

ні кооперативи, споживчі кооперативи, гаражні кооперативи, дачні кооперативи, обслуговуючі сільськогосподарські кооперативи, садові товариства. Перелік видів споживчих товариств як організаційно-правової форми невідприємницьких юридичних осіб є відкритим.

**Ключові слова:** юридична особа, невідприємницька юридична особа, споживче товариство

**Zozuliak O. I. Consumer society as a legal form of non-for-profit legal entity**

The scientific article analyses the modern understanding of the term « consumer society » in Ukraine. The author gives reasons for feasibility to separate such independent legal entities' forms as public associations and consumer societies within the group of non-business entities of the corporate type.

The author explains that the membership in the non-business entity of corporate type may both generate (in consumer societies) and not generate (in public associations) the property relationships between a member of such a legal entity and the legal entity itself.

There are criteria to distinguish non-business entities of public law and non-business entities of private law, namely: 1) the approach chosen by a legislator should constitute the basis 2) the additional criteria are: the category of interest, legal regime of property, the peculiarities of the founder's liability for the obligations imposed on the established non-business entity.

The consumer society is singled out into the independent legal form of the non-business entities according to the following peculiarities: 1) the property relationship between the consumer society's participants and the consumer society itself; they are legal entities of the private law; 2) specifics of the society participants' liability for obligations of the society; 3) private interest of the participants (founders) makes the basis of the society activity.

**Key words:** legal entity, legal entity of private law, non-business entity, consumer society, legal form of legal entity.

Пижова М.О.

## ФАКТОРИ ТА ПРИНЦИПИ СПРАВЕДЛИВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

УДК 329.232

В сучасних умовах ринкової економіки інститут оплати праці відіграє важливу, навіть ключову роль. Оскільки добробут населення прямо залежить від рівня оплати праці. А рівень оплати праці у свою чергу залежить від економічної ситуації, добробуту в країні та особливостей функціонування інституту оплати праці в країні.

**Постановка завдання.** Досліджуючи категорію справедливої оплати праці ми маємо розуміти, що на неї впливає, які фактори є визначальними при її формуванні. І другим важливим аспектом – це принципи, на яких має базуватися система гарантій прав реалізації працівників на справедливую оплату праці. Без розуміння цих двох важливих аспектів важко визначити природу справедливої оплати праці та необхідність формування системи гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці.

**Стан дослідження.** Інститут оплати праці вивчався такими правниками-науковцями 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, 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, однак, аспект гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці потребує ґрунтовного наукового дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Оплата праці – це інститут, який вивчається як юриспруденцією, зокрема трудовим правом, так і економікою. Ми не можемо його вивчати ізольовано від сучасної економічної ситуації в державі, тому ми маємо знати, які фактори впливають на визначення рівня оплати праці. Ми досліджуємо оплату праці (заробітну плату) у умовах ринкової економіки, тому розглянемо дві групи факторів, які що впливають на ставку заробітної плати і на кон'юнктуру ринку праці. Перша група факторів – це ринкові. Серед них виділяємо такі.

Перше – це зміна попиту і пропозиції на ринку товарів і послуг, при виробництві яких використовується дана праця. Зниження попиту на ринку товарів і послуг (в результаті зростання цін на них, зниження доходів споживачів, зміни споживчих переваг, витіснення новими товарами) веде до скорочення обсягів випуску, а отже, до падіння попиту на використовуваний ресурс праці і погіршення умов найму. Навпаки, підвищення попиту на товари і послуги може призвести до зростання попиту на працю і підвищення ставки заробітної плати.

Ми маємо усвідомлювати, що трудові відносини з однієї сторони залежні від зміни попиту і пропозиції на ринку товарів і по-

слуг, а з іншої вони також і впливають на цю зміну, оскільки від їх ефективність впливає на корисність ресурсу для підприємця.

Це якраз і є другим фактором. Корисність ресурсу для підприємця (співвідношення величини граничного доходу від використання чинника праці і граничних витрат на цей чинник). Збільшення попиту на працю багато в чому залежить від того, як довго підприємець може використовувати екстенсивні чинники зростання прибутковості свого підприємства. Інакше кажучи, як довго буде економічно ефективним залучення додаткових працівників при незмінних характеристиках інших факторів виробництва, зокрема технічної забезпеченості. Це й фактор доречі впливає і ситуацію зайнятості в країні.

Третій фактор – це еластичність попиту на працю за ціною. Підвищення ціни ресурсу (наприклад, зростання ставки заробітної плати під тиском профспілок), збільшуючи витрати підприємця, веде до зниження попиту на працю, а отже, до погіршення умов найму. У той же час еластичність попиту на працю за ціною (його реакція на коливання ціни праці) не завжди однакова і залежить від:

- характеру динаміки граничного доходу. Так, якщо граничний дохід знижується повільно (трудомісткі галузі з високою питомою вагою ручної праці), то зростання цін на ресурс праці викликає повільне зниження попиту на ринку праці, тобто еластичність попиту за ціною слабка. Навпаки, якщо можливості отримання віддачі від додаткового залучення працівників вичерпуються швидко (різке зниження граничного доходу), то підвищення ставки заробітної плати викличе різке падіння попиту на працю, тобто в цьому випадку попит на ринку даного ресурсу праці високо еластичний;

- частки витрат на ресурс праці у витратах фірми. Чим вище частка витрат на працю в загальних витратах виробництва товару, тим більш попит на працю залежить від ціни праці, так як зміна витрат на оплату праці багато в чому визначатиме динаміку загальних витрат;

- еластичності попиту на товари, при виробництві яких використовується дана праця.

Наприклад, попит на такі продукти харчування, як хліб, сіль, мало залежить від ціни на них, тому і попит на працю, який використовується при їх виробництві, в меншій мірі буде залежати від його ціни [1].

Наступний фактор, який ми виділяємо, - це взаємозамінність ресурсів. Розглядаючи вплив цього фактора, слід відзначити, що можливості роботодавця знижувати, витрати на працю при незмінній технічній базі істотно обмежені. Справа в тому, що в ціні праці присутній так званий ефект «храповика». Іншими словами, ставка заробітної плати, будучи цілком рухомий, в сторону збільшення, практично не рухається в сторону зменшення при зміні кон'юнктури на ринку праці. У цьому випадку постає питання про можливість заміщення живої праці більш продуктивною технікою.

Така взаємозамінність ресурсів, наявність на ринку більш продуктивної техніки може надати двояку дію на умови найму і кон'юнктуру ринку праці в залежності від того, який ефект буде краще для роботодавця. Можемо говорити про два варіанти. Перший – це так званий ефект заміщення, тобто скорочення кадрів при незмінному або зростаючому випуску продукції в результаті впровадження нової техніки. Тобто попит на ринку праці скорочується, що вивільняються працівники збільшують пропозиція праці, що в сукупності погіршує умови найму і можливості підвищення заробітної плати.

Другий варіант – ефект зростання обсягу випуску внаслідок застосування високопродуктивної техніки, який значно знижує середні витрати виробництва і підвищує його вигідність. У цьому випадку попит на робочу силу не матиме чіткої тенденції до зниження.

І останній фактор – це зміна цін на споживчі товари і послуги. Зростання цін на споживчі товари і послуги, викликаючи підвищення вартості життя, спричинить за собою в першу чергу зростання відтворювального мінімуму в структурі ставки заробітної плати, а отже, рівня заробітної плати в цілому. При зниженні цін на споживчі товари і послуги такої прямої залежності не буде, якщо врахувати вже згадуваний ефект «храповика».

До другої групи факторів ми відносимо саме неринкові фактори або іншими словами соціально-правові. Оскільки вони залежать, як від впливу держави на формування заробітної плати, так і самих працівників. Звичайно той перелік, який ми наводимо не є вичерпним і може коригуватися та змінюватися.

Так, перше – це заходи державного регулювання, пов'язані з встановленням мінімальної заробітної плати, мінімального посадового окладу, прожиткового мінімуму.

По-друге, на рівень заробітної плати і умов найму істотний вплив може надавати політика профспілок, сила профспілкового руху.

Третє – це кінцеві результати діяльності підприємства і особистий трудовий внесок працівника. І маємо зосередити увагу, що саме це фактор пов'язаний прямою залежністю з величиною заробітної плати.

І останнє, але наш погляд, особливо важливе – це наявність системи гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Ми переконанні, що можливість працівником отримувати справедливую оплату праці, яка може забезпечити його гідний рівень та його сім'ї є визначальним і коли мова йде про ефективність діяльності кожного працівника, і підприємства в цілому. І коли ми говоримо про необхідність розвитку трудового потенціалу в країні. І коли взагалі – наводимо необхідні кроки для становлення високоефективної національної економіки.

Щодо другого аспекту, на якому ми акцентували увагу на початку нашої статті, це принципи, на яких має будуватися система гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці.

На наш погляд, перший принцип, який слід виділити – це рівноправність оплати праці. Сутність цього принципу полягає у забезпеченні виплати заробітної плати кожному працівнику, не дискримінуючи його при встановленні і зміні умов оплати праці. Рівноправність оплати праці включає в себе забезпеченням рівності і диференціації прав працівників на заробітну плату. Передусім, виплати заробітної плати працівнику в залежно від його кваліфікації, складності роботи, кількості і якості витраченої праці.

Другий принцип, ми формуємо виходячи із положень статті 43 Конституції України, де говориться, що кожен має можливість заробляти собі на життя працею, яку він обирає.

Саме тому ми наголошуємо на принципі своєчасності оплати праці, особливо в сьогоdnішніх економічних умовах. Своєчасність виплати заробітної плати забезпечується встановленням не тільки термінів виплати і її черговості, а й місця, а також порядку виплати, в тому числі встановленням обов'язку роботодавця інформувати кожного працівника про складові частини заробітної плати, яка належить йому за відповідний період. Це принцип має розповсюджуватися на всіх працівників без винятку як на державників, так і на приватників. І стосується роботодавців незалежно від форми господарювання.

Третій принцип – це повнота виплати заробітної плати. Тобто, виплата заробітної плати має здійснюватися в повному розмірі. На наш погляд, це забезпечується:

по-перше, встановленням обмеженого переліку підстав і розмірів утримань із заробітної плати;

по-друге, встановленням обмеження оплати праці в натуральній формі;

по-третє, закріпленням заходів, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати;

по-четверте, встановленням рівня заробітної плати не нижче мінімального розміру оплати праці, в тому числі не нижче мінімальних розмірів оплати праці в умовах, що відхиляються від нормальних;

по-п'яте, встановленням гарантій отримання заробітної плати працівником в разі припинення діяльності роботодавця і його неплатоспроможності.

Наступний принцип, який ми вважаємо є визначальним – це справедливість оплати праці. Звичайно, виплата справедливої заробітної плати, на наш погляд, забезпечується дотриманням перерахованих вище принципів. На жаль, в національному трудовому законодавстві немає ані визначення щодо справедливої оплати праці, ані згадки в нормативних приписах, що вона має такою бути. Визначення цього поняття запропонував О. В. Смирнов [1],

вказавши, що справедлива заробітна плата повинна: а) базуватися на нормативно-правових актах і трудовому договорі; б) бути адекватною кількості і якості витраченої працівником праці; в) не бути результатом надмірної експлуатації з боку роботодавця. Разом з тим, зазначене є досить коротким, і не розкриває, в свою чергу, поняття «адекватності», «надмірної експлуатації» та ін.

Більш ширше розкрив зміст справедливої оплати праці Р. А. Яковлев, який вказав, як мінімум, сім характеристик справедливої заробітної плати [3]. При цьому наведений їм перелік справедливих умов оплати праці навряд чи можна розглядати як вичерпний. Він відображає найбільш суттєві з позицій працівника умови.

Так, на його думку, працівник буде вважати заробітну плату справедливою, якщо:

1) якщо трудовитрати, які будуть вимагатися від нього будуть визначатися і вимірюватися на основі загально визнаних стандартів (норм, нормативів, сформованих уявлень від обсягів діяльності або робіт);

2) оплата трудовитрат буде відповідати трудовому внеску і проводитися також згідно з досягнутими домовленостями, які, в свою чергу, повинні відповідати сформованим в середньому нормам оплати праці;

3) буде забезпечуватися диференціація в оплаті за складністю роботи (кваліфікації працівників), умовами праці, його інтенсивності, іншими об'єктивними факторами, що додають робочій силі працівників різну цінність;

4) буде відсутній будь-яка дискримінація в оплаті, тобто, не братимуться до уваги ніякі інші відмінності при оплаті праці, крім тих, які впливають з відмінностей в кількості, якості та результативності праці працівників, що впливають з відмінностей в їх діловій якості;

5) всі працівники будуть поставлені в рівні умови щодо можливостей заробляння на підприємстві заробітної плати;

6) встановлені на підприємстві норми оплати матимуть відповідне реальне забезпечення, підтримку якого гарантується роботодавцем;

7) всі відхилення від нормальної процедури виконання працівником роботи будуть компенсуватися в розмірі не нижче визначених законодавством і в повній відповідності з угодами, колективним договором або трудовим договором.

Тож, як бачимо, сформовані науковцем характеристики відображені в наших запропонованих принципах. І ще раз підтверджується теза, що справедливість оплати праці є визначальним принципом під час формування системи гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці.

**Висновки.** Таким чином, запропоновані і проаналізовані фактори, які впливають на формування оплати праці мають бути вивченими і враховуватися під час нормативного реформування інституту оплати праці.

Принципи, на яких має базувати система гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, на нашу думку, обов'язково мають віднайти своє нормативне закріплення. Ми відстоюємо думку, що інститут оплати праці потребує комплексного реформування. І перш за все, необхідно звернути увагу на принципи, на яких він має будуватися, оскільки це фундаментальні основи.

1. Е. Жулина / *Европейские системы оплаты труда [Электронный ресурс]*. – Режим доступу: <http://www.amac.md/Biblioteca/data/22/6/14/2.pdf>.
2. Смирнов О.В. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации* / О.В. Смирнов, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малов. -М.:КноРус, 2006. -С. 39.
3. Яковлев Р.А. *Оплата труда в организации*. - М.: МЦФЭР, 2003. - С. 56-57.

#### **Пижова М.О. Фактори та принципи справедливої оплати праці**

У статті висвітлюються питання факторів, які впливають на формування справедливої оплати праці. Розглядаються принципи, на яких має базуватися система гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Наводяться дві групи факторів формування оплати праці: а) ринкові; б) неринкові або соціально-правові. Перша група включає в себе: 1) зміна попиту і пропозиції на ринку товарів і послуг, при виробництві яких використовується дана праця; 2) корисність ресурсу підприємця; 3) еластичність попиту на працю за ціною; 4) взаємозамінність ресурсів; 5) зміна цін на споживчі товари і послуги. Друга група включає: 1) заходи державного регулювання, пов'язані з встанов-

ленням мінімальної заробітної плати, мінімального посадового окладу, прожиткового мінімуму; 2) рівень заробітної плати і умови найму істотний вплив може надавати політика профспілок, сила профспілкового руху; 3) кінцеві результати діяльності підприємства і особистий трудовий внесок працівника; 4) наявність системи гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Вказується, що ми не можемо інститут оплати праці вивчати ізольовано від сучасної економічної ситуації в державі, тому ми маємо знати, які фактори впливають на визначення рівня оплати праці.

Виділено чотири принципи, на яких має будуватися система гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці: 1) рівноправності оплати праці; 2) своєчасності оплати праці; 3) повноти виплати заробітної плати; 4) справедливості оплати праці.

Зроблено висновок, що запропоновані і проаналізовані фактори, які впливають на формування оплати праці мають бути вивченими і враховуватися під час нормативного реформування інституту оплати праці.

Принципи, на яких має базувати система гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, на нашу думку, обов'язково мають віднайти своє нормативне закріплення. Відстоюється думка, що інститут оплати праці потребує комплексного реформування. І перш за все, необхідно звернути увагу на принципи, на яких він має будуватися, оскільки це фундаментальні основи.

**Ключові слова:** принципи, фактори справедливої оплати праці, кон'юнктура ринку праці, заробітна плата, рівноправність, трудові відносини.

#### **Pyzhova M. O. Factors and principles of fair pay**

The article covers the issues of factors influencing the formation of fair wages. The principles on which the system of guarantees of realization of the rights of workers to a fair wage should be based are considered. There are two groups of factors in the formation of wages: a) market; b) non-market or socio-legal. The first group includes: 1) changes in supply and demand in the market of goods and services in the production of which this work is used; 2) the usefulness of the resource of the entrepreneur; 3) the elasticity of demand for labor at price; 4) interchangeability of resources; 5) change in prices for consumer goods and services. The second group includes: 1) measures of state regulation related to the establishment of the minimum wage, minimum salary, subsistence level; 2) the level of wages and conditions of employment can have a significant impact on trade union policy, the strength of the trade union movement; 3) the final results of the enterprise and the personal contribution of the employee; 4) the existence of a system of guarantees for the realization of employees' rights to fair remuneration. It is pointed out that we cannot study the institution of wages in isolation from the current economic situation in the country, so we need to know what factors affect the determination of the level of wages.

There are four principles on which the system of guarantees for the realization of employees' rights to fair remuneration should be based: 1) equality of remuneration; 2) timeliness of remuneration; 3) completeness of payment of wages; 4) fair pay.

It is concluded that the proposed and analyzed factors that affect the formation of wages should be studied and taken into account during the regulatory reform of the institution of wages.

In our opinion, the principles on which the system of guarantees for the realization of workers' rights to fair remuneration should be based must be enshrined in law. It is argued that the institution of wages needs comprehensive reform. And above all, it is necessary to pay attention to the principles on which it should be built, because these are the fundamental foundations.

**Keywords:** principles, factors of fair wages, labor market conditions, wages, equality, labor relations.

Польний Д. А.

## ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОДНОСТОРОННЬОЇ ВІДМОВИ ВІД ДОГОВОРУ НАЙМУ

УДК 347.453.043

Цивільний кодекс України (далі – ЦК України) містить загальні положення, що стосуються договорів найму (оренди), зокрема і способів захисту прав наймача та наймодавця. Так, на рівні ЦК України окремо виділяються підстави для односторонньої відмови наймача та наймодавця та підстави для розірвання договору найму на вимогу наймача та наймодавця. Причому загальні положення про зобов'язання ЦК України окремо виділяють односторонню відмову від зобов'язання як самостійну підставу припинення зобов'язання. Не розробленим на теоретичному рівні є також механізм односторонньої відмови від договору найму.

Вказане обумовлює необхідність теоретичного осмислення категорії односторонньої відмови від договору найму, як наслідку порушення наймачем або наймодавцем умов договору, для вдосконалення правового регулювання та кращого розуміння і ефективного використання даного інструменту у правозастосовній діяльності.

Досліджуваний інструмент є економним способом співпраці з потенційно недобросовісними контрагентами, аніж розірвання договору, оскільки особа принаймні не буде змушена першою витрачати кошти на судові витрати, втрачаючи при цьому потенцій-