

Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

3. *Закон України* «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

4. *Цивільний кодекс* України від 16 січня 2003 року // ВВР України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

5. *Закон України* «Про господарські

товариства» від 19 вересня 1991 року // ВВР України. – 1991. – № 49. – Ст. 682.

6. *Закон України* «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року // ВВР України. – 2008. – № 50–51. – Ст. 384.

7. *Господарський кодекс* України від 16 січня 2003 року // ВВР України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144.

В.В. СЕВРЮКОВ,

*кандидат юридичних наук (Інститут підготовки кадрів
Національної академії прокуратури України)*

ДО ПИТАННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Суспільний продукт, як правило, розподіляється за результатами праці кожного члена суспільства. Результативність роботи працівника прямо пов'язана з оплатою праці. Кращі результати праці повинні і краще оплачуватися, і стимулюватися.

Згідно ст. 97 КЗпП оплата праці працівників в Україні здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці [1]. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Заробітна плата є винагородою за виконану працю. У ст. 2 Закону «Про оплату праці» визначено структуру заробітної плати працівника, у якій виділено основну і додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [2]. Слід зауважити, що до мінімальної заробітної плати, що є обов'язковою на всій території України державною соціальною гарантією, не вклю-

чаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. На жаль, роботодавці при формуванні заробітної плати, що не є мінімальною, досить обмежено нині використовують заохочувальні виплати. Склалася проблемна ситуація постійної офіційної, так би мовити, виплати мінімальної заробітної плати працівникам у приватному та колективному секторі економіки, а решти суми винагороди за працю – у конвертах. Така негативна практика позбавляє працівника і права на справедливую оплату праці, і права на повну оплату щорічної основної відпустки, і права на справедливі пенсійні виплати у майбутньому.

До прикладу, податківці Києва, в ході проведення перевірок автоперевізників з легалізації заробітної плати та зайнятості населення, проводили опитування водіїв щодо їх заробітної плати. Перевіряючи інформацію від п'яти водіїв столичного підприємства «В», які, за їхніми словами, щомісяця отримували в середньому 1300 гривень заробітної плати, податківці провели документальну перевірку зазначеного товариства. Як виявилось, кожен з водіїв працював на підприємстві без оформлених трудових відносин, до того ж двоє з них – вже більше 5 років. У відомостях підприємства на виплату заробітної плати і в податковій звітності за формою 1-ДФ вони не значилися. За результатами пе-

ревірки ТОВ «В» донраховано до сплати в бюджет майже 20 000 гривень податку на доходи фізичних осіб та штрафних санкцій. Виплачуючи заробітну плату найманим працівникам у «конвертах», керівництво ТОВ «В», а саме – 65 річний директор і його 33-річна дочка, яка виконувала обов'язки головного бухгалтера, допустили порушення законодавства про працю, за які ст. 172 Кримінального кодексу України передбачена кримінальна відповідальність. Зараз матеріали перевірки передані до прокуратури Деснянського району столиці для прийняття рішення щодо порушення кримінальної справи [3].

Генеральний директор аналітичного центру БЕСТ Валерій Гладкий причину виплати заробітної плати у конвертах пояснює метою підприємців мінімізувати свої податкові зобов'язання і підвищити конкурентні переваги. Він також вважає, що без легалізації заробітних плат в Україні держава не зможе вийти на європейський рівень соціального захисту населення. Як приклад, на який слід ривнятися, він вказує на групу СКМ, де в 2011 році середня заробітна плата перевищила 5,5 тис. грн, що у 2,1 рази перевищує середню заробітну плату в Україні (складає 2,6 тис. грн). Разом з тим, у 2011 році СКМ також інвестувала в органічний розвиток своїх активів 15,163 млрд грн. [4].

Якщо взяти до уваги показники оплати праці у Західній Європі, то, звичайно, виявимо великий дисбаланс не на користь України. За даними, опублікованими виданням *La Capitale*, година, проведена на робочому місці у Бельгії, «коштує» 39,30 євро, у Німеччині – 30,10 євро. Середня сума погодинної оплати на території Європи складає сьогодні 23,10 євро. Найнижчий рівень оплати зафіксований у Болгарії: 3,5 євро [5].

Аналізуючи річну динаміку середніх зарплат по Україні, можна прийти до висновку, що вона позитивна. Відповідно до останнього звіту Держслужби статистики за минулий 2011 рік середньомісячні оклади зросли на 17,5%. З урахуванням досить низької інфляції (близько 8%) виходить, що наші громадяни стали багатшими на 10%. Фактично це збільшення на 100 грн. до кожної заробленої тисячі. Правда, деякі експерти ставлять під сумнів інфляційні розрахунки Держстату. Наприклад, директор Інституту трансформа-

ції суспільства Олег Соскін переконаний, що відомство занижує реальні цифри. До того ж слід врахувати, що зростання споживчих цін склало не менше 16% [6]. На нашу думку, така динаміка не свідчить про реальне суттєве збільшення заробітних плат в Україні.

Низький рівень оплати праці є негативним чинником соціально-економічного розвитку України. Як зауважує С.А. Матюх, він руйнує процеси економічного зростання в країні, яке спостерігається в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів та відтоку талановитих працівників за кордон. Низька заробітна плата не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації економіки, падіння інвестиційної активності [7].

Виходячи з досвіду країн ЄС, С.А. Матюх виділив конкретні форми різних моделей оплати праці, що застосовуються в країнах ЄС, зокрема: регулювання заробітної плати здійснюється за допомогою багаторівневої колективно-договірної системи; використовуються гнучкі форми оплати праці, у тому числі індивідуалізованої, погодинної та «участь в прибутках і капіталі»; враховуються при оплаті більш кваліфікована праця і рівень освіти працюючих; регулярно переглядаються і використовуються у мотиваційному механізмі нові форми оцінки праці для розвитку трудової активності. Як бачимо, більшість з перелічених моделей оплати праці узаконені та використовуються і в Україні (погодинна, договірна, індивідуальна). Інша справа, наскільки ефективно і повно «працюють» ці моделі у нашій державі. Скажімо, оплата праці з врахуванням участі працівника у прибутках і капіталі (*не плутати з учасником господарського товариства, який отримує прибуток відповідно до внесеного вкладу в капітал товариства*) майже не застосовується вітчизняними роботодавцями.

Окремо слід сказати про оплату праці представників національних меншин в Україні та мігрантів. Як правило, їм пропонують низькооплачувану роботу. Досить нерідкими є випадки примушування і до неоплачуваної праці. Телевізійна служба новин України оприлюднила таку інформацію стосовно мі-

грантів з Демократичної Республіки Конго, Молдови, Узбекистану, Чехії, Пакистану, включно і дітей [8]. Ці прикрі факти свідчать про відхід від принципу рівності в оплаті праці незалежно від расової та національної приналежності, що є прямим порушенням ст. 2-1 КЗпП України.

Окреслені проблеми потребують вирішення шляхом як вдосконалення чинного законодавства про працю із застосуванням нових європейських підходів до оплати праці, так і дотримання основних прав людини, зокрема, права на працю та її справедливую оплату.

Список використаних джерел:

1. *Кодекс законів* про працю України від 10 грудня 1971 р. // ВВР Української РСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
2. *Закон України* «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
3. *У Києві* за «тіньові» трудові відносини з працівниками посадовим особам загрожує кримінальна відповідальність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/>

[ukrayina/u-kiyevi-pochali-sadzhati-za-zarplati-v-konvertah.html](http://ukrayina.u-kiyevi-pochali-sadzhati-za-zarplati-v-konvertah.html)

4. *Легалізація зарплат* в Україні виведе країну на європейський рівень соціальної захисти населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kontrakty.ua/article/45549>

5. *Скільки коштує* година роботи у країнах Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.ub.ua/39334-skilki-koshtue-godina-roboti-u-krajinah-evropi.html>

6. *Кому в Україні* пощастило із зарплатою? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://money-news.te.ua/2012/03/22/komu-v-ukrajini-poschastilo-iz-zarplatoyu/#more-4166>

7. *Матюх С.А.* Удосконалення оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн Європейського Союзу: дис... канд. екон. наук: 08.00.07 [Електронний ресурс] / С.А. Матюх. – 2007. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/339405.html>

8. *В Україні* торгують африканцями, молдаванами і узбеками [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.tsn.ua/ukrayina/v-ukraine-torguyut-afrikancami-moldavanami-i-uzbekami.html>

В.М. ТУРСЬКИЙ,

адвокат, заслужений юрист України, Голова Всеукраїнської благодійної організації інвалідів та пенсіонерів «Обличчям до істини»

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ІНВАЛІДІВ НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

1. Обґрунтування конституційного права інвалідів на працю.
2. Основні докази державних гарантій та реального забезпечення права інвалідів на працю.
3. Незабезпечення підзаконними правовими актами конституційних гарантій прав інвалідів на працю.
4. Недосконалість чинного законодавства щодо захисту права інвалідів на працю.

5. Відсутність у інвалідів перспективи повноцінної реалізації права на працю через процвітання бізнесу на їх правах.

Актуальність проблеми права інвалідів на працю в Україні полягає в тому, що інвалід, як громадянин і носій конституційних прав, повинен мати закріплену в нормативно-правових актах достатню можливість скористатися проголошеними в державі правами громадян на працю і не відчувати