

12. Биков А. В. Добір працівників за законодавством України: питання організаційно-правових форм // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 25. С. 141–149.

УДК 349.22

Мельник Я. О.,

аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: СЬОГОДЕННЯ

У статті розглянуто основні тенденції у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні в умовах сьогодення, виявлено правові проблеми системи оплати праці, на підставі чого зроблено певні висновки. Зазначено, що наразі багато питань залишаються не вирішеними, що потребує доктринального обґрунтування стратегії реформування оплати праці у трудових правовідносинах, в економічній системі й суспільстві загалом.

Констатовано, що не дивлячись на те, що в Україні хоча і створено законодавчо-правову базу впорядкування оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, механізми державного й колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацювали в повному обсязі. Оскільки ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформ у грошово-кредитній і податковій системах, відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, у створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя громадян повинна виступати соціально-економічним показником добробуту останніх, оскільки вона, по-перше, є основним джерелом доходів найманих працівників та визначає рівень матеріального добробуту домогосподарств, по-друге, для роботодавців є часткою витрат виробництва та засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, по-третє, відіграє значну роль у забезпеченні економічного зростання країни.

Зазначено, що за сучасних євроінтеграційних умов при розробленні стратегії й політики оплати праці на підприємстві мають братися до уваги 3 основних критерії. Вони повинні бути: (а) внутрішньосправедливими (тобто трудівникам необхідно платити пропорційно цінності результатів їх праці), (б) конкурентоспроможними (їх заробітна плата повинна відповідати ринковій ціні посади) і (в) створювати у співробітників особисту заінтересованість.

Ключові слова: працівник, держава, політика оплати праці, заробітна плата, трудове законодавство, євроінтеграція.

The article considers the main trends in the legal regulation of the remuneration system in Ukraine in today's conditions, identifies the legal problems of the remuneration system, on the basis of which certain conclusions are made. It is noted that many issues remain unresolved, which requires a doctrinal justification of the strategy of reforming wages in labor relations, in the economic system and society in general.

It is stated that despite the fact that in Ukraine, although the legal framework for the regulation of wages in accordance with international labor standards, the mechanisms of state and collective bargaining of wages have not yet worked in full. As their functioning is negatively affected by the imperfection of reforms in the monetary and tax systems, the lag in the formation of new

economic entities, in the creation of a full-fledged system of social partnership and so on. Wages as the main way to ensure a sufficient standard of living should be a socio-economic indicator of the welfare of the latter, because it is, firstly, the main source of income for employees and determines the level of material well-being of households, and secondly, for employers a means of motivating employees to achieve the goals of the enterprise, thirdly, plays a significant role in ensuring economic growth.

It is noted that under modern European integration conditions, 3 main criteria should be taken into account when developing a strategy and policy of remuneration at the enterprise. They must be: (a) internally fair (ie workers must be paid in proportion to the value of their work), (b) competitive (their wages must be commensurate with the market price of the job) and (c) create a personal interest in employees.

Key words: *employee, state, wage policy, wages, labor legislation, European integration.*

Постановка проблеми. Потреба формування в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки вимагає суттєвого підвищення добробуту населення. Забезпечення стабільного економічного розвитку України й підвищення життєвого рівня її населення тісно пов'язані з ефективною державною політикою у сфері регламентації оплати праці. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу більшості людей. Брак системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці унеможливорює економічне зростання, стабілізацію й підвищення рівня життя населення. Однак тільки через удосконалення механізму регулювання оплати праці можна рухатися вперед шляхом прогресу і процвітання держави.

Сьогодні особливо гостро відчувається потреба у забезпеченні стабільного економічного розвитку України й підвищення життєвого рівня її населення. Питання оплати праці турбують зараз не тільки науковців-юристів чи економістів, а в першу чергу пересічних громадян, бажанням яких є мати гарантовану стабільну заробітну плату. Вихід України з кризи та стабільний соціально-економічний розвиток країни пов'язані перш за все з розвитком виробництва. Вирішення цієї проблеми залежить від рівня зацікавленості працівника у високопродуктивній праці на засадах забезпечення залежності розміру доходу від фактичного особистого трудового внеску, частки його участі у власності, а також кінцевих результатів роботи підприємства та досягнення макроекономічних показників.

Мета статті дослідити основні тенденції у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні в умовах сьогодення, виявити правові проблеми системи оплати праці, на підставі чого зробити відповідні висновки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти оплати праці досліджували такі науковці у галузі трудового права, як М. Г. Александров, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, Ю. М. Бурнягіна, Н. Д. Гетьманцева, К. К. Довбиш, В. В. Жернаков, Т. В. Коляда, Р. З. Лівшиць, Ю. І. Марченко, А. Є. Пашерстник, О. І. Процевський, С. Л. Рабінович-Захарін, Я. В. Сімутіна, О. М. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах із власником підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання, а також з окремими громадянами на підставі трудового договору, здійснюється Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди» та іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями конкретних підприємств.

Основними досягненнями зазначених законів варто назвати: (а) перехід від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів її регулювання і

встановлення державних гарантій щодо них; (б) підвищення статусу колективних договорів і посилення ролі професійних спілок як рівноправної сторони в переговорах з питань визначення розмірів та умов оплати праці; (в) запровадження системи укладання угод і договорів з питань організації оплати праці на всіх рівнях – державному, галузевому, регіональному й на рівні підприємства; (г) закріплення умов і порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати; (д) розширення прав підприємств у вирішенні питань організації заробітної плати, зокрема, встановлення форм, систем і розмірів оплати праці; (е) окреслення і розмежування сфер державного й колективно-договірного регулювання оплати праці; (є) визначення окремих заходів, що стосуються захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

В Україні практично створено законодавчо-правову базу впорядкування оплати праці згідно з міжнародними трудовими нормами. Водночас механізми її державного й колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацьовують у повному обсязі. На їх функціонування також негативно впливає недосконалість реформування грошово-кредитної й податкової системи тощо [1]. Переконані за сучасних реалій для розвитку й удосконалення правового регламентування питань оплати праці міжнародним нормам і загальновизнаним принципам міжнародного права належить знайти чітке закріплення в нормах українського трудового законодавства. Їх необхідно віддзеркалювати в нормативних актах, які можуть конкретизуватися й розвиватися в бік покращання правового положення працюючих. Це, насамперед, дозволить уникнути багатьох помилок у впорядкуванні питань з оплати праці, а також надасть можливості сформулювати пропозиції з удосконалення чинного законодавства [2].

Станом на сьогодні у трудове законодавство щодо 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 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 Трудового кодексу 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 надасть змогу знайти відповіді на питання якості нового проекту Трудового кодексу 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.

Нині спостерігається доволі широка лібералізація трудових правовідносин щодо встановлення системи й розміру заробітної плати. Розвиток вітчизняної економіки безпосередньо пов'язаний з рівнем заробітної плати, яку отримують працюючі і на яку вона впливає. Чим більше людина заробляє, тим більше потреб різного особистого характеру вона може задовольнити. У зв'язку із цим виникає потреба не лише в централізованому регулюванні оплати праці, а й у встановленні диференційованих підходів до визначення останньої для певних категорій працівників або для всіх трудівників відповідного підприємства, установи чи організації. Наразі багато питань залишаються не вирішеними, що потребує доктринального обґрунтування стратегії реформування оплати праці у трудових правовідносинах, в економічній системі й суспільстві загалом.

До основних проблем, що стосуються оплати праці в євроінтеграційних умовах розвитку економіки України, науковці відносять низьку заробітну плату й виплату заробітних плат «у конвертах». Існування цих проблем вони пояснюють такими причинами, як-от: низька ефективність економіки; непослідовність і незбалансованість соціально-економічних реформ; нерозвиненість ринкового середовища і громадських інститутів; відсутність системної політики оплати праці;

заміна державних організаційних функцій і механізмів розподільчими; корупція на всіх рівнях управління; брак дієвих механізмів (зокрема страхових) захисту найманих працівників; низький рівень правової культури, у тому числі, відсутність законослухняності в суспільстві; несприятливі умови ведення бізнесу, передусім малого й середнього; поширеність так званих споживачьких та утриманських настроїв [3, с. 121].

Удосконалення організації оплати праці на вітчизняних підприємствах, обґрунтування її встановленого розміру – постійно актуальні питання за умов євроінтеграційних процесів в Україні. Виникає потреба в новому, ринковому підході до визначення сутності соціально-економічного значення зарплати, її організації, брак чого призвів до появи негативних тенденцій. Ігнорування важливості оптимального відтворення робочої сили й відсутність стимулюючого механізму зумовили погіршення соціально-економічного стану основної частки працюючого населення [4, с. 139]. Заробітна плата є провідним інструментом соціальної політики, яка зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму, у тому числі кожної людини

У сучасних євроінтеграційних умовах при опрацюванні стратегії й політики оплати праці на підприємствах слід брати до уваги 3 основних критерії, які (а) повинні бути внутрішньо справедливими (працівникам необхідно платити пропорційно відносної цінності результатів їх праці), (б) конкурентоспроможними (заробітна плата працівника повинна відповідати ринковій ціні посади), і (в) створювати у співробітників особисту заінтересованість. Четверта мета, яка на практиці часто залишається прихованою від лінійних керівників, полягає в полегшенні управління заробітною платою. Однак одночасно реалізація перших 2-х критеріїв найчастіше виявляється неможливою, внаслідок чого організації доводиться жертвувати чимось одним заради іншого; досягнення третьої мети означає високу ступінь індивідуалізації, що ускладнює реалізацію четвертої мети [5, с. 15].

О. Ю. Івашина пропонує виконання таких першочергових завдань державного регулювання оплати праці в Україні на етапі євроінтеграційних перетворень у державі, що становлять собою: комплексне реформування системи соціально-трудових відносин і суттєве підвищення оплати праці; перегляд залежності заробітної плати від зростання обсягів виробництва й підвищення рентабельності останнього шляхом широкого застосування й ефективного використання різних (внутрішніх і зовнішніх) джерел інвестиційного розвитку, а також відновлення стимулюючої функції оплати праці; збільшення питомої ваги оплати праці у ВВП у структурі виробництва, зменшення податкового тиску на підприємство і фонд оплати праці; забезпечення зростання заробітної плати працюючих відповідно до результатів їх діяльності, рівня кваліфікації, вдосконалення механізму договірного впорядкування оплати праці на підставі тарифних угод і колективних договорів, що пов'язують заробітну плату з показниками ефективності праці; відновлення на підприємствах нормування праці за допомогою розроблення і впровадження у трудовий процес норм і нормативів, під час якого держава повинна здійснювати функції регулювання науково-методичних розробок з нормування праці, що мають рекомендаційний характер; підсилення стимулюючої функції оплати праці, розвитку економічної активності трудівників, підвищення ефективності виробництва шляхом введення в дію системи мінімальних гарантій залежно від кваліфікації тих, хто працює на основі погодинної оплати праці [6].

Цікаві ідеї щодо вдосконалення правового регламентування системи оплати праці наводить Л. А. Шульгінова, на думку якої законодавчі акти мають бути націлені на впорядкування соціально-трудових відносин у галузі оплати праці в усіх видах економічної діяльності і форм власності, особливо на підприємствах недержавної форми власності. Із цією дослідниця пропонує: реформувати трудове законодавство з питань соціально-трудових відносин та оплати праці; посилити купівельну спроможність заробітної плати шляхом підвищення її реального рівня; затвердити перелік споживчих товарів, на які встановлюватимуться державні фіксовані ціни, з метою забезпечення соціальних прав громадян, дотримання державних соціальних гарантій і

стабілізації цінової ситуації на споживчому ринку; удосконалити механізм державного регулювання оплати праці й соціального забезпечення працюючих, який ґрунтувався б на сучасній концепції гідної праці, на новітніх теоретико-методологічних розробках і враховував би перспективи соціально-економічного розвитку суспільства; підвищити роль тарифної системи як стимулу та регулюючої основи до високопродуктивної праці; переглянути методологію формування споживчого кошика з урахуванням сучасних потреб людини й оптимізувати його склад; ліквідувати допущений дисбаланс у зростанні заробітної плати і споживчих цін; розробити й запровадити методику розрахунку регіональних прожиткових мінімумів, які через коефіцієнти регіональних цін на встановлені набори продовольчих і непродовольчих товарів і послуг дозволяли б обґрунтовано коригувати загальнодержавний рівень прожиткового мінімуму; здійснити заходи щодо виправлення допущених перекосів в оплаті праці за галузями економіки [7, с. 12-13].

Цікавими є й 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 [8, 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 [8, с. 10–11].

Підтримуючи позиції інших науковців вважаємо, що сукупність правових норм, спрямованих на регулювання оплати праці, потребує істотної систематизації з метою підвищення їх узгодженості, усунення колізійності. Як зазначає Г. А. Капліна, така систематизація повинна відбуватися шляхом об'єднання вказаних норм у межах книги «Оплата праці» нового Трудового кодексу України [9, с. 11].

Висновки. Підводячи підсумок вищевикладеному слід констатувати, що недивлячись на те, що в Україні хоча і створено законодавчо-правову базу впорядкування оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, механізми державного й колективно-договірної регулювання оплати праці ще не спрацювали в повному обсязі. Оскільки ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформ у грошово-кредитній і податковій системах, відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, у створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя громадян повинна виступати соціально-економічним показником добробуту останніх, оскільки вона, по-перше, є основним джерелом доходів найманих працівників та визначає рівень матеріального добробуту домогосподарств, по-друге, для роботодавців є часткою витрат виробництва та засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, по-третє, відіграє значну роль у забезпеченні економічного зростання країни.

За сучасних євроінтеграційних умов при розробленні стратегії й політики оплати праці на підприємстві мають братися до уваги 3 основних критерії. Вони повинні бути: (а) внутрішньосправедливими (тобто трудівникам необхідно платити пропорційно цінності результатів їх праці), (б) конкурентоспроможними (їх заробітна плата повинна відповідати ринковій ціні посади) і (в) створювати у співробітників особисту заінтересованість.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25.12.2000 р. № 1375/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 52. Ст. 2257.
2. Марченко Ю. І. Оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2020. 189 с.
3. Лібанова Е. М., Палій О. М. Ринок праці та соціальний захист: навч. посіб. Київ: Основи, 2004. 491 с.
4. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. Вип. 20. Ч. I. С. 139-145.
5. Бритова В. С. Формирование оплаты труда в компании на основе использования системы должностных уровней: дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. Москва, 2012. 175 с.
6. Івашина О. Ю. Чинники та проблеми формування механізму державного регулювання оплати праці в Україні. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2012/2012_02\(13\)/12ioyopu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnistvo/2012/2012_02(13)/12ioyopu.pdf).
7. Шульгінова Л. А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. *Державне будівництво*. 2011. № 2. С. 12-13.
8. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 20 с.
9. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2009. 20 с.

УДК 349.3

Світовенко Д. В.,

аспірант кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ПІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена дослідженню основних форм реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників у відповідності до вимог чинного законодавства України. Автором формулюється визначення поняття відповідних форм, з якого випливає, що вони в практичній дійсності об'єктивуються за рахунок активних і пасивних гендерно нейтральних дій роботодавця (уповноваженого ним суб'єкта) під час процесу підбору працівників. Серед групи активних форм реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників виокремлено, зокрема форми: створення умов забезпечення гендерної рівності під час підбору працівників; гендерно-правової експертизи локальних актів; гендерно-правової мотивації вибору кандидата на вакантну посаду тощо. Групою відповідних пасивних форм охоплено, зокрема форми непорушності гендерної рівності під час: визначення посадових обов'язків, які виконуються на вакантній посаді; визначення підстав і умов участі працівника в конкурентному відборі на вакантну посаду; повідомлення про наявну вакансію потенційних працівників тощо. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та формулюються пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю з метою забезпечення гендерної рівності під час підбору працівників.

Ключові слова: вакантна посада, гендерна дискримінація, гендерна рівність, гендерно-правова експертиза, конкурс, підбір працівників.