

УДК 329.232

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2020.16.15>

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Пижова Марина Олександрівна,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри загальноправових
дисциплін
(Інститут управління і права
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна)

У статті досліджуються питання встановлення юридичних гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці у зарубіжних країнах. Досліджується виникнення та становлення категорії мінімального розміру оплати праці. Зазначено, що мінімальний розмір оплати праці має більш ніж вікову історію. Вказана гарантія з'явилася на зміну своєї протилежності – максимального розміру заробітної плати, отже, спочатку вивчалася вченими-економістами. Зауважується, що певний вплив на розвиток правового регулювання мінімального розміру оплати праці зробила католицька доктрина, згідно з якою заробітна плата не повинна довільно знижуватися. Принцип «справедливої оплати праці» бере свій початок з ХІХ століття. Зроблено висновок, що вже тоді було усвідомлення того, що гарантії реалізації прав на справедливую оплату праці є необхідною умовою розвитку «здорового» суспільства, ефективної економіки та благополуччя держави. Наголошується на тому, що у більшості європейських країн щодо основної частини працівників регулювання оплати праці здійснюється в трьох основних напрямках: 1) встановлення мінімуму заробітної плати і визначення її структури; 2) впровадження певних форм оплати робочої сили; 3) індексація заробітної плати і здійснення заходів для запобігання її надмірного зростання.

Підкреслюється логічність того, що категорія «справедлива оплата праці» вивчалася і вивчається на перетині економіки і трудового права. Зроблено висновок, що вивчення досвіду встановлення гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці дає підстави для розуміння необхідності наукових пошуків щодо розроблення дієвої системи гарантій прав працівників у царині справедливої оплати праці, яка обов'язково має знайти законодавче закріплення. Це своєю чергою є необхідним вектором побудови ефективної економіки і чинником впливу на систему зайнятості в країні.

Ключові слова: мінімальний розмір оплати праці, справедлива оплата праці, гарантії прав працівників, договірне регулювання, трудові відносини.

SOME ISSUES OF ESTABLISHMENT OF LEGAL GUARANTEES OF EXERCISE OF EMPLOYEES' RIGHTS TO FAIR WAGES IN FOREIGN COUNTRIES

Pyzhova Maryna Oleksandrivna,
Candidate of Juridical Sciences,
Senior Lecturer at the Department
of General Legal Disciplines
(Institute of Management and Law
of Yaroslav Mudryi National Law
University, Kharkiv, Ukraine)

The article examines the establishment of legal guarantees for the realization of workers' rights to fair wages in foreign countries. The origin and formation of the category of the minimum wage is studied. It is noted that the minimum wage has more than a century of history. This guarantee appeared to change its opposite – the maximum wage, and was first studied by economists. It is noted that a certain influence on the development of legal regulation of the minimum wage was exerted by the Catholic doctrine, according to which wages should not be arbitrarily reduced. The principle of “fair pay” dates back to the nineteenth century. It is concluded that already at that time there was an awareness that guarantees for the realization of the right to fair pay are a necessary condition for the development of a “healthy” society, an efficient economy and the well-being of the state. It is emphasized that in most European countries, for the majority of employees, wage regulation is carried out in three main areas: 1) the establishment of a minimum wage and the definition of its structure; 2) introduction of certain forms of labour remuneration; 3) indexation of wages and implementation of measures to prevent its excessive growth.

The logic of the fact that the category of “fair wages” has been studied and is being studied at the intersection of economics and labour law is emphasized. It is concluded that the study of the experience of establishing guarantees for the realization of workers' rights to fair wages provides grounds for understanding the need for scientific research to develop an effective system of guarantees of workers' rights in the field of fair wages, which must be enshrined in law. Which in turn is a necessary vector for building an efficient economy and influencing the employment system in the country.

Key words: minimum wage, fair wage, guarantees of workers' rights, contractual regulation, labour relations.

Досліджувати питання встановлення юридичних гарантій реалізації права працівників на справедливу оплату праці у зарубіжних країнах ми обов'язково маємо почати з історії становлення та введення мінімального розміру оплати праці (далі – МРОП), оскільки це – один з основних напрямів захисту права працівників на оплату праці (заробітну плату) від не виправдано низьких розмірів. Крім цього, МРОП є категорією, яка трапляється в інституті оплати праці майже всіх зарубіжних держав.

Одразу зазначимо, що МРОП – гарантія оплати праці, яка має більш ніж вікову історію. У зарубіжних країнах зазначена гарантія в її сучасному розумінні отримала законодавче закріплення на перетині XIX–XX ст. Разом із тим в Англії окремі спроби ввести мінімум плати належать до періоду кінця XVIII в. У пострадянських країнах історія МРОП пов'язана з прийняттям Кодексу законів про працю 1922 року.

Відзначимо, що зазначена гарантія з'явилася на зміну своїй протилежності – максимального розміру заробітної плати. Так, у період XIII–XVI ст. державами стали вводитися максимальні тарифи заробітних плат на окремі види робіт. Визначення ж мінімального розміру плати віддавалося на відкуп роботодавця. Звичай визначали розмір

того, що давалося працівникові. Як справедливо відзначав Л.С. Галь, входження в обіг грошової монети вплинуло на спосіб визначення розмірів винагороди: якщо раніше він визначався виключно через панську владу, то в подальшому став визначатися «звичайною нормою», яка в разі розбіжності встановлювалася суддею [1].

Так, перша спроба нормування мінімальної заробітної плати відноситься до другої половини XVII століття: англійський закон 1663 встановив мінімальну плату, більш того, встановив покарання за видачу меншої плати, ніж призначена. В інших країнах період дії максимальних тарифів, що передували введенню мінімальних заробітних плат, тривав аж до кінця XVIII століття. Встановлені урядами держав максимальні розміри заробітної плати були свого роду засобом захисту інтересів споживачів – вищих верств суспільства, які були одночасно роботодавцями.

Загалом відсутність майже до кінця XIX століття стрункої державної системи гарантування права на заробітну плату, в тому числі МРОП у його сучасному розумінні, відкривало можливість для численних зловживань з боку роботодавців [3].

Маємо розуміти, що формування відносин найманої праці відбувалося у напрямі договірної свободи, в яку держава не втручалася. Саме тому розуміння заробітної плати та засобів її забезпечення ставилися у залежність від розуміння сутності договору найму як угоди майнового характеру. Робився акцент на тому, що відносини заробітної плати носять виключно приватний характер і рівень її оплати не є об'єктом контролю або розпорядження публічної влади. Визнавалося, що прийняття закону про скасування штрафів означало б позбавлення роботодавця права, яке належить кожному кредиторю з будь-якого контракту. Тим самим заперечувалася можливість будь-яких обмежень утримань заробітку, що безпосередньо суперечило природі МРОП, відрахування з якого не повинні були допускатися.

Маємо зауважити, що ми аналізуємо МРОП, коли ще не було його законодавчого закріплення. Хоча ідея мінімальної заробітної плати звучала на сторінках праць учених-економістів того часу. Р. Кантільон, А. Сміт, А. Тюрго, Ф. Кене вважали, що попит і пропозиція – єдиний і верховний суддя щодо справедливості заробітної плати. Очевидно, що це положення доводило необхідність усунення законодавчого обмеження максимальної заробітної плати. А. Сміт писав, що людина повинна мати можливість існувати завдяки своїй праці. Разом із тим учені (наприклад, Д. Ріккардо, Д. Мілль) виступали проти якого б то не було законодавчого втручання у сферу заробітної плати, позаяк це не було б сумісне з уявленнями про свободу власності і вільне розпорядження капіталом.

Цікавим є той факт, що певний вплив на розвиток правового регулювання МРОП зробила католицька доктрина, згідно з якою заробітна плата не повинна довільно знижуватися. Більш того, якщо роботодавець видає занадто низьку заробітну плату, він бере гріх на свою совість. Енцикліка папи Лева XIII "Rerum novarum" (1891 р.) закріплювала обов'язок самозбереження, з якої випливало право кожної людини на отримання коштів для існування, до життя. Папська енцикліка "Officioso sanctissimo" говорила про права батьків з виховання та утримання своїх дітей, які випливали з відповідних обов'язків, покладених на людину Богом. Вказувалося, що оскільки жінка не призначена для промислової праці за наймом, працівник повинен мати право на отримання відповідного заробітку не тільки для себе, але і всієї своєї родини. Як бачимо, принципи справедливої оплати праці беруть свій початок ще з далекого XIX століття.

Нарешті, визнання необхідності державного регулювання МРОП послужили ідеї про право на існування і повний продукт праці (А. Менгер, Ч. Галь, В. Томсон і ін.). Економіст О. Цвідінек-Зюденгорст уперше підкреслив зв'язок права на існування з ідеєю справедливої заробітної плати: «Як не невизначені і як не

різноманітні уявлення про належний розмір плати, все ж про одне тепер немає різних думок: всі згодні, що справді трапляються такі умови заробітної плати, які здатні у всіх викликати почуття жалю, які самим грубим чином ображають почуття справедливості...» [4].

Беззаперечно, поштовхом для встановлення МРОП стала необхідність існування і закріплення гарантій права на заробітну плату. І це своєю чергою починало пояснюватися зв'язком майнового елемента в трудових відносинах з особистістю працівника.

Маємо підкреслити, що з початком досліджень питань правового регулювання праці з'являється саме правове наукове обґрунтування МРОП, це початок ХХ століття. Так, П.І. Новгородцев та І.А. Покровський вказували на необхідність прийняття спеціального законодавства щодо працівників, яке, на їхню думку, може виражатися як у загальній охороні інтересів працівників, так і у визнанні за кожним працівником особливих суб'єктивних прав, що впливають із загального поняття про право людської особистості. Більш того, вчені говорили про обов'язок держави щодо забезпечення необхідного мінімуму існування людини і визнання за людиною відповідного права – права на існування [5].

Л.С. Таль писав про безпосередній зв'язок права на існування і мінімуму заробітної плати. Він відзначав, що, не задовольняючись проголошенням договірної свободи і формальної рівності всіх перед законом, суспільство вимагає законодавчих гарантій, що забезпечують економічно залежним і безсилим членам суспільства фактичну можливість брати участь у визначенні умов договору і в здійсненні прав, що впливають з нього.

Таким чином, уже тоді було усвідомлення того, що гарантії реалізації прав на справедливу оплату праці є необхідною умовою розвитку «здорового» суспільства, ефективної економіки та благополуччя держави.

Л.С. Таль був переконаний, що однією з таких законодавчих гарантій повинен бути МРОП. Разом із тим встановлення державою мінімуму було окремою складною проблемою, яка не може бути вирішена опосередковано, через трудовий договір, а вимагає всебічного дослідження та самостійної розробки. Розміри такого мінімуму повинні враховувати об'єктивні економічні умови. Установа, яка керує визначенням мінімальної заробітної плати, має розпоряджатися статистичним апаратом, керуватися виключно загальнодержавними міркуваннями і швидко пристосовуватися до мінливих умов народного господарства і станом ринку. В іншому разі норма щодо мінімуму заробітної плати або залишиться мертвою буквою, або зруйнує промисловість і збільшить безробіття [2].

Щодо сучасної ситуації встановлення і реалізації гарантій прав працівників на справедливу оплату праці, то можемо зазначити, що у більшості європейських країн щодо основної частини працівників регулювання оплати праці здійснюється в таких основних напрямках, як:

- 1) встановлення мінімуму заробітної плати і визначення її структури;
- 2) впровадження певних форм оплати робочої сили;
- 3) індексація заробітної плати і здійснення заходів для запобігання її надмірного зростання.

І вже залежно від цього вибудовується система гарантій у царині оплати праці. Маємо зазначити, що у низці країн встановлюється державний мінімум заробітної плати в масштабах країни або в окремих галузях, здійснюється її індексація або обмеження зростання або «заморожування» на певний час.

Також існують такі гарантії:

- проголошення рівної оплати праці чоловіків і жінок;

- визначаються періодичність та місце виплати заробітної плати, її захист, платіжні документи;
- регулюються натуральні виплати в рахунок заробітної плати;
- порядок стягнення невиплачених сум заробітної плати, зокрема у разі банкрутства підприємств, оплата у разі відхилення від нормальних умов праці, гарантійні і компенсаційні виплати.

Питання оплати праці знаходять відображення у системі відносин індивідуального трудового найму у вигляді трудового договору. У Бельгії, Португалії, Люксембурзі, Фінляндії в 60–80-ті роки минулого століття прийняті закони про трудові договори [6].

У колективних або індивідуальних трудових договорах фіксується основна частина заробітної плати (тарифні ставки і сітки робітників і посадові оклади службовців). При цьому вирішальний вплив на рівень основної частини заробітної плати надає державний загальнонаціональний мінімум заробітної плати. Державний загальнонаціональний мінімум заробітної плати існує в багатьох європейських країнах, таких як Франція, Іспанія, Бельгія, Португалія.

Водночас маємо зазначити, що в ФРН, Італії, Швейцарії, Австрії, Норвегії, Данії, Ірландії загальнонаціональний мінімум заробітної плати не встановлюється. У цих країнах величина мінімальної заробітної плати фіксується на рівні окремих галузей, найчастіше під час укладання галузевої колективної угоди між профспілками і роботодавцями, і там визначаються гарантії оплати праці. У деяких країнах рішення про зміну рівня мінімальної заробітної плати приймається спеціальними галузевими радами. Натепер у цю групу входять Німеччина, Італія, Австрія, Швейцарія, Великобританія, а також Скандинавські країни (Данія, Фінляндія, Іспанія, Норвегія і Швеція). У двох країнах, а саме Бельгії та Греції, діє проміжна модель, за якої мінімальний розмір заробітної плати визначається у загальнонаціональних колективних угодах, які укладаються щорічно. Однак при цьому досягнуті домовленості про розмір мінімальної заробітної плати поширюється не тільки на членів профспілки, а й на всіх зайнятих в економіці (в Греції – лише на приватний сектор) [7].

Таким чином, трудове законодавство або (і) колективні договори встановлюють нижчу межу заробітку працівника або рівень, нижче за який встановлення заробітної плати є неприпустимим. Розмір і диференціація тарифних ставок і окладів встановлюється шляхом переговорів і закріплюються в колективних договорах.

Більш гнучким є встановлення розмірів і умов призначення тарифних надбавок, виплат і ін. У трудовому законодавстві найчастіше визначається основний принцип підвищеної оплати понаднормових робіт і визначаються мінімальні розміри збільшення тарифних ставок за понаднормовий час.

У низці країн трудовим законодавством (а рідше в колективних договорах) встановлюються основні бази застосування гарантій прав працівників у царині справедливої оплати праці, такі як:

- правила оплати відпусток і святкових днів, простоїв, шлюбу та інші виплати гарантійного та компенсаційного характеру;
- правила порядку і періодичності виплат заробітної плати, способів захисту заробітків працівників від надмірних вирахувань;
- правила, що обмежують виплати винагород натурою в межах заробітної плати;
- індексація заробітної плати, тобто встановлення «рухомої шкали» у вигляді періодичного підвищення ставок відповідно до зростання офіційно обчисленого індексу цін на споживчі товари або одноразових надбавок відповідно до зростання цін [8].

Окремо маємо відзначити гарантію оплати праці, суть якої полягає у встановленні спеціальної відповідальності. Так, у трудовому законодавстві низки країн

встановлена спеціальна відповідальність підприємців за затримку виплати заробітної плати. Наприклад, у Португалії у разі запізнення виплати заробітної плати більш ніж на 30 днів, а розміри затриманої заробітної плати дорівнюють місячному заробітку працівника, дають йому право або призупинити трудовий контракт, або зажадати його припинення з виплатою відповідних компенсацій (затримана заробітна плата виплачується при цьому з відсотками). Крім цього, працівникам встановлюються такі додаткові виплати:

- а) припинення процедури стягнення деяких податкових платежів;
- б) припинення судового рішення про стягнення квартирної плати, якщо буде доведено, що прострочення плати за житло викликано затримкою виплати заробітної плати [6].

Таким чином, встановлення гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці має свою історію. Логічно, що категорія «справедлива оплата праці» вивчалася і вивчається на перетині економіки і трудового права. Аналіз досвіду встановлення гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці дає підстави для розуміння необхідності наукових пошуків щодо розроблення дієвої системи гарантій прав працівників у царині справедливої оплати праці, яка обов'язково має знайти законодавче закріплення. Це своєю чергою є необхідним вектором побудови ефективної економіки і чинником впливу на систему зайнятості в країні.

Список використаних джерел:

1. Цвидинек-Зюденгорст О. Теория и политика заработной платы, в особенности исследование вопроса об установлении минимальной заработной платы. Москва : С. Скирмуит, 1905. С. 33.
2. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Москва : Статут, 2006. С. 258.
3. Догадов В.М. Правовое регулирование труда при капитализме (до второй мировой войны): Очерки. Москва : Госюриздат, 1959. С. 9.
4. Цвидинек-Зюденгорст О. Теория и политика заработной платы, в особенности исследование вопроса об установлении минимальной заработной платы, Москва : С. Скирмунт, 1905. С. 29–32.
5. Новгородцев П.И. О праве на существование. Социально-философские этюды / П.И. Новгородцев, И.А. Покровский. Санкт-Петербург–Москва : Тов-во М.О. Вольф, 1911. С. 5.
6. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? Москва : «Права человека», 2005.
7. Вишневецкая Н.Т. Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР. *Труд за рубежом*. 2006. № 1.
8. Войтенкова Г.Ф. Основные принципы установления минимальной заработной платы в мировой практике. *Общество и экономика*. 1993. № 6.