

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2(349.3)

DOI <https://doi.org/10.15421/392196>

Бондар О. С.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

ЗАРОБІТНА ПЛАТА І МЕХАНІЗМ ЇЇ ВИПЛАТИ В УКРАЇНІ ТА КАНАДІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

WAGES AND MECHANISM OF ITS PAYMENTS IN UKRAINE AND CANADA: COMPARATIVE ANALYSIS

У статті досліджуються та порівнюється поняття і розмір заробітної плати в Україні та Канаді. У процесі дослідження було розглянуто визначення понять «оплата праці» та «заробітна плата» згідно з трудовим законодавством України та Канади. Зроблено аналіз та порівняння визначення поняття заробітної плати, яке міститься у нормативно-правових актах, що регулюють трудові відносини в Україні та Канаді. Надано власне бачення автора щодо визначення поняття «заробітна плата». Доведено, що заробітна плата і винагорода за своєю суттю – це різні поняття, між якими ставити знак рівнозначності недоречно, оскільки заробітна плата має виплачуватися працівнику саме за виконану ним роботу, тобто за своєю суттю вона має мати відшкодовувальний характер, а винагорода має, навпаки, заохочувальний або компенсаційний характер. Наприклад, винагородою слід вважати подяку за сумлінну працю або видатні здобутки у професійній діяльності тощо. Зроблено висновок, що на конституційному рівні право особи на оплату праці та пов'язані з ним можливості більш конкретно та деталізовано зазначені в Конституції України порівняно з Конституцією Канади, де воно звужене до мінімуму. Подано аналіз рівня заробітної плати працівників в Україні та Канаді, виходячи з розмірів заробітної плати працівників, різних професій та сфер діяльності. Зроблено висновок, що заробітна плата відіграє важливу роль між суб'єктами трудових відносин як в Україні, так і в Канаді. Відзначено, що є величезна прірва між розміром заробітної плати працівників в Україні та Канаді. Приділено увагу порівнянню мінімального розміру заробітної плати в Україні та Канаді. Зазначено, що позитивним є запозичення з досвіду Канади форм здійснення оплати праці, це усунуло б недолік сучасного КЗпП України та Закону «Про оплату праці» в частині закріплення форм оплати праці. Проаналізовано підхід до порядку виплати заробітної плати на державному рівні в Україні та Канаді, зроблено висновок про те, що за своїм змістом норми, які регулюють механізм виплати заробітної плати в Канаді, схожі з тими, які містяться у КЗпП України та Законі України «Про оплату праці», але є і певні відмінності, які мають позитивний характер і вносять певну гнучкість у регулювання трудових відносин із приводу правового регулювання оплати праці, що можуть бути запозичені та використані у трудовому законодавстві України.

Ключові слова: *трудовий договір, контракт, угода, працівник, роботодавець, наймана праця, оплата праці, винагорода за працю.*

The article examines and compares the concept and size of wages in Ukraine and Canada. In the course of the research the definition of the term's "salary" and "wage" according to the labor legislation of Ukraine and Canada was considered. The analysis and comparison of the definition of the concept of wages contained in the regulations governing labor relations in Ukraine and Canada. The author's own vision of the definition of "salary" is given. It is proved that wages and remuneration are essentially different concepts between which it is inappropriate to equate, because wages should be paid to the employee for the work performed by him, that is, in essence, it should be compensatory, and remuneration is just an incentive or compensatory nature, for example, the reward should be considered gratitude for conscientious work or outstanding achievements in professional activities, etc. It is concluded that at the constitutional level the right of a person to remuneration and related opportunities are more specifically and in detail specified in the Constitution of Ukraine in comparison with the Constitution of Canada where it is reduced to a minimum. An analysis of the level of wages in Ukraine and Canada, based on the size of wages, different professions and areas of activity. It is concluded that wages play an important role between the subjects of labor relations in both Ukraine and Canada. It is noted that there is a huge gap between the salaries of workers in Ukraine and Canada. Attention is paid to the comparison of the minimum wage in Ukraine and Canada. It is noted that it is positive to borrow from the experience of Canada

forms of remuneration, this would eliminate the shortcoming of the current The Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" in terms of consolidating forms of remuneration. The approach to the procedure for payment of wages at the state level in Ukraine and Canada is analyzed, it is concluded that the content of the rules governing the mechanism of payment of wages in Canada are similar to those contained in the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Remuneration of Labor", But there are some differences that are positive in nature and bring some flexibility in the regulation of labor relations regarding the legal regulation of wages, which can be borrowed and used in the labor legislation of Ukraine.

Key words: employment contract, contract, agreement, employee, employer, hired labor, salary, remuneration for work.

Постановка проблеми. Зміст ст. 43 Конституції України є відправним пунктом і дав життя окремим інститутам трудового права, серед яких дуже важливе і особливе місце займає інститут оплати праці. Адже загальновідомо, що об'єктом трудових правовідносин виступає те, з приводу чого їх суб'єкти вступають у ці правовідносини та здійснюють свої суб'єктивні юридичні права й обов'язки. Роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю. Отже, об'єктом трудових правовідносин є передусім власне праця (жива праця). Працівник вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати оплату праці. З огляду на це, іншим об'єктом трудових правовідносин є оплата праці.

Нині дуже гостро постає питання щодо проведення реформи трудового законодавства України, оскільки чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) був прийнятий ще за часів радянської влади і несе на собі відбиток юридичної конструкції соціалістичної епохи. Зазначене тільки посилює актуальність впровадження позитивного досвіду країн зарубіжжя, приклади якого можуть бути використані та покладені в основу сучасних нормативно-правових актів України у сфері праці. У цьому разі доречним постає аналіз трудового права Канади, адже станом на 2019 рік згідно зі статистичними даними на повну зайнятість працювали близько 15,45 мільйона людей віком від 15 років, що свідчить про багатий досвід цієї країни в регулюванні трудових відносин, а саме формуванні державної політики щодо оплати праці і її правового регулювання.

Аналіз останніх досліджень. Серед вітчизняних та зарубіжних науковців, які досліджували питання правового регулювання оплати праці, варто виділити таких дослідників, як А.С. Мацко, В.О. Кучера, К.Ю. Мельник, М.І. Іншин,

М.Д. Бойко, С.М. Бортник, Ю.П. Дмитренко, В.С. Венедіктов, С.М. Прилипко, В.В. Жернаков, О.М. Ярошенко, О.М. Обушенко, Девід Дж. Дурей та інші. Однак щодо дослідження правового регулювання оплати праці в Україні та Канаді робіт, які присвячені саме цьому, небагато.

Мета статті – дослідити правове регулювання заробітної праці в Україні та Канаді, зробити аналіз законодавства, що регулює трудові відносини в Україні та Канаді, порівняти розмір мінімальної та середньої заробітної плати в Україні та Канаді.

Виклад основного матеріалу. Деякі вітчизняні науковці вже робили спроби вивчити, проаналізувати та порівняти трудове законодавство України з аналогічною галуззю права інших країн. Завдяки їхнім працям на теренах України з'явився такий напрям юридичної науки, як порівняльне трудове право. З цього приводу А.С. Мацко зазначає, що «порівняльне трудове право – це новий напрям у юридичній науці, покликаний дослідити різні системи трудового права, вивчити досвід зарубіжних країн із метою удосконалення трудового права» [1, с. 4]. Отже предметом порівняльного трудового права є вивчення різних системи трудового права зарубіжних країн із метою удосконалення вітчизняного трудового права.

Перед тим, як почати досліджувати правове регулювання оплати праці в Україні та Канаді, необхідно з'ясувати категорійно-термінологічний аспект цієї теми, адже неможливо досліджувати і вивчати те, поняття чого не з'ясовано. Отже, спочатку необхідно відповісти на питання, що таке заробітна плата в Україні та Канаді. В Україні поняття заробітної плати нормативно закріплено у декількох нормативно-правових актах, а саме у КЗпП та Законі України «Про оплату праці». Отже, згідно зі ст. 94 КЗпП заробітна плата – це винагорода, обчислена, як пра-

вило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. А розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується [2]. Майже ідентичне визначення міститься в ст. 1 ЗУ «Про оплату праці», де сказано, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. А її розмір залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [3]. На території України також діють положення міжнародних нормативно-правових актів, які були ратифіковані. Це насамперед конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. Так, згідно з Конвенцією № 95 «Про захист заробітної плати», термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано [4]. Отже, узагальнивши ці терміни, можна сказати, що відповідно до трудового законодавства України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу згідно з укладеним трудовим договором, розмір якої залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується.

Але заробітна плата і винагорода за своєю суттю – це різні поняття, між якими ставити знак рівнозначності недоречно, оскільки заробітна плата має виплачуватися працівнику саме за виконану ним роботу, тобто за своєю суттю вона має мати відшкодовувальний характер, а винагорода має, навпаки, зао-

хочувальний або компенсаційний характер. Наприклад винагородою слід вважати подяку за сумлінну працю або видатні здобутки в професійній діяльності тощо.

Варто також звернути увагу на те, що заробітна плата не може вважатися винагородою за роботу з таких причин:

- заробітна плата має бути відшкодуванням вартості робочої сили, що витрачається працівником, а не винагородою за щось;

- працівник має законне і безумовне право одержання заробітної плати за свою виконану роботу, а виплата винагороди базується на волі роботодавця;

- заробітна плата завжди є регулярною, постійною, а винагорода за своєю суттю є несистемною або одноразовою;

- заробітна плата виплачується заздалегідь та фіксованою сумою, її розмір не може бути меншим за встановлений державою мінімум, а розмір винагороди залежить від волі роботодавця.

З вищевказаного випливає, що під заробітною платою слід розуміти обчислене, як правило, у грошовому виразі відшкодування, отримане працівником від роботодавця за виконану роботу на підставі трудового договору, розмір якої залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується.

Говорячи саме про розмір заробітної плати, варто підкреслити, що в Україні на конституційному рівні закріплено право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Так, згідно з положеннями ст. 3 Закону України «Про оплату праці», «мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці». А її розмір згідно зі ст. 10 вище вказаного закону встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України. В Законі України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» статтею 8 закріплено, що у 2021 році встановлено мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі: з 1 січня – 6000 гривень, з 1 грудня – 6500 гривень; у погодинному

розмірі: з 1 січня – 36,11 гривні, з 1 грудня – 39,12 гривні [5].

На цьому етапі дослідження доцільно звернутися до трудового законодавства Канади і встановити як і де саме там закріплено визначення поняття заробітної плати та її розмір. У Канаді правове регулювання оплати праці побудоване інакшим чином порівняно з Україною. Переходячи до аналізу джерел права, що регулюють трудові відносини в Канаді, а саме оплати праці, необхідно зазначити, що ця країна досить тривалий час була однією з колоній Великобританії та сприйняла британські норми безпосередньо з їх першоджерела. Для правового регулювання трудових відносин застосовувалися норми щодо наймача та найманого працівника у межах колоніального режиму. На початку треба зазначити, що у Конституції Канади (п. 2 ч. 2 ст. 6) зазначено, що «кожен громадянин Канади та кожна особа, яка має статус постійного жителя Канади, має право на здобуття засобів до існування в будь-якій провінції». Звідси випливає, що існує певна схожість між положеннями Конституцій України та Канади в розрізі закріплення права особи на працю, хоча на увагу заслуговує і той факт, що в Конституції України не лише закріплено право особи на працю, а й підкреслено також, що це право включає в себе: можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, право на належні і безпечні умови праці та на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Тоді як у Конституції Канади це положення записане більш розпливчато і зводиться до права особи на здобуття засобів до існування в будь-якій провінції. Отже, можна сказати, що на конституційному рівні право особи на оплату праці та пов'язанні з ним можливості більш конкретно та деталізовано зазначені в Конституції України порівняно з Конституцією Канади, де воно звужене до мінімуму. У Канаді, окрім Конституції, трудові відносини регулюються окремими нормативно-правовими актами на федеральному (державному) та регіональному (провінціальному) рівнях. Більшість працівників Канади (майже 90%) захищені законодавством про зайнятість їхньої провінції або території. Кожна провінція або територія має своє власне законодавство про зайнятість [6].

На федеральному рівні в Канаді трудові відносини регулюються Трудовим кодексом Канади (далі – ТКК). ТКК був прийнятий у 1985 році, а останні зміни вступили в силу з 1 квітня 2019 року. Кодекс складається з 3 частин (part), які розділені на глави (division), окрім 2-ї частини, та поєднує в собі 267 статей. Статті включають в себе параграфи (далі – п.), які складаються з підпунктів, що позначаються літерами. Саме 3-тя частина ТКК присвячена, окрім іншого, заробітній платі (wages). На початку 3-ї частини ТКК у ст. 166 викладено визначення понять, що використовуються. Отже, за ТКК заробітна плата включає всі форми винагороди за виконану роботу, але не включає чайові та інші винагороди. Так само, як і в українському трудовому законодавстві, Канада використовує термін «винагорода», що, на думку автора, не відображає глибинну сутність саме заробітної плати, яка, на думку багатьох науковців, має розглядатися саме як відшкодування в грошовій формі, яке виплачується роботодавцем працівнику за виконану ним роботу згідно з трудовим договором. Далі п.1 ст. 178 ТКК встановлює положення щодо мінімальної заробітної плати (minimum wages), а саме зазначено, що якщо інше не передбачено цим підрозділом або згідно з ним, роботодавець повинен виплачувати кожному працівникові заробітну плату за ставкою:

(а) не менше мінімальної погодинної ставки, встановленої час від часу законом провінції, де зазвичай працює працівник, і яка зазвичай застосовується незалежно від професії, статусу або досвіду роботи; або

(б) якщо заробітна плата працівника виплачується на будь-якій іншій основі часу, відмінної від погодинної, не менше, ніж еквівалент ставки згідно з пунктом (а) за час, відпрацьований працівником.

У п. 2 ст. 178 ТКК встановлюється положення щодо заробітної плати, яка залежить від віку. Де зазначено, що для цілей параграфа (1) (а), де мінімальні погодинні ставки для провінції встановлюються на основі віку, мінімальна погодинна ставка для цієї провінції є найвищою з цих ставок [7].

Отже, бачимо наявну відмінність у підході до визначення розміру саме мінімальної заробітної плати. В Україні цей розмір встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабі-

нету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України. Тут варто додати, що цей розмір щороку збільшується, як це передбачено законодавством України. Нині в Україні мінімальний розмір заробітної плати визначений на рівні 6000 грн., а з 1 грудня – 6500 грн. У погодинному розмірі: з 1 січня – 36,11 грн., з 1 грудня – 39,12 грн. Виходячи зі змісту положень ТКК, з'ясовуємо, що фактично закріпленого на державному рівні (так як це зроблено в Україні) розміру мінімальної заробітної плати немає, законодавець чітко зазначив, що цей розмір встановлюється час від часу законом провінції. ТКК передбачена погодинна оплата, а також виплата заробітної плати згідно зі ставкою, що по суті не відрізняється від системи оплати праці в Україні, хоча тут варто зробити наголос на тому, що системами оплати праці в Україні є тарифна та інші системи. З цього випливають свої нюанси, такі як: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти тощо. А ось дуже цікавим виявляється те, що в Канаді допускається встановлення в провінції мінімальної погодинної ставки на основі віку. Тобто мінімальна погодинна ставка для провінції, де мінімальні погодинні ставки встановлюються на основі віку, є найвищою з цих ставок. Це суттєва відмінність підходу урядів України та Канади щодо особливості встановлення мінімального розміру заробітної плати, яка виявляється в тому, що на території України встановлюється єдиний розмір мінімальної заробітної плати, тоді як у Канаді мало того, що цей розмір в кожній провінції встановлюється окремо, а отже, може відрізнятися від однієї провінції до іншої, та ще може залежати від віку працівника, що, на думку автора, є дискримінаційним положенням.

З цього приводу Девід Дж. Дурей, видатний канадський вчений, доцент кафедри трудового права та виробничих відносин Йоркського Університету, зазначає, що найпоширеніші форми регулювання заробітної плати сьогодні зосереджені на захисті мінімальної заробітної плати і націлені на те, щоб запобігти використанню роботодавцями своїх можливостей для переговорів, щоб надто сильно знизити заробітну плату та для подолання гендерної дискримінації в оплаті праці. Положення щодо оплати праці регулюється трудовими договорами. Уряди, як

правило, не регулюють ціну, за якою незалежні підрядники продають свої послуги. Тут варто зазначити, що існує певна різниця між працівником та незалежним підрядником, а саме незалежний підрядник – це самозайнята особа, яка займається бізнесом для себе і, отже, не є працівником, тоді як працівник – це особа, яка перебуває у підпорядкуванні роботодавця та підпорядковується правилам, має права та обов'язки, визначені у трудовому договорі. Вчений наголошує, що незалежний підрядник є одним з центральних проблемних питань у законодавстві про працю Канади. Судді загального права та уряди (через законодавство) розробили складну систему правових норм для регулювання трудових відносин цієї категорії робітників. Якщо працівник не відповідає визначенню працівника в статуті, то закони, що регулюють оплату праці, до нього не застосовуються. Незалежні підрядники можуть погодитися працювати за 2 долари на годину, якщо вони цього хочуть, навіть якщо мінімальна заробітна плата становить 10 доларів на годину, оскільки до них не застосовується законодавство щодо стандартів зайнятості [8].

Ця ситуація, до речі, також стоїть гострим питанням у сферах зайнятості та працевлаштування України. Цих незалежних підрядників в Україні називають нині модним словом «фрілансер» (freelancer). Негативом цього явища в Україні є те, що нині їхня діяльність законодавчо не регулюється, що призводить до відсутності реєстрації таких працівників та в подальшому несплати ними податків.

Цікавим буде дослідити показники мінімальної заробітної плати в Україні та Канаді, виходячи з офіційних джерел. Як відомо, в Україні станом на 2021 рік ЗУ «Про Державний бюджет України на 2021 рік» встановлено мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі: з 1 січня – 6000 гривень, з 1 грудня – 6500 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 36,11 гривні, з 1 грудня – 39,12 гривні. У Канаді ситуація виглядає таким чином. До прикладу, візьмемо «Профіль мінімальної заробітної плати в Альберті», опублікований службою Праці та імміграції провінції Альберта у червні 2021 року, за період з жовтня 2018 року по вересень 2020 року, де вказані показники погодинної мінімальної заробітної плати всіх провінцій разом з Альбертою. Так, мінімальний розмір заробітної плати в провінції

Альберта становить 15 доларів, а в провінції Онтаріо, де розташована столиця Канади Оттава, – 14 доларів, порівняно з іншими приблизно середній показник зафіксовано у провінції Квебек та становить 12 доларів 50 центів, найменший розмір мінімальної погодинної заробітної плати встановлений у провінції Ньюфаундленд і Лабрадор та становить 11 доларів 15 центів. Якщо зробити прості розрахунки, то побачимо, що у порівнянні з Канадою в Україні рівень мінімальної погодинної заробітної плати нижче у середньому в 11,3 раза, що у перерахунку виражається як 316,4 гривні або 11 доларів 30 центів (для зручності був взятий середній курс долара США до української гривні – 1/28.) [9].

Ще більший інтерес становлять показники середнього погодинного заробітку в Україні та Канаді. Так, згідно з даними Державної служби статистики України, за січень – липень 2021 року середньомісячна заробітна плата становить 14 000 грн., що в перерахунку на погодинну оплату приблизно становить 87,50 грн. За цими ж даними найнижча середня заробітна плата виплачується у сфері тимчасового розміщування й організації харчування – 9000 грн. (погодинно – 56,25 грн.), а найвищу середню заробітну плату отримують у сферах інформації та телекомунікації, а також фінансової та страхової діяльності, де показник становить приблизно 25 000 грн. (погодинно – 156,25 грн.) [10].

У Канаді надання статистики – це федеральна відповідальність. На сайті Статистичної служби Канади, яка є центральним статистичним управлінням Канади та на яку законодавчо покладено обов'язок надавати статистичні данні, у відкритому доступі знаходяться дані по великій кількості показників, серед яких окрему ланку займає блок даних, назву якого можна перекласти як «праця» або «труд». Дані, які містяться в цьому блоці, показують, що середня погодинна оплата праці в Канаді загалом становить 30 доларів (840 грн.), а тижнева – 1200 доларів (33 600 грн.), місячна залежно від сфери діяльності – від 4000 до 8000 доларів (112 000 грн. та 224 000 грн. відповідно). За даними Статистичної служби Канади, найнижча середня заробітна плата виплачується у сфері послуг проживання та харчування, так само як і в Україні, до речі, та становить 2720 доларів (76 160 грн.).

Середньомісячна заробітна плата становить приблизно 4000 доларів (112 000 грн.), а найвищу середню заробітну плату отримують у сфері видобутку корисних копалин, нафти і газу та в індустрії інформаційного простору та культури – приблизно 7040 доларів (197 120 грн.) [11, 12].

Також важливо дослідити не тільки розміри заробітної плати, але і механізм її виплати. В Україні на законодавчому рівні чітко встановлено, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не менше оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника [2, 3]. У ст. 247 ТКК зазначено, що якщо інше не передбачено цією частиною або відповідно до неї, роботодавець повинен (а) виплачувати будь-якому працівнику будь-яку заробітну плату, на яку працівник має право, у звичайний день оплати праці працівника, як це встановлено практикою роботодавця; і (б) виплачувати будь-яку заробітну плату чи інші суми, на які працівник має право відповідно до цієї частини, протягом тридцяти днів з моменту виникнення права на заробітну плату чи інші суми [7].

Як видно, існує суттєва відмінність у підході до порядку виплати заробітної плати на державному рівні в Україні та Канаді. Канадський трудовий кодекс лише встановлює обов'язок роботодавця виплачувати працівнику заробітну плату, на яку працівник має право, у звичайний день оплати праці працівника, як це встановлено практикою роботодавця, протягом тридцяти днів з моменту виникнення права на заробітну плату чи інші суми. Тоді, як трудовим законодавством України, окрім обов'язку роботодавця виплачувати заробітну плату працівнику за виконану ним роботу, встановлено ще низку

додаткових положень, таких як: періодичність виплат на місяць; граничний проміжок часу між виплатами; кінцевий термін виплати (не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата); перенесення виплати на день раніше, якщо день виплати припадає на вихідний, святковий або неробочий день; розмір заробітної плати за першу половину місяця.

Трудові відносини в Канаді регулюються не тільки на державному, а ще і на рівні кожної провінції окремо. Для прикладу візьмемо Кодекс трудових стандартів провінції Альберта, де у ст. 7 зазначено, що кожен роботодавець повинен встановити один або декілька періодів оплати праці. Період оплати праці не повинен перевищувати одного робочого місяця. У ст. 8 вище вказаного кодексу встановлено правило, згідно з яким заробітну плату, оплату надурочних робіт, оплату роботи у святкові дні, зароблені у період виплати заробітної плати, роботодавець повинен виплатити не пізніше 10 днів поспіль після закінчення кожного періоду оплати праці. Згідно зі ст. 11 вищевказаного кодексу, заробіток працівника повинен виплачуватися роботодавцем у канадській валюті готівкою або чеком, переказним векселем або дорученням на оплату, що підлягають оплаті за вимогою, виписані в уповноваженій фінансовій установі, або за бажанням роботодавця шляхом прямого внесення на рахунок працівника в уповноваженій фінансовій установі за вибором працівника [13]. На офіційному сайті провінції Альберта містяться «Правила трудових стандартів», що по суті роз'яснюють основні положення Кодексу трудових стандартів провінції Альберта. Так, у цих правилах зазначено, що роботодавці повинні платити своїм працівникам принаймні один раз на місяць або використовувати один із наступних періодів оплати, перерахованих нижче: щоденно, щотижня, раз на два тижні, кожні півмісяця. Роботодавець повинен надати працівникові довідку про заробіток наприкінці кожного періоду виплати, яка містить усе з наступного: звітний період, регулярні та понаднормові години роботи, ставка заробітної плати та ставка за понаднормову роботу, виплачений заробіток із окремим переліком пунктів (наприклад: заробітна плата, оплата понаднормової роботи, відпускні тощо), відрахування із заробітку та причина кожного відрахування, годин, знятих

замість понаднормових. Електронні звіти прийнятні, якщо працівники мають конфіденційний доступ до них, можуть переглядати та друкувати їх [14].

Зазначені норми за своїм змістом схожі з тими, які містяться у КЗпП України та Законі України «Про оплату праці», але є і певні відмінності, які мають позитивний характер і вносять певну гнучкість в регулювання трудових відносин із приводу правового регулювання оплати праці, що можуть бути запозичені та використані у трудовому законодавстві України, а саме положення про періодичність виплат, яке дозволяє роботодавцю за згодою працівника виплачувати йому заробітну плату хоч щодня або раз на два тижні. Такий гнучкий підхід розрахований на те, щоб знайти спільну мову з кожним працівником окремо, та створити для нього найбільш прийнятні умови праці.

Висновки. Отже, заробітна плата – це оплата роботодавцем послуг праці працівника, яка відображає соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя в суспільстві. Слід сказати, що на конституційному рівні право особи на оплату праці, її мінімальний розмір та пов'язані з цим можливості більш конкретно та деталізовано зазначені в Конституції України порівняно з Конституцією Канади, де воно звужене до мінімуму. З погляду визначення та розуміння сутності поняття «заробітна плата» бачимо, що, хоча обсяг цього поняття і відрізняється (в Україні він ширший ніж у Канаді), їх суть зводиться до того, що під заробітною платою розуміється винагорода, що, на думку автора, є хибним, оскільки винагорода несе в собі заохочувальний та/або компенсаційний характер, що є доречним, коли керівництво бажає відзначити сумлінну працю або високі професійні здобутки працюючого, натомість заробітна плата повинна нести саме відшкодовувальний характер, оскільки працівник затрачує свої здібності у процесі праці та під час виконання своїх трудових обов'язків. Також бачимо наявну відмінність у підході до визначення розміру саме мінімальної заробітної плати. В Україні цей розмір встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України. Нині

в Україні мінімальний розмір заробітної плати визначений на рівні 6000 грн., а з 1 грудня – 6500 грн. У погодинному розмірі: з 1 січня – 36,11 грн., з 1 грудня – 39,12 грн. Виходячи зі змісту положень ТКК, з'ясуємо, що фактично закріпленого на державному рівні (так як це зроблено в Україні) розміру мінімальної заробітної плати немає, законодавець чітко зазначив, що цей розмір встановлюється час від часу законом провінції. Дуже цікавим виявляється те, що в Канаді допускається встановлення в провінції мінімальної погодинної ставки на основі віку. Тобто мінімальна погодинна ставка для провінції, де мінімальні погодинні ставки встановлюються на основі віку, є найвищою з цих ставок. Це суттєва відмінність підходу урядів України та Канади щодо особливості встановлення мінімального розміру заробітної плати, яка виявляється в тому, що на території України встановлюється єдиний розмір мінімальної заробітної плати, тоді як у Канаді мало того, що цей розмір в кожній провінції встановлюється окремо, а отже, може відрізнятись від однієї про-

вінції до іншої, та ще може залежати від віку працівника, що, на думку автора, є дискримінаційним положенням. Окремо треба звернути увагу на рівень заробітної плати в Україні та Канаді, як мінімальної, так і середньої.

В Україні економічна необґрунтованість заробітної плати та недосконалість трудових відносин спричиняє соціально-економічну напруженість у суспільстві. Високий рівень заробітної плати може зробити благодотворний вплив на економіку загалом, забезпечуючи високий попит на товари і послуги. До числа найважливіших зараз відноситься також проблема усунення надмірної диференціації в оплаті праці керівників підприємств та інших працівників, що є однією з причин ситуації напруженості в соціально-трудовій сфері.

Сучасний рівень заробітної плати в економіці України не забезпечує економічне зростання та стійкий розвиток. Для покриття фінансових потреб працюючих бажаний рівень їх зарплати у 3–4 рази повинен перевищувати фактичну, офіційно зареєстровану оплату праці зайнятих економічною діяльністю в Україні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Порівняльне трудове право : навчальний посібник / Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич та ін. ; за заг. ред. А.С. Мацька. К. : МАУП, 2005. 168 с.
2. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 07.06.21).
3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 07.06.21).
4. Про захист заробітної плати : Конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949 № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 07.06.2021).
5. Про Державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 15.12.2020 № 1082-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text> (дата звернення: 07.06.2021).
6. Constitution Act, 1982 : Department of justice Canada. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/const/> (дата звернення: 07.06.2021).
7. Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2 / Minister of Justice, 1985. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (дата звернення: 07.06.2021).
8. The Law of Work : Complete edition, / David J. Doorey, 2017. – 762 с.
9. Alberta Minimum Wage Profile : published by Labour and Immigration in June 2021. Government of Alberta. URL: <https://open.alberta.ca/dataset/3027b65e-16f4-4442-bfa4-0ea73a73ec49/resource/307f3223-bd7f-49bc-86aa-e09c23aba01c/download/lbr-alberta-minimum-wage-profile-2019-10-2020-09.pdf> (дата звернення: 07.06.2021).
10. Соціально-економічний розвиток України за січень - липень 2021 року. Державна служба статистики України. 2021. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/infografika/2021/soc_ek_r_Ukr/soc_ek_r_Ukr_07_21.pdf (дата звернення: 06.10.2021).
11. Average weekly earnings, average hourly wage rate and average usual weekly hours by union status, annual. 2021. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/en/tv.action?pid=1410013401> (дата звернення: 06.10.2021).
12. Average hourly earnings for employees paid by the hour, by industry, monthly, unadjusted for seasonality. 2021. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/en/tv.action?pid=1410020501> (дата звернення: 06.10.2021).
13. Employment Standards Code. Province of Alberta. 2000. URL: https://www.qp.alberta.ca/1266.cfm?page=e09.cfm&leg_type=Acts&isbncn=9780779826223 (дата звернення: 06.10.2021).
14. Alberta employment standards rules. 2021. URL: <https://www.alberta.ca/alberta-employment-standards-rules.aspx> (дата звернення: 06.10.2021).