

УДК 329.232

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2020.17.10>

## ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ

**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 висвітлено деякі проблеми реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Досліджено питання співвідношення державного і локального регулювання оплати праці. Зазначено, що втручання держави в інститут оплати праці має бути зумовлене об'єктивними і достатніми причинами. Висвітлено завдання державної політики у сфері заробітної плати. Зосереджено увагу на тому, що держава у своєму впливі на рівень оплати праці і конструювання моделей заробітної плати продовжує орієнтуватися на працю бюджетників, на оплату праці працівників державних і муніципальних установ, тоді як основна частина населення країни давно працює в приватному секторі. Частково охарактеризовано Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки.

Указується, що центральною проблемою реалізації прав працівників на справедливую оплату праці є те, що в нашій країні відсутні норми, які гарантують сталість заробітної плати, зокрема й основної. Зазначено, що на практиці роботодавці застосовують ситуацію, коли в трудовому договорі вказується лише посадовий оклад, а працівник отримує також премії та інші стимулювальні надбавки. У висновку запропоновано внести зміни до підходу формулювання системи оплати праці. Наводиться така конструкція норми: «Система оплати праці визначається трудовим договором, колективним договором та локальними актами. Заробітна плата встановлюється трудовим договором відповідно до чинної системи оплати праці на конкретному підприємстві, установі, організації. Система оплати праці має забезпечити частку основної заробітної плати (у вигляді тарифної ставки або окладу (посадового окладу)) не менше 70 відсотків у заробітній платі без урахування одноразових стимулювальних виплат та компенсацій».

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата основна і додаткова, державна політика у сфері оплати праці, стабільність заробітної плати, договірне регулювання оплати праці.

**SOME PROBLEMS OF IMPLEMENTATION  
OF WORKERS RIGHTS TO FAIR WAGES**

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

The article highlights some problems in the realization of workers' rights to fair pay. The question of the ratio of state and local regulation of wages is studied. It is noted that state intervention in the institution of remuneration must be due to objective and sufficient reasons. The tasks of the state policy in the sphere of wages are covered. It is noted that the state in its influence on the level of wages and the design of wage models continues to focus on the work of state employees, the remuneration of employees of state and municipal institutions, while the majority of the country's population has long worked in the private sector. The General Agreement on the Regulation of Basic Principles and Norms of Implementation of Socio-Economic Policy and Labor Relations in Ukraine for 2019–2021 is partially described. It is pointed out that the central problem in the implementation of workers' rights to fair pay is that in our country there are no rules that guarantee the sustainability of wages, including basic wages. It is noted that in practice, employers use a situation where the employment contract specifies only the salary, and in fact the employee also receives bonuses and other incentive bonuses. In conclusion, it is proposed to make changes to the approach to the formulation of the remuneration system. The following construction of the norm is given: "The system of remuneration is determined by the employment contract, collective agreement and local acts. Wages are set by the employment contract in accordance with the current system of remuneration at a particular enterprise, institution, organization. The wage system must provide a share of the basic salary (in the form of a tariff rate or salary (salary)) of at least 70 percent of wages without taking into account one-time incentive payments and compensations".

**Key words:** wages, basic and additional wages, state policy in the field of wages, wage stability, contractual regulation of wages.

З огляду на дослідження проблем реалізації прав працівників на справедливу оплату праці, маємо намір дослідити питання співвідношення державного і локального регулювання оплати праці. Втручання держави в питання оплати праці має бути зумовлене об'єктивними і достатніми причинами. Одним із принципів трудового права є поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин.

Державна політика у сфері заробітної плати – це система принципів, підходів та практичних заходів держави, спрямованих на забезпечення своєчасної, справедливої та гідної оплати праці. Вона передбачає: 1) одержання працівником заробітної плати в установлені законом терміни; 2) виплату заробітної плати в повному обсязі; 3) одержання працівником заробітної плати, яка є не нижчою, ніж установлений державою мінімальний розмір оплати праці; 4) одержання працівником заробітної плати, що забезпечує існування самого працівника та членів його родини [1, с. 133].

Слушно також навести узагальнювальний висновок із дискусії, що відбулась наприкінці ХХ ст. в багатьох європейських державах, щодо проблем глобалізації та ролі держави в умовах відкритості економіки: «З посиленням конкуренції та нестабільності

робочих місць працівники у майбутньому більше покладатимуться на державні ресурси у формі допомоги з безробіття, отримання освітніх послуг, професійного навчання тощо. У разі відсутності відповідної державної політики та програм політична підтримка глобалізації буде підірвана» [2].

Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для реалізації заробітною платою властивих їй основних функцій (відтворювальна, стимулювальна, формування платоспроможного попиту населення тощо), а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва та реалізацією продукції (робіт, послуг) [3, с. 109].

Водночас, на жаль, маємо погодитися з В.Г. Соїфером і О.Б. Желтовим, які зазначають, що законодавець механічно переніс структуру заробітної плати, режим обліку, порядок грошових виплат і компенсацій, характерних для організацій із державною власністю, які функціонували в умовах планового господарства, в надра ринкової приватної економіки, ігноруючи зміни соціально-економічної природи трудових відносин. Держава у своєму впливі на рівень оплати праці і конструювання моделей заробітної плати продовжує орієнтуватися на працю бюджетників, на оплату праці працівників державних і муніципальних установ, тоді як основна маса населення країни давно працює в приватному секторі. На думку вчених, український підприємець як реальний власник грошових коштів, на відміну від керівника бюджетної організації, повинен бути звільнений від обов'язку встановлення меж доплат, надбавок та інших елементів заробітної плати, що виплачуються за ті чи інші фактори виробництва, умови праці, особливості робочого місця тощо. Форми і системи заробітної плати, заохочувальні виплати для підприємців носять здебільшого декларативний і рекомендаційний характер.

Ми погоджуємося з О.І. Ковтуном у тому, що основними цілями державного регулювання оплати праці є:

- забезпечення кожному працівникові життєво необхідного рівня споживання;
- збереження реального рівня заробітної плати;
- встановлення взаємозв'язку заробітної плати з продуктивністю праці;
- досягнення відповідності між різними рівнями заробітної плати різних категорій працівників відповідно до ринкових принципів ціноутворення [4, с. 346].

Тому вбачається логічність у позиції В.Г. Соїфера і О.Б. Желтова, які обґрунтовують необхідність лібералізації систем оплати праці, в основі якої лежить принцип поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин. «Держава забезпечує лише мінімальні стандарти заробітної плати, проголошені у вигляді основних державних гарантій з оплати праці працівників». На думку Р.З. Лівшиця, «правильним вирішенням питання про розмежування централізованого і локального регулювання могло б стати вичерпне визначення компетенції вищих господарських органів у царині праці і заробітної плати із залишенням усіх інших питань у компетенції підприємства» [5].

Аналізуючи соціально-економічну систему в нашій країні, ми розуміємо, що, зважаючи на зміни економічних відносин, акцент у трудовому законодавстві повинен бути перенесений із понадцентралізованої множинної імперативності на децентралізацію і диспозитивність, тобто на певну зміну ролі держави в регулюванні трудових відносин та посилення його охоронної діяльності на основі визнання відповідних прав у сфері праці, зокрема й гарантій справедливої оплати праці.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом:

1) установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій;

2) установлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;

3) оподаткування доходів працівників.

Відповідно до статті 14 Закону України «Про оплату праці» договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях [6]. Колективно-договірне регулювання оплати праці в Україні здійснюється на базі Генеральних угод між Кабінетом Міністрів України й організаціями, що представляють інтереси працедавців і найнятих працівників. 14 травня 2019 року була укладена Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки (далі – Генеральна угода) [7].

У зазначеній Генеральній угоді були сформовані важливі положення щодо реалізації прав працівників на справедливу оплату праці, а саме:

1) на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери (незалежно від форми власності) тарифна ставка робітника I розряду встановлюється відповідною галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою та на їх основі колективним договором. Для галузей підприємств, у яких не укладено галузевих угод або положень укладених угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Мінсоцполітики), не регулюється розмір тарифної ставки робітника I розряду, її розмір встановлюється на рівні, що не менше ніж на 10 відсотків вище встановленого на законодавчому рівні розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

2) починаючи з 2020 року, забезпечити (з урахуванням законодавства України, зокрема й бюджетного) щорічне і поетапне скорочення розриву між розмірами посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду єдиної тарифної сітки та фактичним розміром прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначеного відповідно до законодавства;

3) консолідувати зусилля для забезпечення співвідношення мінімальної заробітної плати до середньомісячної заробітної плати на рівні 50 відсотків на кінець року;

4) розмір основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) на підприємствах, в установах, організаціях (незалежно від форми власності за повністю виконану норму робочого часу), який працює в нормальних умовах, повинен становити не менше ніж 85 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) I розряду;

5) під час застосування на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери (незалежно від форми власності інших систем оплати праці, ніж тарифна) встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в небюджетній сфері.

Однак, на жаль, важливі положення, зазначені в цій Генеральній угоді, поки залишаються лише задекларованими.

На наш погляд, зважаючи на вищезазначене, центральною проблемою реалізації прав працівників на справедливу оплату праці є те, що в нашій країні відсутні норми, які гарантують сталість заробітної плати, зокрема й основної. На практиці роботодавці використовують ситуацію, коли в трудовому договорі вказується лише посадовий оклад, а працівник, окрім нього, отримує також премії та інші стимулювальні

надбавки. Іноді розмір надтарифних виплат зростає до 90–100% оплати праці. Найчастіше в умовах економічних труднощів чи через інші причини роботодавець знижує ці понадтарифні виплати або зовсім скасовує їх. Наразі роботодавець, використовуючи норми трудового законодавства, має можливість знижувати розмір заробітної плати працівників. І виходить так, що локальний спосіб регулювання оплати праці часто створює можливості для легального ухилення роботодавцями від установлення і виплати справедливої заробітної плати працівникам. Крім того, під час збільшення частки понадтарифних виплат стимулювальна функція заробітної плати починає превалювати над відтворювальною, що суперечить природі заробітної плати (основним призначенням і основною частиною якої є винагорода за працю).

Прикладом установлення такої гарантії в трудовому законодавстві є Республіка Казахстан. Відповідно до частини 4 статті 107 Трудового кодексу Республіки Казахстан (далі – ТК РК) система оплати праці повинна забезпечити частку основної заробітної плати не менше 75 відсотків у заробітній платі працівників без урахування одноразових стимулювальних виплат [8]. Треба вказати на особливість термінологічної визначеності у трудовому законодавстві Республіки Казахстан. Так, у пункті 59 частини 1 статті 1 ТК РК основна заробітна плата – порівняно постійна частина заробітної плати, яка включає оплату за тарифними ставками, посадовими окладами, відрядними розцінками і передбачені трудовим законодавством Республіки Казахстан, галузевою угодою, колективним і (або) трудовим договорами виплати постійного характеру. Тобто трудовим законодавством РК у структурі заробітної плати виділяється основна та додаткова частини заробітної плати. До додаткової («перемінної») частини (яка повинна складати не більше 25% від середньомісячної зарплати) належить премія за результатами роботи за місяць або квартал, що виплачується залежно від виконаних показників, визначених умовами колективного чи трудового договору. При цьому одноразові стимулювальні виплати не вживаються під час визначення співвідношення основної та додаткової заробітних плат. Таким чином, роботодавець не обмежений у можливості заохочення працівників одноразовими виплатами. До одноразових стимулювальних виплат належать: разові премії; винагорода за результатами роботи за півріччя, рік; разові грошові винагороди (до ювілейних дат, свят та ін.); премії за результатами виконання робіт нового характеру.

Забезпечення стабільності заробітної плати та встановлення фіксованого відсотку заробітної плати не тільки позитивно вплине на ефективне регулювання оплати праці, а й вирішить питання необґрунтовано високих заробітних плат окремих осіб. Тому, на наш погляд, у національному законодавстві необхідно встановити норму, яка б забезпечувала стабільність заробітної плати та не допускала б зниження відтворювальної функції заробітної плати (при цьому за змістом зазначеної гарантії основна частина заробітної плати не може бути знижена роботодавцем в односторонньому порядку, тому що виплати, що входять в основну заробітну плату, мають устанавлюватися не актом роботодавця, а трудовим законодавством, галузевою угодою, колективним і (або) трудовим договором). Водночас доцільно, якщо фіксована відсоткова частина буде встановлена не «щодо постійної частини заробітної плати», а для винагороди за працю (яке встановлюється «у вигляді тарифної ставки або окладу»).

Компенсаційні та стимулювальні виплати доцільно обмежити максимальним розміром (30%) у структурі заробітної плати (цей розмір може бути скоректований з урахуванням соціально-економічних досліджень), тоді частка винагороди за працю, яка буде гарантована працівникові, складе 70% у структурі заробітної плати.

Тому можемо запропонувати таку конструкцію норми: «Система оплати праці визначається трудовим договором, колективним договором та локальними актами.

Заробітна плата встановлюється трудовим договором відповідно до чинної системи оплати праці на конкретному підприємстві, установі, організації. Система оплати праці має забезпечити частку основної заробітної плати (у вигляді тарифної ставки або окладу (посадового окладу)) не менше 70 відсотків у заробітній платі без урахування одноразових стимулювальних виплат та компенсацій». Крім того, обов'язково необхідна норма-дефініція, що визначає те, яка заробітна плата є основною, а яка – додатковою. Ми розуміємо, що запропонована нами норма-гарантія змінює підхід до регулювання інституту оплати праці, однак такі зміни об'єктивно необхідні нашій державі.

### Список використаних джерел:

1. Ярош Н.П. Державна політика у сфері заробітної плати. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / наук.-ред. колегія: Ю.В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ: НАДУ, 2011. Т. 4. 648 с.
2. Теліщук Л. О. Проблеми регулювання оплати праці. *Наукові записки. Серія «Економіка»*. Випуск 10. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/132275744.pdf>.
3. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : монографія. Миколаїв : УДУ, 2012. 220 с.
4. Ковтун О.І. Державне регулювання економіки : навч. посібник. Львів : Новий світ – 2000, 2010. 429 с.
5. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Москва, 1972. С. 265.
6. Про оплату праці : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n19>.
7. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text>.
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан. URL: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/K1500000414#z107>.