

3. Маріц Д.О. Право на анонімність як невід'ємне право людини *Підприємництво, господарство і право*. – Київ. 2018. № 2. с. 160-164.
4. Палеха Ю.І., Горбань Ю.І. Інформаційний бізнес: *підручник*. К. 2015. 492 с.
5. Хараман П.С. Інтернет-торгівля як засіб у системі розподілу товарів *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Серія: Економічні науки. 2015. № 5(2). с. 170-175.
6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
7. Хоменко М., Коробцова Н. Основні гарантії і механізми захисту прав споживачів під час придбання продукції через мережу Інтернет *Підприємництво, господарство і право*. Київ. 2019. № 3. с. 74-79.
8. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2341-14>
9. Як не стати жертвою шахрайства в мережі Інтернет. URL: <http://www.ndekc.te.ua/news/yak-ne-stati-zhertvoyu-shahraistva-v-merezh-nternet>
10. Кібер-ризика як нова загроза для бізнесу. URL: <https://iib.com.ua/en/novosti-mib/item/5094-kiber-riziki-yak-nova-zagroza-dlya-biznesu.html>

**Калюжна Аніта Олександрівна,**  
здобувач вищої освіти  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
**Науковий керівник: Бондар Олександр Сергійович**  
к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

## ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Первинним рушієм перетворень та змін виступає формування, розвиток суспільства, що тісно пов'язаний та обумовлений людською діяльністю. Водночас праця людини розвиває не лише саме суспільство, оточуюче середовище, а також саму людину, її потреби та інтереси. Завдяки праці змінюються сама людина, її навички і здібності, моральні, ділові, професійні якості. Тому доречно підкреслити, що праця людини є важливим і ключовим об'єктом інтересів [6].

Вся робота, яка виникає на основі укладання трудового договору повинна бути належним чином оплачуваною. Згідно ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується та має право на своєчасне одержання винагороди за працю, що захищається законом [1]. Процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняття в 1991 р. Закону України «Про підприємства в Україні», у 1992 р. вийшов Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці». На підставі положень конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, світового досвіду 24.03.1995 р. підготовлено й прийнято основний документ із питань регулювання оплати праці – Закон України «Про оплату праці». Ці законодавчі акти, а також Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні сприяли позитивним змінам в організації оплати праці та схвалена Указом Президента України 25.12.2000 р. № 1375/2000 [4, 5].

Нині у КЗпП України «Заробітна плата» (ст. 94) встановлено, що Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами [2].

Право на оплату праці виникає в кожній людині під час застосування праці різних форм. Однак особливої й детальної правової регламентації зазнає отримання оплати за працю лише в трудових відносинах, оскільки в цивільно-правових відносинах сторони є рівними й автономними, а в трудових працівник підпорядкований роботодавцеві, який бажає використовувати свою владу для мінімізації витрат на заробітну плату, що й викликає потребу постійного його стримування, у тому числі за допомогою правових засобів [4].

Оплата праці як система відносин характеризується багатьма елементами. Перш за все це один з головних елементів трудових відносин, які виникають з угоди між працівником і роботодавцем щодо виконання працівником трудової функції (роботи) за плату. Не менш важливий аспект відносин у системі оплати праці – організаційний, що характеризує міру праці і міру її оплати в межах і понад норм праці, що визначає форми, умови винагороди, порядок нарахування та виплат різних видів винагороди. Правові відносини оплати праці гарантують отримання працівниками заробітної плати та інших виплат відповідно до державних гарантій, укладених трудових договорів і досягнутих результатів праці. Соціально-економічні відносини формують корпоративний інтерес, заснований на зацікавленості працівників у праці та оптимізації витрат на заробітну плату. Таким чином, система оплати праці – це сукупність зобов'язань і гарантій, трудових, організаційних, правових, фінансових, соціально-економічних, етичних відносин між працівниками і роботодавцем з приводу винагороди персоналу організації [5].

Під час здійснення правового регулювання оплати праці необхідно враховувати певні чинники, а саме: 1) забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці над темпами підвищення середньої заробітної плати (або темпів збільшення обсягів випуску продукції над темпами зростання фонду споживання). Сутність цієї вимоги полягає в максимізації трудових доходів на підставі розвитку й підвищення ефективності виробництва; 2) диференціацію заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, змісту й умов праці, місця розташування підприємства, його галузевої належності. Цей принцип засновано на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, у виконанні більш складної роботи, у забезпеченні продукції високої якості. При цьому потрібно враховувати різницю в кількості й вартості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили в різних умовах праці; 3) урахування впливу ринку праці. Заробітна плата кожного

працівника залежить від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту й пропозиції праці певної якості. Тому на ринку праці представлено широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і в неформальному секторі, де не існує будь-якого соціального та правового захисту, а умови оплати праці визначаються виключно роботодавцем. Однак у будь-якому випадку за ринкових умов роботодавець не в змозі набрати й утримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши конкурентоздатний рівень її оплати [4].

В багатьох законодавчих актах України, які стосуються питань оплати праці, визначено лише сутність поняття “заробітна плата”. Найбільш яскравим прикладом є Закон України “Про оплату праці”, який визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. Але, попри назву закону та його мету, він не містить чіткого визначення поняття “оплата праці”, а дефініція заробітної плати дублюється з рештою нормативних документів [3].

Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева стверджують, що категорія «оплата праці» є ширшою, її цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, на регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як категорія «заробітна плата» спрямована на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди [5]. Інакше кажучи, оплата праці – це змодельоване з урахуванням певних умов вартісне оцінювання роботи, зазначеної в трудовому договорі; під час оперування категорією «заробітна плата» йдеться про винагороду, як правило, у грошовому вираженні, за вже виконану роботу з дотриманням умов, сформульованих у нормах про оплату праці.

Отже, право на оплату праці виникає в кожній людині під час застосування праці будь-якої форми в рамках трудових відносин. Прозора оплата праці є невід’ємним компонентом, ключовим елементом і важливою характеристикою концепту гідної праці. Оплата праці також спрямована на організацію забезпечення і здійснення бюджетною установою виплат працівникам за надані послуги та виконані роботи відповідно до нормативно-правових актів діючого законодавства, але щоб покращити становище та конкретизувати поняття оплата праці, ми вважаємо, що нормативно-правову базу потрібно розширити, а саме: і в Кодексі законів про працю України, і в Законі України “Про оплату праці” слід зробити доповнення, яке стосується розшифрування змісту поняття “оплата праці” зважаючи на те, що всі складові категорії оплати праці містяться у даних документах.

#### *Бібліографічні посилання:*

1. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141)
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII : чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 1 груд. 2013 р.: (офіц. текст). – К.: ПАЛИВОДА А.В., 2013. – 120 с
3. Закон України «Про оплату праці» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121)

4. Вегера В. М. Оплата праці: поняття, особливості / В. М. Вегера // Актуальні проблеми держави і права. - 2014. - Вип. 73. - С. 419-425. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp\\_2014\\_73\\_69](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2014_73_69)
5. Овсюк Н. В. Сутність та особливості понять "оплата праці" та "заробітна плата" визначених в нормативно-правовій базі України / Н. В. Овсюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2014. - № 3(2). - С. 27-31. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2014\\_3%282%29\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2014_3%282%29_7)
6. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.

**Капінус Марія Андріївна**  
здобувач вищої освіти  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
**Науковий керівник: Поклонська Оксана Юріївна**  
викладач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

## **ОСОБЛИВОСТІ ЛІЦЕНЗУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

Встановлення правового режиму ліцензування здійснення певних видів господарської діяльності є потенційно небезпечними, але є необхідним. Ліцензування являє собою, з одного боку, дієвий механізм реалізації прав громадян на заняття не забороненими законом видами діяльності, з іншого – один із способів забезпечення законності. Ліцензування слугує встановленню особливого державного контролю за здійсненням таких видів господарської діяльності, які мають певні особливості, що пов'язані з реалізацією найбільш важливих публічних інтересів - це все обумовлює **актуальність теми**.

Існує значна кількість науковців, які розглядали та досліджували питання ліцензування господарської діяльності, а саме: А.І. Шпомпер, А.Б. Багандов, В.Б. Авер'янов, Г.В. Мельничук, Л.В. Шестак, Н.О. Саніахметова, Е.Е. Берікова, О.М. Олійник, О.А. Цихоцька, М.К. Галянич, та інші [1, ст.105-110].

У загальному розумінні ліцензування – це порядок надання дозволів на здійснення окремих видів діяльності спеціально уповноваженими на те державою органами. Інакше кажучи, ліцензія виступає документом, який вказує на легітимацію вказаних господарських відносин, вона зазначає, що той чи інший суб'єкт господарювання працює на ринку добровільно і відповідно до законодавства. В Україні ліцензування застосовується з метою підвищення надійності економіки держави та недопущення на ринок товарів і послуг, які не відповідають встановленим на рівні держави стандартам і вимогам та суперечать законодавству. Іншими словами ліцензування виступає законодавчо визначеним способом обмеження господарської ініціативи суб'єктів, але не є способом обмеження конкуренції у провадженні господарської діяльності [2, ст.172-179].

Цікавою є думка вченого А.І. Шпомер, який вважає, що ліцензування – це діяльність уповноважених державою органів, спрямована на надання у встановленому порядку суб'єктам господарювання дозволу на здійснення за певних умов, передбачених законодавчими актами, видів господарської діяльності, на захист прав і законних інтересів громадян, організацій та навколишнього