

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Матеріали
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 27 листопада 2015 року)*

*За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника*

Харків – 2015

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6
С 89

*Друкуються за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 31.08.2015 № 77*

С 89 **Сучасні** проблеми трудового та пенсійного законодавства :
матеріали ІV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків,
27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС
України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. –
354 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам кодифікації трудового законодавства, напрямкам реформування пенсійного законодавства та проблемам правового регулювання відносин у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення службовців правоохоронних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2015

УДК 349.2:177.9

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Бережна К. І.,

*аспірантка Науково-дослідного інституту
правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. Право кожного трудівника на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, визнає ст. 23 Загальної декларації прав людини. Не залишає осторонь це право і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, який проголошує, що держави визнають право кожного на справедливі умови праці, включаючи, зокрема і винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: а) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; б) задовільне існування для них самих та їх сімей. За п. 4 ч. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень.

Натомість Конституція України право на справедливу оплату праці не закріплює, а обмежується в ч. 4 ст. 43 визнанням за кожним права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Такий стан справ не відповідає як загальноновизнаним міжнародно-правовим стандартам, так і практиці зарубіжних країн.

Так, наприклад, у ст. 43 Конституції України закріплені тільки: (а) право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та (б) право на своєчасне одержання винагороди за працю; держава фактично самоусунулась від розв'язання численних проблем оплати праці. Водночас, згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Однак ця норма залишається декларативною. На підприємствах, в установах і організаціях недержавної форми власності все часті-

шою є практика, коли офіційний заробіток усіх або переважної більшості працюючих дорівнює або наближується до розміру мінімальної заробітної плати. Решта ж заробітку виплачується неофіційно. До цього виду прийнято відносити такі форми оплати праці працівників, які не проходять по документації роботодавця. Подібний варіант протиправної поведінки досить часто практикується підприємствами для того, щоб знизити виплати податків і зборів. Роботодавці тим самим погіршують не тільки соціальне становище працівників, а й економічне становище як окремого регіону, так і країни в цілому. Небезпека тіньової зарплати полягає в тому, що бюджет недоотримує кошти, не сплачуються відрахування до соціально-страхових фондів, люди не матимуть змоги отримати пенсію, яка відповідає рівню їх реальної зарплати. Як перший крок створення правової основи для вирішення цієї проблеми слід визнати внесення змін у ст. 43 Конституції України шляхом її доповнення окремою статтею такого змісту: «Кожен має право на справедливу оплату праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, але не нижче від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати».

Що ж стосується обґрунтування такої категорії як «справедливість», то В. М. Божко висловлює таке міркування: «Загальноправовий принцип справедливості ... на галузевому рівні найяскравіше проявляється в ідеї оптимального поєднання інтересів працівників, роботодавців та суспільства, а в інституті оплати праці – у необхідності обмеження розміру заробітної плати мінімальною величиною, яка забезпечувала б гідне існування не лише самого працівника, але і членів його сім'ї, стала б засобом реалізації їх права на життя, на достатній життєвий рівень».

Проте ми з такою позицією категорично не погоджуємось, адже встановлення розміру мінімальної заробітної плати, відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону України «Про оплату праці», є тільки одним зі способів державного регулювання оплати праці, що являє собою законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Погодимось з обґрунтованим висновком В. М. Вегери, який до суттєвих ознак мінімальної заробітної плати відносить такі: а) гарантується державою; б) визначається виключно законами України; в) має загальнообов'язковий характер; г) установ-

люється за некваліфіковану працю; д) виплачується за роботу в нормальних умовах при належному виконанні покладених на працівника трудових обов'язків; е) виплачується за виконану працівником місячну або погодинну норму праці (обсяг робіт); є) не може бути нижчою від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Як бачимо, вузьке трактування принципу справедливості оплати праці суто як обмеження розміру заробітної плати певною мінімальною величиною не відповідає як букві, так і духу трудового права, і тягне за собою порушення прав найманих працівників.

Ми вважаємо, що з метою упорядкування оплати праці всіх найманих працівників, створення механізму оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінету Міністрів слід розробити та затвердити Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, яку поширити на всіх роботодавців незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення. Це дасть змогу забезпечити реалізацію права на справедливу оплату праці шляхом диференціації розмірів оплати праці працівників залежно від складності робіт, особливостей та значущості окремих видів виробництв та категорій працівників, а також умов праці. Окрім того, це буде сприяти підвищенню розміру заробітної плати внаслідок її легалізації.

УДК 349.232:331.215.53

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Довбиш К. К.,

*здобувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого*

Сьогодні трансформаційні процеси суспільства дають підстави для оновленого трактування методів регулювання оплати праці. Це, насамперед, пов'язано з прагненням удосконалити вже встановлені механізми державного і договірної регулювання, щоб адаптувати їх до застосування на сучасних етапах розвитку суспільства. Основним напрямком удосконалення є досягнення оптимального співвідношення між зазначеними способами. Протягом останніх років вищезазначені проблеми знаходилися поза увагою правової науки та вивчалися в основному економістами. Разом із тим прогалини у дослідженнях саме правових способів та