

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 329.232

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.3.2.2>

М. О. Пижова

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри загальноправових дисциплін
Інституту управління і права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

СИСТЕМА ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

У статті висвітлюються актуальні питання щодо системи гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Аналізується національне трудове законодавство щодо наявності в ньому гарантій у царині оплати праці, зокрема Кодекс законів про працю України і Закон України «Про оплату праці». Зроблено висновок, що українське трудове законодавство не містить системного підходу до визначення гарантій прав працівників, зокрема гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці.

Зазначається, що система гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці вкрай необхідна, той хаос, який відбувається зараз з цього питання в національному законодавстві неприпустимий, оскільки можливість реалізувати працівником свого права на справедливую оплату праці є запорукою забезпечення гідного життєвого рівня людини.

Запропоновані базові положення, на яких має будуватися система гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Серед яких величина мінімального розміру оплати праці (мінімальної заробітної плати), підвищення оплати праці за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних. Акцентується увага, що в ці базові положення має бути включена індексація заробітної плати; поріг індексації, її розмір і періодичність проведення повинні бути встановлені законом. Також в ці базові положення мають включатися обмеження підстав і розмірів утримань із заробітної плати, а також розмірів оподаткування доходів у вигляді заробітної плати і обмеження оплати праці в негрошовій формі; представляється доцільним замінити слова «натуральній формі».

Визначено, що інститут оплати праці слід докорінно реформувати, особливої уваги потребує розробка системи гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Систематичний підхід до затвердження такого виду гарантій дасть потужний поштовх для реалізації принципу справедливої оплати праці, і тим самим позитивно вплине економічну та соціально-політичну ситуації в країні

Ключові слова: *справедлива оплата праці, система гарантій, мінімальна заробітна плата, індексація, трудові правовідносини, мінімальні державні гарантії.*

Постановка проблеми. Трудові правовідносини, безумовно, з однієї сторони залежать від економічної ситуації в країні, і, водночас, впливають на неї. Однак, маємо констатувати, що трудові правовідносини залежить не тільки від економічної ситуації, а від політичної. Ми всі є свідками численних спроб різних політичних сил прийняти новий Трудовий кодекс. Маємо

розуміти, що дискусії навколо цього питання і гасла щодо негайного прийняття нового основного трудового закону є частиною політичного піару тих чи інших політичних сил.

А в реаліях ми маємо Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) 1971 року, який вже довгий час не встигає за розвитком динамічних трудових правовідносин. Досліджуючи проблеми

гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, ми констатуємо, що інститут оплати праці просто кричуще потребує розумного реформування.

Аналіз останніх досліджень. Інститут оплати праці вивчався такими правниками-науковцями як В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, Ю. М. Верес, О. В. Гаєвая, Н. Д. Гетьманцева, С. Ю. Головіна, О. О. Єршова, М. І. Кучма, Л. І. Лазор, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Радіонова-Водяницька, Н. М. Салікова, Н. М. Хуторян, Є. Б. Хохлов, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко, однак, аспект гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці потребує ґрунтовного наукового дослідження.

Мета даної статті. Розкрити питання системи юридичних гарантії реалізації права на справедливую оплату праці.

Виклад основного матеріалу. Перш за все, вважаємо за необхідне зосередити увагу на відсутності в КЗпП системи гарантії реалізації прав на справедливую оплату праці. Звичайно, маємо згадати статтю 5¹ КЗпП, яка має назву «**Гарантії забезпечення права громадян на працю**» [1], і в якій відсутні положення, які гарантують справедливую оплату праці. Доречі, стаття з'явилася в КЗпП у 1995 році і жодного разу не змінювалася. Це якраз показник законодавця всіх часів до ролі гарантії реалізації прав громадян на працю.

Далі Глава VII КЗпП «Оплата праці» навіть натяку не містить на окрему статтю, яка б визначала гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Єдина згадка про гарантію, це частина четверта статті 95, де сказано, що мінімальна заробітна плата є *державною соціальною гарантією*, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці. Звичайно, що таке державна соціальна гарантія ми можемо тільки здогадуватися.

Потім Глава VIII КЗпП «**Гарантії і компенсації**», яка ані дефініцій не містить щодо визначення гарантії та компенсації, ані упорядкованої системи гарантії і компенсації, а ні їхнього теоретичного розмежування. Просто маємо набір статей без логічної узгодженості.

І на кінець спеціальний закон, який регулює питання оплати праці в нашій державі – це Закон України «Про оплату праці» (далі – Закон). В якому у статі 8 вказано, що держава

здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та *інших державних норм і гарантії*, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Знову ж таки окремої статті щодо гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці Закон не містить. Маємо статтю 3¹ «Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати», яка з'явилася у 2016 році і дуже опосередковано дає відповідь на питання забезпечення мінімальної заробітної плати.

У статті 11 є таке положення, що мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як *мінімальні гарантії в оплаті праці*, визначаються генеральною угодою.

У свою чергу стаття 12 Закону [2] має назву «Інші норми і *гарантії в оплаті праці*» і містить таке: норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і *гарантії* для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також *гарантії* та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України. Захоплення цієї статтею не можна описати словами, оскільки розумної класифікації гарантії вона не містить, просто перетинається зі статтями Глави VIII «Гарантії і компенсації» КЗпП. І знову ж таки цій статті ми не відшукаємо гарантії реалізації прав працівників на справедливую оплату праці.

Цікавим з огляду на наше дослідження є частина друга статті 12 Закону, яка говорить, що норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою статті 12 та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями, не розкриваючи поняття «мінімальної державної гарантії». Хоча, ця категорія не раз зустрічається в Законі.

Окремо маємо виділити статтю 17 «Оплата праці працівників, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі)» і статтю 18 «Оплата праці працівників загальних (наскрізних) професій і посад» Закону, які вказують, що оплата праці зазначених в цих статтях працівників встановлюється з дотриманням **гарантій**, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства або встановлених законодавством і генеральною, галузевою, (міжгалузевою) і територіальною угодами.

І на останок стаття 22 Закону **«Гарантії дотримання прав щодо оплати праці»**, яка вказує, що суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

З аналізу чинного національного трудового законодавства ми бачимо, що не має системного підходу до визначення гарантій прав працівників, зокрема гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці.

Хочемо звернутися до Концепції модельного Трудового кодексу, яка була прийнята постановою Міжпарламентської Асамблеї держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав від 9 грудня 2000 № 16-7 [3]. Відразу хочемо зауважити, що ми розуміємо політичну ситуацію, яка має місце сьогодні, ми пам'ятаємо, що Україна у 2014 році зробила перший крок до виходу із цієї Співдружності, у 2018 остаточно вирішила це питання. Але ми зараз аналізуємо не політичну ситуацію, а виключно науковий аспект зазначеного документа. Крім того, враховуючи що Концепція була прийнята ще у 2000 році, коли Україна була учасницею Співдружності Незалежних Держав.

Нам цей документ цікавий, оскільки під час його підготовки брали участь видатні вчені, в тому числі і з трудового права, які напружували, на наш погляд, цікаві положення, які заслуговують на увагу.

Так, розглянемо, які гарантії в сфері оплати праці, цей документ містить.

1) Встановлення державою мінімуму заробітної плати, при цьому мінімальний розмір оплати праці повинен встановлюватися законом на рівні не нижче мінімального споживчого бюджету.

2) Повинен бути передбачений обов'язок роботодавця своєчасно та в повному обсязі виплачувати належну працівникові заробітну плату, відповідальність роботодавця за порушення цього обов'язку.

3) Підстави і межі утримань із заробітної плати з ініціативи роботодавця, сукупний межа утримань для погашення заборгованості перед роботодавцем і для виконання обов'язків працівника перед державою та іншими особами.

4) Повинні бути сформульовані положення, що стосуються нагляду і контролю за своєчасною виплатою заробітної плати.

5) Повинні бути закріплені основні положення про тарифікації робіт і працівників (поняття, критерії та процедура визначення професійно-кваліфікаційного рівня), визначені правила оплати праці (мінімальний розмір) при відхиленнях від нормальних його умов (при суміщенні професій і посад, понаднормової роботи, роботи в нічний час, при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, і т.д.) і передбачена індексація заробітної плати, що проводиться відповідно до законів держави, а також на підставі угод і колективних договорів.

Окрім цього, пропонувалося до числа основних індивідуальних трудових прав віднести, в тому числі, право на захист законних претензій у випадках неплатоспроможності (банкрутства) роботодавця.

Особливо хочемо відмітити, що Модельний трудовий кодекс, мав закріплювати принцип встановлення справедливої оплати відповідно до витрат праці, його кількістю і якістю, суспільною значущістю, а також з метою забезпечення працівникам і їх сім'ям гідного життєвого рівня. Це є вкрай важливим і необхідним, оскільки встановлення принципу справедливої оплати праці може реально вплинути на ефективність праці, покращуючи її.

Тож, ми маємо розуміти, система гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці вкрай необхідна, той хаос, який відбувається зараз з цього питання в національному законодавстві неприпустимий, оскільки можливість реалізувати працівником свого права на справедливую оплату праці є запорукою забезпечення гідного життєвого рівня людини.

Тому ми вважаємо, що існує необхідність у розробці базових положень, на яких, вбачаємо, має

будуватися система гарантій реалізації прав працівників на справедливу оплату праці. З огляду на викладене вище, це можуть бути такі:

1) величина мінімального розміру оплати праці (мінімальної заробітної плати), яка застосовується як для працівників бюджетної сфери, так і для інших категорій працівників;

2) підвищення оплати праці за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних; в цю гарантію включалися б, в тому числі норми про підвищення розміру оплати праці за роботу в особливих умовах (на важких роботах, роботах зі шкідливими, небезпечними і іншими особливими умовами праці, на роботах в місцевостях з особливими кліматичними умовами), при виконанні робіт різної кваліфікації, суміщення професій (посад), понаднормової роботи, роботи в нічний час, вихідні та неробочі святкові дні і при виконанні робіт в інших умовах, що відхиляються від нормальних;

3) індексація заробітної плати; поріг індексації, її розмір і періодичність проведення повинні бути встановлені законом;

4) обмеження підстав і розмірів утримань із заробітної плати, а також розмірів оподаткування доходів у вигляді заробітної плати;

5) обмеження оплати праці в негрошовій формі; представляється доцільним замінити слова «натуральній формі»;

6) забезпечення отримання працівником заробітної плати у разі припинення діяльності роботодавця і в разі його неплатоспроможності;

Також мають бути положення щодо державного нагляду і контролю за повною і своєчасною виплатою заробітної плати та реалізацією державних гарантій з оплати праці. Так крім цього, безумовною, має бути гарантія відповідальності роботодавців за порушення вимог щодо оплати праці, встановлених трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, трудовими і колективними договорами, угодами.

Висновки. Таким чином, ми переконанні, інститут оплати праці слід докорінно реформувати, особливої увагу потребує розробка системи гарантій реалізації прав працівників на справедливу оплату праці. Систематичний підхід до затвердження такого виду гарантій дасть потужний поштовх для реалізації принципу справедливої оплати праці, і тим самим позитивно вплине економічну та соціально-політичну ситуації в країні.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n601>.
2. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n19>.
3. Концепція модельного Трудового кодексу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://docs.cntd.ru/document/901905015>.

Pyzhova M. O. The system of guarantees for the realization of workers' rights to fair pay: current issues

The article highlights current issues regarding the system of guarantees for the realization of employees' rights to fair pay. The national labor legislation on the availability of guarantees in the field of remuneration, in particular the Code of Labor Laws of Ukraine and the Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" is analyzed. It is concluded that the Ukrainian labor legislation does not contain a systematic approach to the definition of guarantees of workers' rights, in particular guarantees of realization of workers' rights to fair pay.

It is noted that the system of guarantees for the realization of workers' rights to fair pay is extremely necessary, the chaos that is currently taking place on this issue in national law is unacceptable, because the ability to exercise their right to fair pay is a guarantee of a decent standard of living.

The basic provisions on which the system of guarantees of realization of the rights of workers to fair pay should be based are offered. Among which is the value of the minimum wage (minimum wage), increase in wages for work in conditions that deviate from normal. Emphasis is placed on the fact that wage indexation should be included in these basic provisions; the indexation threshold, its size and frequency must be established by law. These basic provisions should also include restrictions on the grounds and amounts of deductions from wages, as well as the amount of income taxation in the form of wages and restrictions on non-monetary wages; it seems appropriate to replace the words "natural form".

It is determined that the institution of remuneration should be radically reformed, special attention needs to be paid to the development of a system of guarantees for the realization of workers' rights to fair remuneration. A systematic approach to the approval of this type of guarantee will give a powerful impetus to the implementation of the principle of fair pay, and thus positively affect the economic and socio-political situation in the country

Key words: fair wages, guarantee system, minimum wage, indexation, labor relations, minimum state guarantees.