

Regulations on Service of rank and file and officers of internal affairs agencies: «Trade union organizations working within internal affairs agencies have all the rights and guarantees of the activity provided by the legislation for trade unions in Ukraine».

Keywords: trade union, labor rights, employee, employer, social dialogue.



УДК 349.232

Н. Л. Шевченко

ПРАВОВА ПРИРОДА ТА МІНІМАЛЬНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Розглянуто питання мінімальних стандартів та правової природи оплати праці. Досліджено міжнародні документи, які закріплюють гарантії права на оплату праці. Проаналізовано сучасний стан правового забезпечення мінімальних стандартів у сфері оплати праці. Визначено шляхи законодавчого та організаційного характеру, спрямовані на забезпечення права на справедливую заробітну плату.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, працівник, роботодавець, трудовий договір, стандарт.

Сьогодні питання мінімальних стандартів та правової природи оплати праці у зв'язку з євроінтеграційними процесами, які посилилися останнім часом в Україні, є гостро актуальними. За різних часів розробленням проблем оплати праці займалася низка вчених-трудовиків, серед яких: М. Г. Александров, В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, С. С. Каринський, А. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, В. С. Стичинський, Н. М. Хуторян. Водночас у сучасних умовах бракує новітніх комплексних досліджень із окремих проблем оплати праці, зокрема щодо мінімальних стандартів у сфері оплати праці. Отже, метою статті є визначення шляхів законодавчого та організаційного характеру, спрямованих на забезпечення права на справедливую заробітну плату.

Передусім відмітимо, що заробітна плата є доволі складним економічним і правовим явищем. Зокрема В. І. Прокопенко вказує, що з економічної точки зору заробітною платою вважається вартість або ціна праці у грошовій формі як частка працівника в національному доході, що на еквівалентній основі виплачується йому за виконану роботу. Для правового визначення заробітної плати має значення обов'язок роботодавця виплачувати працівникові винагороду за його працю з одного боку і наявність у працівника суб'єктивного права на одержання цієї винагороди за попередньо встановленими нормами праці – з іншого [1, с. 326].

Слід зазначити, що в питанні встановлення заробітної плати найбільше проявляється протиріччя між працею і капіталом. Так, для роботодавця заробітна плата представляє собою витрати виробництва, і він намагається їх мінімізувати, для працівника заробітна плата – дохід, і він прагне до встановлення більш високого її рівня.

З огляду на об'єктивно більш сильні позиції роботодавця у трудових правовідносинах працівники потребують підвищеної уваги державних інституцій до питання встановлення та своєчасної виплати заробітної плати. Якщо звернутися до історії, то вже в 1896 р. в Австралії були створені ради з питань заробітної плати з представників підприємців, робітників і громадськості [2, с. 84]. Конституція Мексики 1917 р. містила положення, що мінімальна заробітна плата працівника-глави родини має бути достатня і відповідати умовам проживання в кожному регіоні країни для забезпечення нормальних життєвих умов, освіти і дозвілля (ст. 123).

На міжнародному рівні системно питаннями заробітної плати почали опікуватися на початку ХХ ст. Так, Міжнародна організація праці з моменту свого заснування прийняла цілий ряд міжнародних документів, серед яких Конвенція про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26 (1928 р.), Конвенція про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу в основних галузях гірничодобувної та обробної промисловості, зокрема у цивільному і промисловому будівництві, а також у сільському господарстві № 63 (1938 р.), Конвенції про захист заробітної плати № 95 (1949 р.), Конвенція про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві № 99 (1951 р.), Конвенція про заробітну плату, робочий час на борту суден і склад судового екіпажу № 109 (1958 р.), Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, № 131 (1970 р.).

Важливе значення для міжнародної регламентації питань заробітної плати мають документи Організації Об'єднаних Націй. Так, відповідно до ч. 2 і 3 ст. 23 Загальної декларації прав людини кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7) закріплює право кожного на винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, зокрема жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їхніх сімей.

Україна, намагаючись слідувати міжнародним нормам та стандартам прав людини, закріпила в Основному Законі (ст. 43) право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та передбачила захист права на своєчасне одержання винагороди за працю. Стаття 2 Кодексу законів про працю України серед основних трудових прав працівників виділяє право громадян України на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру.

Без сумніву в цілому вищезазначені національні норми у сфері оплати праці відповідають міжнародно-правовим стандартам у цій сфері. В той же час вважаємо за доцільне закріпити на конституційному рівні вимогу Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права щодо справедливості заробітної плати та рівності винагороди за працю рівної цінності без будь-якої різниці.

Немаловажне значення для працівника, роботодавця, національної економіки, соціальної злагоди у суспільстві має розмір заробітної плати, а також встановлення певної межі, нижче якої виплата її не може здійснюватися. В національному законодавстві та юридичній літературі така межа має назву «мінімальна заробітна плата». Так, ще К. М. Варшавський зазначав, що мінімум заробітної плати є крайньою межею, нижче якої ніхто не вправі платити, навіть якщо той, хто наймається, і погоджується на більш низьку оплату. Також учений звертав увагу на те, що, якщо в трудовому договорі не зазначений розмір заробітної плати, то немає підстав для застосування мінімуму заробітної плати. У цих випадках суди мають виходити із середньої заробітної плати, яка існує в певній місцевості для цієї професії [3, с. 98]. А ось Л. С. Таль у свою чергу закликав до обережного ставлення, застосовуючи цей соціальний стандарт. На його думку, необґрунтоване нормування мінімальної заробітної плати призводить або до руйнування промисловості і збільшення безробіття, або залишається мертвою буквою закону [4, с. 152].

Сучасний економіст і політик Р. Барр зазначає, що робітничий клас вважає, що якими би важкими не були умови виробництва, якою би великою не була кількість безробітних, мається певний рівень заробітної плати, нижче якої вона не може опустатися. Так вважає і суспільна думка, так вважає і керівник підприємства. Йдеться про мінімум, заснований на уявленнях про певний рівень життя, і про певну ціну праці, що випливають з устояних звичок і суджень про справедливість, що виносяться за допомогою порівнянь [5, с. 101].

Слід зазначити, що на міжнародному рівні вперше вимоги щодо встановлення мінімальної заробітної плати були закріплені в Конвенції про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26, прийнятій Міжнародною організацією праці 30 травня 1928 р. Так, ст. 1 Конвенції зобов'язує запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть встановлюватись

мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості (зокрема в домашньому виробництві), в яких не існує ефективної системи регулювання заробітної плати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька. Відповідно до ст. 4 Конвенції працівник, на якого поширюються мінімальні ставки і який отримав заробітну плату за нижчими ставками, має право отримати у судовому порядку або шляхом іншої законної процедури суму, яку йому було недоплачено, за умови дотримання такого строку давності, який може бути встановлено національним законодавством.

На сьогоднішній день більш новою та повною є Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, № 131, прийнята Міжнародною організацією праці 3 червня 1970 р. Стаття 1 Конвенції зобов'язує створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників, умови праці яких такі, що зумовлювали б доцільність такого охоплення. Відповідно до ст. 2 Конвенції мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб.

Також Конвенція № 131 визначає фактори, які потрібно врахувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати. Це, по-перше, потреби працівників та їхніх сімей із урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, соціальних допомог та відносного життєвого рівня інших соціальних груп; по-друге, економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Слід зазначити, що Україна ратифікувала Конвенцію № 131 19 жовтня 2005 р., а отже сьогодні її норми є обов'язковими для органів державної влади, роботодавців тощо.

В діючому сьогодні Законі України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата визначається як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Національний законодавець встановлює певні вимоги до визначення розміру мінімальної заробітної плати. Так, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та

рівня зайнятості. Однак у будь-якому разі розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

На сьогодні мінімальний розмір заробітної плати в Україні встановлюється в централізованому порядку для всіх працюючих. У той же час в науці трудового права неодноразово висловлювалася позиція щодо доцільності диференційованого підходу до розміру мінімальної заробітної плати. Так, ще С. Л. Рабінович-Захарін указував, що за умов надзвичайної централізації державного мінімуму оплати праці згодом постане питання про диференціації мінімуму за різними категоріями праці. Очевидно, зазначав учений, що через просторість території СРСР важко установити з центра норму мінімуму, що дійсно відповідає би особливостям кожного району в кожен певний період [6, с. 55]. А ось М. В. Лушникова та А. М. Лушников пишуть: «необхідну диференціацію розмірів мінімальної заробітної плати з урахуванням характеру й умов праці, регіону, місцевості можна забезпечити на колективно-договірному рівні... на основі колективних угод і договорів на всіх рівнях соціального співробітництва: у генеральній угоді, галузевих, територіальних колективних угодах і колективних договорах» [7, с. 21].

Дещо в іншому бачать диференціацію заробітної плати в промислово розвинутих країнах. Так, західні фахівці звертають увагу на те, що досить високий загальнодержавний мінімум заробітної плати перешкоджає створенню нових робочих місць, особливо для молоді і найменш кваліфікованих працівників. Економічно необґрунтоване підвищення такого мінімуму призводить до зростання кількості звільнень і рівня безробіття. У цьому зв'язку в деяких країнах мінімальний розмір заробітної плати для молоді був знижений (Великобританія, Франція, Бельгія, Норвегія, Нідерланди, Люксембург, Іспанія, Португалія) [8, с. 81].

Слід зазначити, що за висновком Міжнародної комісії, створеної з ініціативи ЄС у 1989 р., справедливо вважається мінімальна заробітна плата, що досягає 68 % національної середньої заробітної плати [9, с. 17]. Однак на сьогодні навіть промислово розвинутих країнам складно дотримуватися такого стандарту. Так, у Франції мінімальна заробітна плата складає близько 60 % середньої заробітної плати, у США – близько 50 %, у Японії – близько 44 %. В той же час у Нідерландах розмір мінімальної заробітної плати доходить до 75 % середньої заробітної плати [2, с. 88].

В Україні відповідно до ст. 8 Закону «Про Державний бюджет України на 2014 рік» від 16 січня 2014 р. № 719-VII встановлено такі розміри мінімальної заробітної плати на 2014 рік: з 1 січня – 1218 грн, з 1 липня – 1250 грн, з 1 жовтня – 1301 грн.

За даними Державної служби статистики, середня зарплата в Україні в грудні 2013 р. становила 3619 грн. Так, доходи громадян у грудні збільшилися в усіх регіонах. Найбільше у відсотковому

вираженні – у Севастополі (з 3254 грн у листопаді до 3911 грн у грудні) та Миколаївській області (з 3078 до 3641 грн). У Києві середня зарплата в грудні зросла на 12 % з 5022 до 5618 грн. Найменше платять, як і раніше, в Тернопільській області – всього 2697 грн в середньому [10].

Таким чином, сьогодні в Україні мінімальна заробітна плата складає близько 33 % середньої заробітної плати. Вважаємо, що сучасний стан із розміром мінімальної заробітної плати в Україні – країні, яка намагається стати повноправним членом ЄС та позиціонує себе як соціальну державу, – є неприпустимим та таким, що негативно впливає на імідж країни у світі, створює соціальну напругу у суспільстві та державі. А отже, потребує поступового підвищення.

Список використаних джерел: 1. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с. 2. Войтенкова Г. Ф. Основные принципы установления минимальной заработной платы в мировой практике / Г.Ф. Войтенкова // Общество и экономика. – 1993. – № 6. – С. 84–90. 3. Варшавский К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. – Л. : Академия, 1924. – 180 с. 4. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с. 5. Барр Р. Политическая экономия / Р. Барр : в 2 т. : Т. 1 : пер. с фр. – М. : Междунар. отношения, 1995. – 608 с. 6. Рабинович-Захарин С. Л. Заработная плата по советскому праву / С. Л. Рабинович-Захарин. – М. : Вопр. труда, 1927.– 218 с. 7. Лушникова М. В. Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ / М. В. Лушникова, А. М. Лушников // Трудовое право. – 2005. – № 2. – С. 17–28. 8. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М. : Интел-Синтез, 2003. – 160 с. 9. Зайцева О. Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений / О. Б. Зайцева // Трудовое право. – 2005. – № 5. – С. 14–22. 10. Неймовірно але факт: середня ЗП в Україні встановила історичний рекорд [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/~/1/2014/01/27/317686>.

Надійшла до редколегії 19.12.2013



Шевченко Н. Л. Правовая природа и минимальные стандарты в сфере оплаты труда

Рассмотрены вопросы минимальных стандартов и правовой природы оплаты труда. Исследованы международные документы, которые закрепляют гарантии права на оплату труда. Проанализировано современное состояние правового обеспечения минимальных стандартов в сфере оплаты труда. Определены пути законодательного и организационного характера, направленные на обеспечение права на справедливую заработную плату.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, работник, работодатель, трудовой договор, стандарт.

Shevchenko N. L. Legal Nature and Minimum Standards in the Compensation Sphere

The issue of minimum standards and legal nature of compensation is researched. It is grounded that contradiction between labor and capital is mostly shown in the issue of setting wages. Thus, the wages for an employer is costs of an enterprise and he tries to minimize them; wages for an employee is an income and he wants to establish its higher level.

International documents that set the guarantees of compensation rights are researched. It is noted that wages' issues were systemic considered at the international level in the early twentieth century. In fact, the International Labor Organization adopted a number of international documents since its foundation, including the Convention on Wages Protection # 95 (1949).

The current state of legal guaranteeing the minimum standards in the wages sphere is analyzed. It is noted that in accordance with Art. 8 of the Law «On State Budget of Ukraine for 2014» dated from 16.01.2014 № 719-VII the following minimum wages for 2014 are established in Ukraine: from January 1 – 1218 UAH, from July 1 – 1250 UAH, from October 1 – 1301 UAH. The average salary in Ukraine in December, 2013 was 3619 UAH according to the State Statistics Service. Position on the low level of the stated social standards is grounded.

The ways of legal and organizational character aimed at ensuring the right to a fair wage are determined. Specifically it is offered to fix at the constitutional level the requirement of the International Pact on Economic, Social and Cultural Rights concerning the fairness of wages and equality of remuneration for work of equal value without any distinction.

Keywords: compensation, wages, an employee, an employer, labor contract, standards.

