

Аннотация

Павлійчук В. А. Координаційна діяльність прокурора в контексті захисту трудових прав неповнолітніх. – Стаття.

В статті на основі аналізу нормативно-правових актів і доктринальних джерел пропонуються шляхи оптимізації координаційної діяльності органів прокуратури в сфері захисту трудових прав неповнолітніх. В частині, автор визначає суб'єктний склад обов'язкових учасників координаційної діяльності в указаній сфері, тематику координаційних заходів, а також роль прокурора в таких заходах.

Ключові слова: прокурор, координація, неповнолітні, трудові права, учасники координаційної діяльності.

Summary

Pavliychuk V. A. Coordinating activities of the prosecutor in the context of the protection of labor rights of juveniles. – Article.

The article based on an analysis of legal acts and doctrinal sources optimizing coordination proposals sphere of the prosecution in the protection of labor rights of juveniles. In particular, the author defines the subject composition compulsory participants of coordination activities in this sphere, the subject of coordination activities and the role of the prosecutor in such activities.

Key words: attorney, coordination, juveniles, labor rights, participants in coordination activities.

УДК 349.232:331.215.53

В. М. Вегера

ОПЛАТА ПРАЦІ: ПОНЯТТЯ, ОСОБЛИВОСТІ

Процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняття в 1991 р. Закону України «Про підприємства в Україні» [1]. Підприємства набули право самостійно встановлювати фонд оплати праці, її форми, системи й розміри згідно із законодавством. У 1992 р. вийшов Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» [2]. На підставі положень конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, світового досвіду 24.03.1995 р. підготовлено й прийнято основний документ із питань регулювання оплати праці – Закон України «Про оплату праці» [3]. Ці законодавчі акти, а також Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні, схвалена Указом Президента України 25.12.2000 р. № 1375/2000 [4], сприяли позитивним змінам в організації оплати праці.

Відповідно до ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. [5] з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливий винагороду держави-учасниці зобов'язалися здійснити такі заходи: а) визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; б) визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; в) визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; г) визнати право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи; ґ) дозволити відрахування із заробітної плати лише на умовах і в розмірах, передбачених національними законами чи правилами або встановленими колективними договорами чи арбітражними рішеннями.

Право на оплату праці виникає в кожній людині під час застосування праці різних форм. Однак особливої й детальної правової регламентації зазнає отримання оплати за працю лише в трудових відносинах, оскільки в цивільно-правових відносинах сторони є рівними й автономними, а в трудових працівник підпорядкований роботодавцеві, який бажає використовувати свою владу для мінімізації витрат на заробітну плату, що й викликає потребу постійного його стримування, у тому числі за допомогою правових засобів. При цьому принципи, за якими вона визначається та за якими формується правовий режим її виплати в трудовому праві, відрізняються від тих, які визначають винагороду в цивільному праві. Якщо в останньому вона співвідноситься з уречевленою працею, то в трудових правовідносинах винагорода завжди, прямо чи опосередковано, повинна співвідноситися з витратами живої праці в процесі суспільного виробництва. Винагорода в трудовому праві має такі ознаки: а) має систематичний характер, установлений законодавством; б) має певну правову організацію й визначається на підставі загальнодержавної мінімальної заробітної плати; в) ділиться на частини: основну й додаткову; г) має передбачені сфери державного й договірної регулювання за працю, у той час як винагорода за цивільно-правовими договорами регламентується їх сторонами. Ще однією суттєвою відмінністю є той факт, що в більшості випадків суб'єктом права на винагороду в цивільному праві можуть бути як фізичні, так і юридичні особи, тоді як у трудовому праві вона завжди стосується виключно фізичної особи. Більше того, не лише юридична особа, а й група фізичних осіб, яка навіть не наділена правами юридичної особи, не може бути суб'єктом правоздатності щодо винагороди за трудовим договором.

В умовах ринкової економіки оплата праці визначає ціну робочої сили та залежить від попиту й пропозиції, з урахуванням яких відбувається продаж робочої сили, оформлюваний трудовою угодою. Особа, яка реалізує свою здатність до праці, персоніфікує собою пропозицію, а особа, яка споживає працю, – попит, тобто маємо два складники ринку, результатом функціонування якого є рівень зайнятості й оплати праці населення. Отже, трудове право, по-перше, опосередковує відносини між суб'єктами, які уособлюють попит і пропозицію робочої сили (роботодавця та працівника); по-друге, визначає правові форми, у межах яких здійснюється тиск на попит або на пропозицію робочої сили, причому безпосередньо в межах ринку праці, тобто юридично закріплюються способи регулювання зайнятості й умов оплати праці.

Визначення сутності заробітної плати завжди належало до основних методологічних завдань юридичної й економічної наук. Учених-економістів зазвичай більше цікавить матеріальний зміст оплати праці, а для юристів важливим є розкриття в цій царині прав та обов'язків сторін правовідносин, зокрема виявлення правової форми оплати праці.

За розуміння оплати праці як вартості робочої сили, по-перше, акцентується головна її економічна властивість – бути вартісним еквівалентом обсягу життєвих засобів, необхідних для нормального відновлення робочої сили; по-друге, підтримується залежність оплати праці кожного працівника від кількості та якості затраченої ним праці; по-третє, підтверджується логічність висновку, що, будучи вартісним еквівалентом обсягу життєвих засобів працівників, оплата праці є не

лише головною формою розподілу останньої, а й найважливішим матеріальним стимулом, оскільки для задоволення матеріальних і духовних потреб працівники об'єктивно зацікавлені в підвищенні оплати праці, а тому, відповідно – у збільшенні результатів праці [6, с. 7].

Б.С. Стичинський, І.В. Зуб і В.Г. Ротань виступають за те, що з огляду на права й обов'язки сторін трудового договору поняття «оплата праці» є синонімом категорії «заробітна плата». Різниця ж між ними полягає в тому, що поняття «заробітна плата» (заробіток) акцентує увагу на об'єкті трудових правовідносин між сторонами, а «оплата праці» (роботи) вказує на дії роботодавця, які він зобов'язаний учинити на підставі трудового договору, тобто оплатити роботу [7, с. 460].

Проаналізувавши відповідні положення трудового законодавства, Конституційний Суд України у справі щодо офіційного тлумачення положень ч. 2 ст. 233 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ), ст. ст. 1, 12 Закону України «Про оплату праці» [8] виходив із того, що поняття «заробітна плата» та «оплата праці», які використовуються в законах, що впорядковують трудові правовідносини, є рівнозначними щодо наявності в сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав та обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації й наслідків, які мають настати в разі невиконання цих обов'язків. Обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу й гарантовані державою виплати. За ст. 12 Закону України «Про оплату праці» норми оплати праці (за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі й вихідні дні, у нічний час, за простій, який мав місце не з вини працівника, за виготовлення продукції, що виявилася бракованою не з вини працівника, працівників молодше вісімнадцяти років за скороченої тривалості їх щоденної роботи тощо) та гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток, за час виконання державних обов'язків, для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на медичне обстеження, для переведених за станом здоров'я на легшу й 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, за різних форм виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей, для донорів тощо), а також гарантії й компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах та в інших випадках установлюються КЗпПУ та іншими актами законодавства України. Праву працівника на належну заробітну плату кореспондує обов'язок роботодавця нарахувати йому вказані виплати, гарантовані державою, і виплатити їх. Під заробітною платою, що належить працівникові, необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких він має право згідно з умовами трудового договору й відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах із роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат.

Ми ж поділяємо позицію О.І. Процевського, на думку якого категорії «оплата праці» та «заробітна плата» можна порівняти з термінами «можливість» і «дійсність». Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність є результатом реалізації можливості, це вже об'єктивно існуюча, зароблена

працівником сума (заробітна плата) як винагорода в грошовому вираженні. Для перетворення правової можливості (оплати праці) на правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого впливає на коло й зміст прав та обов'язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат (як юридичний факт) і трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату. Учений зазначає, що «оплата праці» – це категорія, яка може перетворитися на заробітну плату, а може й не перетворитися. Перетворення залежить від багатьох чинників, зокрема від підстав виникнення трудових правовідносин, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства тощо.

Ось чому коли в нормативно-правових актах вживається поняття «оплата праці», мається на увазі система норм права, на підставі яких формується правовий механізм вартісної оцінки виконання майбутньої роботи й регулюються відносини сторін трудового договору [9, с. 16, 17]. Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева стверджують, що категорія «оплата праці» є ширшою, її цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, на регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як категорія «заробітна плата» спрямована на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди [10, с. 189, 190]. Інакше кажучи, оплата праці – це змодельоване з урахуванням певних умов вартісне оцінювання роботи, зазначеної в трудовому договорі; під час оперування категорією «заробітна плата» йдеться про винагороду, як правило, у грошовому вираженні, за вже виконану роботу з дотриманням умов, сформульованих у нормах про оплату праці.

Під час здійснення правового регулювання оплати праці необхідно враховувати певні чинники, а саме: 1) забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці над темпами підвищення середньої заробітної плати (або темпів збільшення обсягів випуску продукції над темпами зростання фонду споживання). Сутність цієї вимоги полягає в максимізації трудових доходів на підставі розвитку й підвищення ефективності виробництва; 2) диференціацію заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, змісту й умов праці, місця розташування підприємства, його галузевої належності. Цей принцип засновано на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, у виконанні більш складної роботи, у забезпеченні продукції високої якості. При цьому потрібно враховувати різницю в кількості й вартості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили в різних умовах праці; 3) урахування впливу ринку праці. Заробітна плата кожного працівника залежить від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту й пропозиції праці певної якості. Тому на ринку праці представлено широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і в неформальному секторі, де не існує будь-якого соціального та правового захисту, а умови оплати праці визначаються виключно роботодавцем. Однак у будь-якому випадку за ринкових умов роботодавць не в змозі набрати й утримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши конкурентоздатний рівень її оплати [11, с. 27].

Організація оплати праці на сучасному етапі допускає поєднання правового регулювання, здійснюваного державними органами в централізованому порядку, з локальним регулюванням безпосередньо на підприємстві.

Закон України «Про оплату праці» містить спеціальну ст. 8 «Сфера державного регулювання оплати праці», за якою держава регламентує оплату праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України [12]. Умови розміру оплати праці суддів і державних службовців визначаються спеціальними законодавчими актами: Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [13] та Законом України «Про державну службу» [14].

Дещо інший підхід містить ст. 208 «Сфера державного регулювання оплати праці» проекту Трудового кодексу України від 27.08.2013 р.: «1. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, установлення умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державної та комунальної форм власності, працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів. 2. Умови й розміри оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, а також умови оплати праці працівників юридичних осіб, що дотуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України за погодженням із відповідними всеукраїнськими професійними спілками з дотриманням норм ст. 211 цього Кодексу» [15].

Державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій на підставі прийняття певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади. Провідна його мета полягає у створенні необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх притаманних їй основних функцій, а також стримуванні необґрунтованого її зростання, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізацією виробленої продукції (робіт, послуг) [16, с. 77]. У централізованому порядку регулюється комплекс питань оплати праці, що становить фундамент усієї системи правової регламентації заробітної плати. Саме на державу покладається відповідальність за збереження балансу між економічним розвитком і соціальними пріоритетами суспільства. При цьому, як відмічає І.В. Зуб, особливість державного регламентування оплати праці полягає в тому, що вона здійснюється не безпосередньо за рахунок державних коштів (крім бюджетних організацій), а на підставі єдиної державної політики [17, с. 355].

На підставі викладено слід наголосити, що право на оплату праці виникає в кожної людини під час застосування праці будь-якої форми. Однак особливої й детальної правової регламентації зазнає отримання оплати за працю лише в трудових відносинах, оскільки в цивільно-правових відносинах сторони є рівними й автономними, а в трудових працівник підпорядкований роботодавцеві, який бажає використовувати свою владу для мінімізації витрат на заробітну плату, що й викликає потребу постійного його стримування, у тому числі за допомогою правових засобів.

Література

1. Про підприємства в Україні : Закон України від 27.03.1991 р. № 887-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 24. – Ст. 272.
2. Про оплату праці : Декрет Кабінету Міністрів України від 31.12.1992 р. № 23-92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KMD92023.html.
3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
4. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні : схвалена Указом Президента України від 25.12.2000 р. № 1375/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 52. – Ст. 2257.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) : міжнародний документ від 03.05.1996 р. № ETS № 163 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51. – Ст. 2660.
6. Радомская М.С. Организация оплаты труда руководителей и специалистов на предприятиях в условиях экономической реформы : автореф. дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством : теория управления экономическими системами; макроэкономика; экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами; управление инновациями; региональная экономика; логистика; экономика труда» / М.С. Радомская ; Московский гос. ун-т. – М., 1994. – 20 с.
7. Стычинский Б.С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / Б.С. Стычинский, И.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 5-е изд., доп. и перераб. – К. : А.С.К., 2003. – 1072 с.
8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15.10.2013 р. № 8-рп/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 83. – Ст. 3090.
9. Процевський О.І. Визначення права на заробітну плату / О.І. Процевський // Юридичний вісник України. – 2008. – № 1. – С. 16–18.
10. Болотіна Н.Б. Трудове право : [підручник] / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Знання, 2000. – 564 с.
11. Кузьмич О.І. Оплата праці працівників військових частин : [монографія] / О.І. Кузьмич, Д.М. Бабій, О.І. Оліфер та ін. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – 116 с.
12. Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. № 859 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 21. – Ст. 7.
13. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41–45. – Ст. 529.
14. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
15. Проект Трудового кодексу України від 27.08.2013 р. № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
16. Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Я.В. Сімутіна ; ІДП НАН України. – К., 2006. – 210 с.
17. Трудове право України. Академічний курс : [підручник] / за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.

Анотація

Вегера В. М. Оплата праці: поняття, особливості. – Стаття.

Статтю присвячено висвітленню питань, пов'язаних з інститутом оплати праці. Зроблено висновок, що право на оплату праці виникає в кожній людині під час застосування праці будь-якої форми. Однак особливої й детальної правової регламентації зазнає отримання оплати за працю лише в трудових відносинах, оскільки в цивільно-правових відносинах сторони є рівними й автономними, а в трудових працівник підпорядкований роботодавцеві, який бажає використовувати свою владу для мінімізації витрат на заробітну плату, що й викликає потребу постійного його стримування, у тому числі за допомогою правових засобів.

Ключові слова: оплата праці, працівник, роботодавець, держава, заробітна плата.

Аннотация

Вегера В. М. Оплата труда: понятие, особенности. – Статья.

Статья посвящена раскрытию вопросов, связанных с институтом оплаты труда. Сделан вывод, что право на оплату труда возникает у каждого человека при применении труда любой формы. Однако

особой и детальной правовой регламентации претерпевает получение оплаты за труд только в трудовых отношениях, поскольку в гражданско-правовых отношениях стороны являются равными и автономными, а в трудовых работник подчинен работодателю, желающему использовать свою власть для минимизации расходов на заработную плату, что и вызывает потребность постоянного его сдерживания, в том числе с помощью правовых средств.

Ключевые слова: оплата труда, работник, работодатель, государство, заработная плата.

Summary

Vehera V. M. Remuneration: concept and features. – Article.

The article is devoted to issues related to the institution of pay. It is concluded that the right to remuneration arises in every human being in the employment of any form. However, specific and detailed legal regulation suffers receiving pay for work only in labor relations, as in civil law the parties are equal and independent, employee and labor is subordinate to the employer who wishes to use its power to minimize the cost of wages, as is the need its permanent containment, including through legal means.

Key words: wages, employee, employer, state.

УДК 53.08 (477)

Д. П. Ушверідзе

СИСТЕМА КЛАСИФІКАЦІЙ ПОСАД НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Актуальність теми. Економічний, культурний та соціальний розвиток громадян пропорційно залежить від завдань, які виконує державний орган. Тому першочерговим завданням держави є забезпечення якісного функціонування органів державної влади, спрямованого на чітке виконання покладених на нього функцій. Так, проблеми, які виникають на законодавчому рівні, необхідно усунути насамперед. При цьому постає нагальна потреба в реформуванні деяких інституцій для вдосконалення їхньої діяльності. Система посад на державній службі потребує чіткого розмежування й законодавчого закріплення. Посада державного службовця відіграє значну роль у напрямі діяльності особи, яка її займає.

Стан наукового дослідження. Питанням класифікації посад на державній службі України приділяли увагу багато науковців: В.Б. Авер'янов, А.В. Андрушко, О.М. Бандурка, М.М. Білинська, Л.Р. Біла-Тіунова, Ю.П. Битяк, С.Д. Дубенко, М.І. Іншин, С.В. Ківалов, С.В. Коліушко, І.Н. Лаврінчук, В.Я. Малиновський, В.М. Манохін, Н.М. Неумивайченко, Н.Р. Нижник, О.Ю. Оболенський, О.В. Петришин та інші. Проте в науці трудового права воно не було висвітлено повною мірою. Таким чином, це питання залишається відкритим і потребує розгляду.

Метою статті є розгляд системи класифікації посад на державній службі, а також аналіз понять «посада» та «посадова особа», розмежування видів посад на державній службі України та створення критеріїв для їх зайняття.

Виклад основного матеріалу. Посаду розглядають як найпростіший елемент організаційної структури, комплекс прав та обов'язків, що визначають місце службовця у вирішенні організаційно-управлінських потреб [1, с. 21]. Закон України «Про державну службу» 1993 року в частині 1 статті 2 регламентує це поняття: «Посада – це визначена структурою й штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень», частина 2 цієї статті визначає поняття