

К. І. БЕРЕЖНА,
аспірантка Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України

ЩОДО ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ

У статті автором порушено актуальну проблему щодо реалізації працівником права на справедливую оплату праці. Доведено необхідність розроблення та затвердження Кабінетом Міністрів України, з метою упорядкування оплати праці всіх найманих працівників та створення механізму оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці, Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, яку, на думку автора, слід поширити на всіх роботодавців незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення.

Ключові слова: справедливість, оплата праці, заробітна плата, право на справедливую оплату праці, достатній життєвий рівень, найманий працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. В сучасних умовах економічних перетворень та лібералізації соціальної політики держави значно зростає самостійність роботодавців у регулюванні оплати праці найманих працівників. Проте рівень їх соціальних гарантій істотно обмежується, оскільки роботодавці найчастіше занижують свої оплатні зобов'язання по відношенню до працівників. У цьому світлі особливої актуальності набуває питання реалізації найманим працівником права на справедливую оплату праці та його гарантування і забезпечення з боку держави.

Метою публікації є оптимізація шляхів забезпечення реалізації права на справедливую оплату праці.

Стан дослідження. Правовим засадам реалізації конституційного права на оплату праці приділялась увага в роботах таких науковців, 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, Р. З. Лівшиц, М. В. Лушнікова, А. Ю. Пашерстник, 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 та ін.

Виклад основного матеріалу. Право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене [1]. Право кожного працівника на справедливую і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, визнає ст. 23 Загальної декларації прав людини [2]. Не залишає осторонь це право і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [3], який проголошує, що держави визнають право кожного на справедливі умови праці, включаючи, зокрема, і ви-

нагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: а) справедливую 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. I Європейської соціальної хартії (переглянутої) [4] усі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень.

Поділяють такий підхід і науковці. Наприклад, Н. М. Салікова робить висновок, що забезпечення права кожного працівника на вчасну та в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати – це один із основних галузевих принципів регулювання трудових відносин [5, с. 122]. Г. А. Капліна справедливості також відносить до системи принципів оплати праці [6, с. 10].

Натомість Конституція України [7] право на справедливую оплату праці не закріплює, а обмежується у ч. 4 ст. 43 визнанням за кожним права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Такий стан справ не відповідає як загальновизнаним міжнародно-правовим стандартам, так і практиці зарубіжних країн.

Наприклад, у ч. 2 ст. 32 Конституції Республіки Вірменія [8] говориться: «Кожен працівник має право на справедливую і не нижче встановленого законом мінімального розміру оплату праці...».

Статтею 42 Конституції Республіки Білорусь [9] закріплено, що особам, працюючим за наймом, гарантується справедлива частка винагороди в економічних результатах праці відповідно з її кількістю, якістю і громадським значенням, але не нижче рівня, що забезпечує їм та їхнім сім'ям вільне й гідне існування.

Жінки і чоловіки, дорослі і неповнолітні мають право на рівну винагороду за працю рівної цінності.

Відповідно до ч. 1 ст. 36 Конституції Італійської Республіки [10] працівник має право на винагороду відповідно до кількості та якості його праці й у будь-якому разі достатню для забезпечення йому та його сім'ї вільного і належного існування.

Згідно з ч. 1 ст. 14-біс Конституції Держави Аргентина [10] праця, в усіх її виявах, перебуває під захистом законів, котрі гарантують працюючим, у тому числі: а) справедливую винагороду праці, б) регульований прожитковий мінімум, в) рівну винагороду за однакову працю, г) участь у прибутках підприємств.

Правами міських і сільських робітників, спрямованими, крім іншого, на поліпшення їх соціального стану, ст. 7⁵ Конституції Федеративної Республіки Бразилія [10] визнає такі: а) уніфікована на національному рівні та закріплена законом мінімальна заробітна плата, достатня для задоволення їх елементарних життєвих потреб і членів їхніх родин відносно житла, харчування, освіти, охорони здоров'я, дозвілля, одягу, гігієни, транспорту та соціального страхування, що піддається періодичним переглядам з метою гарантування купівельної спроможності; заборонено використовувати мінімальну заробітну платню як підставу для розрахунків інших виплат; б) верхня межа заробітної плати має бути пропорційною значимості та складності роботи; в) неможливість зменшення заробітку, за винятком випадків, коли це передбачено колективним договором або угодою; г) гарантія заробітної платні, не нижчої за мінімальну, особам, які одержують змінювану за сумою заробітну платню; д) грошова премія в розмірі повного місячного заробітку наприкінці кожного року; е) оплата нічної праці вища за оплату денної праці; є) захист заробітної плати відповідно до приписів закону; утримання із заробітної платні є злочином; ж) участь у прибутку або в результатах діяльності підприємства незалежно від одержуваного заробітку; з) ставка по заробітній платі за понаднормову роботу щонайменше на 50% вища за звичайну; і) право щодо виконання грошових зобов'язань, що виникли з трудових відносин, зі строком давності 5 років для міських і сільських робітників, але не більш як 2 роки після закінчення трудового контракту; и) заборона будь-якої нерівності щодо заробітної платні за ознаками статі, віку, кольору шкіри або сімейного стану; й) заборона будь-якої дискримінації щодо заробітку трудящих, які мають фізичні вади.

Згідно зі ст. 13 Конституції Арабської Республіки Єгипет [10] труд є правом, обов'язком і справою честі, що гарантується державою. Передовики виробництва високо цінуються державою і суспіль-

ством. Жодна робота не може покладатись на громадянина інакше, як на підставі закону, для здійснення публічних функцій та за справедливую винагороду. Стаття 25 цього документа закріплює, що кожний громадянин має право на частку в національному доході, що визначається за законом відповідно до його праці чи розміру власності, що не використовується з метою експлуатації. За ст. 26 Конституції трудящі беруть участь не тільки в управлінні підприємством, а і розподілі прибутків. Вони мають сприяти розвиткові виробництва і виконанню плану на тих підприємствах, де вони працюють, у порядку, передбаченому законом.

Закріпленням у ст. 43 Конституції України тільки а) права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та б) права на своєчасне одержання винагороди за працю, держава фактично самоусунулась від розв'язання численних проблем оплати праці. У той же час згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [11] 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 частішою є практика, коли офіційний заробіток всіх 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 збори. Роботодавці тим самим погіршують не тільки соціальне становище працівників, а й економічне становище як окремого регіону, так і країни у цілому. Небезпека тіньової зарплати полягає у 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 частиною такого змісту: «Кожен має право на справедливую 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».

Такого роду законодавча новація відповідає позиції Конституційного Суду України, висловленої у Рішенні у справі про рівень пенсії і щомісячного

довічного грошового утримання від 11 жовтня 2005 р. [12]: «В Україні як соціальній, правовій державі політика спрямовується на створення умов, які забезпечують достатній життєвий рівень, вільний і всебічний розвиток людини як найвищої соціальної цінності, її життя і здоров'я, честь і гідність. Утвердження та дотримання закріплених у нормативно-правових актах соціальних стандартів є конституційним обов'язком держави. Діяльність її правотворчих і правозастосовчих органів має здійснюватися за принципами справедливості, гуманізму, верховенства і прямої дії норм Конституції України, а повноваження – у встановлених Основним Законом України межах і відповідно до законів».

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» [13, с. 205]. 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 із 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 із обґрунтованим висновком В. М. Вегери, який до суттєвих ознак мінімальної заробітної плати відносить такі: а) вона гарантується державою; б) визначається виключно законами України; в) має загальнообов'язковий характер; г) устанавлюється 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 [14, с. 141]. Таким чином, 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.

Обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу, про що йдеться у ст. 94 КЗпП України [15] і ст. 1 Закону

України «Про оплату праці», та гарантовані державою виплати, передбачені у ст. 12 Закону України «Про оплату праці». До числа останніх належать: а) 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), б) 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 в) гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах. При цьому норми і гарантії в оплаті праці є мінімальними державними гарантіями.

Як впливає із ч. 2 ст. 94 КЗпП та ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», розмір заробітної плати залежить від: а) складності та б) умов виконуваної роботи, в) професійно-ділових якостей працівника, г) результатів його праці та д) господарської діяльності підприємства. Частина 3 ст. 206 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.) [16] зводить перелік цих факторів до складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, а також результатів його праці.

Основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, яка являє собою сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюються регулювання та диференціація розмірів оплати праці працівників залежно від складності робіт (кваліфікації працівників), особливостей та значимості окремих видів виробництв, категорій працівників, що беруть участь у виробничому процесі, та умов праці. Тарифна система оплати праці виконує такі функції: а) визначати мінімальні гарантовані рівні оплати праці робітників; б) забезпечувати обґрунтовану диференціацію в межах установлених мінімальних гарантій розмірів оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт; в) стимулювати підвищення кваліфікації робітників та індивідуальних результатів їх праці [17, с. 499, 500]. Для працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної

сфери Кабінет Міністрів України постановою від 30 серпня 2002 р. № 1298 затвердив: Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери; схему тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій; схему тарифних розрядів посад (професій) професіоналів, фахівців, керівників інших структурних підрозділів і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій; схему тарифних розрядів посад (професій) робітників, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій; ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять [18].

Висновки. З метою упорядкування оплати праці всіх найманих працівників, створення механізму оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінету Міністрів України слід розробити та затвердити Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, яку слід поширити на всіх роботодавців незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення. Це дасть змогу забезпечити реалізацію права на справедливую оплату праці шляхом диференціації розмірів оплати праці працівників у залежності від складності робіт, особливостей та значимості окремих видів виробництв та категорій працівників, а також умов праці. Окрім цього, це буде сприяти підвищенню розміру заробітних плат внаслідок їх легалізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Рішення Конституційного Суду України у справі про звільнення народних депутатів України з інших посад у разі суміщення від 29.01.2008 № 2-рп/2008 // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 80. – Ст. 2697.
2. Мовчан А. П. Международная защита прав человека: Всеобщая Декларация и проекты Пактов о правах человека / А. П. Мовчан. – М. : Госюриздат, 1958. – 167 с.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 // Юрид. вісн. – 1998. – № 4. – С. 5–16.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – № 51.
5. Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Саликова. – Екатеринбург, 2003. – 441 с.
6. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. А. Капліна. – Х., 2009. – 22 с.
7. Конституція України : прийнята Верхов. Радою України 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Конституция Республики Армения от 05.07.1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2950.
9. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 № 2875 // Ведом. Нац. собр. Респ. Беларусь. – 1994. – № 9. – Ст. 144.
10. Конституції зарубіжних країни : навч. посіб. / за заг. ред. В. О. Серьогіна. – Х. : ФІНН, 2009. – 664 с.
11. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
12. Рішення Конституційного Суду України у справі про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання від 11.10.2005 № 8-рп/2005 // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 42. – Ст. 2662.
13. Божко В. М. Теорія правового регулювання оплати праці : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В. М. Божко. – Х., 2013. – 400 с.
14. Вегера В. М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні : монографія / В. М. Вегера. – Х. : Право, 2015. – 168 с.
15. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
16. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 20.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
17. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін та ін. – 5-те вид., доп. – Х. : Право, 2014. – 760 с.

18. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Каб. Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 // Офіц. вісн. України. – 2002. – № 36. – Ст. 1699.

REFERENCES

1. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi pro zvlennia narodnykh deputativ Ukrainy z inshykh posad u razi sumishchennia vid 29.01.2008 № 2-рп/2008 [The decision of the Constitutional Court of Ukraine in case of dismissal of people's deputies of Ukraine with other posts if the combination of 29.01.2008 g., № 2-рп / 2008]. Ofits. visn. Ukrainy – Official Herald of Ukraine 2008, № 80, 2697 [in Ukrainian].
2. Movchan A. P. Mezhdunarodnaya zaschita prav cheloveka: Vseobschaya Deklaratsiya i proektyi Paktov o pravah cheloveka [International protection of human rights: the Universal Declaration and the draft Covenants on Human Rights]. Moskva: Gosyurizdat [in Russian].
3. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava vid 16.12.1966 [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights of 16.12.1966]. Yuryd. visn. – Legal Herald 1998, 4, 5-16 [in Ukrainian].
4. Yevropeiska sotsialna khartiia (perehlianuta) vid 03.05.1996 [European Social Charter (revised) of 03.05.1996]. Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy – Data of Supreme Council of Ukraine 2007, 51 [in Ukrainian].
5. Salikova N. M. (2003). Pravovoe regulirovanie oplaty truda v Rossiyskoy Federatsii (voprosy teorii i praktiki) [Legal regulation of wages in the Russian Federation (theory and practice)]. Doctor's thesis. Ekaterinburg [in Russian].
6. Kaplina H. A. Problemy pravovoho rehulivannia oplaty pratsi v rynkovykh umovakh Ukrainy i shliakhy yikh vdoskonalennia [Problems of legal regulation of wages in Ukraine market conditions and ways to improve]. Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
7. Konstytutsiia Ukrainy: pryiniata Verkhov. Radoiu Ukrainy 28.06.1996 № 254k/96-VR [The Constitution of Ukraine, adopted by Parliament. Rada of Ukraine of 28.06.1996]. Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy – Data of Supreme Council of Ukraine 1996, № 30, St. 141 [in Ukrainian].
8. Konstitutsiya Respubliki Armeniya ot 05.07.1995 [The Constitution of Armenia on 05.07.1995]. base.spinform.ru . Retrieved from http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2950 [in Russian].
9. Konstitutsiya Respubliki Belarus ot 15.03.1994 № 2875 [The Constitution of the Republic of Belarus from 15.03.1994 № 2875]. Vedom. Nats. sobr. Resp. Belarus –Data of the National Assembly of Belarus 1994, № 9, St. 144 [in Russian].
10. Serohina V. O. (2009). Konstytutsii zarubizhnykh krainy: navch. posibn. [The Constitution of foreign countries: teach. manual]. Kharkiv: FINN [in Ukrainian].
11. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 № 108/95-VR [About the labor law of Ukraine from 24.03.1995 № 108 / 95-VR]. Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy – Data of Supreme Council of Ukraine 1995, № 17, St. 121 [in Ukrainian].
12. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi pro riven pensii i shchomisiachnoho dovichnoho hrshovoho utrymannia vid 11.10.2005 № 8-рп/2005 [The decision of the Constitutional Court Ukraine in the case of the level of pensions and monthly lifetime allowance from 11.10.2005 № 8-рп / 2005]. Ofits. visn. Ukrainy. – Official Herald of Ukraine 2005, № 42, St. 2662 [in Ukrainian].
13. Bozhko V. M. (2013). Teoriia pravovoho rehulivannia oplaty pratsi [The theory of legal regulation of remuneration]. Doctor's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
14. Vehera V. M. (2015). Vstanovlennia rozmiru minimalnoi zarobitnoi platy yak sposib derzhavnogo rehulivannia oplaty pratsi v Ukraini: monohr. [Setting the minimum wage as a way of government regulation of wages in Ukraine: monograms.]. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
15. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSSR vid 10.12.1971 № 322-VIII [Labor Code of Ukraine: approved. Law of the USSR from 10.12.1971 № 322-VIII] Vidom. Verkhov. Rady URSSR – Data of Supreme Council of USSR 1971, № 50 (Dodatok), St. 375 [in Ukrainian].
16. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reiestr. № 1658, tekst doopratsovanyi vid 20.05.2015) [Draft Labor Code of Ukraine (Reg. № 1658, text was finalized on 05.20.2015)]. w1.c1.rada.gov.ua. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian].
17. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M., Zhyhalkin I. P. (2014). Trudove pravo Ukrainy: pidruchn. [Labor Law of Ukraine: textbook.]. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].

18. Pro oplatu pratsi pratsivnykiv na osnovi Yedynoi taryfnoi sitky rozriadiv i koefitsientiv z oplaty pratsi pratsivnykiv ustanov, zakladiv ta orhanizatsii okremykh haluzei biudzhetnoi sfery: postan. Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 30.08.2002 № 1298 [About the payment of workers on the basis of the Unified Tariff Scale bits and the coefficients for employees of institutions and organizations of budget sphere: Regulation. Cabinet of Ministers of Ukraine of 30.08.2002 № 1298]. Ofits. visn. Ukrainy. – Official Herald of Ukraine 2002, № 36, St. 1699 [in Ukrainian].

К. И. БЕРЕЖНАЯ

аспирантка Научно-исследовательского института правового обеспечения
инновационного развития НАПрН Украины

ОТНОСИТЕЛЬНО ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВУЮ ОПЛАТУ ТРУДА

В статье автором затронута актуальная проблема реализации работником права на справедливую оплату труда. Доказана необходимость разработки и утверждения Кабинетом Министров Украины с целью упорядочения оплаты труда всех наемных работников и создание механизма оптимальных межотраслевых и междолжностных соотношений в оплате труда, Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников, которую, по мнению автора, следует распространить на всех работодателей независимо от их формы собственности и организационно-правовой формы создания.

Ключевые слова: справедливость, оплата труда, заработная плата, право на справедливую оплату труда, достаточный жизненный уровень, наемный работник, работодатель.

K. I. BEREZHNA

PhD Candidate of Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework
for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

ON THE RIGHT TO JUST REMUNERATION

Problem setting. In modern conditions of economic reforms and liberalization of state social policy the autonomy of employers in the regulation of employees' remuneration significantly increases. However, the level of social guarantees significantly limited, because the employers underestimate their remuneration obligations towards the employees. In this light the issue of enforcement the rights to fair remuneration and its guarantee by the state become more current.

Target of research. The aim of the article is to optimize the ways of ensuring the right to just remuneration.

Analysis of recent research and publications. The legal principles of enforcement of the Constitution right on remuneration have been studied in the works of such scholars as: V. M. Bozhko, N. B. Bolotin, Ju. M. Veres, O. V. Hayevyi, N. D. Hetmantsev, S. Ju. Holovin, O. O. Ershov, M. I. Kuchma, L. I. Lazor, R. Z. Livshits, M. V. Lushnikov, A. Ju. Pasherstnyk, S. M. Prylypko, O. I. Protsevskyy, V. A. Radionova-Vodyanytska, N. M. Salikov, N. M. Khutoriyan, E. B. Khokhlov, G. I. Chanyshv, O. M. Yaroshenko and others.

Article's main body. The basis of organization of the remuneration in Ukraine is the tariff system that is the set of standards regulating and differentiating the employees' salary, depending on the complexity of the work (employees' skills), on the characteristics and importance of certain types of productions, on the categories of employees involved in production process and on the working conditions.

Conclusions and prospects for the development. The Cabinet of Ministers should develop and adopt unified tariff scale of categories and coefficients for employees to streamline the remuneration of all employees and to create the mechanism of optimal inter-industry and inter-jobs relations in the remuneration field. Such tariff scale should be extended to all employers regardless of ownership form and organizational-legal form. It will help to ensure the realization of the right to just remuneration by the differentiating of salary depending on the complexity of work, on the characteristics and importance of certain types of productions, on the categories of employees and on the working conditions.

Key words: justice, remuneration, salary, the right to fair remuneration, adequate standard of living, employee, employer.