

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

**ГАСВАЯ ОЛЕКСАНДРА ВАЛЕНТИНІВНА**

*УДК 349.232.331.2*

**ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Харків 2014

Дисертація є рукописом.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

**Науковий керівник** – доктор юридичних наук, професор **Ярошенко Олег Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права.

**Офіційні опоненти:**

— доктор юридичних наук, доцент **Лукаш Сергій Станіславович**, Харківський національний університет внутрішніх справ, начальник Сумської філії.

— кандидат юридичних наук, доцент **Сіроха Дмитро Ігоревич**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

Захист відбудеться 27 травня 2014 р. о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70.

Автореферат розісланий 24 квітня 2014 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Забезпечення стабільного економічного розвитку України й підвищення життєвого рівня її населення тісно пов'язано з проведенням ефективної державної політики 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 оплату праці й удосконалення механізму її регулювання можна рухатися вперед шляхом прогресу і процвітання держави. Цим і зумовлена нагальна потреба належного дослідження механізму державного регулювання оплати праці.

Одним з негативних чинників соціально-економічного розвитку України є низький рівень оплати праці. Він негативно впливає на процес економічного зростання в державі, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, спричиняє розвиток тіньової економіки й відплив талановитих працівників за кордон. Низька заробітна плата аж ніяк не сприяє зростанню продуктивності й ефективності праці, а лише обмежує розвиток творчого потенціалу, веде до деградації економіки, до спаду інвестиційної активності. Формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу й забезпечення на цій підставі підвищення рівня життя її громадян вимагають запровадження низки заходів з боку держави щодо системного реформування оплати праці на всіх рівнях економіки. Становлення механізму державного впорядкування оплати праці в країні відбувалось у складних умовах трансформації економічної системи і створення ринкових умов господарювання, супроводжуючись постійним загостренням соціальних проблем.

У процесі формування соціально орієнтованої ринкової економіки України трудове право набуває якісно нової спрямованості, оскільки має на меті створення більш ефективних умов реалізації особою трудових прав на підставі засадних положень Конституції, інших актів національного законодавства України з урахуванням міжнародно - правового регулювання трудових відносин і досвіду держав — членів Європейського Союзу. Зазначене зумовлює формування якісно нових підходів до регламентації відносин у сфері оплати праці.

Дослідженню проблеми заробітної плати завжди приділялася значна увага. Особливе місце в юридичній науці займають напрацювання таких видатних учених XIX й початку XX століть, як Н. Райхесберг, О. М. Миклашевський, С. М. Блеклов, Й. С. Войтинський. Окремі питання винагороди за працю знайшли своє відбиття у працях таких знаних науковців радянської доби, як М. Г. Александров, Л. Я. Гінцбург, О. Д. Зайкін, С. С. Каринський, Р. І. Кондратьєв, М. М. Король, М. І. Кучма, Р. З. Лівшиць, В. І. Нікітинський, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. І. Процевський, та ін., роботи яких не втратили наукової цінності й дотепер. Однак зміни в соціально-економічному й політичному житті в останні роки вимагають відповідного переосмислення цієї проблеми. Питання заробітної плати знайшли віддзеркалення в сучасних наукових роботах В. М. Божка, Н. Б. Болотіної, Н. Д.

Гетьманцевої, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, З. Я. Козак, А. М. Колота, І. І. Копайгори, В. В. Лазора, Л. І. Лазор, С. С. Лукаша, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, Д. І. Сірохи, Я. В. Симутіної, О. Є. Соніна, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та інших фахівців з трудового права. Проте, незважаючи на широкий спектр існуючих наукових публікацій, низка проблем у зазначеній царині вимагає вирішення й удосконалення. Указаним і зумовлюються своєчасність і важливість комплексного дослідження широкого кола питань, пов'язаних з поліпшенням державного регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки. Своєчасність наукового пошуку пояснюється й тим, що функціонуючі євроінтеграційні процеси загострили проблему відповідності національного законодавства України (в тому числі у сфері оплати праці) існуючим міжнародним стандартам.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тема дисертації узгоджена з цільовою комплексною програмою Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого на 2006 - 2010 роки «Проблеми правового забезпечення соціальних та трудових прав в Україні» (номер державної реєстрації 0106u002291) й на 2011 - 2015 роки «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111u000960) і затверджена вченою радою Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» 19 грудня 2008 р. (протокол № 5).

**Мета і задачі дослідження.** Мета дисертаційної роботи полягає в узагальненні і розв'язанні прикладних завдань удосконалення державного регулювання оплати праці в нових соціально-економічних умовах. Для досягнення мети дисертації поставлені такі основні задачі:

- показати співвідношення державного й локального регламентування оплати праці;
- установити принципи правового впорядкування оплати праці на державному рівні;
- виокремити періоди становлення й розвитку державного регулювання оплати праці;
- сформулювати визначення правової категорії «державне регулювання оплати праці»;
- виявити функції державної регламентації оплати праці й розкрити їх зміст;
- визначити напрямки гармонізації національного трудового законодавства з питань державного регулювання оплати праці з міжнародними стандартами;
- узагальнити зарубіжний досвід державного регулювання оплати праці;
- окреслити сучасний стан нормативно-правового забезпечення державного регламентування оплати праці.

*Об'єктом дослідження* є відносини, що виникають у зв'язку з реалізацією конституційного права на оплату праці.

*Предметом дослідження* виступає сукупність правових норм, що регламентують відносини із державного регулювання оплати праці за умов ринкової економіки.

**Методи дослідження.** Дисертаційна робота ґрунтується на методах наукового пізнання, фундаментом яких є діалектичний метод, за допомогою якого поставлені задачі розглянуті в їх розвитку і взаємозв'язку. Логіко - семантичний метод дозволив поглибити понятійний апарат, виокремити критерії класифікації, функції, принципи і способи оплати праці. Історично - правовий використано при вивченні процесів становлення законодавчої регламентації оплати праці на різних історичних етапах розвитку нашого суспільства. Системно-структурний застосовано для визначення місця правових норм, що впорядковують оплату праці, у системі трудового права. Метод раціональної критики послужив детальному аналізу нормативно-правових актів у царині оплати праці, виявленню властивих їм колізій і прогалин. Формально-юридичний став у нагоді при формулюванні нових правових норм у сфері державного регулювання оплати праці, а порівняльно-правовий метод знайшов відображення в розділі про світовий досвід державного регулювання праці.

Нормативним підґрунтям дисертації є Конституція й закони України, Кодекс законів про працю України, нормативно-правові акти Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств, а також міжнародні нормативно-правові документи державного регулювання оплати праці.

Емпіричним підґрунтям дослідження послужила вітчизняна й зарубіжна правозастосовна практика з питань державного впорядкування оплати праці, а також матеріали енциклопедичного й інформаційно-статистичного характеру.

**Наукова новизна одержаних результатів дослідження** полягає в тому, що ця робота є першим у вітчизняній науці трудового права комплексним теоретико-правовим дослідженням державного правового регулювання оплати праці за сучасних соціально-економічних умов. У межах проведеного дослідження отримано такі результати, що мають наукову новизну.

*Уперше:*

— проведено періодизацію становлення й розвитку державного регулювання оплати праці в Україні;

— зроблено висновок про необхідність систематизації й нормативного закріплення таких інституційних принципів державного регулювання оплати праці: (а) єдність і диференціація останньої, (б) рівність оплати за однакову працю, (в) гарантування оплати праці, (г) підвищення її оплати при відхиленні від нормальних умов праці, (д) справедливість оплати праці, (е) соціальне партнерство, (є) індексації заробітної плати;

— рекомендовано закріпити комплексний підхід до вдосконалення правового регулювання мінімальної заробітної плати: (а) деполітизувати прийняття рішень щодо розмірів і термінів перегляду мінімального розміру оплати праці; (б) запровадити регіональну диференціацію оплати праці для збереження рівномірного потенціалу між найбільш розвиненими й депресивними регіонами; (в) підвищити мінімальний розмір оплати праці паралельно з реформуванням усього бюджетного сектора економіки, головним елементом якого є оптимізація чисельності його працівників; (г) чітко визначити співвідношення мінімальної й середньої заробітної плати в країні; (д) здійснити розрахунок індексу споживчих цін за набором товарів і послуг, включених до прожиткового мінімуму, з урахуванням регіональної

диференціації оплати праці; (е) знижувати податки на доходи працівників, чия заробітна плата наближається до мінімального рівня;

— внесено пропозицію щодо викладення ч.2 ст. 54 КЗпП України в такій редакції: «Тривалість нічної роботи може зрівнюватися з денною виключно на безперервних виробництвах і на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем»;

— наведено аргументи на користь забезпечення державного регулювання оплати праці не тільки керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, а також об'єднань державних підприємств, а й усього кадрового їх складу;

— з метою недопущення порушення прав працюючих аргументується законодавчо закріпити право не тільки встановлювати мінімальний розмір оплати за некваліфіковану працю, нижче якого не може бути оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), а й розраховувати мінімум її оплати для працівників, посади яких потребують наявності вищої освіти;

— обґрунтовано пропозицію нормативно встановити оплатний характер праці і запровадити загальнообов'язкове державне соціальне страхування студентів під час їх стажування на підприємствах, в установах, організаціях.

*Удосконалено:*

— тлумачення функцій оплати праці в умовах ринкової економіки, а також розуміння їх змісту (відтворювальної, стимулюючої, оптимізаційної, регулювальної, виховної, розподільчої, функції стримування інфляції, соціальної);

— висновок про потребу ратифікування Конвенції МОП №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця», в частині створення гарантійних страхових фондів;

— пропозиції щодо надання контрольно-наглядовому процесу за дотриманням вимог міжнародних актів характеру пріоритетної функції в діяльності органів державного нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства у сфері оплати праці.

*Набули подальшого розвитку положення щодо:*

— системи способів державного регулювання оплати праці шляхом встановлення: (а) розміру мінімальної заробітної плати, (б) державних норм, (в) умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній або комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з Держбюджету, (г) оподаткування доходів працівників;

— розуміння основних завдань державної регламентації оплати праці, як: (а) забезпечення підвищення рівня мінімальної заробітної плати в Україні до міжнародних соціальних стандартів; (б) удосконалення співвідношення мінімальної заробітної плати й середньої заробітної плати; (в) запровадження нових, більш прогресивних систем оплати праці;

— позиції, що організація обліку оплати праці має ґрунтуватися на оптимізації тарифного регламентування заробітної плати.

**Практичне значення одержаних результатів.** Висновки, пропозиції й рекомендації, зроблені в результаті комплексного дослідження державного

правового регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки України, можуть бути використані:

— у науково-дослідницькій сфері – для подальшого опрацювання проблем реалізації конституційного права на оплату праці;

— у правотворчості – у процесі розроблення проекту Трудового кодексу України, внесення змін і доповнень до чинного законодавства, призначеного регламентувати відносини в царині оплати праці;

— у правозастосуванні – як теоретичний фундамент для органів законодавчої й виконавчої гілок влади, судів, роботодавців та їх організацій, а також професійних спілок при вирішенні практичних проблем, пов'язаних з оплатою праці;

— у навчальному процесі – при підготовці підручників, навчальних посібників і методичних рекомендацій з трудового права, при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Оплата праці», «Реформування трудового законодавства», а також у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів та аспірантів.

**Апробація результатів дисертації.** Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Підсумки вивчення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення й висновки доповідалися на науково-теоретичних і науково-практичних міжнародних і регіональних конференціях: «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення», (22 - 23 квітня 2009 р., м. Харків); «Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави», ( 4 - 25 вересня 2010 р., м. Харків); «Юридична осінь 2010 р.», (23 - 24 листопада 2010 р., м. Харків); «Переяславська Рада: її історичне значення і перспективи розвитку східнослов'янської цивілізації», (15 - 16 грудня 2011 р., м. Харків); «Правове життя сучасної України», присвячена 15-річчю Національного університету “Одеська юридична академія” та 165-річчю Одеської школи права (20 - 21 квітня 2012 р., м. Одеса); «Переяславська Рада: її історичне значення і перспективи розвитку східнослов'янської цивілізації», (19 - 20 грудня 2012 р., м. Харків); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення», (27 - 28 вересня 2013 р., м. Харків).

**Публікації.** Основні теоретичні положення й висновки дисертаційної роботи відображені у 14 публікаціях, з яких: 7 наукових статей у фахових юридичних виданнях, 2 наукові статті, опубліковані не у фахових юридичних виданнях, 5 тез доповідей і повідомлень на названих конференціях.

**Структура дисертації.** Дисертація складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, що містять 7 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (248 найменувань). Її загальний обсяг – 209 сторінок; обсяг основного тексту – 186 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

**У Вступі** обґрунтована актуальність теми дисертації, з'ясовано зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, окреслені її мета й завдання, об'єкт і предмет, характеризується методологічне підґрунтя, аргументуються наукова новизна і практичне значення одержаних результатів проведеного дослідження, наводиться інформація про його апробації й публікації, визначаються його структура й обсяг.

**Розділ 1. «Оплата праці як інститут трудового права в Україні»** містить 2 підрозділи.

*У підрозділі 1. 1. «Становлення й розвиток державного регулювання оплати праці в Україні»* особливу увагу приділено необхідності радикального реформування оплати праці. Формування законодавчої бази останньої розпочинається із середини ХІХ ст.. Основними причинами, які зумовили її швидкий розвиток, стали: (а) формування фабрично-заводського (промислового) виробництва, (б) страйкова боротьба за поліпшення умов праці й життя робітників і (в) зміни системи оподаткування.

Хоча спеціального законодавства на той час не було створено, відносин, пов'язаних з виплатою заробітної плати, стосувалася низка таких законів як Гірничий статут (1854 р.), Промисловий статут (1859 р.), Закони «Про фабричних інспекторів» (1883 р.), «Про соціальне страхування» (1883 р.), «Про регулювання праці гірських робітників» (1896 р.) та ін.

Становлення й розвиток правового регламентації оплати праці можна розбити на нижченаведені періоди:

1-й – (1886 — 1917рр.) — вперше державне регулювання трудових відносин про оплату праці об'єднано в кодифікаційно нормативному акті – у Статуті промислової праці (1913р.), окремі закони встановили відповідні правові механізми захисту прав робітників. Усі прийняті в ці роки закони отримали назву «фабрично-заводське законодавство»;

2-й – ( 1918 — 1929рр.) — упорядковано й визначено рівень оплати праці державних службовців, трудове законодавство набуває національних ознак, на території Радянської України впроваджується процес нового, соціалістичного принципу оплати праці (прийняття великої кількості декретів, законів і нормативних актів, набуття трудовим і колективним договорами все вагомої ролі). Значним досягненням цього періоду є прийняття Кодексів про працю 1918 й 1922 років;

3-й – (1930 — 1990рр.) — формування централізованої адміністративно-командної системи управління оплати праці, посилення її державного регламентування в роки Другої світової війни й у післявоєнні роки, прийняття в 1971р. КЗпП УРСР, поширення законодавства РРФСР про оплату праці на території України;

4-й – (1991 — початок ХХІ ст.) — становлення ринкових відносин, що викликали потребу в нових підходах до впорядкування оплати праці.



Зроблена періодизація дозволяє охарактеризувати шляхи еволюції інституту оплати праці протягом 2-х століть, щоб, побачивши недоліки й помилки його розвитку, знайти той єдиний правильний і шлях, що стане найкращим для України.

Ринкова перебудова економіки викликала суттєві зміни у сфері соціально-трудових відносин. По-перше, ринок створює деяку нестабільність, невизначеність соціально-економічного становища працівника. По-друге, на відміну від централізованої системи, вирішенням значного кола питань, яке раніше покладалося на державу, зайнялися підприємства, установи й організації. На сучасному етапі відбуваються глибокі трансформації в мотивах поведінки, в ціннісних орієнтирах працівників. Мотивація стає процесом свідомого вибору особистістю того чи іншого типу поведінки.

*У підрозділі 1. 2. «Оплата праці: поняття, функції та принципи державного регулювання»* після поглибленого аналізу категорій «заробітна плата» й «оплата праці» надано перевагу другій категорії, що виступає цілісною системою заходів державного регулювання, а перша – складником у системі інституту оплати праці.

Основними функціями оплати праці є відтворювальна, стимулююча, оптимізаційна, регулювальна, виховна, розподільча, стримування інфляції, соціальна. Вбачається за необхідне запровадити детальне (постатейне) їх тлумачення в розділі «Оплата праці» майбутнього Трудового кодексу України для узгодження й реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців.

Принципами оплати праці, як інституту трудового права, є відповідні засадничі ідеї (основи), що визначають порядок установа прав та обов'язків суб'єктів (сторін) оплати праці, гарантії захисту їх прав і законних інтересів. Основні принципи державного впорядкування оплати праці: (а) єдність і диференціація цього процесу, (б) рівність оплати за однакову працю, (в) гарантованість такої оплати, (г) підвищення оплати при відхиленні від нормальних умов праці в надурочний час, (д) справедливість, (е) соціальне партнерство, (є) індексація заробітної плати. З метою поліпшення правозастосовної практики необхідно закріпити цей перелік принципів державного регулювання оплати праці в новому ТК України.

**Розділ 2. «Способи державного регулювання оплати праці» охоплює 3 підрозділи.**

*У підрозділі 2. 1. «Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія»* зазначається, що до мінімальної заробітної плати раніше включали всі передбачені чинним законодавством умови оплати праці, різні доплати, надбавки, премії та інші заохочувальні й компенсаційні виплати (крім доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними й геологічними умовами та з підвищеним ризиком для здоров'я, а також премій до ювілейних дат, за винаходи й раціоналізаторські пропозиції, матеріальні допомоги). Однак зі вступом в силу 1 січня 2006р. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (від 18 листопада 2004р.) заробітна плата забезпечується лише тарифною частиною. Такі зміни є позитивними для працівників, оскільки вони не дозволяють роботодавцеві використовувати доплати й надбавки для збільшення заробітної

плати, яка є нижчою за мінімальну. Отримуючи мінімальну заробітну плату працівник може, одержувати ці доплати й надбавки додатково, що сприяє збільшенню розміру виплачуваної зарплати. Наголошується, що основна мета законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати є боротьба з бідністю, причому введення й підвищення її рівня – це більш продуктивний метод боротьби з бідністю, порівняно із введенням деяких інших видів соціального забезпечення.

Проведений аналіз викладеного матеріалу дозволив зробити деякі пропозиції до чинного трудового законодавства. Авторка вважає за необхідне:

- деполітизувати (вивільнити) прийняття рішень щодо розмірів і термінів перегляду мінімального розміру оплати праці;
- запровадити регіональну диференціацію оплати праці для збереження рівномірного потенціалу між найбільш розвиненими й депресивними регіонами;
- підвищити мінімальний розмір оплати праці паралельно з реформуванням усього бюджетного сектора економіки, головним елементом якого є оптимізація чисельності працівників бюджетної сфери;
- чітко визначити співвідношення мінімальної й середньої заробітної плати в країні;
- здійснити розрахунок індексу споживчих цін за набором товарів і послуг, які включено до прожиткового мінімуму з урахуванням регіональної диференціації оплати праці;
- знижувати податки на доходи працівників, чия заробітна плата наближається до мінімального рівня;
- при встановленні мінімальної заробітної плати обов'язково брати до уваги й розмежовувати мінімум оплати за кваліфіковану й некваліфіковану працю.

У підрозділі 2. 2. «Установлення державних норм оплати праці» підкреслюється, що основою державного регулювання оплати праці є тарифна система. За її допомогою встановлюється можливість оцінити працю кожного трудівника, порівняти конкретні її види й установити пропорції в їх оплаті. Тарифною системою є закріплена в централізованому порядку сукупність правових норм оплати праці з урахуванням складності останньої, її змісту, умов, суспільної значущості галузі народного господарства і природно-кліматичних умов. Правове значення тарифної системи полягає в тому, що вона регламентує порядок обліку якості праці і відображається в заробітній платі.

Державні норми є одним зі складників державного впорядкування оплати праці. Державними нормами вважається оплата за роботу: (а) в надурочний час, (б) у святкові, неробочі й вихідні дні, (в) в нічний час, а також оплата: (а) за час простою, що мав місце не з вини працівника і (б) працівникам, яким не виповнилося вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи, та ін.

Обґрунтовується, що на державному рівні потрібно здійснювати контроль за закріпленням норм виробітку на підприємствах, завжди беручи за основу тарифно-кваліфікаційний довідник і керуючись розробками як складовими тарифної системи.

Порушується також проблема оплати праці у святкові дні. Заробітна плата не зменшується, тільки якщо працюючому встановлено місячну ставку (оклад), а в

усіх інших випадках він фактично має законне право не виходити на роботу без оплати праці. Проте навіть для працюючих, які отримують фіксований оклад, вихід на роботу після свят пов'язаний зі збільшенням накопиченого у святкові дні обсягу роботи. Це також стосується й викладачів вузів, які іноді проводять додаткові заняття з метою виконання ними і їх студентами учбового плану. У ч. 3 ст. 112 Трудового кодексу РФ закріплено, що заробітна плата працівників у зв'язку з неробочими святковими днями не зменшується. Відрядникам за неробочі святкові дні здійснюється оплата, розмір якої визначається локальним нормативним актом організації, який погоджується з виборною профспілкою: колективним договором, угодою або трудовим договором. Бажано і в українському трудовому законодавстві врахувати цей досвід.

На законодавчому рівні необхідно закріпити чіткий механізм захисту права працівника на захист свого здоров'я у випадку перевищення норм тривалості робочого часу, а саме:

- викласти ч. 2 ст. 54 КЗпП України в такій редакції: «Тривалість нічної роботи може зрівнюватися з денною виключно на безперервних виробництвах і на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем»;

- внести до проекту Трудового кодексу України положення, за яким оплата роботи в нічний час не повинна бути нижчею 30 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину, передбачивши право працівника відмовитися від роботи понад установлену норму;

- закріпити у проекті ТК України право працівника на відшкодування моральної шкоди в разі залучення його роботодавцем у примусовому порядку до понаднормових робіт.

Своєчасним вважається розроблення нової редакції Закону України «Про зайнятість населення». До однієї з основних проблем, що потребує вирішення державою при забезпеченні стабільного функціонування вітчизняного ринку праці, належить суттєвий рівень безробіття серед молоді. Це пов'язано, зокрема, з недоліками існуючої системи професійного навчання, з браком належної співпраці між навчальними закладами, роботодавцями й місцевими органами виконавчої влади, з незадовільними умовами праці й недостатньою мотивацією молодих громадян до оволодіння робітничими професіями, з низьким рівнем їх професійної адаптації на виробництві тощо. Деякі положення Закону стосовно працевлаштування й оплати молоді та неповнолітніх є новими: для студентів денної форми навчання ВНЗ та ПТУ запроваджено стажування з відкриттям трудової книжки; молодим спеціалістам, які погодилися працювати у сільській місцевості, надаватимуться «стартові виплати», визначається поняття «новостворене робоче місце».

Стаття 29 зазначеного Закону розширює можливості для підвищення конкурентоспроможності молоді, а саме: студенти вищих навчальних закладів та учні професійно-технічних закладів, які закінчили початковий цикл навчання і здобули кваліфікацію за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст», мають право проходити стажування на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності, виду діяльності й господарювання, а також фізичних осіб, які

використовують найману працю, в тому числі й на умовах строкового трудового договору. Загальний строк стажування не може перевищувати 6-ти місяців. Запис про проходження останнього роботодавця вносить до трудової книжки стажиста.

*У підрозділі 2. 3. «Інші способи державного регулювання оплати праці»* мова йде про те, що оплата працюючим здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів. Обсяги витрат на оплату праці працівників установ та організацій, що фінансуються з Державного бюджету, затверджуються одночасно із бюджетом.

Аргументується висновок дисертантки, що оплата праці в установах та організаціях, які фінансуються чи дотуються з Держбюджету і які створені для некомерційної діяльності є значно вищою порівняно з тією, що має місце на державних підприємствах, створених для підприємництва і зорієнтованих на отримання прибутку.

З урахуванням наведеного вносяться пропозиції: (а) забезпечити впорядкування оплати праці не тільки керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності й об'єднань державних підприємств, а й усього кадрового їх складу; (б) Верховній Раді України слід ратифікувати Конвенцію МОП №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця». Це дозволить створити гарантійні страхові фонди, а не тільки дотримання вимог, які передбачають захист працюючих шляхом надання їм привілеїв. Необхідно забезпечити їх право на винагороду за працю, а також реалізацію таких основних засад трудового законодавства, як (а) безперешкодне здійснення трудових прав, (б) недоторканність власності, (в) рівність учасників правовідносин, (г) забезпечення права працюючого на своєчасну виплату заробітної плати. Процесу нагляду за дотриманням вимог міжнародних актів пропонується надати характер пріоритетної функції в діяльності органів державного контролю за додержанням трудового законодавства взагалі і тих нормативно-правових актів, що стосуються не лише оплати праці, а й рівної її оплати (для чоловіків і жінок) за працю рівної цінності, а також підвищення мінімальної заробітної плати в Україні до рівня міжнародних соціальних стандартів.

**Розділ 3. «Світовий досвід державного регулювання оплати праці»** складається з 2 - х підрозділів.

*У підрозділі 3. 1. «Міжнародно-правове регулювання оплати праці»* до базових стандартів міжнародно-правового регулювання оплати праці авторка відносить: соціальну справедливість, економічне зростання доходів населення, взаємозв'язок економічної й соціальної політики, об'єднання зусиль між соціальним прогресом і зростанням економіки.

У країнах з ринковою економікою поруч з Єдиною тарифною системою існують сучасні системи оплати праці: плата за вміння і знання; індивідуальна (США, Японія, деякі європейські країни); двоярусна (для новаків і працівників, які вже мають певний стаж роботи (Англія, Франція); гнучка, синтезована система оплати (Японія); безтарифна (Росія); щотижнева (США); сканування рівня оплати праці в конкурентів (США, Японія, деякі європейські країни).

За висновками експертів МОП, чимало держав при прийнятті рішення про ратифікацію тієї чи іншої конвенції стикаються з труднощами в силу її надто жорсткого характеру. Досвід показує, що навіть країни, законодавство яких відповідає найважливішим положенням того чи іншого міжнародно-правового акта, часом не можуть ратифікувати (або прийняти) його з причин незначних розбіжностей між його чітко сформульованими положеннями й нормами національного законодавства і практикою, що склалася на даний момент (прикладом можуть бути Австралія й Нова Зеландія).

Основні міжнародно-правові стандарти оплати праці містяться в Конвенціях МОП ( № 95 – про захист заробітної плати ( переглянутої) (1949 р.); № 100 – про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.); №131 – про встановлення мінімальної заробітної плати (1970 р.); №132 – про оплачувані відпустки (1970 р.); №140 – про оплачувані учбові відпустки (1974 р.) та ін.). При визначенні мінімальної заробітної плати пропонується брати до уваги: потреби працівників і членів їх сімей (з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні), вартість життя, соціальні допомоги, порівняльний рівень життя різних соціальних груп, економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці, бажане досягнення й підтримку високого рівня зайнятості.

У *підрозділі 3. 2. «Державне регулювання оплати праці в зарубіжних країнах»* з'ясовано, що практично всі держави з високими показниками рівня життя обов'язково встановлюють прожитковий мінімум і мінімальну заробітну плату, а також регулюють заробітну плату за допомогою соціально-партнерських відносин держави з роботодавцями і профспілками на рівні галузевих і колективних угод. Власники підприємств, установ та організацій деяких країн за підтримки держави вводять систему так званих «робочих акцій» на підприємствах, використовують систему накопиченої суми з особового ощадного рахунку – «систему відкладених виплат», створюють спеціальні фонди накопичення для найманих працівників. На суму накопичених засобів роботодавець може видавати акції підприємства. При цьому мають місце тарифна й надтарифна частини оплати праці

Зарубіжні держави, законодавчо закріплюючи нижню ставку мінімальної заробітної плати, тим самим підштовхують угору й мінімальні заробітні ставки. Профспілки, у свою чергу, наполягають, щоб найнижчі розміри заробітної плати за колективними договорами й угодами залишалися на певний відсоток вище закріпленого в законі мінімуму заробітної плати. У деяких країнах індексація в межах прожиткового мінімуму не запроваджується, тому що доход громадян середньої ланки практично дорівнює прожитковому мінімуму.

Наголошується, що з метою уніфікації й упорядкування процедури з підготовки і прийняття нормативно-правових актів в уряді України варто створити контролюючу службу з податкового навантаження й індексації оплати праці працездатної людини в межах прожиткового мінімуму, щоб індексація її доходів була не вище межі доходів громадянина середньої ланки. Це пов'язано з тим, що сьогодні вона практично дорівнює прожитковому мінімуму. Є сенс відстежувати, а в необхідних випадках навіть карати роботодавців за натуральні виплати замість оплати праці. Реалізація цієї пропозиції суттєво допоможе працюючим суб'єктам.

Успішна діяльність зі створення такого органу служби залежить насамперед від правової культури й високого морального рівня його творців, від володіння ними юридичною наукою і прийомами законодавчої техніки.

## ВИСНОВКИ

У дисертації міститься теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, що полягало у з'ясуванні сутності державного регулювання оплати праці в нових соціально-економічних умовах, у визначенні його мети, суттєвих ознак, функцій і принципів, місця в системі способів впорядкування оплати праці, а також розробці конкретних пропозицій спрямованих на удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в досліджуваній сфері.

Головними науковими і практичними результатами проведеної роботи є нижченаведені висновки.

1. Державне регулювання оплати праці — це сукупність способів визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій оплати праці на підставі ухвалення відповідних нормативних актів, контролю за їх дотриманням органами влади, а також установлення державою норм оплати праці, обов'язкових для сторін трудового договору.

Держава гарантує оплату праці трудівників підприємств усіх форм власності шляхом установлення: (а) розміру мінімальної заробітної плати, (б) державних норм, (в) умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній або комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з Держбюджету, (г) оподаткування доходів усіх трудящих.

Державна регламентація оплати праці в комплексі здійснюваних економічних реформ повинна: (а) забезпечити справедливість оплати праці на засадах адекватної оцінки її затрат і результатів; (б) створити можливості для зростання добробуту працівників та їх сімей до рівня передових країн світу на підставі безперервного зростання економіки; (в) сформулювати умови для розширеного відтворення робочої сили.

2. Становлення й розвиток правового регулювання оплати праці об'єднує нижченаведені періоди: 1-й (1886 – 1917рр.), — коли вперше було введене державне впорядкування трудових відносин про оплату праці в єдиний кодифікаційний нормативний акт – Статут промислової праці (1913р.), окремі закони встановили відповідні правові механізми захисту прав робітника. Усі закони, прийняті в ці роки, отримали назву «фабрично-заводське законодавство»; 2-й ( 1918 – 1929рр.) – упорядковано і визначено рівень оплати праці державних службовців, трудове законодавство набуває певних національних ознак, на території Радянської України впроваджується процес нового, соціалістичного принципу оплати праці (прийняття великої кількості декретів, законів і нормативних актів, набуття трудовим і колективним договорами все більшої ролі). Значним досягненням цього періоду є прийняття Кодексів про працю 1918 й 1922 років; 3-й (1930 – 1990рр.) – формування централізованої адміністративно-командної системи управління оплати праці, посилення державного регулювання

останньої в роки II світової війни й у післявоєнні роки, прийняття в 1971р. КЗпП УРСР (України), поширення законодавства РРФСР про оплату праці на території України; 4-й ( 1991 – початок XXI ст.) – становлення ринкових відносин, які викликали потребу в нових підходах до впорядкування оплати праці. Зроблена періодизація дозволяє охарактеризувати шляхи розвитку інституту оплати праці протягом 2-х століть, щоб побачивши недоліки і помилки його розвитку, знайти той правильний і єдиний шлях, який стане найкращим для України.

3. Функція оплати праці – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгоджені і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудоких відносин – найманих працівників і роботодавців. До функцій державного регулювання оплати праці відносяться такі функції, як «відтворювальна», «стимулююча», «оптимізаційна», «регулювальна», «виховна», «розподільча», «стримування інфляції», «соціальна». У трудовому законодавстві загалом і в нормативних актах стосовно оплати праці, зокрема, бракує легального закріплення і тлумачення цих функцій. Пропонується усунути цей недолік у проекті ТК України.

4. Принципи державного регламентування оплати праці — це керівні ідеї, основоположні засади, закріплені у правових нормах, що розкривають зміст правової регламентації цього процесу на державному рівні й відбивають його основні підходи в цій царині. Інституційні принципи державного регулювання оплати праці: (а) її єдність і диференціація, (б) рівність оплати за однакову працю, (в) гарантування оплати праці, (г) підвищення її оплати при відхиленні від нормальних умов праці в надурочний час, (д) справедливність оплати праці, (е) дотримання соціального партнерства, (з) індексація заробітної плати. З метою уніфікації й поліпшення правозастосовної практики, посилення правової захищеності працюючих рекомендується закріпити цей перелік принципів державного регулювання оплати праці в новому ТК України.

5. З метою недопущення порушень прав працюючих рекомендується:

(а) законодавчо закріпити право Національної тристоронньої соціально-економічної ради не тільки встановлювати мінімальний розмір оплати за некваліфіковану працю, нижче якого не може бути оплата за виконану працівником місячну чи погодинну норму праці (обсяг робіт), а й розраховувати мінімум її оплати для осіб, посади яких потребують наявності вищої освіти; (б) захистити студентську молодь від позбавлення заробітної плати роботодавцем при стажуванні хоча б виплатою заробітної плати мінімальної; в) здійснити загальнообов'язкове державне соціальне страхування молоді під час проходження стажування на підприємстві.

6. Щоб удосконалити правове регулювання оплати праці трудящих на законодавчому рівні необхідно встановити чіткий механізм захисту їх права у випадку: (а) перевищення норм тривалості робочого часу; (б) на відшкодування моральної шкоди у разі залучення їх роботодавцем до роботи у примусовому порядку; (в) вибору працювати або у святковий день або по суботах, які є для них вихідними.

7. Для вдосконалення правового регламентування мінімальної заробітної плати необхідно: (а) деполітизувати прийняття рішень щодо розмірів і термінів перегляду

мінімального розміру оплати праці; (б) запровадити регіональну диференціацію оплати праці для збереження рівномірного потенціалу між найбільш розвиненими й депресивними регіонами; (в) підвищити мінімальний розмір оплати праці паралельно з реформуванням усього бюджетного сектора економіки, головним елементом якого є оптимізація чисельності працівників бюджетної сфери; (г) чітко визначити співвідношення мінімальної й середньої заробітної плати в країні; (д) здійснити розрахунок індексу споживчих цін за набором товарів і послуг, включених до прожиткового мінімуму з урахуванням регіональної диференціації оплати праці; (е) знижувати податки на доходи працівників, чия заробітна плата наближається до мінімального рівня.

8. У сфері встановлення державного нормування оплати праці необхідно: а) провадити на державному рівні контроль за встановлення норм виробітку на підприємствах, завжди беручи за основу тарифно-кваліфікаційний довідник і керуючись розробками, які є складниками тарифної системи; (б) обов'язково взяти до уваги російський досвід оплати святкових днів, а також оплати відрядникам у неробочі святкові дні ( зарплата працівників у зв'язку з неробочими святковими днями не зменшується); (в) викласти ч. 2 ст. 54 КЗпП України в такій редакції: «Тривалість нічної роботи може зрівнюватися з денною виключно на безперервних виробництвах і на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем»; (г) закріпити у проекті Трудового кодексу впровадження оплати роботи в нічний час не нижче 30% тарифної ставки (окладу) за кожну годину, передбачивши право працівника відмовитися від роботи понад встановлені норми; (д) закріпити у проекті Трудового кодексу право працюючого на відшкодування моральної шкоди у випадку залучення його роботодавцем у примусовому порядку до понаднормових робіт, установивши чіткий механізм захисту права працівника на оплату праці у випадку перевищення норм тривалості робочого часу.

9. Верховній Раді України слід ратифікувати Конвенцію МОП №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» в частині створення гарантійних страхових фондів, а не тільки вимог, що передбачає захист останніх за допомогою надання працівникам привілеїв. Такий Закон забезпечить захист прав громадян на винагороду за працю, а також реалізацію таких основних засад трудового законодавства, як безперешкодне здійснення трудових прав, недоторканність власності, рівність учасників правовідносин, забезпечення права працівника на своєчасну виплату заробітної плати.

10. Пропонується надати процесу нагляду за додержанням вимог міжнародних актів характеру пріоритетної функції в діяльності органів державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства взагалі і тих нормативно-правових актів, зокрема, що стосуються не лише оплати праці, а й рівної її оплати для чоловіків і жінок за працю рівної цінності, а також підвищення мінімальної заробітної плати в Україні до рівня міжнародних соціальних стандартів.

11. Обмежити перелік підстав і розмірів утримань та оподаткування доходів із заробітної плати за розпорядженням роботодавця.

Власникам підприємств, установ та організацій за підтримкою держави слід взяти за основу досвід зарубіжних країн: (а) систему так званих робочих акцій на будь-якому підприємстві і (б) видачу акцій підприємства на суму накопичених



засобів; запропонувати вказаним суб'єктам ввести систему накопиченої суми з особового ощадного рахунку — «систему відкладених виплат». Для цього треба створити спеціальні фонди накопичення для найманих працівників, де вони за бажанням зможуть купувати акції підприємства.

## СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Гаєвая О. В. Інститут оплати праці: історичний огляд / О. В. Гаєвая // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т, 2009. – №13. – С. 314 – 322.
2. Гаєвая О. В. Інститут оплати праці доби визвольного руху й нової економічної політики / О. В. Гаєвая // Пробл. законності: зб. наук. пр. / відп. ред. В. Я. Тацій. – Х.: Нац. ун-т «ЮАУ ім. Я. Мудрого», 2010. – Вип. 111. – С. 236 – 243.
3. Гаєвая О. В. Щодо поняття функцій і структури заробітної плати / О. В. Гаєвая // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т, 2010. – №17. – С. 85 – 94.
4. Гаєвая О. В. Щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати / О. В. Гаєвая // Держава і право. – К.: ІДП ім. В. М. Корецького НАН України, 2011 — Вип. 54. – С. 404 – 409.
5. Гаєвая О. В. Щодо встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету / О. В. Гаєвая // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т, 2011. – №21. – С. 567 – 572.
6. Гаєвая О. В. Визначення деяких аспектів державних норм у регулюванні оплати праці / О. В. Гаєвая // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т, 2011. – №24. – С. 168-175.
7. Гаєвая А. В. О международно-правовом регулировании оплаты труда / А. В. Гаєвая // Журн. науч. публикаций аспирантов и докторантов. / отв. ред. В. В. Иванов. – Курск: ежемес. науч. изд., 2013. – №5. – С. 65-69.
8. Гаєвая О. В. Щодо окремих питань визначення мінімальної заробітної плати / О. В. Гаєвая // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: матер. міжнар. наук. - практ. конф. (м. Харків, 22-23 квітня 2009р.). – Х: Нац. юрид. акад. України, 2009. – С. 295-298.
9. Гаєвая О. В. Поняття та функції заробітної плати / О. В. Гаєвая // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: матер. наук. - практ. конф. (м. Харків, 24-25 вересня 2010р.) / за ред. В. С. Венедіктова. – Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права; Харків. екон.-прав. ун-т, – 2010. – С. 142-146.
10. Гаєвая О. В. Щодо змісту принципів правового регулювання оплати праці / О. В. Гаєвая // Збірник тез доповідей та наукових повідомлень учасників всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених та здобувачів (23-24 листопада 2010 р.) / за заг. ред. А. П. Гетьмана. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2010. – С. 283-286.
11. Гаєвая О. В. Українсько-російський досвід у визначенні державних норм / О.

В. Гаєвая // Переяславська рада: її історичне значення і перспективи розвитку східнослов'янської цивілізації : матер. VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 - 16 грудня 2011 р.) / Х.: НТУ «Харків. політех. ін.-т», 2011. – С. 431-435.

12. Гаєвая О. В. Деякі аспекти оподаткування доходів працівників / О. В. Гаєвая // Правове життя сучасної України: матер. міжнар. наук.-практ. конф. проф.-викл. складу, присв. 15-річчю нац. ун-ту «Одеська юридична академія» та 165-річчю Одеської школи права (м. Одеса, 20-21 квітня 2012р.) – О.: НУ «Одеська юридична академія», 2012. – С. 394-395.

13. Гаєвая О. В. Міжнародно-правове регулювання праці / О. В. Гаєвая // Переяславська рада: її історичне значення і перспективи розвитку східнослов'янської цивілізації : матер. VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19-20 грудня 2012 р.) / Х.: НТУ «Харків. політех. інститут», 2013. – С. 96-99.

14. Гаєвая О. В. Щодо міжнародно-правового регулювання оплати праці / О. В. Гаєвая // Актуал. пробл. трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників V міжнар. наук.-практ. конф. (27-28 вересня 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х: Право, 2013. – С. 348-351.

## АНОТАЦІЇ

**Гаєвая О. В. Державне регулювання оплати праці.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право; соціального забезпечення. Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти та науки України. – Харків, 2014.

Наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення теоретико-правових проблем, що стосуються вітчизняного законодавства у сфері державного регламентування оплати праці. Здійснено поглиблений аналіз поглядів науковців на ці проблеми, досліджено норми чинного вітчизняного трудового законодавства, зарубіжних і міжнародних правових актів.

Обґрунтовано, що державне регулювання оплати праці — це сукупність способів визначення її правил, процедур, нормативів, норм і гарантій на підставі ухвалення відповідних нормативних актів, контролю за їх дотриманням органами влади, а також установа державою норм оплати праці, обов'язкових для сторін трудового договору.

Держава гарантує оплату праці трудівникам підприємств усіх форм власності шляхом установа: (а) розміру мінімальної заробітної плати, (б) державних норм, (в) умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній або комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з Держбюджету, (г) оподаткування доходів усіх трудящих.

Установлено, що державна регламентація оплати праці в комплексі здійснюваних економічних реформ повинна: (а) забезпечити справедливість оплати праці на засадах адекватної оцінки її затрат і результатів; (б) створити можливості

для зростання добробуту працівників та їх сімей до рівня передових країн світу з урахуванням безперервного зростання економіки; (в) сформулювати умови для розширеного відтворення робочої сили.

Сформульовано низку пропозицій з удосконалення законодавства про державне регулювання оплати праці.

**Ключові слова:** оплата праці, працівник, роботодавець, моральна шкода, державні норми, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум.

**Гаевая А. В. Государственное регулирование оплаты труда. - На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2014.

Приведено теоретическое обобщение и новое разрешение теоретико-правовых проблем, касающихся отечественного законодательства в сфере государственного регламентирования оплаты труда. Осуществлен углубленный анализ взглядов ученых на эти проблемы, исследованы нормы действующего отечественного трудового законодательства, зарубежных и международных правовых актов.

Доказано, что государственное регулирование оплаты труда – это совокупность способов определения её правил, процедур, нормативов, норм и гарантий на основании принятия соответствующих нормативных актов, контроль за их соблюдением органами власти, а также установление государством норм оплаты труда, обязательных для сторон трудового договора.

Государство гарантирует оплату труда работникам предприятий всех форм собственности путем установления: ( а ) размера минимальной заработной платы, ( б ) государственных норм, ( в ) условий и размеров оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной или коммунальной собственности, работников предприятий, учреждений и организаций, которые финансируются или дотируются из Госбюджета, ( г ) налогообложения доходов всех трудящихся.

Аргументируется точка зрения, что государственная регламентация оплаты труда в комплексе осуществляемых экономических реформ должна: (а) обеспечить справедливость оплаты труда на основании адекватной оценки его затрат и результатов; (б) создать возможности для роста благосостояния трудящихся и их семей до уровня передовых стран мира с учётом непрерывного роста экономики; (в) сформировать условия для расширенного воспроизводства рабочей силы.

Установлено, что совершенствование правового регулирования оплаты труда работников на законодательном уровне необходимо установить с помощью четкого механизма защиты их прав в случае: (а) превышения норм продолжительности рабочего времени, (б) привлечения работодателем к работе в принудительном порядке, (в) выбора работника работать или в праздничный день, либо по субботам, которые являются для него выходными днями.

Обосновано, что для совершенствования правовой регламентации минимальной заработной платы необходимо: (а) деполитизировать принятие решений относительно размеров и сроков пересмотра минимального размера оплаты труда;

(б) ввести региональную дифференциацию оплаты труда для сохранения её равномерного потенциала между наиболее развитыми и депрессивными регионами; (в) повысить минимальный размер оплаты труда параллельно с реформированием всего бюджетного сектора экономики, главным элементом которого является оптимизация численности работников бюджетной сферы; (г) четко определить соотношение минимальной и средней заработной платы в стране; (д) рассчитать индекс потребительских цен по набору, включенных в прожиточный минимум товаров и услуг с учетом региональной дифференциации оплаты труда; (е) снижать налоги на доходы работников, чья заработная плата приближается к минимальному уровню .

Сформулированы ряд предложений по совершенствованию законодательства о государственном регулировании оплаты.

**Ключевые слова:** оплата труда, работник, работодатель, моральный вред, государственные нормы, минимальная заработная плата, прожиточный минимум.

**Gaevaya A.V. The state regulation of the payment for labor. – On rights for a manuscript.**

Dissertation for a candidate's academic degree of legal sciences on specialty 12.00.05-labor law; social security law. Yaroslav the Wise National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkov. 2014.

The theoretical generalization and new decision of the theoretical-legal problems concerning domestic legislation in the sphere of the state regulation of the payment for labor have been given. In-depth analysis of the scientists views of these problems has been fulfilled, the norms of the existing domestic labor legislation, national and international legal acts have been investigated.

That state regulation of the payment for labor is set of methods to determine the rules, procedures, regulations, norms and guarantees of the payment for labor on the base of the adoption of the relevant normative acts, control of their observance by the authorities and also establishing by the state of the payment for labor norms obligatory for the parties of the employment contract has been proved.

The state guarantees the payment for labor of employees of the enterprises of all forms of ownership by the way of the establishing: (a) amount of the minimum wage;(b) state norms;(c) conditions and amount of the minimum payment for labor of the heads of the enterprises based on the state and municipal property, employees of enterprises and organizations that are financed and subsidized by the state budget;( d) taxation of all workers incomes.

The viewpoint that state regulation of the payment for labor in the complex of the ongoing economic reforms has to be as follows: (a)to provide just payment for work on the basis of an adequate assessment of its costs and results; (b)to create the opportunities for the growth of the welfare of workers and their families to the level of the advanced countries of the world taking into account the continuous growth of economy;(c) to form the conditions for the expanded reproduction of the labor force has been given reason.

The number of proposals as to the improvement of the legislation on the state regulation of the payment for labor.

**Key words:** payment for labor, employee, employer, non-pecuniary damage, minimum wage, cost of living

Відповідальний за випуск  
кандидат юридичних наук, доцент Гончарова Г. С.

Підписано до друку \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. Формат 60х90/16  
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.  
Умовн. Друк. Арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим. Зам. № \_\_\_\_\_.

Друкарня  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
610024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.