

також не менш необхідне для захисту прав фізичних осіб, якщо провадження в господарському суді було порушено до виникнення даних обставин і вони не можуть самостійно здійснювати ведення справи.

Інститут законного представництва також необхідний для захисту прав неповнолітніх осіб, зокрема при вирішенні корпоративних спорів за їх участі, якщо такі особи є акціонерами (учасниками) юридичних осіб, у результаті спадкування та з інших правових підстав. Для таких суб'єктів самостійне оформлення договору з адвокатом або видача нотаріально засвідченої довіреності є неможливими внаслідок встановлених законодавством обмежень на вчинення правочинів.

Усе вищевикладене має бути корисним при вдосконаленні або розробці відповідних нормативних актів України і може сприяти підвищенню ефективності судового захисту прав фізичних осіб, що не є підприємцями, в умовах реформування як господарської процесуальної системи, так і правової системи держави в цілому.

#### ***Бібліографічні посилання:***

1. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 р. № 1798-ХІІ // Комп'ютерна правова база «Нормативні акти України».
2. Господарський кодекс України від 16.01.2013 р. № 436-ІV // Комп'ютерна правова база «Нормативні акти України».
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-ІV. – К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 664 с.
4. Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 р. № 1576-ХІІ // Комп'ютерна правова база «Нормативні акти України».
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-ІV. – Х. : Одиссей, 2010. – 168 с.
6. Гордієнко Т. О. Правове регулювання участі фізичних осіб у господарському процесі. / О. Т. Гордієнко // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції : зб. наук. пр. / редкол.: О. Л. Соколенко (відп. ред.) [та ін.]. – Д. : Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту, 2013. – Вип. 4. – С. 8-15.

**Черабасва Ольга Володимирівна,**  
старший викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

#### **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Перехід до ринкових методів господарювання потребує адекватних змін у структурі розподільчих відносин, приборкання стихії неконтрольованого сектора "тіньової" економіки та відновлення визначальної ролі заробітної плати у формуванні грошових прибутків населення.

За останні роки Кабінетом Міністрів і Верховною Радою України були прийняті законоположення про оплату праці, які створюють необхідну правову основу для розробки ефективної системи регулювання заробітної плати на підприємствах так і в галузях з урахуванням загальних економічних законів розвитку матеріального виробництва і специфічних умов ринкового ведення господарства.

Вагомий внесок зробили вітчизняні науковці, зокрема М.П. Соколик та В.В. Дем'яненко. Різні аспекти впливу макроекономічних чинників на рівень оплати праці досліджували також відомі вчені: І. Мельот, Я. Жаліло, Г.

Осовий, Н. Павловська, Е. Лібанова, В. Мандибура та ін.

Загальновідомо, що в Україні рівень оплати праці орієнтується на мінімальну заробітну плату (МЗП), і її рівень у порівнянні з розвинутими країнами заходу вважається одним з найнижчих. Так у Люксембурзі та в Ірландії він становить 1642 та 1462 євро відповідно (найвищий в Європі), в Бельгії -1387, у Нідерландах - 1382, у Франції - 1321, у Великобританії - 1010 євро, а в Україні - 52 євро. У колишніх соціалістичних країнах після приєднання до Євросоюзу рівень виплат у таких країнах, як Польща і Словаччина, швидко зростає, проте абсолютна величина мінімальної зарплати залишається все ж таки надзвичайно низькою. Стан оплати праці найманих працівників в Україні є незадовільним, хоча і спостерігається деяке підвищення заробітної плати, на що існують об'єктивні та суб'єктивні причини.[1,с.256]

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Стаття 95 КЗпП містить майже ідентичне визначення МЗП, за винятком окремої норми, згідно з якою МЗП є державною соціальною гарантією, обов'язковою для всіх суб'єктів господарювання, у тому числі для фізичних осіб (як роботодавців).

Відповідно до ст. 219 проекту Трудового кодексу України, встановлений законом розмір оплати праці за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), що має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівника. До мінімальної заробітної плати не включається додаткова заробітна плата.

Ці зміни базуються на міжнародних нормах і суттєво вплинуть на підвищення загального рівня життя в Україні, а також сприятимуть відновленню відтворювальної функції заробітної плати.[2,с.223]

Сьогодні середня заробітна плата в Україні у 9-18 разів нижча ніж в країнах Європейського союзу, при цьому середня заробітна плата вища за мінімальну заробітну плату у 2,5 рази, як і у більшості розвинених країнах. Проблемою є те, що мінімальна заробітна плата, хоча і дорівнює двом прожитковим мінімумам, починаючи з 01.01.201 р., залишається надто низькою і не реалізовує покладених на неї функцій (відтворювальної, стимулюючої, формування платоспроможного попиту населення та ін.).[3,с.2]

Таким чином, можна зазначити що удосконалити механізм державного регулювання оплати праці необхідно поступово та певними етапами, а саме реформування, яке здійснюється шляхом запровадження економічної обґрунтованої правової моделі мінімальної заробітної плати та ефективної тарифної системи.

#### **Бібліографічні посилання:**

1. Кравчук Л.С., Бесчастна Т.В. Заробітна плата на сучасному ринку праці України/ Л.С. Кравчук, Т.В. Бесчастна// Наукові праці Полтавської державної аграрної академії/Серія: Економічні науки-2011-с.255-258
2. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : [монографія] / Оксана Валеріївна Валецька. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 220 с.
3. Афанасьєва О. В. Проблеми державного регулювання заробітної плати/ О. В. Афанасьєва// ФСЕУ ХарPI НАДУ-2014-3 с. Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2014-2/doc/2/01.pdf>