

К. О. Севастьяненко

здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

ДО ПИТАННЯ ОКРЕМИХ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті розглянуто та розкрито зміст основних принципів оплати праці. Зроблено висновок, що принципи правового регулювання оплати праці відіграють основну роль, відбивають керівні ідеї, що містять і регулюють зміст правової регламентації цього процесу на підставі правових норм, установлених чинним законодавством України.

Ключові слова: право, оплата праці, працівник, принципи, гарантії.

Постановка проблеми. Право на оплату праці є одним з основних прав людини і громадянина. У ст. 23 Загальної декларації прав людини зазначено, що кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю, на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне існування для неї самої та її родини [1]. У національному законодавстві це положення знайшло своє закріплення в ст. 48 Конституції України [2], яка є яскравим прикладом упровадження в національну правову систему міжнародних правових стандартів щодо прав особи.

Становлення в Україні ефективного й дійового інституту оплати праці зумовлює об'єктивну потребу в переосмисленні суті принципів, що лежать у його підґрунті, і яким притаманні об'єктивна зумовленість, регулятивність, імперативність, взаємоузгодженість, системність, універсальність, загальна значущість і визначеність предмета правового регулювання. Як зазначає С.В. Попов, будь-яка діяльність здійснюється на підставі певних принципів – вихідних положень, додержання яких забезпечує узгодженість у діях їх учасників, орієнтує на досягнення відповідного результату шляхом використання найефективніших методів. Відхід від принципів конкретної діяльності призводить до її непослідовності, неузгодженості в діях її учасників і, врешті-решт, не до тих результатів, досягнення яких було її основною метою [3, с. 42].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням принципів оплати праці приділялась увага в роботах таких науковців, як: В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, О.В. Валецька, Л.П. Гаращенко, Я.В. Сімутіна, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Мета статті – охарактеризувати основоположні принципи правового регулювання оплати праці.

Виклад основного матеріалу. Термін «принцип» означає основні, найзагальніші, вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу й соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості [4, с. 693], тобто це основне, вихідне положення якоїсь теорії, вчення, науки, світосприйняття тощо. Із позиції філософії цей термін розглядається у двох основних значеннях: (а) як підстава, з якої слід виходити і якою необхідно керуватись у науковому пізнанні чи практичній діяльності, і (б) як внутрішнє переконання людини, що визначає її ставлення до дійсності, норм поведінки й діяльності [5, с. 309]. У логічному розумінні принцип є центральною ланкою, фундаментом будь-якої системи, яка являє собою узагальнення й поширення якогось положення на всі явища тієї сфери, з якої його абстраговано. В юридичній науці загалом і в трудовому праві зокрема основним предметом наукових досліджень є принципи права. Причому ця категорія має не тільки теоретичне, а й прикладне значення, адже механізм правового регулювання – це право в юридично значимих

діях, вчинках, актах; це дії безпосередньо зі створення, реалізації й охорони права.

З погляду Л.С. Явич, принципи права – це провідні начала, відправні ідеї буття, які втілюють найважливіші закономірності й устої відповідної суспільно-економічної формації, які є однопорядковими із сутністю права і які становлять його головний зміст, характеризуючись універсальністю, високою імперативністю й загальною значимістю [6, с. 11]. У цій дефініції підкреслюється основоположний характер принципів права як з'єднувальної ланки між основними закономірностями розвитку й функціонування суспільства і його правової системи. Саме завдяки їм остання адаптується до інтересів і потреб індивіда й соціуму. При цьому принципи права віддзеркалюють не лише внутрішню побудову права, його статику, а й увесь процес його застосування. Умовно кажучи, вони є несучою конструкцією, на якій знаходяться й реалізуються не тільки норми права, його інститути й галузі, а й уся його система. Вони володіють характерною якістю пронизувати, зв'язувати воедино норми права й систему права в цілому. Ці принципи відбивають загальні закономірності й тенденції розвитку суспільства, фокусують увагу суб'єктів права на актуальних і суттєвих сторонах життя всього соціуму. Правовим принципам притаманні значна стійкість і фундаменталізм. На фоні частих змін до законодавства їхня стабільність є запорукою ефективного забезпечення найповнішої реалізації прав людини. Адже всі нормативно-правові акти повинні логічно впливати зі змісту цих принципів і в точності їм відповідати. На підставі останніх формуються правові системи, галузі, підгалузі, інститути права тощо.

Принципи трудового права являють собою своєрідну систему координат, у межах якої розвивається трудово-правова галузь. Їх значення полягає в тому, що вони: (а) відображають суть законодавства про працю в його взаємозв'язку з економічним і політичним життям суспільства; (б) допомагають усвідомити зміст конкретних норм чинного законодавства; (в) визначають тенденції розвитку трудового законодавства; (г) є однією з підстав

об'єднання окремих норм права в галузі й інститутів права; (д) сприяють правозастосовним органам у вирішенні питань, недостатньо врегульованих конкретними нормами права [7, с. 43]. С.М. Прилипка й О.М. Ярошенко виокремлюють такі ознаки принципів трудового права, як: а) економіко-політична зумовленість (визначаються політикою держави в соціальної сфері); б) спільність змісту (виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права); в) державна нормативність (являють собою керівні ідеї, закріплені в нормах права, установлених державою, які мають загальність і обов'язковість, виконують регулятивну функцію); г) системність (виражають сутність норм права в їх взаємозв'язку з іншими нормами в межах певної системи права); д) цілеспрямованість (виражають сутність норм права в динаміці); е) стабільність (діють протягом тривалого періоду часу, віддзеркалюють якісний стан системи права і за своєю природою не настільки мінливі, як норми права) [8, с. 37].

Володіючи певною системністю, принципи трудового права забезпечують єдність галузі, взаємозв'язок і взаємозгодженість її правових норм. Вони визначають внутрішню побудову цієї правової галузі, взаємодію її інститутів. Зміст новостворених норм та інститутів трудового права не може суперечити принципам галузі. Навпаки, розвиток останньої полягає в поглибленні відповідності конкретних правових регуляторів галузевим принципам. Як й інші трудові інститути, оплата праці характеризується власними принципами.

Як зазначає Г.А. Капліна, правові принципи оплати найманої праці, які відповідають сучасним ринковим умовам, мають втілювати в собі ідеї, що визначають сутність і спрямованість правового регулювання оплати праці й мають бути нормативно закріплені, тобто повинні одержати свій вираз у законі. При цьому вчена наголошує, що в законодавстві з різних причин (найчастіше економічних) не завжди виражаються повною мірою принципи оплати праці, які відображають потреби сучасної правової соціальної держави [9, с. 35]. Принципи

оплати праці – це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображають дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати.

Р.З. Лівшиць розрізняв такі принципи регулювання оплати праці: а) оплата за працю; б) оплата праці за її кількістю та якістю; в) заборона дискримінації у сфері заробітної плати; г) єдність і диференціація заробітної плати; д) зв'язок між продуктивністю праці й розмірами її оплати; е) гарантованість виплат. Крім того, він виділяв принципи, які належать до окремих норм або групи норм з оплати праці: матеріальне стимулювання тривалої й дисциплінованої праці; встановлення гарантії в разі відхилення від умов праці, передбачених тарифами; оплата за понаднормовану працю [10, с. 37]. У свою чергу К.М. Гусов і В.М. Толкунова називають такі принципи правової організації заробітної плати: 1) за рівноцінну працю має бути рівна оплата; 2) дискримінація в оплаті праці забороняється; 3) оплата праці залежить від внеску працівника й максимальним розміром не обмежується; 4) мінімальний її розмір встановлюється державою і відповідно до зростання цін систематично переглядається й підвищується; 5) праця оплачується диференційовано залежно від її складності (кваліфікації), тяжкості, шкідливості умов, значення в народному господарстві й на даному виробництві, а також з урахуванням регіону, чому сприяє тарифна система, яка впорядковує диференціацію в централізованому і локальному порядку; 6) оплата праці конкретного працівника встановлюється за угодою сторін трудового договору; 7) форми, системи й тарифи оплати праці встановлюються колективними договорами й угодами; 8) темпи зростання продуктивності праці повинні випереджати темпи зростання заробітної плати [11, с. 289]. У вітчизняному ж законодавстві виділяють такі принципи оплати праці: гарантованість оплати праці, рівність сторін, рівність оплати праці, єдність і диференціація оплати праці, невідворотність захисту права на оплату праці.

Ми ж у своєму дослідженні коротко зупинимося лише на окремих принципах

правового регламентування оплати праці, які, на нашу думку, є основоположними.

1. Принцип гарантування працівникам своєчасної й у повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей.

Даний принцип полягає у відповідній оплаті працівникові за виконану ним роботу, в наперед визначених розмірах та в певні строки. У широкому ж розумінні цей принцип передбачає й захист від порушеного права працівника на оплату праці як шляхом установа регуляторних механізмів, так і невідворотності поновлення порушеного права і покарання за порушення та гарантію забезпечення цього передусім на законодавчому рівні. Як впливає з ч. 2 ст. 12 Закону України «Про оплату праці» [12] мінімальними державними гарантіями у відповідній царині є (1) норми і (2) гарантії в оплаті праці, передбачені ч. 1 ст. 12 указанного Закону та КЗпП України [13]. Першими є норми оплати праці: (а) за роботу в надурочний час, (б) у святкові, неробочі та вихідні дні, (в) у нічний час тощо. До других відносяться оплата: (а) щорічних відпусток; (б) за час виконання державних обов'язків; (в) для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; (г) для переведених за станом здоров'я на легшу, нижчеоплачувану роботу; (д) для переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років, переведених на легшу роботу; (е) в разі різних форм виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; (є) для донорів тощо.

2. Принцип єдності й диференціації правового регулювання оплати праці.

Це один із провідних принципів не тільки інституту оплати праці, а й трудового права загалом, який пронизує всю систему законодавства про працю. Єдність і диференціація правового регулювання в інституті оплати праці зумовлені насамперед необхідністю забезпечення рівної оплати за рівну працю. В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, Г.С. Гончарова приходять до безперечно важливого висновку, що єдність не виключає, а, навпаки, перед-

бачає диференціацію [14, с. 42], оскільки на оплату праці не можуть не впливати різні кваліфікації працівників, умови праці, в яких вони зайняті, індивідуальний внесок кожного в загальні підсумки виробництва та інші чинники. Головною метою принципу єдності й диференціації, з одного боку, є чітке визначення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників, а з іншого – встановлення за деяких обставин диференціації умов праці для певних категорій працівників.

3. Принцип рівності оплати за однакову працю.

Згідно з частинами 1 та 2 ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Про рівність прав працівників на оплату праці вказано у ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці»: «Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання». Частина 2 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [15] зобов'язує роботодавця здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за наявності однакової кваліфікації та однакових умов праці. Отже, основним призначенням цього принципу повинно бути забезпечення ефективного механізму контролю за реалізацією правових положень. Тобто рівність в оплаті праці означає застосування єдиних критеріїв в оцінці праці, якими є: складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства, тобто кількість та якість праці. Оскільки професійно-ділові якості працівника та умови виконуваної роботи фактично є неоднаковими,

то й оплата праці для того, щоб відповідати кількості та якості праці, повинна бути фактично неоднаковою.

4. Принцип належної оплати праці.

Як наголошував О.І. Процевський, даний принцип є сполучною ланкою між усвідомленими вольовими вчинками людей (здатність до праці та її реалізація) і об'єктивними умовами цих вчинків (не тільки потреба в праці, а й необхідність її відтворення), що вимагає певної, об'єктивно необхідної кількості матеріальних, соціальних та культурних благ. Згідно з цим у трудових правовідносинах, що виникають на основі трудової угоди або іншого юридичного акта, одночасно з правом на працю виникає і реалізується також право на її оплату, адекватну як кількості та якості витраченої праці, так і необхідності відновити життєдіяльність працюючої людини [16, с. 34]. Правова цінність принципу належної оплати праці при його законодавчому закріпленні полягає в тому, що він створює можливість арбітражних дій у разі соціально-правового конфлікту працівника і роботодавця під час розв'язання проблем оплати праці. В основі цієї цінності лежить правовий і демократичний підхід для вирішення правових проблемних ситуацій цього типу. Демократичний аспект пов'язаний з тим, що даний принцип актуалізується на рівні не тільки професійно-правової, а й повсякденної свідомості, тобто спирається на менталітет усієї сукупності працюючих. У свою чергу опора на правову норму є найбільш цивілізованим і надійним у громадянському суспільстві способом розв'язати цю жагучу проблему, завдяки якому захищають права і громадянина, і громадянського суспільства, і держави на засадах забезпечення прав людини [17, с. 125].

5. Принцип встановлення мінімального розміру посадового окладу.

Згідно з ч. 4 ст. 43 Конституції України кожна особа має право на заробітну плату не нижче встановленого мінімуму. Сутність встановлення мінімальної межі оплати праці полягає в тому, що це є засобом соціального захисту від невинновано низької заробітної плати осіб, працюючих за наймом. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією,

обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності й господарювання та фізичних осіб. Основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень (ч. 1 ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [18]). Частина 1 ст. 95 КЗпП України та ч. 1 ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальну заробітну плату трактують як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може бути оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

Висновки і пропозиції. Підводячи підсумок вищевикладеному, зазначимо, що принципи правового регулювання оплати праці відіграють основоположну роль, відбивають керівні ідеї, що містять і регулюють зміст правової регламентації цього процесу на підставі правових норм, установлених чинним законодавством України. Ці принципи закріплюють зміст нормативно-правових актів (як міжнародних, так і вітчизняних), у них віддзеркалені такі загальнолюдські цінності, як прагнення до свободи, рівності, справедливості, верховенства права. Саме принципи зумовлюють зміст національного законодавства взагалі й законодавства у сфері оплати праці зокрема. Їх потрібно виводити не із законодавства, дія якого спрямована на впорядкування оплати праці, а з тих цінностей та ідей, що панують у суспільстві.

Вважаємо, що наведені принципи повинні знайти чільне місце в новому Трудовому кодексі України, що насамперед сприятиме покращенню якості нормотворення в досліджуваній царині, усуненню помилок під час розробки й прийняття нормативно-правових актів з питань оплати праці й посилить правову захищеність працівників.

Список використаної літератури:

1. Загальна декларація прав людини: затв. резолюцією ГА ООН від 10.12.1948 р. № 217А. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103.

2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Попов С.В. *Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: моногр.* Харків: Вид-во ФІНН, 2009. 336 с.
4. *Правова система України: історія, стан та перспективи: моногр.: у 5-ти т.; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина.* Харків: Право, 2008. Т. 1: *Методологічні та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України.* 728 с.
5. *Сучасний словник із суспільних наук / за ред.: О.Г. Данильяна, М.І. Панова.* Харків: Прапор, 2006. 546 с.
6. Явич Л.С. *Право развитого социалистического общества (сущность и принципы): моногр.* Москва: Юрид. лит, 1978. 224 с.
7. Лосиця І.О., Прилипко С.М., Трубіцин Д.В., Ярошенко О.М. *Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: моногр.* Харків: Вид-во ФІНН, 2011. 223 с.
8. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. *Трудове право України: підруч. 3-тє вид., перероб. і доп.* Харків: Вид-во ФІНН, 2010. 752 с.
9. Капліна Г.А. *Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05.* Луганськ, 2009. 201 с.
10. Лившиц Р.З. *Зароботная плата в СССР. Правовое исследование.* Москва: Наука, 1972. 271 с.
11. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. *Трудовое право России: учеб. пособ.* Москва: Юрист, 1995. 448 с.
12. *Про оплату праці: Закон від 24.03.1995 р. № 108/95 ВР.* Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
13. *Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII.* Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
14. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. *Трудовое право в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособ.; под ред.: В.В. Жернакова.* Харьков: Одиссей, 2000. 624 с.
15. *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV.* Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561.

- 16.Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: моногр. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.
- 17.Осипова Н.П. Належна оплата праці як фундаментальний принцип громадянського суспільства. Вісник Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого. Сер.: «Філософія, філософія права, політологія, соціологія». 2013. № 5. С. 123–130.
- 18.Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III. Відомості Верховної Ради України. 2000. № 48. Ст. 409.

Севастьяненко Е. А. К вопросу отдельных принципов правового регулирования оплаты труда

В статье рассмотрено и раскрыто содержание основных принципов оплаты труда. Сделан вывод, что принципы правового регулирования оплаты труда играют основополагающую роль, отражают руководящие идеи, включающие и регулирующие содержание правовой регламентации этого процесса на основании правовых норм, установленных действующим законодательством Украины.

Ключевые слова: право, оплата труда, работник, принципы, гарантии.

Sevastyanenko K. To a question of any principles legal legislation for payment labor

The article considers and discloses the content of the basic principles of remuneration. It is concluded that the principles of legal regulation of remuneration play a fundamental role, reflect the guiding ideas that contain and regulate the content of the legal regulation of this process on the basis of legal norms established by the current legislation of Ukraine.

Key words: law, payment, labor, principle, guarantees.