

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**ДОВБИШ КАТЕРИНА КОСТЯНТИНІВНА**

УДК 349.232

**ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ОПЛАТИ ПРАЦІ**

12.00.05 «Трудове право;  
право соціального забезпечення»

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Харків – 2017**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

**Науковий керівник** – доктор юридичних наук, професор **Прилипка Сергій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права, дійсний член (академік) НАПрН України.

### **Офіційні опоненти:**

доктор юридичних наук, професор **Андріїв Василь Михайлович**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету;

кандидат юридичних наук, доцент **Величко Лариса Юрївна**, Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, завідувач кафедри права та європейської інтеграції.

Захист відбудеться «14» травня 2018 р. о 10<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано «12» квітня 2018 року.

**Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради**

**Н. П. Матюхіна**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Право, впливаючи на свідомість і волю людей, визначає вектор і спрямованість їх поведінки та сприяє зміцненню правопорядку в суспільстві різними юридичними засобами, серед яких особливе місце займають правові стимули. Соціальне призначення останніх полягає у тому, щоб викликати мотивацію, спрямовану на ефективну правову поведінку та на її високу результативність. Стимулююче значення мають ті правові інститути, які створюють справжню, глибоку зацікавленість суб'єкта правовідносин у результатах правомірної поведінки.

У трудовому праві України саме таким є інститут оплати праці. Виходячи із основних пріоритетів соціальної політики у нашій державі, відмітимо, що головна її мета – підвищення рівня та якості життя населення на основі стимулювання трудової активності, надання кожній працездатній людині здатностей, які дають можливість своєю працею забезпечити себе і свою сім'ю. Заробітна плата є основним законним джерелом задоволення потреб працівника. Закономірно, що Конституція України, прийнята 28 червня 1996 р., визначивши право на працю як можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43) і заборонивши примусову працю (ч. 3 ст. 43), на його розвиток наділила кожного громадянина правами на: а) заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43); б) своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (ч. 7 ст. 43) і в) достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48). При цьому правове впорядкування оплати праці найманих працівників, що становить частину системи управління економікою, є ієрархічною структурою, яка поєднує централізоване та договірне регламентування.

Досягаючи домовленості про розмір і умови оплати праці, сторони трудового договору діють у власних інтересах, однак межі такої угоди чітко визначені чинними законодавством, колективними договорами й угодами. При цьому у зв'язку з частими змінами трудового законодавства запорукою ефективного забезпечення найповнішої реалізації права громадян на оплату праці є чіткість і стабільність відповідних принципів правового регулювання. Усі нормативно-правові акти, що утворюють систему юридичних джерел у відповідній царині, повинні логічно впливати зі змісту принципів і не суперечити їм. Дослідження у сфері принципів не є традиційними для вітчизняної науки трудового права, що пояснюється швидше кон'юнктурними моментами, ніж відсутністю потреби в критичному вивченні практики, що склалася, і аналізі сучасного рівня правового забезпечення оплати праці.

Науково-теоретичним підґрунтям проведеного дослідження стали

наукові праці таких учених, як В. М. Божко, В. М. Вегера, Ю. М. Верес, О. В. Гаєвая, О. С. Гальченко, С. Ю. Головіна, В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, Г. А. Капліна, Р. З. Лівшиць, А. В. Москаленко, А. Ю. Пашерстник, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Однак, незважаючи на їх відчутні теоретико-прикладні здобутки, в Україні немає жодної комплексної наукової роботи, присвяченої принципам правового регулювання оплати праці. Зазначені обставини й зумовили вибір тематики, постановку мети й визначення основних завдань цього дослідження.

#### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Роботу виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах та відповідно до комплексної цільової програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (державна реєстрація № 0111U000960). Тема відповідає Пріоритетним напрямам розвитку правової науки, затвердженим постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р. № 14 і Переліку перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженому постановою президії Національної академії правових наук України.

Тема дисертації затверджена вченою радою Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого 5 вересня 2014 р., протокол № 1 та схвалена відділенням цивільно-правових наук Національної академії правових наук України.

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі вивчення доктрини науки трудового права, опрацювання міжнародних трудо-правових стандартів, порівняльного аналізу законодавства про працю України й зарубіжних держав охарактеризувати юридичну природу принципів правового регулювання оплати праці, встановити їх систему та з'ясувати зміст, і, як наслідок, підготувати пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення конституційного права на оплату праці і покращення відповідної правозастосовної практики.

Для досягнення вказаної мети було поставлено такі завдання:

- сформулювати поняття принципів правового регулювання оплати праці;
- встановити сутність принципів правового регулювання оплати праці;
- окреслити принципи правового регулювання оплати праці;
- систематизувати принципи правового регулювання оплати праці;
- виокремити загальновизнані міжнародно-правові стандарти

стосовно встановлення мінімальної заробітної плати;

- охарактеризувати принцип встановлення мінімальної заробітної плати;

- опрацювати принцип гарантованості оплати праці;

- висвітлити принцип справедливості оплати праці;

- з'ясувати підстави диференціації правового регулювання оплати праці та розкрити їх зміст;

- виробити науково-практичні рекомендації щодо основних напрямів удосконалення правового забезпечення у сфері оплати праці.

*Об'єктом дослідження є комплекс суспільних відносин, пов'язаних із реалізацією конституційного права на оплату праці в сучасних умовах державо- і правотворення в Україні.*

*Предметом дослідження є система принципів правового регулювання оплати праці в умовах формування нової правової доктрини України.*

**Методи дослідження.** Методологічну основу дослідження становлять, зокрема: діалектичний метод, за допомогою якого виявлено сутність і зміст поняття «принципи правового регулювання оплати праці» як юридичного явища, що перебуває у постійному розвитку і взаємозв'язку з іншими правовими категоріями (підрозділ 1.1); формально-юридичний метод сприяв формулюванню пропозицій щодо удосконалення правових норм, спрямованих на реалізацію конституційного права на оплату праці (підрозд. 2.1; 2.2; 3.1; 3.2); системний підхід застосовано з метою досягнення єдності розуміння системно-функціональної характеристики принципів правового регулювання оплати праці (підрозд. 1.2); історико-правовий – для дослідження законодавства про оплату праці у різні періоди його становлення і розвитку (підрозд. 2.1; 3.1); порівняльно-правовий – дав змогу виявити особливості законодавства у сфері встановлення мінімальної заробітної плати, практики його застосування в Україні та за її межами (підрозділ 2.1).

Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що обумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів.

Нормативним підґрунтям наукового дослідження стали Конституція, Кодекс законів про працю України та інші закони України, нормативно-правові акти Президента України й Кабінету Міністрів України, міністерств, відомств та інших центральних органів державної виконавчої влади, а також міжнародні й зарубіжні нормативно-правові документи.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що представлена на захист робота в науці трудового права є самостійним комплексним дослідженням принципів правового регулювання оплати праці

як системного юридичного явища, що перебуває у постійному розвитку, в якому подані нові ідеї й визначені сучасні тенденції розвитку нормативного забезпечення у відповідній сфері.

У роботі сформульовано і обґрунтовано наукові положення, які виносяться на захист:

*уперше:*

– залежно від функцій оплати праці принципи її правового регулювання класифіковано на: а) принципи відтворювального спрямування: гарантованість оплати праці; встановлення державою мінімальної заробітної плати; б) принципи стимулюючого спрямування: справедливість оплати праці; диференціація правового регулювання;

– виокремлено міжнародні стандарти у сфері встановлення мінімальної заробітної та розкрито їх зміст;

– доведено потребу в розробленні та прийнятті Закону України «Про мінімальну заробітну плату». Сформульовано пропозиції щодо його структури і змістового наповнення;

– обґрунтовано необхідність законодавчої регламентації порядку і строків проведення Кабінетом Міністрів України переговорів щодо розміру мінімальної заробітної плати із спільним представницьким органом об'єднань профспілок і спільним представницьким органом об'єднань організацій роботодавців на національному рівні;

– окреслено юридично значимі фактори, які впливають на розмір оплати праці: а) фактори, пов'язані з особою працівника (кваліфікація працівника; професійна компетентність працівника); б) фактори, пов'язані з виконуваною роботою (відповідальність виконуваної роботи; умови, в яких виконується робота; результати трудової діяльності працівника). Сформульовано пропозицію щодо внесення відповідних змін до чинного законодавства у цій сфері;

– аргументовано доцільність розроблення і прийняття Кабінетом Міністрів України Єдиної загальнодержавної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, яка б поширювалася на всіх юридичних і фізичних осіб, що використовують найману працю, незалежно від їх форми власності й організаційно-правової форми створення;

– обґрунтовано позицію щодо звільнення керівника підприємства, установи, організації, внаслідок винних дій якого заробітна плата працівникам виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати, з ініціативи не роботодавця, а Державної служби України з питань праці та її територіальних органів, як спеціально уповноважених інституцій, що здійснюють державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами та фізичними особами, які використовують найману працю;

– сформульовано позицію про нагальну потребу в розробленні та прийнятті Закону України «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери». Розмір, умови і порядок оплати праці вказаних працівників мають упорядковуватись виключно цим законодавчим актом і не повинні визначатися іншими нормативно-правовими актами.

*удосконалено:*

– дефініцію поняття «принципи правового регулювання оплати праці»: це керівні засади, які визначають характер і обсяг, забезпеченого заходами державного примусу впливу спеціальних юридичних засобів на поведінку працівників і роботодавців з метою узгодження їх прав і законних інтересів при реалізації конституційного права на оплату праці;

– позицію, за якою принцип справедливості в оплаті праці передбачає однакову оплату праці рівної цінності. Доведено, що зміст словосполучення «праця рівної цінності» є більш ширшим, ніж категорії «рівна праця».

*набули подальшого розвитку:*

– розуміння суттєвих ознак функцій оплати праці (є засобами реалізації мети й завдань оплати праці; зумовлені рівнем розвитку держави та її економіки; комплексність; вплив на структуру заробітної плати та її системи) і їх видів (відтворювальної і стимулюючої);

– трактування юридичних гарантій оплати праці як встановлених державою юридичних норм, спеціально спрямованих на забезпечення права людини на своєчасну й у повному розмірі виплату заробітної плати, а також практичну діяльність із застосування цих норм. Опрацьовані основні ознаки цих гарантій;

– твердження про потребу приведення ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» відповідно до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України з метою уніфікації законодавчих підходів до запобігання та протидії дискримінації у сфері праці.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що сформульовані в ході дослідження висновки й отримані результати можуть бути використані:

*у науково-дослідній роботі* – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем соціальної політики держави у сфері оплати праці;

*у правотворчості* – в опрацюванні змін і доповнень до чинних КЗпП України, Бюджетного кодексу України, законів України «Про оплату праці», «Про соціальний діалог», підзаконних актів, прийнятих на їх розвиток, а також у процесі підготовки проектів Трудового кодексу України, законів України «Про мінімальну заробітну плату», «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери» та ін.;

*у навчальному процесі* – під час викладання навчальних дисциплін

«Трудове право», «Правове регулювання оплати праці», «Міжнародні соціальні стандарти», «Трудові спори», підготовки відповідних методичних і навчальних посібників, підручників для студентів вищих юридичних навчальних закладів;

у *правозастосуванні* – в практичній діяльності органів державної влади, профспілок, роботодавців, їх об'єднань і організацій, органів державного нагляду й контролю за дотримання законодавства про працю, а також судів.

**Апробація результатів дисертації.** Результати дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Ключові положення роботи були представлені автором на науково-практичних конференціях, круглих столах, серед яких: Міжнародна наукова конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Луганськ, 10-11 квітня 2013 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» (м. Харків, 27 листопада 2015 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 листопада 2014 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Трудове законодавство: шляхи реформування» (м. Харків, 12 квітня 2013 р.).

**Публікації.** Основні теоретичні положення й висновки, сформульовані в дослідженні, знайшли відображення у семи статтях у фахових наукових виданнях України, одній статті у науковому періодичному виданні іншої держави і тезах п'яти доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

**Структура й обсяг дисертації** зумовлена предметом, метою та завданнями дослідження, логікою і послідовністю розкриття теми й викладення результатів. Вона складається зі вступу, трьох розділів, які включають шість підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації – 191 сторінка, із них основного тексту – 167 сторінок, кількість використаних джерел – 223 найменування.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, продемонстровано зв'язок з науковими планами та програмами, визначено мету і завдання, об'єкт та предмет, а також методологію дослідження, висвітлено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів,



зазначено особистий внесок здобувача, наведені дані про апробацію та публікації, структуру і обсяг роботи.

**Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика правового регулювання оплати праці»** присвячено комплексному дослідженню поняття і сутності принципів правового регулювання оплати праці, визначенню системи принципів правового регулювання оплати праці.

У підрозділі 1.1. *«Поняття і сутність принципів правового регулювання оплати праці»* досліджується загальна характеристика принципів оплати праці. Відмічається, що оплата праці є одним із центральних інститутів трудового права й охоплює близькі за характером і предметом правового регулювання норми. Підкреслюється, що під принципами трудового права треба розуміти об'єктивно зумовлені відправні універсальні ідеї (засади) трудового права як самостійної галузі права у національній правовій системі, що відображають її зміст, закономірності й особливості, віддзеркалюють основні підходи до правового забезпечення трудових і пов'язаних із ними відносин і визначають загальну динаміку його розвитку.

Визначено принципи правового регулювання оплати праці які слід трактувати як керівні начала, які визначають характер і обсяг забезпеченого заходами державного примусу впливу спеціальних юридичних засобів на поведінку працівників і роботодавців з метою узгодження їх прав і законних інтересів при реалізації конституційного права на оплату праці. Вказані принципи у концентрованому вигляді відображають закономірності і динаміку відносин щодо оплати праці, а за своїм змістом є імперативними та безумовними.

У підрозділі 1.2. *«Система принципів правового регулювання оплати праці»* підкреслюється, що система принципів правового регулювання оплати праці – це об'єктивно існуюча цільна науково обґрунтована сукупність внутрішньо взаємопов'язаних, взаємообумовлених і структурно впорядкованих принципів правового впорядкування відносин, що складається у ході реалізації конституційного права на оплату праці. Кожен окремих принцип – компонент цієї системи і вносить свою частку у досягнення загальної мети. Звернено увагу, що на сьогодні немає єдиного погляду серед вчених-трудоваків у питанні визначення принципів правового регулювання оплати праці, що входять у відповідну систему відсутня.

Робиться висновок, що функціями оплати праці як юридичної категорії є історично зумовлені та взаємопов'язані основні напрямки правового впливу, в яких виявляється природа і зміст оплати праці й завдяки яким реалізується її призначення в суспільстві й державі. Для них властивими є наступні ознаки: а) являються засобами реалізації мети й завдань оплати праці; б) динамізм – зумовлені рівнем розвитку держави та її

економіки; в) комплексність; г) вплив на структуру заробітної плати та її системи.

У розділі 2 «Принципи правового регулювання оплати праці відтворювального спрямування» досліджуються особливості встановлення мінімального розміру заробітної плати, розкривається сутність гарантованості оплати праці.

У підрозділі 2.1. «Встановлення мінімальної заробітної плати» відзначено, що соціальними стандартами є норми, що увібрали в себе найвищі досягнення загальнолюдської духовної культури, виражають змістовно принцип правової рівності, закріплюють такі правила поведінки держави із людиною, які не принижують людську гідність. Наголошено, що допустимими критеріями для визначення рівня мінімальної заробітної плати визнаються: потреби працівників та їх сімей; загальний рівень заробітної плати в країні; вартість життя та її зміни; соціальні виплати; порівняльний рівень життя інших соціальних груп; економічні фактори, включаючи потреби економічного розвитку, рівень продуктивності праці та бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Підкреслюється, що система мінімальної заробітної плати може застосовуватися шляхом встановлення або єдиного загального мінімального заробітку, або ряду мінімальних заробітних плат для відповідних груп працівників. При цьому, перші із названих систем: а) не обов'язково є несумісною із встановленням різних ставок мінімальної заробітної плати в різних районах чи зонах з метою урахування відмінностей вартості життя; б) не повинна завдавати шкоди рішенням, які вже прийняті або прийматимуться в майбутньому і які встановлюють для відповідних груп працівників мінімальну заробітну плату, що перевищує загальний мінімум.

У підрозділі 2.2. «Гарантованість оплати праці» аналізуються гарантії прав і свобод людини, що утворюють дві тісно пов'язані між собою групи: загальні і спеціальні (юридичні). Наголошено на тому, що розпочата в державі реформа судової системи й судочинства має сприяти вирішенню трудових справ, особливо спорів про поновлення на роботі. Розглянуто Стратегію реформування судустрою, судочинства та суміжних інститутів на 2015–2020 роки, схвалену Указом Президента України від 20 травня 2015 р., № 276/2015, у розділі «Напрями та етапи реформування» якої передбачено розширення способів позасудового врегулювання справ.

Визначено суттєві ознаки гарантій оплати праці. Зокрема, вони спрямовані на забезпечення належної реалізації права особи на оплату праці; по-друге, контроль за їх дотриманням є обов'язком уповноважених державних органів, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, професійних спілок та їх об'єднань, підприємств, установ і організацій та їх посадових осіб і полягає у застосовуванні комплексу законодавчо передбачених заходів і способів щодо їх реалізації; по-третє,

вони забезпечуються юридичною відповідальністю винних осіб за невиконання або несвоєчасне виконання обов'язків, пов'язаних із реалізацією права на оплату праці; по-четверте, вони пов'язані з обов'язком уповноважених державних органів відновити порушені права особи, а також відшкодувати заподіяну матеріальну і моральну шкоду.

Доведено доцільність запровадження нових альтернативних способів вирішення трудових спорів, які мають певні переваги порівняно з розглядом справ у суді. Для усунення існуючих недоліків чинного законодавства щодо вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, є сенс удосконалити різні методи й форми медіації, яка становить собою мирний засіб урегулювання спорів й має за мету досягнення їх сторонами взаємоприйняттого рішення при сприянні медіатора. Це зумовлено невідповідністю деяких норм трудового законодавства суспільним та економічним реаліям, значним послабленням нагляду й контролю з боку держави за дотриманням трудового законодавства.

**Розділ 3 «Принципи правового регулювання оплати праці стимулюючого спрямування»** присвячений дослідженню сутності таких основоположних принципів як «справедливість оплати праці» та «диференціація правового регулювання оплати праці».

У підрозділі 3.1. «Справедливість оплати праці» підкреслюється, що така вкрай важлива категорія як «справедливість», і всі похідні від неї, не знайшли відбиття ні у чинному КЗпП України, ні в чинному Законі України «Про оплату праці». Аргументовано необхідність удосконалення редакції ч. 1 ст. 1 проекту Трудового кодексу України, яку потрібно доповнити та викласти в такій редакції: «Трудовий кодекс України, враховуючи інтереси працівників, роботодавців і держави, забезпечує ефективне функціонування ринку праці, справедливі і безпечні умови праці, встановлює державні гарантії трудових прав сторін трудових правовідносин, сприяє зростанню продуктивності праці, і підйому на цій основі рівня життя працівників».

Встановлено, що систему юридично значимих факторів, які впливають на розмір оплати праці, утворюють: 1) фактори, пов'язані з особою працівника: а) кваліфікація працівника; б) професійна компетентність працівника; 2) фактори, пов'язані з виконуваною роботою: а) відповідальність виконуваної роботи; б) умови, в яких виконується робота; в) результати трудової діяльності працівника. В зв'язку з цим ч. 2 ст. 94 КЗпП України та ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» потребують змістовного доопрацювання.

Наголошено на необхідності ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» привести у відповідність із ст. 2-1 КЗпП України для забезпечення всебічного захисту права працівників на оплату праці, з метою уніфікації

законодавчих підходів до запобігання та протидії дискримінації у сфері праці, а також уникнення юридичних колізій.

У підрозділі 3.2. «Диференціація правового регулювання оплати праці» зазначається, що диференціацією правового регулювання оплати праці є розмежування правових норм на підставі ustalених юридично значущих факторів, що проводиться з метою конкретизації загальних положень законодавства про оплату праці до окремих категорій працівників.

Встановлено, що підстави диференціації правового регулювання оплати праці можуть бути класифіковані на об'єктивні та суб'єктивні. Диференціація, в основу якої покладені чинники процесу праці, її організації, характеру виробництва тощо, не залежні від особистих якостей працівника, є об'єктивною. Вона є більш стійкою внаслідок стабільності зумовлюючих її чинників. Суб'єктивна група підстав диференціації містить у собі обставини, що зумовлені особливостями працівника і залежать від властивостей, що характеризують його особистість. Ця диференціація, у порівнянні з об'єктивною, є мобільнішою.

Підкреслюється, що на противагу від диференціації правового регулювання оплати праці за об'єктивними факторами, диференціація за суб'єктивними чинниками проводиться шляхом застосування норм-доповнень.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб на підставі вивчення доктрини науки трудового права, опрацювання міжнародних трудо-правових стандартів, порівняльного аналізу законодавства про працю України й зарубіжних держав охарактеризувати юридичну природу принципів правового регулювання оплати праці, встановити їх систему та з'ясувати зміст, і, як наслідок, підготувати пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення конституційного права на оплату праці і покращення відповідної правозастосовної практики.

Основні наукові й практичні результати дослідження:

1. Принципи правового регулювання оплати праці – це керівні засади, які визначають характер і обсяг забезпеченого заходами державного примусу впливу спеціальних юридичних засобів на поведінку працівників і роботодавців з метою узгодження їх прав і законних інтересів при реалізації конституційного права на оплату праці.

Принципи у концентрованому вигляді відображають закономірності й динаміку відносин щодо оплати праці, а за своїм змістом є імперативними та безумовними. Головне їх призначення полягає в

забезпеченні єдності і стабільності нормативно-правового впорядкування у відповідній сфері.

2. Функціями оплати праці як юридичної категорії є історично зумовлені та взаємопов'язані основні напрями правового впливу, в яких виявляються природа і зміст оплати праці й завдяки яким реалізується її призначення в суспільстві й державі. Їм властиві такі ознаки: а) являються засобами реалізації мети і завдань оплати праці; б) динамізм – зумовлені рівнем розвитку держави та її економіки; в) комплексність; г) вплив на структуру заробітної плати та її системи. Оплата праці виконує дві основні функції оплати праці: відтворювальну; стимулюючу.

3. Система принципів правового регулювання оплати праці – це об'єктивно існуюча цілісна науково обґрунтована сукупність внутрішньо взаємопов'язаних, взаємообумовлених і структурно впорядкованих принципів правового впорядкування відносин, що складається у ході реалізації конституційного права на оплату праці.

Залежно від функцій оплати праці принципи її правового регулювання доцільно класифікувати на:

а) принципи відтворювального спрямування: гарантованість оплати праці; встановлення державою мінімальної заробітної плати;

б) принципи стимулюючого спрямування: справедливість оплати праці; диференціація правового регулювання.

4. До категорії загальновизнаних міжнародних стандартів щодо встановлення мінімальної заробітної плати належать такі: а) основна мета – соціальний захист найманих працівників і членів їх сімей; б) мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню; в) обов'язок щодо запровадження системи встановлення мінімального заробітку покладається на державу; г) обов'язкова широка участь соціальних партнерів у вирішенні питань впровадження, застосування, модифікування процедури встановлення мінімальної заробітної плати, а також визначення її розміру; д) відповідна система поширюється тільки на найманих працівників і має охоплювати всі їх категорії; е) форми запровадження мінімальної оплати праці: єдиний мінімальний заробіток по країні; регіональні мінімальні заробітки; мінімальні заробітки окремих категорій населення; є) фактори, що впливають на рівень мінімального заробітку: (1) соціальні (потреби працівників та їх сімей; загальний рівень заробітної плати в країні; вартість життя та її зміни; соціальні виплати; порівняльний рівень життя інших соціальних груп); (2) економічні (потреби економічного розвитку; рівень продуктивності; бажаність досягнення і підтримання високого рівня зайнятості); ж) періодичний перегляд розміру мінімального заробітку у випадках передбачених законодавством; з) комплексний підхід до заходів, спрямованих на ефективне впровадження нормативних приписів щодо мінімальної заробітної плати (публікування відповідних положень; інститут

спеціальних інспекторів; юридична відповідальність; спрощення законодавчих положень і процедур, а також вжиття інших заходів, що дають працівникам змогу ефективно реалізовувати свої права; участь організацій роботодавців і працівників у зусиллях, спрямованих на захист працівників від зловживань, тощо).

5. Міжнародні правові стандарти щодо встановлення мінімальної заробітної плати потребують негайної і повної реалізації в Україні, кроком для цього послугували б розроблення КМУ і подальше прийняття Верховною Радою України Закону України «Про мінімальну заробітну плату». Сформульовані пропозиції щодо його структури і змістовного наповнення.

6. Із метою підвищення рівня і якості життя громадян, утвердження соціальної стабільності в суспільстві, вироблення і ефективної реалізації соціально-економічної політики держави, належного впорядкування відносин у сфері праці необхідною є законодавча регламентація порядку і строків ведення КМУ переговорів щодо розміру мінімальної заробітної плати із спільним представницьким органом об'єднань профспілок і спільним представницьким органом об'єднань організацій роботодавців на національному рівні. Для уникнення спірних ситуацій передбачений ст. 38 Бюджетного кодексу України перелік матеріалів, що додаються до проекту закону про Державний бюджет України, слід доповнити інформацією щодо результатів цих переговорів.

7. Юридичні гарантії оплати праці – це встановлені державою юридичні норми, що спеціально спрямовані на забезпечення права людини на своєчасну й у повному розмірі виплату заробітної плати, а також практична діяльність по застосуванню цих норм. Суттєві ознаки цих гарантій є такими: по-перше, вони спрямовані на забезпечення належної реалізації права особи на оплату праці; по-друге, контроль за їх дотриманням є обов'язком уповноважених державних органів, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, професійних спілок та їх об'єднань, підприємств, установ і організацій та їх посадових осіб і полягає у застосовуванні комплексу законодавчо передбачених заходів і способів щодо їх реалізації; по-третє, вони забезпечуються юридичною відповідальністю винних осіб за невиконання або несвоєчасне виконання обов'язків, пов'язаних із реалізацією права на оплату праці; по-четверте, вони пов'язані з обов'язком уповноважених державних органів відновити порушені права особи, а також відшкодувати заподіяну матеріальну і моральну шкоду.

8. Суб'єктом, наділеним владними повноваженнями щодо звільнення за п. 1-1 ст. 41 КЗпП України керівника підприємства, установи, організації, внаслідок винних дій якого заробітна плата працівникам виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого

законом розміру мінімальної заробітної плати, є власник або уповноважений ним орган. Не заперечуючи саме існування вказаної підстави звільнення, обстоюємо думку, що такий підхід значно знижує позитивний потенціал цієї норми, адже: по-перше, особа керівника підприємства й особа роботодавця, зазвичай, або фактично збігаються, або є максимально близькими; по-друге, керівник, своєчасно не виплачуючи або виплачуючи не у повному розмірі заробіток працівнику, у переважній більшості випадків діє не у власних інтересах, а в інтересах власника підприємства. Виходом із цієї ситуації є наділення правом вимоги розірвання трудового договору Державної служби України з питань праці та її територіальних органів, як спеціально уповноважених інституцій, що здійснюють державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами та фізичними особами, які використовують найману працю.

9. Соціальна справедливість зумовлюється правом і являє собою захищені останнім можливості людини. Право сприймається як суспільством загалом, так і окремими його членами, тією мірою, якою воно забезпечує справедливість. Кінцева його мета у трудо-правовій площині – забезпечити умови для максимальної творчої самореалізації працівника.

У правовому регулюванні оплати праці категорія «справедливість» використовується в 2-х основних значеннях, як-от: а) основна мета, до досягнення якої прагне суспільство і держава у відповідній сфері; б) ознака процесу реалізації правових норм про оплату праці.

Принцип справедливості в оплаті праці передбачає однакову оплату праці рівної цінності. При цьому зміст словосполучення «праця рівної цінності» є ширшим, ніж категорія «рівна праця». Адже перше спрямоване на запобігання непрямим обмеженням у частині однакової оплати, що стають можливими при застосуванні другого терміна. У разі використання категорії «рівна праця» уможливорюється дискримінація окремих працівників щодо оплати праці з тієї підстави, що специфічна для певної категорії осіб (приміром, чоловіків; людей середнього віку) робота не дорівнює роботі, виконуваний іншими особами (приміром, жінок, неповнолітніх осіб чи осіб похилого віку).

10. Чинний КЗпП України питання цілей правового регулювання відносин у сфері праці оминає. Однак ціла стаття 1 у ньому присвячена визначенню його завдань. При цьому завдання, якими б вони важливими не були, завжди конкретизують якусь ціль. Це розуміють і розробники проекту ТК України (реєстраційний №1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.), які у ч. 1 ст. 1 фіксують, що метою Кодексу є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів

працівників і роботодавців. Однак це формулювання є невдалим, адже воно: по-перше, є надто загальним і не містить чіткої відповіді на питання чого саме бажає досягти держава, здійснюючи правову регламентацію відносин у сфері праці; по-друге, є суперечливим (так, незрозуміло, чому спочатку йдеться про встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, а у подальшому – про забезпечення реалізації трудових прав і гарантій тільки працівників). Виходячи із цього, вважаємо за потрібне відповідну норму ТК України сформулювати у такій редакції: «Трудовий кодекс України, враховуючи інтереси працівників, роботодавців і держави, забезпечує ефективне функціонування ринку праці, справедливі і безпечні умови праці, встановлює державні гарантії трудових прав сторін трудових правовідносин, сприяє зростанню продуктивності праці, і підйому на цій основі рівня життя працівників».

11. Систему юридично значимих факторів, що впливають на розмір оплати праці, утворюють: фактори, пов'язані з особою працівника: а) кваліфікація працівника; б) професійна компетентність працівника; фактори, пов'язані з виконуваною роботою: а) відповідальність виконуваної роботи; б) умови, в яких виконується робота; в) результати трудової діяльності працівника.

Керуючись цим, ч. 2 ст. 94 КЗпП України та ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» слід викласти у такій редакції: «Розмір заробітної плати залежить від відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації та професійної компетентності працівника, результатів його трудової діяльності».

12. Останніми десятиліттями в Україні все більшого поширення, особливо на недержавних і комунальних підприємствах, в установах і організаціях, набула практика, коли офіційна заробітна плата більшості працівників, які перебувають із ними у трудових правовідносинах, є критично низькою, наближуючись за розміром до мінімальної заробітної плати. Має місце зрівнялівка в офіційних розмірах заробітку керівного складу підприємства і осіб, які виконують некваліфіковану роботу на тому ж підприємстві. Решта ж заробітної плати виплачується нелегальною. Роботодавці тим самим погіршують не тільки фінансове становище окремих працівників, а й соціально-економічне становище як окремого регіону, так і країни у цілому. Бюджети різних рівнів недоотримують кошти, не сплачуються відрахування до соціально-страхових фондів, люди ж, у свою чергу, не матимуть змоги отримати соціальні виплати у розмірі, що відповідає рівню їх реальної зарплати. Важливим кроком на шляху до розв'язання цієї проблеми стануть розроблення і прийняття КМУ Єдиної загальнодержавної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників, що поширюватиметься на всіх юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю, незалежно від їх форми власності й



організаційно-правової форми створення. Невиконання положень вказаного нормативного документа мало би розцінюватись як порушення трудового законодавства і становить підставу для притягнення винних посадових осіб до юридичної відповідальності.

13. Для забезпечення всебічного захисту права працівників на оплату праці, з метою уніфікації законодавчих підходів до запобігання та протидії дискримінації у сфері праці, а також уникнення юридичних колізій вважаємо за потрібне ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» привести у відповідність із ст. 2-1 КЗпП України та викласти її в такій редакції:

«Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з відповідальністю й умовами виконуваної роботи, кваліфікацією і професійною компетентністю працівника, результатами його трудової діяльності».

14. Диференціацією правового регулювання оплати праці є розмежування правових норм на підставі усталених юридично значущих факторів, що проводиться з метою конкретизації загальних положень законодавства про оплату праці до окремих категорій працівників.

Підстави диференціації правового регулювання оплати праці можуть бути класифіковані на об'єктивні та суб'єктивні. Диференціація, в основу якої покладені чинники процесу праці, її організації, характеру виробництва тощо, не залежні від особистих якостей працівника, є об'єктивною. Суб'єктивна група підстав диференціації містить у собі обставини, що зумовлені особливостями працівника і залежать від властивостей, що характеризують його особистість. Диференціація правового регулювання оплати праці за об'єктивними підставами проводиться шляхом застосування норм-винятків, норм-доповнень і норм-приспосувань. Натомість диференціація за суб'єктивними чинниками здійснюється завдяки застосуванню норм-доповнень.

15. В Україні протягом тривалого часу спостерігається ситуація, коли одні категорії працівників (наприклад, судді, прокурори, окремі групи державних службовців тощо) отримують заробітну плату, розмір якої у десятки разів перевищує заробіток інших (наприклад, професора чи доцента вищого навчального закладу; діапазон розрядів за Єдиною тарифною сіткою

– 18–22). При цьому фінансування оплати праці як перших, так і других, здійснюється на рахунок коштів Державного бюджету України. Такий стан справ породжує соціальну і майнову нерівність та є серйозною загрозою стабільності в суспільстві. Держава має створити умови для підвищення рівня і якості життя не окремих категорій працівників (зокрема, тих хто уповноважений на виконання функцій держави або місцевого самоврядування), а всіх без винятку громадян. Існує нагальна потреба розроблення і прийняття Закону України «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери». Розмір, умови і порядок оплати праці вказаних працівників мають впорядковуватись виключно цим законодавчим актом і не повинні визначатися іншими нормативно-правовими актами. Цей крок дасть можливість державі уніфікувати законодавство у розглядуваній царині, створить правове підґрунтя для ліквідації дискримінації у сфері оплати праці бюджетників і стане вагомою перепорою на шляху лобістських устремлінь окремих соціально-професійних груп.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:*

1. Довбиш К. К. До питання форм оплати праці за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 269-274
2. Довбиш К. К. До питання форм оплати праці за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць*. 2013. № 26. С. 269-274
3. Довбиш К. К. Щодо захисту заробітної плати від несвоєчасної виплати та необґрунтованих відрахувань. *Право та державне управління*. 2013. № 1. С. 27-31
4. Довбиш К. К. Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя. *Право та інновації*. 2014. № 1-2. С. 133-142
5. Довбиш К. К. До питання окремих принципів оплати праці. *Право та інновації*. 2015. № 2. С. 115-121
6. Довбиш К. К. Установление государственных гарантий в сфере оплаты труда как основной приоритет в формировании социального государства. *Leges et Viata*. 2015. № 9/2 (285). С. 23-26
7. Довбиш К. К. До питання класифікації принципів правового регулювання оплати праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія право*. 2016. Вип. 6, Том 1. С. 165-169

8. Довбиш К. К. Поняття і сутність принципів правового регулювання оплати праці. *Право та інноваційне суспільство : електронне наукове видання*. 2016. № 2 (7). С. 68-73

*Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:*

9. Довбиш К. К. До питання окремих принципів оплати праці. *Правове забезпечення соціальної сфери* : зб. матер. IV міжнар. наук. конф. студ. аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф.. Г. І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2013. С. 57-60

10. Довбиш К. К. Здобутки правового регулювання оплати праці в країнах близького зарубіжжя. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід*: матеріали IX міжнародної науково-практичної конференції науковців, викладачів, аспірантів. Книга 4. м. Луганськ, 10-11 квітня 2013 р. / за ред. проф. Л.І. Лазор. СПД Резніков В.С., 2013. С. 96-100

11. Довбиш К. К. Сучасні методи правового регулювання оплати праці. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства* : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2015. С. 192-195

12. Довбиш К. К. Актуальні питання інституту оплати праці в Україні. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2014. С. 168-170.

13. Довбиш К. К. Форми оплати праці за трудовим законодавством України. *Трудове законодавство: шляхи реформування* : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2013. С. 97-100.

## АНОТАЦІЯ

**Довбиш К. К. Принципи правового регулювання оплати праці.**

– Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2018.

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб на підставі вивчення доктрини науки трудового права, опрацювання міжнародних

трудо-правових стандартів, порівняльного аналізу законодавства про працю України й зарубіжних держав охарактеризувати юридичну природу принципів правового регулювання оплати праці, встановити їх систему та з'ясувати зміст, і, як наслідок, підготувати пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення конституційного права на оплату праці і покращення відповідної правозастосовної практики.

Зазначено, що принципи правового регулювання оплати праці – це керівні засади, які визначають характер і обсяг забезпеченого заходами державного примусу впливу спеціальних юридичних засобів на поведінку працівників і роботодавців з метою узгодження їх прав і законних інтересів при реалізації конституційного права на оплату праці.

Підкреслюється, що міжнародні правові стандарти щодо встановлення мінімальної заробітної плати потребують негайної і повної реалізації в Україні, і таким кроком повинно послужити розроблення Кабінетом Міністрів України і подальше прийняття Верховною Радою України Закону України «Про мінімальну заробітну плату».

Робиться висновок, що система принципів правового регулювання оплати праці – це об'єктивно існуюча цілісна науково обґрунтована сукупність внутрішньо взаємопов'язаних, взаємообумовлених і структурно впорядкованих принципів правового впорядкування відносин, що складається у ході реалізації конституційного права на оплату праці.

**Ключові слова:** принцип, оплата праці, заробітна плата, захист прав працівників, правове регулювання оплати праці, гарантованість оплати праці, справедливість оплати праці, диференціація.

## АННОТАЦИЯ

**Довбыш К. К. Принципы правового регулирования оплаты труда.** – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2018.

В диссертационной работе приведены теоретическое обобщение и решение научной задачи, которая заключается в том, чтобы на основании изучения доктрины науки трудового права, обработки международных трудо-правовых стандартов, сравнительного анализа законодательства о труде Украины и зарубежных государств охарактеризовать юридическую природу принципов правового регулирования оплаты труда, установить их систему и выяснить содержание, и, как следствие, подготовить предложения по совершенствованию нормативно-правового обеспечения

конституционного права на оплату труда и улучшение соответствующей правоприменительной практики.

Отмечено, что принципы правового регулирования оплаты труда – это руководящие принципы, которые определяют характер и объем обеспеченного мерами государственного принуждения влияния специальных юридических средств на поведение работников и работодателей с целью согласования их прав и законных интересов при реализации конституционного права на оплату труда.

Подчеркивается, что международные правовые стандарты по установлению минимальной заработной платы требуют немедленной и полной реализации в Украине, и таким шагом должно послужить разработка Кабинетом Министров Украины и дальнейшее принятие Верховной Радой Украины Закона Украины «О минимальной заработной плате».

Установлено, что социальная справедливость обусловлена правом и представляет собой защищенные последним возможности человека. Право рассматривается как обществом в целом, так и отдельными его членами, при условии, что оно обеспечивает справедливость. Конечная его цель в трудо-правовой плоскости – обеспечить условия для максимальной творческой самореализации работника.

Отмечено, что дифференциацией правового регулирования оплаты труда является разграничение правовых норм на основании устоявшихся юридически значимых факторов, проводится с целью конкретизации общих положений законодательства об оплате труда в отдельных категориях работников. Основания дифференциации правового регулирования оплаты труда могут быть классифицированы на объективные и субъектные. Дифференциация, в основу которой положены факторы процесса труда, его организации, характера производства и т.п., не зависящие от личных качеств работника, является объективной. Субъектная группа оснований дифференциации включает в себя обстоятельства, обусловленные особенностями работника, и зависит от свойств, характеризующих его личность.

Делается вывод, что система принципов правового регулирования оплаты труда – это объективно существующая целостная научно обоснованная совокупность внутренне взаимосвязанных, взаимообусловленных и структурно упорядоченных принципов правового упорядочения отношений, которая складывается в ходе реализации конституционного права на оплату труда.

**Ключевые слова:** принцип, оплата труда, заработная плата, защита прав работников, правовое регулирование оплаты труда, гарантированность оплаты труда, справедливость оплаты труда, дифференциация.

## SUMMARY

**Dovbysh K. K. Principles of legal regulation of wages.** – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for a degree of Candidate of Science in Law, specialty 12.00.05 «Labor law; social security law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2018.

The dissertation presents a theoretical generalization and solution of the scientific problem, which is based on the study of the doctrine of labor law science, the elaboration of international labor and legal standards, the comparative analysis of the labor legislation of Ukraine and foreign states to characterize the legal nature of the principles of legal regulation of wages, establish their system and find out the content, and, as a result, prepare proposals for improving the legal and regulatory framework of the constitutional right to pay pr These and improved with law enforcement.

It is noted that the principles of legal regulation of remuneration are guiding principles that determine the nature and extent of the state coercion of the influence of special legal means on the behavior of employees and employers in order to reconcile their rights and legitimate interests in the implementation of the constitutional right to remuneration.

It is emphasized that the international legal standards on the establishment of minimum wages require immediate and full implementation in Ukraine, and such a step should be developed by the Cabinet of Ministers of Ukraine and the further adoption by the Verkhovna Rada of Ukraine of the Law of Ukraine "On Minimum Wages".

It is concluded that the system of principles of legal regulation of remuneration is an objectively existing holistic, scientifically grounded set of interconnected, interdependent and structurally ordered principles of legal regulation of relations, which is formed during the implementation of the constitutional right to remuneration of labor.

**Key words:** principle, wages, wages, protection of workers' rights, legal regulation of wages, guarantee of wages, fair pay, differentiation.

Відповідальний за випуск  
кандидат юридичних наук, доцент  
Юшко А. М.

Підписано до друку 26.03.2018 р. Формат 60х90/16  
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.  
Ум. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим. Зам. № 124

Друкарня ТОВ «ПромАрт»  
61023, Україна, м. Харків, вул. Весніна, 12.  
Тел. (057) 717-28-80