

2.3. Загальна характеристика принципів регулювання оплати праці

Становлення в Україні ефективного та дієвого інституту оплати праці зумовлює об'єктивну потребу в переосмисленні суті принципів, які лежать у його основі. Принципам властиві: об'єктивна обумовленість, регулятивний характер, імперативність, взаємоузгодженість, системність, універсальність, загальна значущість та визначеність предмета правового регулювання¹. Крім того, характерною особливістю принципів слід вважати те, що вони не розрізнені, а перебувають у чіткій системі та субординації, відбивають не тільки властивості правової системи, а й місце кожного з принципів у житті суспільства². Значна частина принципів закріплена у Конституції України та КЗпП. З огляду на міжнародні стандарти у сфері оплати праці необхідно сформулювати базовий принцип саме як принцип справедливої заробітної плати або гідної винагороди за працю, як це передбачено польськими науковцями в Кодексі праці³.

¹Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / О.Я. Лаврів. – Харків, 2007. – С. 9.

²Колодій А.М. Принципи права України: [монографія] / А.М. Колодій. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – С. 31.

³Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 99.

Однією з перших класифікацій принципів регулювання оплати праці є класифікація Р.З. Лівшиця, який виділив загальні принципи регулювання та більш вузькі принципи, які відносяться до окремих норм або груп норм у цій сфері. Для регулювання оплати праці важливе значення має принцип оплати за працю, який є конституційним і міжгалузевим, оскільки діє і в цивільному праві, і в інших галузях права, якщо мова йде про регулювання трудової діяльності громадян¹. Р.З. Лівшиць називав цей принцип загальним та основним та підтримував точку зору С.С. Каринського, який закликав до обережності у конструюванні нових принципів регулювання оплати праці, які могли б

приховати дію основного принципу. Але сам Р.З. Лівшиць наголошував на необхідності виявлення більш часткових закономірностей у здійсненні загального принципу. До них він відносив: єдність і диференціацію заробітної плати, зв'язок між продуктивністю праці й розмірами оплати праці, гарантованість виплат. Крім того, дослідник виділяв принципи, які відносяться до окремих норм або групи норм з оплати праці: матеріальне стимулювання тривалої та дисциплінованої праці, встановлення гарантії при відхиленні від умов праці, передбачених тарифами, оплата за понаднормовану працю тощо.

Принципи різні за масштабами, але кожен із них, оскільки він є узагальненням, синтезом правових ідей, виконує свою службову роль саме як принцип. Міжгалузеві та галузеві принципи відіграють важливу роль під час створення правових норм, у розвитку та вдосконаленні законодавства, а принципи меншого масштабу важливі при застосуванні законодавства та поповненні прогалин у нормативному матеріалі². Це дослідження не втратило значення й у сучасних умовах, але з необхідними змінами й доповненнями, які обумовлені сучасним станом розвитку економіки та суспільства.

Оскільки оплата праці є категорією економіко-правовою, суттєвий вклад у розробку проблеми принципів внесли науковці-економісти. Узагальнюючи їхні дослідження, необхідно підкреслити, що оплата праці зумовлена природою суспільного виробництва та, певним чином, визначає правовий механізм

¹Лівшиць Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Указанный труд. – С. 35.

²Там само. – С. 37.

розподілу продукту праці між роботодавцем та працівником, який має певні особливості. По-перше, частина продукту розподіляється відповідно до кількості та величини праці, витраченої працівником. По-друге, праця вищої кваліфікації і праця у важких та шкідливих умовах оплачується в більшому розмірі. Ці загальноекономічні підходи знайшли своє відображення в ч. 2 ст. 1 Закону України “Про оплату праці”, згідно з якою розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності

підприємства, установи, організації і є відображенням забезпечення оплати праці відповідно до її кількості та якості. У ст. 207 проекту Трудового кодексу України передбачено, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і максимальним розміром не обмежується, крім того, § 3 гл. 5 Книги 3 містить окремі положення, які регулюють оплату праці на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, підвищення заробітної плати у зв'язку з підвищенням кваліфікаційних розрядів тощо.

На тісний зв'язок економічних та правових засад при визначенні принципів інституту оплати праці вказував Р.З. Лівшиць, який вважав, що правові принципи обумовлені економікою, впливають із неї, мають об'єктивний характер¹. Ю.В. Баранюк, у свою чергу, визначає принципи як економічні закономірності організації суспільного виробництва². У цілому, економісти зосереджують увагу на відносинах роботодавця та найманого працівника щодо розподілу новоствореної вартості, а юристи приділяють увагу конкретним правам та обов'язкам учасників трудових правовідносин із приводу оплати праці. З одного боку, право на заробітну плату є базовим правом працівника й формує його правосуб'єктність, з іншого боку, це один із головних обов'язків роботодавця і теж є складовою частиною його правосуб'єктності. Тому визначення принципів оплати праці має стати важливим чинником трансформації в правовому статусі сторін трудового

¹Лівшиць Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Указанный труд. – С. 34.

²Трудове право України: Академ. курс / за заг. ред. Н.М. Хуторян. Зазначена праця. – С. 83.

договору в умовах реформування ринку праці. Крім того, принципи права мають розглядатися не тільки як основоположні ідеї, керівні засади права, а як відображення у праві головних зв'язків, що реально існують у правовій системі¹.

Науково-теоретичний аналіз підходів, які висловлюються у юридичній літературі, дозволяє визначити такі основні принципи регулювання оплати праці:

1) принцип справедливої заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для працівників та їх сімей;

2) заборона дискримінації в оплаті праці. Цей принцип повинен включати не лише заборону дискримінації залежно від статі, раси, мови чи інших ознак, перерахованих у ст. 27 Закону України “Про оплату праці”, а й норму, згідно з якою за рівноцінну працю має бути рівна оплата;

На цьому принципі наголошував Р.З. Лівшиць, який вважав, що рівність в оплаті праці означає застосування єдиного критерію в оцінці праці, таким є кількість та якість праці. Крім того, рівність в оплаті праці забезпечується як при регулюванні основних питань заробітної плати (тарифної системи), так і при вирішенні окремих питань оплати праці (оплати за понаднормовану працю, у нічний час та ін.)². Автори науково-практичного коментарю КЗпП за редакцією І.М. Пахомова вважають, що ст. 94 КЗпП не закріплює принцип рівної оплати за рівноцінну працю. В умовах формування ринку праці створюється ефект повної свободи основних партнерів при невтручанні держави в регулювання оплати праці, але цей принцип без будь-яких відмінностей послідовно закріплюється в міжнародних актах (Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права) і в нормах українського законодавства³.

¹Колодій А.М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): автореферат дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.01 “Теорія та історія держави і права”; 12.00.02. – “Конституційне право” / А.М. Колодій. – Київ, 1999. – С. 20.

²Лівшиць Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Указанный труд. – С. 36.

³Кодекс законов о труде Украины: научно-практический комментарий. – Изд-во четвертое, допол. и перераб. / [И.Н. Пахомов и др.]: под ред. И.Н. Пахомова. – [4-е изд.]. – Х.: Одиссей, 2004. – С. 203.

Первісно підставою для дискримінації в оплаті праці, яка була заборонена міжнародною конвенцією, визнавалася ознака статі. Стаття 17 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” передбачає зобов’язання роботодавця щодо здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці¹. В Україні заробітна плата жінок майже на третину нижча, ніж у чоловіків. Різниця в

зарплаті є результатом концентрації жінок у найменш престижних сферах, хоча українські жінки мають більш високий рівень освіти порівняно з чоловіками. Але ця проблема властива більшості країн світу. Цікаві дані соціологічного дослідження співробітників Дублінського університету та Школи бізнесу в Барселоні наводить С. Маккан. Результати опитування 5500 працюючих жінок показали, що значний відсоток жінок оцінили свій заробіток порівняно з чоловіками як “дуже низький” або “достатньо низький”². Основне завдання ліквідації дискримінації в оплаті праці, на думку Ф. Ейро, співробітника МОП, полягає у пошуку засобів подолання структурної нерівності, яка витікає із зайнятості основної маси працюючих жінок на низькооплачуваних, непрестижних видах робіт без перспективи просування по службі³;

3) встановлення державою мінімальної заробітної плати, нижче якої не може провадитись оплата за виконану працівником норму праці, роботу. Це один із найважливіших напрямків державного регулювання оплати праці. Держава гарантує працівникам одержання заробітної плати в розмірі не нижчому від мінімальної заробітної плати за наявності таких умов: виконання працівником встановленої для відповідних робіт і працівників норми робочого часу, розрахованої на місяць, та норми інтенсивності праці. Цей принцип необхідно доповнити положенням, згідно з якими мінімальна зарплата повинна систематично підвищуватися у відповідності зі зростанням цін;

¹Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

²McCann S. *Women shrug off disparities in pay* // *The Wall street j.* – IV. Y., 7 may 2003. – P. A7 / Маккан С. *Женщины не обращают внимание на неравенство в оплате труда* // *Зарубежная литература. РЖ “Государство и право”*. – Серия 4. – М., 2004. – № 2. – С. 110.

³Eyerand F. *Fgual pay and the value of work in industrial countries* // *Intern. Labour rev.* – Geneva, 1993. – Vol. 132, № 1. – P. 33-48 / Эйро Ф. *Равная оплата и ценность труда в индустриально развитых странах* // *Зарубежная литература. РЖ “Государство и право”*. – Серия 4. – М., 1994. – № 3. – С. 113.

4) диференціація розміру заробітної плати залежно від особливостей умов праці, її складності, шкідливості, значення для господарства країни та інших відповідних факторів, яка забезпечується, зокрема, за допомогою тарифної системи оплати праці. На значення тарифної системи в диференціації розміру

заробітної плати вперше звернув увагу Р.З. Лівшиць. О.Г. Гирич робить акцент на принципі соціальної справедливості. Праця більш високої кваліфікації оплачується вище порівняно з некваліфікованою при однакових затратах робочого часу; праця у важких та шкідливих умовах оплачується в більш високих розмірах, ніж праця в звичайних, нормальних умовах, як матеріальна компенсація додаткових затрат працівника. Усе це забезпечує зацікавленість працівника в найбільш інтенсивному й продуктивному використанні робочого часу¹. Говорити про справедливість у сучасних умовах доволі складно, тому що ринкові умови диктують нові критерії оцінки відносин між роботодавцем та працівником. Доцільніше говорити про домовленість сторін у рамках соціального діалогу. Крім переліку підстав диференціації заробітної плати, що наводиться в ч. 2 ст. 94 КЗпП, відповідні правотворчі органи, сторони угод та колективних договорів, трудових договорів мають право встановлювати й інші критерії, які впливають на розмір заробітної плати (стаж роботи за спеціальністю або на даному підприємстві)². На погляд автора, необхідно доповнити цей перелік природно-кліматичними та географічними особливостями району виконання робіт;

5) встановлення розміру заробітної плати конкретного працівника у трудовому договорі. У країнах Західної Європи за власником визнаються широкі права щодо самостійного вирішення питання про заробітну плату конкретного працівника. Наприклад, у Франції на індивідуалізовану частину заробітної плати припадає $\frac{3}{4}$ приросту заробітної плати у керівників і фахівців, у той час як в Україні не відходили від централізованого нормативно-правового регулювання³.

¹Гирич О.Г. Зазначена праця. – С. 138.

²Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 426.

³Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 405.

Із переходом до формування ринкових відносин відбуваються й зміни в організації заробітної плати, але водночас, не можна штучно поширювати досвід західних країн в Україні, де ринкові відносини перебувають на етапі становлення. Згідно зі ст. 94 КЗпП, розмір заробітної плати працівника не

обмежується максимальним розміром. Цю норму потрібно тлумачити як норму прямої дії, що забороняє обмежувати й загальний розмір заробітку й розміри доплат, надбавок, але ст. 98 КЗпП та ст. 8 Закону України “Про оплату праці” встановлюють, що оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється в межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів, тобто обмеження для цієї категорії працівників передбачені. Крім того, ст. 16 Закону зазначає, що на підприємствах і в організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку й отримують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється в межах, визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів із урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України¹. Н.Б. Болотіна виділяє особливу категорію працюючих за наймом – працівників, подібних до найманих (державні службовці, судді та інші), праця яких регулюється спеціальним законодавством, у тому числі у сфері оплати праці². У проекті Трудового кодексу України залишилися без змін вищезазначені положення про організацію оплати праці в установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, а також щодо оплати праці на підприємствах, яким виділяються дотації з бюджету. Але, на погляд автора, суттєвим є внесення до ст. 211 проекту норми, згідно з якою оплата праці працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів у сфері праці, колективних угод, колективних або трудових договорів за рахунок бюджетних асигнувань та інших, не заборонених законом джерел, що означає посилення впливу норм трудового права на визначених працівників;

¹Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Зазначений акт.

²Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 405.

б) колективно-договірне встановлення форм та систем оплати праці. Вважаємо за доцільне доповнити цей принцип і викласти в такій редакції: поєднання державного (централізованого) та колективно-договірного

регулювання оплати праці. В.І. Прокопенко зазначає, що організація заробітної плати будується на принципах поєднання правового регулювання, що здійснюється державними органами в централізованому порядку, з галузевим, регіональним і локальним регулюванням безпосередньо на підприємствах¹;

7) російські автори К.М. Гусов та В.М. Толкунова додають ще один важливий принцип – темпи зростання продуктивності праці мають випереджати темпи зростання заробітної плати². Автор вважає цей принцип більш економічним, ніж правовим, але його вплив на подальше реформування інституту оплати праці є значним. У свій час Р.З. Лівшиць довів, що цей економічний принцип знайшов своє відображення й у праві. Правове регулювання оплати праці забезпечує нерозривний зв'язок між продуктивністю праці й розмірами заробітної плати, а правовими засобами втілення в життя цього принципу є закріплення порядку встановлення та перегляду норм праці, регламентація преміювання. Цей принцип є базовим при розробці актів соціального партнерства на всіх рівнях і є важливим мотивом трудової діяльності для працівників і, як результат, інтегруючим аспектом у їхніх відносинах із роботодавцями;

8) гарантованість виплати заробітної плати. Це принцип виділив уперше Р.З. Лівшиць, який зауважив, що характер правових гарантій різний, але наявність подібних гарантій властива всім формам заробітної плати, її складовим³. Цей принцип не втратив свого значення й на сучасному етапі. І хоча він перекликається із принципами державного регулювання оплати праці та заборони дискримінації у цій сфері, його роль важко переоцінити, тому необхідно виділити цей принцип окремо, і, крім того, включити його до легального визначення заробітної плати.

¹Прокопенко В.І. Зазначена праця. – С. 327.

²Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указанный труд. – С. 285.

³Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. Указанный труд. – С. 26.

Тісно пов'язаний із цим принципом і принцип своєчасності та систематичності виплати заробітної плати, але доцільно їх поєднати в загальний принцип гарантованості.

О.Я. Лаврів у дисертаційному дослідженні систем принципів трудового права України пропонує законодавчо закріпити принцип пріоритету обов'язків роботодавців із виплати заробітної плати працівникові та принцип своєчасного забезпечення роботодавцем отримання заробітної плати¹. Але поняття “гарантованість” включає й вищевказані принципи.

Перелік принципів регулювання оплати праці необхідно закріпити у ст. 206² проекту Трудового кодексу України.

Міжнародні норми, передбачені в Конвенціях МОП, Європейській соціальній хартії передбачають такі принципи регулювання оплати праці: по-перше, принцип рівності, справедливості та недискримінації у сфері оплати праці; по-друге, право на першочерговість виплати заробітної плати перед іншими обов'язковими платежами; по-третє, гарантованість; по-четверте, принцип своєчасної та повної виплати заробітної плати. При втіленні всіх зазначених принципів роль заробітної плати в стимулюванні продуктивності праці та зацікавленості працівника у підвищенні результативності та якості роботи буде зростати.