (або темпів збільшення обсягів випуску продукції над темпами зростання фонду споживання). Науковець зазначає, що сутність цієї вимоги полягає в максимізації трудових доходів на підставі розвитку й підвищення ефективності виробництва;

2) диференціацію заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, змісту й умов праці, місця розташування підприємства, його галузевої належності. Цей принцип засновано, на думку вченого, на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, у виконанні більш складної роботи, у виробництві продукції високої якості. При цьому, як підкреслює автор, потрібно враховувати різницю в кількості й вартості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили в різних умовах праці;

3) урахування впливу ринку праці. Заробітна плата кожного працівника залежить від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту й пропозиції праці певної якості. Тому на ринку праці представлено широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і в неформальному секторі, де немає будь-якого соціального та правового захисту, а умови оплати праці визначаються виключно роботодавцем. Однак у будь-якому разі за ринкових умов роботодавець не в змозі набрати й утримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши конкурентоздатний рівень її оплати [3, с. 27]. Із сказаним можна цілком погодитись, а тому будь-які зміни у правовому регулюванні системи оплати праці повинні відповідати окресленим засадам.

О.В. Валецька з цього приводу слушно зазначає, що у процесі реформування інституту оплати праці значну роль відіграє удосконалення механізмів державного і договірної регулювання оплати праці. Основним напрямом удосконалення є досягнення оптимального співвідношення між цими двома способами. Протягом останніх років вищезазнані проблеми були поза увагою право-

вої науки та вивчалися переважно економістами. Водночас прогалини у дослідженнях саме правових способів і методів регулювання оплати праці значною мірою зумовили відхилення на сучасному етапі від основних принципів правового регулювання оплати праці. Далі, науковець торкається таких проблем, як регулювання засад встановлення мінімальної заробітної плати, компетенції державних органів у сфері державного регулювання заробітної плати, окремих проблем інституту оплати праці, зокрема, в розрізі спеціальних категорій найманих працівників [4, с. 109]. Відповідно, правове регулювання системи оплати праці повинно забезпечити досягнення усіх цілей державної політики у сфері оплати праці та вирішення основних правових, соціальних та економічних проблем у цій царині. Трудова реформа, яка реалізується сьогодні, покликана вирішити ті основні проблеми, що досліджуються в цій роботі.

Цікаві новели щодо вдосконалення правового регулювання системи оплати праці надає Л.А. Шульгінова, пропонуючи внести зміни та доповнення до таких законодавчих актів, як Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про колективні договори та угоди» тощо. Науковець зазначає, що нові законодавчі акти повинні бути спрямовані на регулювання соціально-трудова відносин у галузі праці та її оплати у всіх видах економічної діяльності і формах власності, особливо підприємствах недержавної форми власності. З цією метою дослідник пропонує таке:

- реформувати трудове законодавство з питань соціально-трудова відносин і оплати праці;
- відновити купівельну спроможність заробітної плати на основі підвищення її реального рівня;
- затвердити перелік споживчих товарів, на які встановлюватимуться державні фіксовані ціни, з метою забезпечення соціальних прав громадян і дотримання державних соціальних гарантій, а також стабілізації цінової ситуації на споживчому ринку;
- вдосконалити механізм державного регулювання оплати праці та соціального забезпечення, який ґрунтувався б на сучасній концепції гідної праці, новітніх теоретико-методологічних розробках і враховував би перспективи соціально-економічного розвитку суспільства;
- підвищити роль тарифної системи як стимулюючої та регулюючої основи до високопродуктивної праці;
- вдосконалити методологію формування та оптимізувати склад споживчого кошика з урахуванням сучасних потреб людини;
- ліквідувати допущений дисбаланс у зростанні заробітної плати й споживчих цін;
- розробити і запровадити методику розрахунку регіональних прожиткових мінімумів, які че-

рез коефіцієнти регіональних цін на встановлені набори продовольчих і непродовольчих товарів і послуг давали б змогу обґрунтовано коригувати загальнодержавний рівень прожиткового мінімуму;

- здійснити заходи щодо виправлення допущеного перекосу в оплаті праці за галузями економіки [5, с. 12–13].

Пропонована науковцем сукупність заходів має право на існування, однак багато із запропонованого суперечить сучасній ролі держави у регулюванні системи оплати праці [6]. Наприклад, держава не може імперативними методами «виправляти перекося у системах оплати праці за галузями економіки», оскільки останні формуються на ринкових засадах шляхом співвідношення попиту та пропозиції на виконувану роботу у тих чи інших галузях. Те саме стосується нормування оплати праці, яке пропонує цей та інші науковці, адже держава може здійснювати пряме нормування лише у тих сферах, у яких вона виступає роботодавцем, наприклад у державних органах. Однак доцільно на нормативному рівні затвердити певний орієнтир щодо нормування системи оплати праці на локальному рівні, від якого відштовхувалися б суб'єкти правового регулювання оплати праці, зокрема сторони соціального партнерства.

Варто підкреслити також позитивні пропозиції науковців щодо змін у системі правового регулювання оплати праці. Наприклад, запровадження інституту регіональної мінімальної заробітної плати дало б позитивний ефект та забезпечило б дотримання інтересів найманих працівників. Безумовно, проблемними сьогодні залишаються суттєві регіональні розбіжності у питаннях спроможності заробітної плати забезпечити не те що б гідний, а хоча б достатній рівень життя для найманого працівника та членів його сім'ї, як це гарантовано Конституцією України. Яскравим прикладом у цьому контексті може послужити Київ, де вартість життя, як і в інших великих містах України, є вищою, ніж у невеликих населених пунктах, у яких працездатні особи зайняті переважно у сфері сільського господарства. Тому встановлювати мінімальну заробітну плату на єдиному рівні для всієї держави несправедливо. Такий підхід не лише не відповідає необхідності забезпечити трудові права та інтереси найманих працівників, але й не сприяє виходу з економічної кризи, виведенню «з тіні» заробітних плат значної кількості працівників в Україні, забезпеченню економічного зростання та розвитку трудового потенціалу нашої держави. Тому надалі необхідно не лише цей інститут запровадити в законодавство України у розрізі місця праці, але й розглянути можливість запровадження такого рівня мінімальної заробітної праці за галузями економіки в сукупності з вимогами до професійної кваліфікації найманого працівника.

Цікавими є пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання системи оплати праці, які надає Я.В. Сімутіна. Науковцем пропонувалося ще у старому проекті Трудового кодексу України встановити перелік основних державних гарантій в оплаті праці, до яких автор, зокрема, відносить мінімальну заробітну плату, мінімальні норми та розміри оплати праці за відхилень від нормальних умов праці, обмеження відрахувань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця тощо. Крім того, пропонується перебачити у новому Трудовому кодексі України механізм самозахисту права працівників на своєчасну виплату заробітної плати, що полягає у призупиненні роботи працівниками в разі затримки виплати заробітної плати з наступного дня після дня виплати заробітної плати, визначеного колективним або трудовим договором [7, с. 6, 17]. Відповідні положення відсутні в чинному трудовому законодавстві, з огляду на що цілком погоджуємось із пропозиціями згаданого науковця, оскільки такі заходи можуть стати позитивним внеском у регулювання оплати праці на державному рівні.

Також Я.В. Сімутіна вказує на те, що відсутність ефективної системи державного управління нормуванням праці негативно відображається на правовому регулюванні оплати праці. У зв'язку з цим державне регулювання оплати праці, на переконання автора, треба доповнити державним управлінням нормуванням праці [7, с. 10–11]. Ми ж вважаємо, що державне регулювання оплати праці повинно обмежуватися конкретно визначеними інститутами, такими як мінімальна заробітна плата. Натомість основну регулятивну роль у регулюванні системи оплати праці на локальному рівні повинні відігравати сторони соціального партнерства у дусі добросовісної активної взаємодії та врахування відповідних соціальних й економічних інтересів сторін. Тому у цьому контексті держава повинна відігравати виключно координуючу роль, виступаючи як сторона соціального партнерства та приймаючи рекомендаційні нормативно-правові акти з приводу оплати праці. Прямий же імперативний вплив держава може здійснювати лише у разі, коли вона виступає роботодавцем. У цьому разі йдеться про працівників, що працюють у державних органах (як службових осіб, так і технічний персонал), а також про нормування праці на підприємствах, в установах та організаціях, які перебувають у державній власності та підпорядкуванні, або ж частка держави у них є вирішальною під час прийняття рішень. Саме за допомогою цих галузей держава, підвищуючи чи знижуючи стандарти оплати праці відповідним категоріям працівників, може впливати на ринок праці економічними методами, не створюючи необґрунтованого адміністративного тиску на суб'єктів господарювання. Окреслене пра-

ворозуміння ролі держави у регулюванні системи оплати праці більшою мірою відповідає сучасним тенденціям розвитку правового регулювання системи оплати праці та відповідної державної політики. При цьому відповідні тенденції надалі повинні бути досліджені.

Проаналізувавши позиції науковців і чинне трудове та інше законодавство, яке регулює систему оплати праці та окремі її елементи, можемо дійти **висновку** про наявність таких основних проблем у правовому регулюванні цієї сфери, які повинні бути вирішені шляхом внесення змін до чинного законодавства або врахування відповідних положень у новому ТК України:

1) проблема значного розриву між необхідним рівнем заробітної плати в розрізі регіонів, галузей та окремих професій та фактично виплачуваною неконкурентною винагородою. Вирішення зазначеної проблеми може бути здійснено шляхом запровадження диференціації в інституті мінімальної заробітної плати у розрізі місця праці, галузей чи окремих професій;

2) низький рівень мінімальної заробітної плати, що не дає змоги найманим працівникам брати активну участь в економічному житті країни та негативно відображається на економічному розвитку нашої держави. Вирішення цієї проблеми лежить у межах перегляду підходів до визначення мінімальної заробітної плати, зокрема основних її принципів і засад, які спрямовуватимуть державну політику на приведення рівня заробітних плат в Україні до належного у міру наявних можливостей;

3) високий рівень приховування заробітної плати або ж її реального розміру від контролюючих органів. Для вирішення відповідної проблеми необхідно у нерозривній єдності забезпечити належні механізми протидії цьому явищу та поновлення порушених прав найманих працівників за допомогою засобів трудового права, невисокого податкового та іншого навантаження на заробітну плату, адміністративного тиску на суб'єктів господарювання. Водночас треба встановити жорсткі заходи адміністративної, фінансової та кримінальної відповідальності й оптимізувати організаційно-правову реалізацію вищезазначених законоположень;

4) піддати значному диференціюванню гарантії у сфері оплати праці для деяких категорій найманих працівників чи у разі виникнення тих чи інших соціально-трудова ризиків. Для вирішення вказаної проблеми необхідно розпочати загальнонаціональні консультації з приводу відповідного правового регулювання відносин між сторонами соціального партнерства, а також здійснювати наукові й практичні розробки у цьому напрямі, зокрема з урахуванням вивчення відповідного зарубіжного досвіду правового регулювання.

### Література

1. Івашина О.Ю. Чинники та проблеми формування механізму державного регулювання оплати праці в Україні. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012\\_02\(13\)/12ioyopu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_02(13)/12ioyopu.pdf).
2. Вишнева Н.Т. Социально-экономические последствия повышения минимальной заработной платы. *Труд за рубежом*. 2006. № 2. С. 94–108.
3. Оплата праці працівників військових частин: монографія / О.І. Кузьмич, Д.М. Бабій, О.І. Оліфер та ін. К.: «Юрінком Інтер», 2004. 116 с.
4. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: монографія. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. 220 с.
5. Шульгінова Л.А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. *Державне будівництво*. 2011. № 2. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/1/09.pdf>.
6. Дмитрів І.П. Проблеми обліку оплати праці на підприємстві. *Розвиток системи обліку, аналізу та аудиту: теорія, методологія, організація: тези доповідей учасників XV Всеукр. студент. наук. конф., присвяч. пам'яті д. е. н., проф., заслуж. діяча науки і техніки України Олексія Сергійовича Бородкіна (14.03.1930–15.03.2002) (23 березня 2017 р.)*; Нац. акад. статистики, обліку та аудиту / Редкол.: О.Ю. Редько та ін. Київ: НАСОА, 2017. С. 82–85.
7. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х., 2007. 20 с.

### Анотація

**Ганечко О. М.** Напрями вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні в умовах євроінтеграції України. – Стаття.

У статті з'ясовано напрями вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні в умовах євро-

інтеграції України. Досліджено специфіку сучасного стану в зазначеній сфері та вказано на його недоліки. Здійснено критику наукових підходів у доктрині трудового права щодо оптимізації правового регулювання оплати праці.

**Ключові слова:** напрями вдосконалення, правове регулювання, оплата праці, євроінтеграція, трудове законодавство.

### Аннотация

**Ганечко Е. Н.** Направления совершенствования правового регулирования оплаты труда в Украине в условиях евроинтеграции Украины. – Статья.

В статье выяснено направления совершенствования правового регулирования оплаты труда в Украине в условиях евроинтеграции Украины. Исследована специфика современного состояния в указанной сфере, и указано на его недостатки. Осуществлена критика научных подходов в доктрине трудового права по оптимизации правового регулирования оплаты труда.

**Ключевые слова:** направления совершенствования, правовое регулирование, оплата труда, евроинтеграция, трудовое законодательство.

### Summary

**Hanetchko O. M.** Directions of improvement of legal regulation of the program in Ukraine in the conditions of European integration of Ukraine. – Article.

In the article the directions of improvement of legal regulation of the issues of the law in Ukraine in the conditions of European integration of Ukraine are clarified. The specifics of the current state in the indicated sphere and its disadvantages are investigated. The criticisms of scientific approaches in the doctrine of labor law regarding the optimization of legal regulation of the implementation of the petition have been criticized.

**Key words:** directions of improvement, legal regulation, wages, European integration, labor legislation.