

4. Деякі питання реформування державного управління : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. №474-р // Офіційний вісник України, 2016, № 55, стор. 36.

5. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України, 2016, № 4, стор. 60, ст. 43.

6. Про деякі аспекти організації робочого часу : Директива Європейського парламенту і Ради від 04.11.2003 р. № 2003/88/ЄС // Офіційний вісник Європейського Союзу, 18.11.2003.

УДК 349.2

ГАНЕЧКО О.М.

### ТЕНДЕНЦІЇ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті проаналізовано тенденції подальшого розвитку правового регулювання системи оплати праці. Виділено їх перелік і охарактеризовано сутність кожної з них.

**Ключові слова:** тенденції, правове регулювання, система оплати праці, заробітна плата, працівник.

В статье проанализированы тенденции дальнейшего развития правового регулирования системы оплаты труда. Выделен их перечень и охарактеризована сущность каждой из них.

**Ключевые слова:** тенденции, правовое регулирование, система оплаты труда, заработная плата, работник.

In the article analyzed the tendencies of further development of legal regulation of the system of remuneration. Their list is highlighted and the essence of each of them is described.

**Key words:** trends, legal regulation, system of remuneration, wages, employee.

**Вступ.** Актуальним залишається питання щодо визначення загальних тенденцій розвитку правового регулювання системи оплати праці, які відображають магістральні напрями державної політики в цій сфері.

Доволі комплексно підійшла до визначення основних тенденцій трудового законодавства О.М. Дуюнова, розкриваючи основні напрями змін трудового законодавства. Дослідниця зазначає, що в законодавстві про працю мають знайти своє закріплення процеси лібералізації правового регулювання трудових відносин. Акцент, на думку вченої, повинен зміщуватися від жорсткого централізованого державного регулювання праці до договірного регулювання на національному, галузевому, регіональному, а також виробничому рівнях [1, с. 60]. С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко зазначають, що на рівні договірного регулювання шляхом укладення соціально-партнерських угод і колективних договорів мають визначитися галузеві, територіальні, професійні й інші особливості трудових відносин, має забезпечуватися реальне підвищення рівня трудових гарантій працівників. Договірні правові акти, які є підзаконними, мають конкретизувати, деталізувати й розвивати загальні норми трудового законодавства щодо умов певного підприємства [2, с. 18]. Ці тенденції закладені в ідеї реформування трудового законодавства, у якому фіксується тяжіння до більшого рівня диспозитивності в питаннях регулювання праці. Однак у системі оплати праці основні соціально-економічні гарантії найманих працівників повинні бути збережені.

**Постановка завдання.** Мета статті – проаналізувати тенденції подальшого розвитку правового регулювання системи оплати праці.

**Результати дослідження.** О.М. Дуюнова продовжує, що ще однією з тенденцій розвитку трудового законодавства є його демократизація. На цей процес також позитивно впливає збільшення ролі договірного регулювання трудових відносин, закріплення в Конституції України права на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів працівників, розвиток соціально-партнерських відносин, ведення соціального діалогу з питань проведення державної соціально-економічної політики й інше. Демократичні ідеї знайшли своє втілення й у такому правовому інституті, як розгляд колективних трудових спорів (конфліктів). Однак слід відзначити, що нинішній стан суспільно-трудова відносин характеризується стійкою тенденцією до звуження виробничої демократії. Трудові колективи та професійні спілки не мають реальної гарантованої можливості цілком реалізувати свої права, передбачені трудовим законодавством України. Деякі з таких прав мають суто декларативний характер. Такі тенденції негативно впливають на демократизацію процесу участі трудового колективу, профспілок у управлінні виробництвом загалом [1, с. 61]. Участь трудового колективу в прийнятті управлінських рішень на виробництві має надзвичайно важливе значення для регулювання оплати праці на окреслених підприємствах. Таким чином, забезпечення належного юридичного механізму захисту трудових прав найманих працівників у сучасному законодавстві й оптимізація такого механізму в новому трудовому законодавстві, безумовно, матиме позитивний вплив на систему правового регулювання оплати праці, оскільки участь трудового колективу в прийнятті рішень у наведеній сфері має вкрай важливе значення для побудови якісних соціально-партнерських відносин. Із приводу суто правових тенденцій розвитку трудового законодавства можна сказати, що значних змін інститути демократичної взаємодії роботодавців і найманих працівників не зазнають у зв'язку зі зміною законодавства. Однак тенденція до погіршення фактичних правовідносин у цьому напрямі зумовлює необхідність оптимізації механізму правового регулювання цих суспільних відносин.

У цьому контексті В.Я. Буряк слушно зазначає, що однією з основних тенденцій у реформуванні механізму захисту трудових прав працівників має стати все більше залучення соціальних партнерів до цієї системи [3, с. 40]. Ми погоджуємося із цим і сподіваємося, що законодавець зверне належну увагу на необхідність подальшої оптимізації механізму участі трудового колективу у вирішенні внутрішніх виробничих питань, а особливо питання локального правового регулювання оплати праці. У будь-якому разі в науці є тенденція до приділення дедалі більшої уваги питанням соціального партнерства.

Усе більше визнання в науці трудового права одержує ідея розширення сфери дії трудового законодавства. На думку О.М. Дуюнової, у цьому полягає ще одна з основних тенденцій розвитку законодавства [1, с. 63–64]. Ю.П. Дмитренко зазначає, що зростає тенденція до розширення соціального призначення трудового права [4, с. 37]. З аналізу положень проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України) випливає, що відповідне соціальне призначення зберегло своє відображення й у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні. У подальшому хоч і наявне певне зменшення пільг у наведеній сфері, однак усі соціальні аспекти системи оплати праці зберігають основну свою цінність, а в окремих випадках і підлягатимуть розширенню. На нашу думку, у подальшому у сфері правового регулювання тенденції оплати праці відбуватиметься зміщення від безумовних пільг найманим працівникам у тих чи інших випадках до прив'язки конкретних соціальних стандартів до виконуваної праці та розміру заробітної плати такого працівника.

Л.А. Шульгінова слушно зазначає, що незважаючи на певні позитивні тенденції, сучасне законодавство не забезпечує належного захисту системі оплати праці, що зумовлює необхідність прийняти новий комплексний кодифікований акт, який би, з одного боку, урахував усі тенденції суспільних відносин у сфері оплати праці, а з іншого – забезпечував стабільність захисту й гарантування основних прав найманих працівників у сфері оплати праці [5, с. 349, 353–354]. На наше переконання, новий ТК України певною мірою враховує необхідність усунення основних прогалин у системі правового регулювання трудових правовідносин, зокрема в частині оплати праці. Вважаємо, що в подальшому генезис відповідного законодавства реалізуватиметься за обраним напрямом.

А.С. Сидоренко зазначає, що спеціальне законодавство про працю побудоване на різних підставах для диференціації правового регулювання. Науковець підкреслює, що спеціальне правове регулювання у сфері праці побудоване як на основі об'єктивного, так і суб'єктивного аспектів. Диференціація трудового законодавства покликана забезпечити надання додаткових переваг, пільг і гарантій окремим категоріям працівників, працю яких чітко не врегульовано нормами чинного Кодексу законів про працю [6, с. 24]. Учений у цьому разі має рацію, адже трудове за-

конодавство, маючи соціальне спрямування, диференціює працю найманих працівників із тих чи інших підстав. При цьому будь-яка дискримінаційна диференціація роботодавцем найманих працівників забороняється. Таку ж тенденцію розвитку трудового законодавства визначала О.М. Дуюнова, відповідно до чого відбувається подальше поглиблення диференціації правового регулювання праці [1, с. 63].

У контексті вищенаведеного потрібно зазначити, що чинне законодавство України [7] не забезпечує необхідності диференціації правового регулювання трудових правовідносин, зокрема у сфері оплати праці, як на законодавчому рівні, так і в контексті створення основи для подальшої диференціації такого правового регулювання на локальному рівні. Недостатньо приділено уваги протидії незаконній дискримінаційній диференціації, яка не має під собою законної й легітимної правової мети. Хоча проект ТК України [8] більшою мірою забезпечує об'єктивну диференціацію правового регулювання праці різних категорій найманих працівників і протидію дискримінації, однак диференціація правового регулювання системи оплати праці потребує об'єктивної оптимізації. Про необхідність останньої зазначають багато фахівців і науковців. Таким чином, можемо констатувати тенденцію до збільшення рівня диференціації правового регулювання системи оплати праці та суміжних інститутів щодо найманих працівників.

В.В. Жернаков вважає загальноприйнятими тенденціями розвитку трудових прав і інтересів, сформульованих провідними науковцями-трудовамиками, посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин; розширення сфери соціального діалогу; зростання ролі загальноновизнаних міжнародних стандартів трудових прав [9, с. 57]. О.С. Чистолінова, досліджуючи питання охорони праці в трудовому праві, зазначає, що під час розроблення ще старого проекту Трудового кодексу з'являються тенденції до відмови від прав і пільг [10, с. 91]. Таким чином, науковці по-різному коментують тенденції, які відображаються в намаганнях прийняти комплексний нормативно-правовий акт, покликаний урегулювати трудові правовідносини за участю найманих працівників. При цьому кожен із науковців у певній мірі має рацію.

Безумовно, в Україні наявна тенденція до запровадження основних міжнародних стандартів у сфері правового регулювання оплати праці, зокрема стандартів Міжнародної організації праці та стандартів ЄС. При цьому запровадження останніх зумовлене євроінтеграційними тенденціями, які відбуваються в нашій державі. Однак такі стандарти не передбачають саме значної кількості соціальних і економічних пільг і виплат, які встановлені в системі оплати праці, а тим паче – конкретного розміру відповідних пільг. Загалом міжнародні стандарти встановлюють загальні вимоги до наявності тих чи інших інститутів, що є необхідними для захисту трудових прав найманих працівників у сфері оплати праці чи для окремих категорій найманих працівників, що потребують особливого захисту з огляду на їх становище.

Натомість відмова від певних безумовних пільг (що належать усім найманим працівникам) у сфері оплати праці є обгрунтованою тенденцією, адже дозволяє за рахунок звільнених коштів здійснити підвищення заробітної плати чи інших соціальних пільг і гарантій у сфері оплати праці. На нашу думку, більшу увагу потрібно приділити дотриманню вже наявних положень і протидії використанню працівників без сплати відповідних податків, ніж устанавленню великої кількості безумовних пільг і виплат, які неможливо буде забезпечити в умовах наявного високого рівня тіньового ринку праці. Отже, не можемо погодитись із критикою О.С. Чистолінової [10, с. 91] із приводу тенденцій до «обмеження прав і пільг» у процесі підготовки проекту ТК України.

Розглядаючи питання тенденцій розвитку правового регулювання системи оплати праці, доцільно вкотре звернути увагу на проблематику поєднання державного, колективного та приватного регулювання оплати праці та забезпечення законодавчих основ для такого поєднання.

Я.В. Сімутіна зазначає, що на період становлення ринкових відносин у нашій країні трудове право повинне містити норми імперативного характеру, так чи інакше обмежуючи свободу сторін трудових правовідносин, насамперед у відносинах із заробітної плати. Проведений аналіз дає дослідниці підстави говорити про специфічну роль держави в регулюванні трудових правовідносин, зокрема й щодо оплати праці, якій сьогодні немає аналогів у жодній галузі права. Держава, на думку дослідниці, виступає у двох взаємопов'язаних іпостасях: як учасник соціального партнерства й одночасно як носій публічної влади. Як учасник соціального партнерства держава виконує посередницькі функції, сприяє досягненню узгоджених інтересів працівників і роботодавців. У якості носія публічної влади держава визначає межі договірного регулювання, устанавлює державні гарантії прав працівників і роботодавців, здійснює контроль і нагляд за їх реалізацією, забезпечує право кожного на захист його прав і свобод, зокрема й у судовому порядку [11, с. 10–11]. Ми вважаємо, що пропонуване науковцем збільшення

ролі імперативного правового регулювання державою системи оплати праці є прийнятним як перехідні тимчасові заходи. У будь-якому разі ринкові відносини в Україні сьогодні є такими, що встановлені та розвиваються в усіх сферах суспільного життя, а тому від подальшого імперативного втручання держави в нормування праці в приватній сфері трудових правовідносин потрібно відмовлятися.

Тому ми погоджуємося з думкою Ю.П. Дмитренка, що в трудовому праві України дедалі чіткіше прослідковується тенденція переходу від жорсткого (імперативного) до договірного (диспозитивного) регулювання правовідносин, які входять в предмет цієї галузі права [12, с. 34]. Таку систему регулювання оплати праці вважаємо більш прийнятною в сучасному суспільстві. Крім цього, серед механізмів впливу держави на заробітну плату залишається інститут мінімальної заробітної плати, який є належною гарантією для соціально незахищених верств населення у сфері оплати праці.

Цікаву думку висловлює Ю.В. Черткова, що для сучасного трудового права повинна бути характерна тільки тенденція до розвитку приватних засад і зниження ролі публічних засад. Кожна із цих засад повинна розвиватися там і тією мірою, де й наскільки в цьому є суспільна потреба. Публічна тенденція в розвитку трудового права повинна проявлятися насамперед у забезпеченні захисту засобами цієї галузі прав та інтересів усіх найманих працівників [13, с. 109]. Таку думку ми підтримуємо та вважаємо, що на таких засадах повинна базуватися система правового регулювання оплати праці в Україні.

Як зазначає Я.В. Сімутіна, важливим у державно-нормативному регулюванні оплати праці на сучасному етапі є забезпечення права всіх працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також її недоторканності шляхом обмеження переліку підстав і розмірів відрахувань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця. З урахуванням цього в новому Трудовому кодексі необхідно запровадити механізм самозахисту права працівника на своєчасну виплату заробітної плати. Зокрема, у разі затримки виплати заробітної плати необхідно надати працівникам право на призупинення роботи з наступного дня після дня виплати заробітної плати, визначеного колективним чи трудовим договором. Таке призупинення роботи має розглядатися як простий не з вини працівника з відповідною оплатою [11, с. 16]. Підтримуючи пропозицію науковця, можна зазначити, що загалом відображена тенденція до посилення відповідальності за правопорушення у сфері оплати праці.

Зокрема, КЗпП було доповнено новими положеннями ст. 265, у якій встановлено засади та конкретні склади правопорушень, за які роботодавець нестиме фінансову відповідальність [7]. Крім цього, було підвищено санкції за відповідні правопорушення і в інституті адміністративної відповідальності, а саме у ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [14]. Особливо це стосується правопорушень, які полягають у приховуванні розміру заробітної плати й ухиленнях від сплати податків і єдиного соціального внеску з останньої. Таким чином, державна політика та нормативно-правове регулювання спрямовані на посилення протидії тіньковому ринку праці. Наведені тенденції ще повинні бути посилені шляхом внесення ефективних механізмів протидії незаконній зайнятості в новий ТК України.

**Висновки.** Ураховуючи все вищенаведене, можна визначити такі основні тенденції розвитку правового регулювання системи оплати праці в Україні:

- 1) збільшення рівня диференціації правового регулювання системи оплати праці та суміжних інститутів щодо найманих працівників;
- 2) зміщення від безумовних пільг найманим працівникам у тих чи інших випадках до прив'язки конкретних соціальних стандартів до виконуваної праці та розміру заробітної плати такого працівника;
- 3) посилення протидії приховуванню розміру заробітної плати найманих працівників та ухиленню від сплати податків і єдиного соціального внеску з неї;
- 4) розроблення і встановлення основних законодавчих засад, що сприятимуть збільшенню розміру мінімальної заробітної плати;
- 5) розроблення й упровадження антидискримінаційних положень у сфері оплати праці;
- 6) поєднання мотиваційної й соціальної функцій оплати праці зі зміщенням акценту в правовому регулюванні до забезпечення саме мотиваційної функції.

Ураховуючи все вищенаведене, загалом позитивно оцінюємо тенденції розвитку правового регулювання системи оплати праці та вирішення основних проблем у наведеній сфері. Хоча пропонуване трудове законодавство ще далеке від ідеального, однак прийняття нового ТК України позитивно вплине на суспільні правовідносини з приводу оплати праці.

Для завершення пошуку основних шляхів вирішення й тенденцій щодо розвитку правового регулювання оплати праці в подальшому актуальним буде здійснити дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання системи оплати праці на предмет можливості його запозичення в законодавство України.

**Список використаних джерел:**

1. Дуюнова О.М. Тенденції розвитку законодавства про працю: проблеми та перспективи / О.М. Дуюнова // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2010. – № 10. – С. 58–64.
2. Прилипка С.М. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 14–21.
3. Буряк В.Я. Роль соціального партнерства у правовому захисті трудових прав працівників / В.Я. Буряк // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – С. 39–42.
4. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
5. Шульгінова Л.А. Правове забезпечення державного регулювання заробітної плати: проблеми та перспективи / Л.А. Шульгінова // Актуальні проблеми державного управління. – 2012. – № 1. – С. 348–354.
6. Сидоренко А.С. Об'єктивні підстави диференціації правового регулювання праці / А.С. Сидоренко // Право і суспільство. – 2016. – № 1. – С. 119–124.
7. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 р. – Додаток до № 50.
8. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
9. Жигалкін І.П. Принцип заборони дискримінації у сфері праці / І.П. Жигалкін // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – С. 57–61.
10. Чистолінова О.С. Мета та завдання охорони праці в трудовому праві України / О.С. Чистолінова // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – С. 90–93.
11. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Я.В. Сімутіна ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2007. – 20 с.
12. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
13. Черткова Ю.В. Публічна і приватна тенденції у розвитку трудового права / Ю.В. Черткова // Актуальні проблеми держави і права. – 2007. – Вип. 30. – С. 108–115.
14. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.