

УДК 349.2

М. С. Райко
здобувач кафедри правознавства
юридичного факультету Східноукраїнського
національного університету імені Володимира Даля

ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Постановка проблеми. Реформування вітчизняного трудового законодавства обумовлює необхідність проведення наукових досліджень усіх категорій трудового права, зокрема тих, що закладають його фундамент та визначають подальші напрями розвитку його норм. Саме до таких фундаментальних категорій і відноситься єдність і диференціація, дослідження яких має не лише теоретичне, а й практичне значення. У трудовому праві єдності і диференціації відводиться особливе місце, оскільки правове регулювання суспільних відносин у цій сфері не може відбуватися за відсутності цих явищ.

Єдність і диференціація посідають особливе місце в механізмі правового регулювання одного із інститутів трудового права – оплати праці, забезпечуючи тим самим оптимальне поєднання загального й особливого в цьому процесі та характеризуються нерозривним зв'язком. Значення оплати праці виражається в її стимулюючому впливі на людину; адже розмір оплати, елементи її організації мають розвивати у трудівника особистий інтерес до праці. Із цією метою на законодавчому рівні встановлюються мінімальні державні стандарти у сфері оплати праці, які є проявом єдності правового регулювання оплати праці. Разом із цим для ринкової економіки об'єктивно вважається ситуація, коли в різних груп працюючих оплата праці є відмінною. З одного боку, така диференціація надає простір для конкуренції на ринку праці, а це означає, що для того, щоб бути найбільш успішним на ньому, потрібно мати більш високу кваліфікацію, а іноді мати спроможність і бути готовим працювати навіть за небезпечних, важких і шкідливих умов праці. З другого ж боку, диференціація в оплаті праці може розглядатись і як порушення принципу рівності й соціальної справедливості, позаяк її наслідками можуть бути нестабільність у суспільстві, значний розрив у рівні і якості життя членів соціуму.

Мета статті розглянути єдність і диференціацію у правовому регулюванні оплати праці, проаналізувати погляди науковців щодо цього трудо-правового явища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням порушеним у даній статті приділялась увага в роботах таких науковців, як Н. Б. Болотіна, З. Д. Григор'єва, К. К. Довбиш, П. Д. Камінська, Т. А. Коляда, Р. З. Лівшиць, С. М. Прилипко,

К. О. Севаст'яненко, Я. В. Сімутіна, І. О. Снігирьова, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. Вагомий внесок у розвиток учення про єдність і диференціацію зробила П. Д. Камінська, яка зазначила, що характерною особливістю законодавства про працю є єдність його як системи. Кодекс законів про працю охоплює всю сукупність відносин, що виникають у зв'язку із застосуванням найманої праці, послідовно проводить ідею захисту осіб, які працюють по найму, незалежно від того, чи використовується чужа фізична або розумова енергія, і незалежно від того, чи є наймачем приватне або державне підприємство. При цьому вчена наполягає на тому, що єдність трудового права не виключає його диференціації: відмінностей у функціональному значенні трудо-правових норм, специфіки в регулюванні на основі КЗпП умов праці для окремих категорій працівників [1, 207, с. 29-32].

На переконання О. М. Ярошенко, індивідуалізація загальної правової норми щодо конкретної життєвої ситуації відбувається з огляду на різні чинники – суб'єктивні й об'єктивні, що в кінцевому підсумку повинно сприяти ефективному впливу норм трудового права на регламентовані ним суспільні відносини. Саме за допомогою використання в сукупності єдності й диференціації як методів правової регламентації праці можливе досягнення оптимального поєднання застосування загальних правових норм зі спеціальними, а значить, більш дійового й результативного використання кожного з цих видів правових норм при здійсненні правового регулювання трудових відносин на підставі поєднання актів централізованого й локального характеру [2, с. 269]. Учений зробив вагомий внесок у розроблення сучасної концепції диференціації правового регулювання праці. Він переконливо доводить, що, проголошуючи у ст. 43 свободу вибору громадянином роду діяльності і професії, Конституція України тим самим закріплює можливість наявності в царині трудових відносин тільки такої диференціації в реалізації цього принципу, що зумовлена можливістю вибору особою того чи іншого виду діяльності з урахуванням наявних у неї здібностей до праці. Визнаючи у праці такий чинник диференціації, як сфера діяльності, Основний Закон у той же час відкидає диференціацію залежно від інших ознак, що характеризують громадянина як особи-

стість, – раси, національності, статі, походження та ін. У свою чергу, диференційований підхід до впорядкування трудових відносин залежить не тільки від того, в якій сфері діяльності громадянин реалізує свої здібності до праці, а й від того, в який спосіб реалізуються права й обов'язки в царині праці, якими є умови останньої [2, с. 268].

У свою чергу І. О. Снігирьова розглядає єдність і диференціацію трудового права як дві сторони одного явища, чим і пояснює їх нерозривний взаємозв'язок. Зрівняння умов праці спричиняє усунення багатьох розходжень у правовому регулюванні праці та служить підґрунтям для єдності. Збереження розходжень в умовах праці – основа диференціації норм трудового законодавства [3, с. 89]. На переконання З. Д. Григор'євої, ці два поняття не можна протиставляти одне одному, бо диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює певні умови для диференціації правового регламентування праці. Такий підхід до проблеми єдності й диференціації має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства й визначення перспектив його розвитку, належного поєднання централізованого й локального регулювання [4, с. 18, 19].

Т. А. Коляда вважає, що особливе значення проблеми єдності та диференціації для трудового права сьогодні обумовлюється двома факторами. По-перше, це впливає зі специфіки предмета регулювання. Трудове правовідношення, що є центральним серед відносин, урегульованих трудовим правом, складне за своїм складом. Воно охоплює різні правові зв'язки між його учасниками, обіймаючи як рівність сторін, так і їх підпорядкування, імперативні та диспозитивні положення. Якщо врахувати також тривалий характер трудового правовідношення, стає зрозумілим, що для проникнення в його сутність, для віддзеркалення різних правових зв'язків, утворюючих зміст складного, але єдиного трудового правовідношення, потрібні, поряд із загальними, і диференційовані правові норми. По-друге, значення проблеми єдності та диференціації правового регулювання суспільно-трудова відносин обумовлене особливостями трудового права. Виступаючи як правовий механізм, що регулює міру праці й міру споживання, трудове право для забезпечення рівної оплати за рівну працю покликане враховувати неадекватні умови праці, різну кваліфікацію працівників, територіальне розташування підприємств, установ, організацій, форму власності та підпорядкування останніх [5, с. 49].

Таким чином, якщо єдність правового регулювання праці створює умови для його диференціації, то остання сприяє єдності правового регулювання. Такий зв'язок не тільки передбачає взаємнепротиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за

допомогою єдності. Ця аксіома – підтвердження більш загального філософського положення про співвідношення конкретного, особливого і загального: конкретне не існує без загального, а загальне – без конкретного, за певних умов конкретне переходить в особливе і загальне. Відповідно, трудове право у всій сукупності його правових норм йде у своєму розвитку від загального до конкретного, від єдиних принципів до їх конкретизації для окремих видів праці. Відповідно у разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, що регулюють трудові відносини, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин [6, с. 139].

Що ж до єдності й диференціації правового регулювання в інституті оплати праці, то вони зумовлені в першу чергу необхідністю забезпечення рівної оплати за рівну працю.

Єдність правового регулювання оплати праці полягає в одностайному вирішенні основних питань оплати праці в масштабах усієї держави. Вона забезпечується такими нижче переліченими правовими засобами: а) встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці; б) закріплення в нормах трудового права загальних правил нормування праці, порядку заміни й перегляду норм праці; в) визначення на державному рівні основних систем оплати праці; г) закріплення в законодавстві загальних норм, що регламентують оплату праці при відхиленні від нормальних умов праці; д) визначення компетенції державних органів, організацій, а також конкретних працівників і роботодавців у питаннях встановлення умов оплати праці.

Праця є різноманітною за своїми умовами, складністю й формами застосування й використання. Водночас вирізняються своїми особливостями й галузі економіки, в яких здійснюється реалізація права людини на працю. Усі ці обставини свідчать про необхідність диференціації заробітної плати за низкою чинників. На відміну від єдності, що спирається на загальний рівень гарантій у сфері оплати праці, які є мінімальними, диференціація має різний рівень таких гарантій, причому така відмінність може полягати виключно в підвищенні загального рівня, але в жодному разі не в його зниженні. Негативна диференціація оплати праці не допускається. Окрім того, диференціація правового регулювання оплати праці не повинна призводити до дискримінації в лавах працюючих.

Диференціація правового регулювання заробітної плати покликана відобразити неоднорідність і складність праці. Вона досягається шляхом застосування спеціальних норм, за допомогою яких: (а) встановлюється більш високий рівень гарантій у сфері оплати праці для осіб, які працюють у важких і шкідливих умовах праці, у складних природно-кліматичних умовах та ін.; (б) конкретизуються загальні норми про оплату праці

з урахуванням особливостей тієї чи іншої галузі, виробництва, працюючої особи тощо; (в) визначаються додаткові пільги в царині оплати праці порівняно з чинним законодавством [7, с. 65, 66].

У відносинах оплати праці єдність правового регулювання вимагає чіткого встановлення розміру мінімальної заробітної плати, державних гарантій останньої, порядку її виплати. У той же час установлення розмірів тарифних ставок, посадових окладів, розроблення тарифних сіток і схем цих окладів – це вже сфера диференціації правового регулювання заробітної плати.

Диференціація правового регулювання заробітної плати дозволяє враховувати відповідні особливості умов праці, результати роботи окремого працівника й результати роботи підприємства в цілому. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика в досліджуваній царині переконливо свідчать, що будь-які відхилення в диференціації оплати праці, включаючи так звану «зрівнялівку» чи надмірні розбіжності в рівнях оплати праці, мають край негативні наслідки, адже вони явно порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал заробітної плати. Цим можна пояснити той факт, що забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати виступає неодмінною умовою виконання оплатою праці її основних функцій, передусім відтворювальної, мотивуючої й соціальної. Об'єктивними чинниками, які зумовлюють відмінність у рівнях заробітної плати конкретних працівників, є: а) складність роботи, для виконання якої потрібна певна кваліфікація працівника, його відповідальність; б) умови праці, що полягають у шкідливості, важкості й інтенсивності виконуваної роботи; в) кількість праці, що охоплює такі її чинники, як відпрацьований час у межах норми, понаднормовий час та ін.; г) результати праці, тобто виконання нормованих завдань, норми виробітку, якісні показники роботи [7, с. 68, 69].

Єдність і диференціація правового регулювання оплати праці безпосередньо стосуються визначення правильного поєднання державного й договірного впорядкування відносин у царині праці. При цьому державне впорядкування останніх не тільки забезпечує єдність правового регулювання, а й вирішує завдання диференційованого підходу до регламентації трудових відносин. Договірне ж упорядкування відносин є винятковою сферою диференціації, оскільки уточнює загальні й спеціальні норми трудового права щодо конкретних територій, галузей, роботодавців [8, с. 93]. При цьому Р. З. Лівшиць слушно зауважував, що було б хибним вважати, що єдність в оплаті праці забезпечується за допомогою методу централізованого регулювання, а диференціація – шляхом методу децентралізованого регулювання. Адже як

центральні органи, так і підприємства не можуть у своїй нормотворчій діяльності брати за мету тільки єдність або тільки диференціацію, тому що ці способи становлять собою дві сторони одного процесу – регулювання оплати праці [9, с. 256].

Основною метою єдності й диференціації насамперед є чітке встановлення, з одного боку, однакових, єдиних умов праці для всіх найманих працівників, а з другого – встановлення за певних обставин диференціації умов праці для певної категорії працюючих. Саме тому в юридичній науковій літературі норми, що відповідають єдності й диференціації правового регулювання оплати праці, прийнято поділяти: (а) на загальні, що поширюються на всіх працівників, і (б) на спеціальні, що стосуються окремих категорій працівників (неповнолітніх, жінок та інвалідів, працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці; осіб, які працюють у регіонах з особливими природними географічними чи геологічними умовами) [10, с. 73].

Висновок. На підставі вищевикладеного, можемо констатувати, що єдність і диференціація посідають особливе місце в механізмі правового регулювання оплати праці, забезпечуючи тим самим у цьому процесі оптимальне поєднання загального й особливого. У відносинах оплати праці єдність правового регулювання вимагає чіткого встановлення розміру мінімальної заробітної плати, державних гарантій останньої, порядку її виплати. У той же час установлення розмірів тарифних ставок, посадових окладів, розроблення тарифних сіток і схем цих окладів – це вже сфера диференціації правового регулювання заробітної плати.

Література

1. Каминская П. Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическим комментарием. Харьков: Изд-во Наркомюста УССР, 1927. 472 с.
2. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 476 с.
3. Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве. *Советское государство и право*. 1964. № 11. С. 83–91.
4. Григорьева З. Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР: учеб. пособ. Пермь: ПГУ, 1988. 79 с.
5. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 184 с.
6. Довбиш К. К. Принципи правового регулювання оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2017. 200 с.
7. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2006. 210 с.
8. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручн. Харків: ФІНН, 2010. 752 с.
9. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / отв. ред. С. А. Иванов. Москва: Наука, 1972. 271 с.
10. Трудове право України: підруч. / за ред.: Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ: Знання, 2001. 559 с.

Анотація

Райко М. С. Єдність і диференціація у правовому регулюванні оплати праці. – Стаття.

У статті розглянуто єдність і диференціацію у правовому регулюванні оплати праці. Зазначено, що єдність і диференціація посідають особливе місце в механізмі правового регулювання одного із інститутів трудового права – оплати праці, забезпечуючи тим самим оптимальне поєднання загального й особливого в цьому процесі та характеризуються нерозривним зв'язком. У відносинах оплати праці єдність правового регулювання вимагає чіткого встановлення розміру мінімальної заробітної плати, державних гарантій останньої, порядку її виплати. У той же час встановлення розмірів тарифних ставок, посадових окладів, розроблення тарифних сіток і схем цих окладів – це вже сфера диференціації правового регулювання заробітної плати.

Так, єдність правового регулювання оплати праці полягає в одноставному вирішенні основних питань оплати праці в масштабах усієї держави. Вона забезпечується такими нижче переліченими правовими засобами: а) встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці; б) закріплення в нормах трудового права загальних правил нормування праці, порядку заміни й перегляду норм праці; в) визначення на державному рівні основних систем оплати праці; г) закріплення в законодавстві загальних норм, що регламентують оплату праці при відхиленні від нормальних умов праці; д) визначення компетенції державних органів, організацій, а також конкретних працівників і роботодавців у питаннях встановлення умов оплати праці. Диференціація ж правового регулювання заробітної плати, як відмічається у наукових джерелах, покликана відобразити неоднорідність і складність праці. Вона досягається шляхом застосування спеціальних норм, за допомогою яких: (а) встановлюється більш високий рівень гарантій у сфері оплати праці для осіб, які працюють у важких і шкідливих умовах праці, у складних природно-кліматичних умовах та ін.; (б) конкретизуються загальні норми про оплату праці з урахуванням особливостей тієї чи іншої галузі, виробництва, працюючої особи тощо; (в) визначаються додаткові пільги в царині оплати праці порівняно з чинним законодавством.

Ключові слова: трудове право, єдність, диференціація, оплата праці, гарантії, працівник.

Аннотация

Райко М. С. Единство и дифференциация в правовом регулировании оплаты труда. – Статья.

В статье рассмотрены единство и дифференциацию в правовом регулировании оплаты труда. Отмечено, что единство и дифференциация занимают особое место в механизме правового регулирования одного из институтов трудового права – оплаты труда, обеспечивая тем самым оптимальное сочетание общего и особенного в этом процессе и характеризуются неразрывной связью. В отношении оплаты труда единство правового регулирования требует четкого установления размера минимальной заработной платы, государственных гарантий последней, порядка ее выплаты. В то же время установление размеров тарифных ставок, должностных окладов, разработка тарифных сеток и схем этих окладов – это уже сфера дифференциации правового регулирования заработной платы.

Так, единство правового регулирования оплаты труда заключается в единодушном решении основных вопросов оплаты труда в масштабах всего государства. Она обеспечивается такими ниже перечисленными правовыми средствами: а) установление минималь-

ных гарантий в оплате труда; б) закрепление в нормах трудового права общих правил нормирования труда, порядке замены и пересмотра норм труда; в) определение на государственном уровне основных систем оплаты труда; г) закрепление в законодательстве общих норм, регламентирующих оплату труда при отклонении от нормальных условий труда; д) определение компетенции государственных органов, организаций, а также конкретных работников и работодателей в вопросах установления условий оплаты труда. Дифференциация же правового регулирования заработной платы, как отмечается в научных источниках, призванная отразить неоднородность и сложность труда. Она достигается путем применения специальных норм, с помощью которых: (а) устанавливается более высокий уровень гарантий в сфере оплаты труда для лиц, работающих в тяжелых и вредных условиях труда, в сложных природно-климатических условиях и др.; (б) конкретизируются общие нормы об оплате труда с учетом особенностей той или иной отрасли производства, работающего лица и тому подобное; (в) определяются дополнительные льготы в области оплаты труда по сравнению с действующим законодательством.

Ключевые слова: трудовое право, единство, дифференциация, оплата труда, гарантии, работник.

Summary

Raiko M. S. Unity and differentiation in the legal regulation of remuneration. – Article.

The article deals with the unity and differentiation in the legal regulation of remuneration. It is noted that unity and differentiation occupy a special place in the mechanism of legal regulation of one of the institutions of labor law – remuneration, thus providing the optimal combination of general and special in this process and characterized by an inseparable connection. In wage relations, the unity of legal regulation requires a clear determination of the minimum wage, the state guarantees of the latter, the procedure for its payment. At the same time, setting the size of tariffs, salaries, developing tariff nets and schemes of these salaries is already a sphere of differentiation of legal regulation of wages.

Thus, the unity of legal regulation of remuneration lies in the unanimous resolution of the main issues of remuneration throughout the state. It is provided by the following legal remedies: a) the establishment of minimum wage guarantees; b) consolidation in the rules of labor law of the general rules of labor normalization, procedure of replacement and revision of labor norms; c) determination of the basic systems of remuneration at the state level; d) the consolidation in the legislation of general rules governing remuneration in the event of deviation from normal working conditions; e) determining the competence of government bodies, organizations, as well as specific employees and employers in determining the conditions of remuneration. Differentiation of the same legal regulation of wages, as noted in scientific sources, is intended to reflect the heterogeneity and complexity of work. It is achieved through the application of special rules that: (a) establish a higher level of remuneration guarantees for people who work in difficult and hazardous working conditions, in difficult climatic conditions, etc.; (b) specify the general rules on remuneration, taking into account the particularities of a particular industry, production, worker, etc.; (c) determine additional benefits in the field of remuneration in comparison with the current legislation.

Key words: labor law, unity, differentiation, remuneration, guarantees, employee.