

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.7.1.28>

REALIZACJA ZASAD GWARANTUJĄCYCH GODNE WYNAGRODZENIE

Liudmyla Kupina

kandydat nauk prawnych, profesor Katedry Prawoznawstwa i Branżowych Dyscyplin Prawnych Wydziału Nauk Politycznych i Prawa Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego imienia M.P. Drahomanowa

ORCID ID: 0000-0002-5091-8333

e-mail: liudmila.kupina@gmail.com

Adnotacja. Celem badania jest urzeczywistnienie charakterystyki problemu realizacji zasad gwarantujących godne wynagrodzenie. Na podstawie wyznaczonego celu autor wyznaczył takie zadania, jak: 1) określenie istoty kategorii „wynagrodzenie” w mechanizmie realizacji prawa człowieka do pracy; 2) scharakteryzowanie przeznaczenia wynagrodzenia jako złożonego zaspokojenia potrzeb człowieka; 3) ustalenie kierunków poprawy efektywności wdrażania zasad wynagrodzenia. Zasadność i wiarygodność uzyskanych wyników naukowych zapewnia zastosowanie systemu ogólnofilozoficznych, ogólnonaukowych i specjalnie naukowych metod poznania. Kluczową rolę w badaniu odegrały metody ogólnofilozoficzne, wśród których główne miejsce zajmują metoda dialektyczna, metoda systemotwórcza, metoda prognozowania. Stwierdzono, że na poziom płac wpływa zestaw makroekonomicznych i mikroekonomicznych czynników zewnętrznych i wewnętrznych, w których rolę tych ostatnich odgrywa poziom wydajności pracy, skala działalności i poziom rentowności przedsiębiorstwa, koszty wynagrodzeń. Zaznaczono, że osiągnięcia odpowiedniego poziomu efektywności przepisów prawa pracy, określających mechanizm prawnej regulacji wynagrodzeń, powinno opierać się na wdrożeniu systemu administracji rządowej normowania pracy.

Słowa kluczowe: skuteczność regulacji prawnych, wynagrodzenie, interesy pracownika, interesy pracodawcy, płaca.

IMPLEMENTATION OF PRINCIPLES GUARANTEEING A DIGNIFIED WAGE

Lyudmila Kupina

Candidate of Law,

*Professor at the Department of Law and Branch Legal Disciplines
of the Faculty of Political Science and Law*

National Pedagogical Drahomanov University (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0002-5091-8333

e-mail: liudmila.kupina@gmail.com

Abstract. 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.

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ, ЩО ГАРАНТУЮТЬ ГІДНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ

Людмила Купіна

кандидат юридичних наук,

*професор кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін
факультету політології та права*

Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-5091-8333

e-mail: liudmila.kupina@gmail.com

Анотація. Метою дослідження є здійснення характеристики проблеми реалізації принципів, що гарантують гідну оплату праці. Автором поставлено такі завдання: 1) визначити сутність категорії «оплата праці» у механізмі реалізації права особи на працю; 2) охарактеризувати призначення оплати праці як складової частини задоволення

потреб людини; 3) встановити напрями підвищення ефективності реалізації принципів оплати праці. Обґрунтованість і достовірність одержаних наукових результатів забезпечені використанням системи загальнофілософських, загальнонаукових і спеціально-наукових методів пізнання. Вирішальну роль у дослідженні відіграли загальнофілософські методи, серед яких головне місце посідають діалектичний, системоутворюючий, метод прогнозування. Зроблено висновок, що на рівень оплати праці впливає сукупність макроекономічних і 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, які 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.

Вступ. Реалізація права на працю має за мету передусім задоволення матеріальних потреб людини. До складників доходів працівника належить, зокрема, і заробітна плата, що визначає її місце у системі соціально-правових та економічних категорій, які застосовуються для характеристики добробуту населення країни (Вітвіцький, 2007: 13). Рівень заробітної праці є фактором, що перебуває у кореляційному зв'язку з рівнем і якістю життя населення, впливає на визначення стану матеріального забезпечення осіб похилого віку та є складовою частиною психоемоційного стану людини (Івашина, 2010). Отже, ефективність норм трудового права визначається і його здатністю задовольнити потреби людини не лише у наданні можливості працювати, а й у забезпеченні реалізації її матеріальних потреб, що можуть бути задоволені за рахунок заробітної плати чи інших форм оплати праці. За умов світової кризи, яка у часовому вимірі була поєднана з ускладненням епідеміологічного стану в Україні та провідних зарубіжних країнах, 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, тож пошук оптимальних напрямів подолання її нездатності забезпечити право людини не лише на належний, а і на гідний рівень життя, є складовою частиною механізму оптимізації застосування норм трудового права (Колот, 2020).

Дослідження проблематики правового регулювання оплати праці були предметом «класичних» наукових розробок представників науки трудового права А.Д. Зайкіна, С.І. Шнурка (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. Автором поставлено такі завдання: 1) визначити сутність категорії «оплата праці» у механізмі реалізації права особи на працю; 2) охарактеризувати призначення оплати праці як складової частини задоволення потреб людини; 3) встановити напрями підвищення ефективності реалізації принципів оплати праці.

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

Основна частина. Проблематика оплати праці за звичайних умов, не обтяжених ускладненнями суспільно-економічного розвитку країни загалом чи окремого підприємства або ж окремої галузі економіки, межує із дослідженням питань оплати праці за умов надзвичайних (до яких справедливо можуть бути віднесені умови надурочної праці, умови простою тощо). Зокрема, у наукових розробках А.Д. Зайкіна та С.І. Шкурка, здійснених ще у 1968 р., приділено увагу визначенню категорії «оплата праці за умов 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 у трудових відносинах, із причин, що визнаються законом поважними» (Зайкін, Шкурко, 1968: 11). Загалом такий підхід збережений відповідно до положень чинного законодавства України і за сучасних умов.

Так, згідно із ч. 3 ст. 113 КЗпП за працівником зберігається середній заробіток за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, котрі його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини. Такий нормативний підхід корелюється із підходами, які обґрунтовуються представниками сучасної науки трудового права. Зокрема, А.Б. Парінов у здійсненому ним дисертаційному дослідженні доходить висновку, що гарантійними виплатами є «грошові суми, які 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 і 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 та має бути вирішена з урахуванням результатів, отриманих соціологами, економістами, психологами. Зокрема, суміжними дослідженнями, які мають бути враховані у визначенні напрямів зміцнення ефективності норм трудового права з питань оплати праці, є наукові розробки О.Ю. Івашини (Івашина, 2010: 435–447), О.В. Валецької (Валецька, 2006: 276–281), О.Б. Коротич (Коротич, 2006) та ін. Так, у межах

економіко-правових розробок вченими відзначається, що оплата праці на підприємстві за тарифною системою вимагає врахування показників розвитку регіону, де розташоване таке підприємство (Валецька, 2006: 276–281). Такі висновки корелюються з висновками, які обґрунтовуються представниками науки теорії державного управління. Так, забезпечення ефективності євроінтеграційних процесів, як зазначає О.Б. Коротич, вимагає орієнтування у визначенні системи та складових частин оплати праці соціально-економічного розвитку країни та її окремих адміністративно-територіальних одиниць (регіонів і 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). 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).

Із погляду 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).

У цьому сенсі цікавим 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) та 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 перебуває у кореляційних зв'язках із розвитком підприємства зокрема й економіки країни загалом. Лише працівник, котрий отримує гідну заробітну плату, має бажання та можливість до підвищення рівня свого професіоналізму, а це впливає і на економічне зростання країни. Отже, гідний рівень заробітної плати є складовою частиною системи належної мотивації до якісного виконання покладених на працівника трудових функцій. В Україні рівень середньої заробітної плати постійно зростає: якщо у 2002 р. вона становила 376 грн, то вже у 2020 р. цей показник збільшився більше, ніж у 30 разів і становив понад 12 тис. грн, однак прожитковий мінімум для працездатних осіб відповідно до Закону України «Про державний бюджет України на 2021 рік» визначається як 2 102 грн, що в 6 разів є меншим за середню заробітну плату, тобто розрив між цими двома показниками – майже 600%.

Така тенденція свідчить про підвищення рівня життя населення, з одного боку, а з іншого – є доказом значної диференціації доходів населення та низької ефективності правового регулювання оплати праці в Україні. Крім того, диференціація досягнутого рівня середньомісячної заробітної плати залежить і від адміністративно-територіального регіону України. 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 кошук», за яким розраховується прожитковий мінімум в Україні, не включає низки життєво необхідних витрат (Epravda, 2020).

З огляду на надзвичайно важливе значення забезпечення належного рівня оплати праці такий механізм не може існувати без державно-владного втручання у його функціонування. Державний вплив на механізм оплати праці має здійснюватися через нормативно-правову систему юридичних гарантій, у т. ч. у частині встановлення пільгового оподаткування, а не через безпосереднє втручання до цієї сфери на рівні підприємств та організацій. Такий вплив передбачає наявність у державі дієвого механізму, здатного на належне виконання основних нормативно-правових вимог оплати праці. Відсутність такого дієвого механізму є свідченням недосконалості системи заходів державного впливу на відносини у сфері індивідуальної оплати праці (Івашина, 2010).

Посиліє кризу нормативно-правового забезпечення 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 огляду на її становлення як 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 полягає у виконанні завдань соціального захисту населення, що передусім вимагає подолання проявів виплат так званої заробітної плати «у конвертах». Запобігти тінізації заробітної платні та забезпечити нормальне її функціонування можна, лише дозволивши їй бути реальним регулятором ринку праці та соціально-трудова відносин (Чутка, 2009).

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

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

Удосконалення застосування та забезпечення дотримання прав і захисту працівників за рахунок надійної й 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 межах формальної економіки, може знадобитися інша стратегія. У тих країнах, де «незадекларована» («прихована») праця є структурною проблемою, доцільними будуть стратегічно виважені кроки.

Убачається, що вжиття законодавчих заходів для подолання «прихованої праці» дозволить підсилити охоронну та соціальну функції норм трудового права та сприятиме динамічній розробці нових норм щодо врегулювання усталених відносин у сфері праці з урахуванням актуальних методів застосування праці, у т. ч. через онлайн-ресурси, мережеві системи. Ефективність цих норм можна буде забезпечити за умови, що вони будуть прийняті з урахуванням вимог міжнародного законодавства щодо подолання дискримінації прав окремих суб'єктів шляхом розширення змісту правового статусу працівників, у т. ч. 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, котра має власну честь, гідність і вимагає поваги до себе незалежно від своїх уподобань, звичок чи інтересів. Саме такі підходи до немайнової ознаки трудових відносин дозволять більшою мірою забезпечити виконання тих цілей, які має досягти норма трудового права при її прийнятті та подальшій своїй реалізації – захист від дискримінації прав як працівників, так і роботодавців, захист від використання «прихованої праці».

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

Список використаних джерел:

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 : 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 р. № 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-udoshkonalennya-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/09coxsu.pdf.
13. Папієв М. Соціальні пріоритети: курс на добробут. *Урядовий кур'єр*. 2006. № 212. С. 7.
14. Споживчий коштик: 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 mozhlyvi shliakhy pidvyshchennia ravnia oplaty pratsi v sil'skomu hospodarstvi [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 administruvannia: 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 rabochykh [Legal issues of workers' pay organization]. Moskva : 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 : 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 yevropeiskykh 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 r. № 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-udoshkonalennya-oplati-pratsi-napidpriemstvi> [in Ukrainian]
12. Chutka O. Tendentsii zarobitnoi platy pratsivnykiv Ukrainy (2009) [Trends in wages of Ukrainian workers]. Visnyk Lvivskoho derzhavnoho aharnoho universytetu. Ekonomika APK. № 16 (2). URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vldau/APK/2009/files/09coxsiu.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]