

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

СЕВАСТЬЯНЕНКО КАТЕРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 349.232:331.22

**ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ОПЛАТИ ПРАЦІ**

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – кандидат юридичних наук, доцент **Капліна Галина Анатоліївна**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, доцент кафедри правознавства.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, доцент **Слюсар Андрій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права;

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник **Вапнярчук Наталія Миколаївна**, Національна академія правових наук України, провідний науковий співробітник відділу планування та аналізу правових досліджень.

Захист відбудеться «08» квітня 2019 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в 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 «06» березня 2019 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. У Доповіді «Трудові відносини» Міжнародного бюро праці на 95-й сесії Міжнародної конференції праці у 2006 р. міститься вказівка на те, що поряд із загальними положеннями у сфері трудових правовідносин існують також положення, які конкретизують відносини у сфері праці деяких категорій трудівників (п. 137 Доповіді).

Звернімося до інших конвенцій, рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП). Як бачимо, вони з усією очевидністю свідчать про наявність у них єдності й диференціації в регулюванні трудових відносин. Це означає, що цілісність загального й особливого у правових нормах, що стосуються трудового права, є не тільки однією з основних рис методу останнього, а й важливою ознакою правового впорядкування відносин у сфері праці, яка знаходить свій прояв у кожному інституті трудового права, в тому числі і в оплаті праці.

У сучасному суспільстві оплату праці належить розглядати не лише як плату за отримані результати роботи, бо оплата повинна розумітись і як запорука гідного людини життя. Оплата праці становить більшу частину доходів населення і необхідна працюючому суб'єктові для відновлення енергії, витраченої у процесі праці, а також для збільшення потенціалу його робочої сили. 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. Ось чому для виправдання такої диференціації необхідно провадити її за чітко встановленими критеріями, які виключали б при цьому суб'єктивні чинники.

Наведене свідчить про нагальну потребу дослідження прояву єдності й диференціації у правовій регламентації оплати праці, за допомогою якого можливе напрацювання пропозицій і рекомендацій щодо виокремлення критеріїв, за якими слід провадити диференціацію оплати праці, а також установлення відповідних характеристик, притаманних єдності правового регулювання оплати праці.

Науково-теоретичним підґрунтям проведеного дослідження послужили праці науковців у галузі трудового права: М. Г. Александрова, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіної, В. Я. Бурака, Ю. М. Бурнягіної, Н. Д. Гетьманцевої, К. К. Довбиш, В. В. Жернакова, С. С. Каринського, Т. В. Коляди, Р. З. Лівшиця, А. Є. Пашерстника, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, С. Л. Рабіновича-Захаріна, Я. В. Сімутіної, О. М. Ярошенка та ін. Однак зазначеними фахівцями розкривалися лише окремі аспекти єдності й диференціації оплати праці, а ось підставам диференціації правового регулювання оплати праці, приділено недостатньо уваги, причому критерії єдності в оплаті праці теж потребують прискіпливого перегляду.

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

Дисертаційна робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля відповідно до теми кафедри правознавства юридичного факультету «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів» і «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права». Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна–2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року.

Тему дисертації затверджено вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол № 8 від 26 квітня 2016 р.).

Мета й завдання дослідження. Мета поданої на захист дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, а також теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у царині трудового права встановити особливості єдності й диференціації правового регулювання оплати праці, розробити і сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання оплати праці.

Для досягнення означеної мети були поставлені такі завдання:

- виявити місце права на оплату праці серед інших конституційних прав людини і громадянина;
- назвати перелік теоретичних засад єдності й диференціації правового регулювання оплати праці;
- окреслити співвідношення єдності й диференціації правового забезпечення оплати праці;
- з'ясувати особливості єдності правового регулювання оплати праці;
- розкрити сутність мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії, яка є проявом єдності правового забезпечення оплати праці;
- установити критерії диференціації правового регулювання оплати праці;
- охарактеризувати фактори і критерії диференціації правового регулювання оплати праці.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають при реалізації права індивіда на оплату праці, а також специфіка їх правового впорядкування.

Предметом дослідження є єдність і диференціація правового регулювання оплати праці.

Методи дослідження. Для проведення комплексного вивчення єдності й диференціації правового регулювання оплати праці, для досягнення об'єктивного наукового результату і формулювання нових висновків, використано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. За основу наукового пошуку взято діалектичний метод, що сприяв всебічному розкриттю тематики наукової роботи у взаємозв'язку означених понять, що дозволило охарактеризувати сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 1.1–1.3). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків під час виокремлення критеріїв диференціації правового регулювання оплати праці (підрозділи 3.1–3.2). Формально-логічний обрано у процесі вивчення чинного українського законодавства у сфері оплати праці, що сприяло розробленню низки пропозицій з удосконалення зазначеного законодавства, а також здійсненню правового аналізу судової практики як емпіричної бази наукового дослідження (підрозділи 2.1 і 2.2 та 3.1 і 3.2). Синергетичний підхід використано при аналізі критеріїв диференціації правового регулювання оплати праці в умовах економіко-правових змін у державі (підрозділ 3.2). Метод компаративістики надав можливості виявити

особливості зарубіжного правового регулювання при встановленні мінімальної заробітної плати, а також тарифної та інших систем оплати праці (підрозділи 2.2 і 3.2). У дисертації знайшли відбиття також деякі інші методи наукового пізнання.

Основні висновки, положення й результати наукового дослідження ґрунтуються на критичному вивченні чинного законодавства у сфері праці, судової практики, юридичної наукової літератури, статистичних та аналітичних даних у розглядуваній царині.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині трудового права комплексною теоретико-правовою роботою, в якій з урахуванням доробку вчених у галузі трудового права й комплексного аналізу національного законодавства досліджено особливості єдності й диференціації правового регулювання оплати праці. Це дозволило обґрунтувати низку нових наукових теоретичних положень, надати практичні рекомендації і пропозиції з досліджуваних питань, запропонувати відповідний підхід до встановлення критеріїв диференціації правової регламентації оплати праці, а також виокремити ключові постулати єдності у цій сфері. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– обґрунтовано, що проявом єдності правового регулювання оплати праці є: (а) установлення мінімальних державних гарантій з питань оплати праці; (б) установлення основних систем оплати праці; (в) обмеження відрахувань із заробітної плати; (г) заборона зниження розмірів оплати праці залежно від суб'єктних і соціальних ознак; (д) гарантування захисту прав трудівників на оплату праці;

– доведено, що чинники, які зумовлюють диференціацію оплати праці, можна розглядати на макрорівні й мікрорівні. До чинників, що знаходяться на макрорівні, варто віднести стан економіки країни в цілому, регіональні особливості останньої, а також соціальні трансферти. До факторів на мікрорівні належать галузь економіки, зокрема, потужність певної сфери виробництва, а також стабільність і стратегічність галузі, місце роботи й освіта працюючого;

– запропоновано підхід до диференціації правового регулювання оплати праці, який відображає її мету і значення, а також не порушує при цьому принципів рівності й соціальної справедливості;

– встановлено, що підставами диференціації оплати праці є об'єктивна, галузева й управлінська;

– аргументовано, що диференціація, в основу якої покладені такі чинники як умови праці та її складність, є об'єктивною. До умов праці, які служать підґрунтям для встановлення диференційованої оплати праці, належать: (а) важкі роботи, (б) роботи зі шкідливими і небезпечними умовами праці, (в) роботи з особливими природними географічними й геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я працюючих. Крім цього, об'єктивну диференціацію оплати праці зумовлюють також особливості відповідного виробництва, зокрема роз'їзний характер праці, польові умови, вахтовий метод організації праці та ін.;

– визначено, що галузева диференціація оплати праці полягає у встановленні особливих умов і показників оплати праці в певних галузях економіки. Прикладом для цього може бути державна служба, залізничний транспорт, заклади й установи охорони здоров'я тощо;

– підкреслено необхідність виокремлення управлінської диференціації оплати праці, що викликано суттєвими відмінностями в регулюванні оплати праці керівників підприємств, установ та організацій порівняно з іншими групами трудівників.

Удосконалено:

– розуміння єдності й диференціації оплати праці як поняття, що стосуються безпосередньо визначення правильного поєднання державного й договірної впорядкування відносин у царині праці. При цьому державне регулювання цих правовідносин не тільки забезпечує єдність правової регламентації оплати праці, а й вирішує завдання диференційованого підходу до впорядкування відносин у сфері оплати праці; договірне ж регулювання є винятковою сферою такої диференціації, оскільки уточнює загальні і спеціальні норми оплати праці щодо конкретних галузей та умов праці;

– наукове сприйняття єдності й диференціації оплати праці як методу правового регулювання розглядуваних відносин, який покликаний відобразити неоднорідність і складність праці.

Набули подальшого розвитку:

– наукові позиції щодо права на оплату праці, яке є конституційним соціально-економічним правом людини і громадянина, невіддільним від права на працю і яке характеризує сутнісну мету останнього, оскільки це право реалізується особою для забезпечення саме достатнього рівня життя для себе і членів своєї сім'ї;

– наукові судження про те, що єдність і диференціація нерозривні у правовому регулюванні оплати праці і що у своєму цілісному зв'язку

вони виступають особливим методом правового забезпечення оплати праці як на державному, так і на договірному рівнях;

– науковий підхід до розмежування диференціації й дискримінації у сфері праці, позаяк на відміну від диференціації, дискримінація – це законодавчо заборонене негативне явище, яке включає будь-які відмінності, недопущення або переваги працівника за ознаками раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, етнічного чи соціального походження тощо, які не пов'язані з діловими якостями працюючої особи, але внаслідок яких порушується або знищується рівність можливостей чи поводження у сфері праці й занять.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

у науково-дослідній діяльності – для подальшого вивчення порушеної проблеми, розкриття розвитку єдності й диференціації у правовому регулюванні оплати праці;

у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», для підготовки відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт;

у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного законодавства у сфері оплати праці відповідно до наданих пропозицій;

у правозастосуванні – при використанні висновків, рекомендацій і пропозицій у діяльності органів державної влади України.

Апробація результатів дослідження. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика» (м. Харків, 5 жовтня 2018 р.), «Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах» (м. Харків, 6 листопада 2018 р.), «Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі» (м. Харків, 14-15 грудня 2018 р.), «Актуальні питання розвитку права та законодавства: наукові дискусії» (м. Львів, 14-15 грудня 2018 р.); «Теорія і практика сучасної юриспруденції» (м. Київ, 7-8 груд. 2018 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення й висновки, сформульовані в дослідженні, знайшли відображення у п'яти 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 зумовлені предметом, метою й завданнями дослідження, логікою й послідовністю розкриття теми й викладення отриманих результатів. Вона складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які включають 7 підрозділів, з висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації – 177 сторінок, із них основного тексту – 153 сторінки, кількість використаних джерел – 172 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також про публікації, в яких були відображені його ключові теоретичні і практичні положення.

Розділ 1. «Загальнотеоретичне підґрунтя єдності й диференціації правового регулювання оплати праці» містить 3 підрозділи, в яких розглядаються теоретичні засади, що служать для розкриття єдності й диференціації правового регулювання оплати праці працівників.

У підрозділі 1.1 *«Сутність права на оплату праці та його місце в системі конституційно-трудоових правовідносин»* зроблено висновок, що право на оплату праці впливає безпосередньо з конституційного права людини на працю. Вони взаємообумовлені, закріплені в Основному Законі країни і є соціально-економічними правами, що належать до «другого покоління» прав індивіда.

Соціально-економічні права виступають індикатором соціальної держави, оскільки законодавче їх закріплення свідчить про прагнення останньої їх реального забезпечення. По суті, соціальна держава становить собою юридичне вираження своєї відповідальності й обов'язків перед суспільством щодо реалізації соціальної програми, яка ґрунтується на економічних, соціальних і культурних правах. Соціально-економічні права є сукупністю прав людини, що забезпечують їй гідний рівень життя й необхідну соціальну захищеність. Соціальні й економічні права не можуть бути відокремлені одне від

одного, позаяк, приміром, право на працю може характеризуватися і як економічне, і як соціальне, залежно від аспекту його розкриття.

У підрозділі 1.2 «*Методи правового регулювання оплати праці*» досліджено низку наукових підходів до визначення методів правового регулювання оплати праці. Установлено, що в середовищі науковців в основному переважає думка щодо функціонування централізованого й договірних методів правової регламентації оплати праці. Разом із цим наголошується, що єдність і диференціація посідають особливе місце в механізмі правового регулювання оплати праці, забезпечуючи тим самим оптимальне поєднання загального й особливого в цьому процесі.

Єдність, як особливий метод правового регулювання оплати праці, спирається на загальний рівень гарантій у сфері оплати праці, які є мінімальними; диференціація ж полягає в таких гарантіях різного рівня, причому відмінність між ними можлива виключно тільки 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 середовищі працюючих. Диференціація правового регулювання оплати праці покликана відобразити неоднорідність і складність праці, виконуваної трудівником.

У підрозділі 1.3 «*Поєднання єдності й диференціації як суттєва ознака методу правового регулювання оплати праці*» розкрито єдність і диференціацію в нерозривному зв'язку при правовому регулюванні оплати праці, а їх поєднання служить методом правового забезпечення оплати праці як на державному, так і на договірному рівнях.

В умовах різних форм і видів власності й ринкової економіки розроблення й визначення тарифних ставок і посадових окладів, розроблення тарифних сіток і схем таких окладів слід відносити до диференціації правового регулювання оплати праці; а окреслення умов виплати заробітної плати працівникам – до сфери єдності правового регулювання. Умови запровадження доплат і надбавок, що мають міжгалузевий характер, належать до сфери єдності правового регулювання. Проте умови встановлення й розміри доплат і надбавок, які характерні для конкретної галузі, повинні регламентуватися галузевими угодами. Це сфера диференціації правового регулювання на галузевому рівні. До єдності правового регулювання варто віднести визначення й закріплення гарантійних і компенсаційних виплат.

Розділ 2. «Єдність у правовому регулюванні оплати праці» охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1 «Система державних гарантій оплати праці як прояв єдності правового регулювання оплати праці» доводиться, що проявом єдності правового регулювання оплати праці є: (а) закріплення мінімальних державних гарантій з питань оплати праці; (б) визначення основних систем оплати праці; (в) обмеження відрахувань із заробітної плати; (г) заборона зниження розмірів оплати праці залежно від суб'єктних і соціальних ознак; (д) установлення гарантій захисту прав трудівників на оплату праці.

У підрозділі 2.2 «Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія» аргументовано, що мінімальна заробітна плата, будучи державною гарантією в оплаті праці, характеризується певними ознаками, що вказують на єдність правового регулювання в цьому механізмі, зокрема: (а) мінімальна заробітна плата визначається імперативними нормами, які безпосередньо встановлюють її розмір; (б) держава закріплює єдиний рівень заробітної плати, який не підлягає диференціації. На підзаконному рівні й у локальному порядку розмір мінімальної заробітної плати не може бути змінений; (в) єдине централізоване регулювання мінімальної заробітної плати поширюється на підприємства різних форм власності й на працівників усіх категорій незалежно від особливостей трудових відносин; (г) право на мінімальну заробітну плату забезпечується в судовому порядку.

Нині поняття «мінімальна заробітна плата» приведено у відповідність до європейської практики й міжнародних норм законодавства про працю шляхом: (а) запровадження нової методології визначення мінімальної заробітної плати як нижньої межі оплати праці, що гарантується державою; (б) установлення мінімального посадового окладу в розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року; (в) незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини при побудові схем посадових окладів, визначенні плати за надання адміністративних послуг, судового збору, суми податків тощо.

Мінімальна зарплата не застосовується як розрахункова величина для встановлення посадових окладів і зарплати працівників і визначення інших виплат, у тому числі в угодах і колективних договорах. Розрахунковою величиною вважається розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці і в умовах підвищеного ризику для здоров'я працюючого, за роботу в нічний та надурочний час, а також роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Цей перелік є вичерпним, усі інші складники заробітної плати належить брати до уваги і враховувати при обчисленні мінімального розміру заробітної плати.

У підрозділі окрему увагу зосереджено на питанні включення індексації до виплат, що враховуються до зарплати при забезпеченні її мінімального розміру. Авторка дійшла висновку, що сума індексації обов'язково має додаватися до розміру мінімальної заробітної плати.

Розділ 3. «Особливості диференціації у правовому регулюванні оплати праці» поділяється на 2 підрозділи.

У підрозділі 3.1 *«Об'єктивна обумовленість диференціації правового регулювання оплати праці»* наголошується на тому, що з метою оптимізації диференціації оплати праці, слід чітко визначити чинники, що зумовлюють диференціацію правового регулювання оплати праці.

У підрозділі розглядаються запропоновані фактори, що зумовлюють диференціацію правового регулювання оплати праці, які становлять собою два рівні – макрорівень і мікрорівень. До факторів на макрорівні варто віднести: стан економіки країни в цілому, регіональні особливості, тобто переважання певних сфер діяльності в конкретному регіоні, що безпосередньо впливає на рівень заробітних плат, а також соціальні трансферти, які можуть здійснюватися як за регіонами, так і за галузями. До факторів на мікрорівні належить певна галузь економіки, зокрема, потужність тієї чи іншої сфери виробництва, а також стабільність і стратегічність відповідної галузі. Крім того, на цьому ж рівні матиме важливе значення місце роботи особи, в тому числі фінансове становище певного підприємства, де вона працює, на ринку праці й на товарному ринку, а також його технічна оснащеність, місце розташування тощо.

Підкреслюється, що в процесі диференціації може мати місце дискримінація в середовищі працівників. Дискримінація становить собою законодавчо заборонене негативне явище, яке включає будь-які відмінності, недопущення або переваги серед працюючих за ознаками раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, етнічного або соціального походження тощо, які не пов'язані з діловими якостями трудівника і внаслідок яких порушується або знищується рівність його можливостей чи поводження у сфері праці й занять. Якщо відмінність усередині однієї групи працюючих пов'язана з діловими якостями працівника або зумовлена вимогами, властивими цьому виду праці, а також з особливою турботою держави про осіб, які потребують

підвищеного соціального або правового захисту, це не є дискримінацією.

У підрозділі 3.2 «Підстави диференціації правового регулювання оплати праці» доведено, що відповідні підстави викликають певну диференціацію в оплаті праці, а саме: об'єктивну, галузеву й управлінську.

Диференціація, в основу якої покладені такі чинники, як умови праці та її складність, є об'єктивною. До умов праці, які є основними для встановлення об'єктивної диференційованої оплати праці, належать: (а) важкі роботи, (б) роботи зі шкідливими й небезпечними умовами праці, (в) роботи з особливими географічними й геологічними природними умовами й умовами з підвищеним ризиком для здоров'я працюючих. Крім цього, об'єктивну диференціацію оплати праці зумовлюють також особливості виробництва, зокрема, роз'їзний характер праці, польові умови, вахтовий метод організації праці та ін.

Складність праці вимагає необхідність наявності у трудівника відповідної кваліфікації для виконання конкретної трудової функції. Роботодавець відносить виконувані роботи до певних тарифних розрядів і присвоює кваліфікаційні розряди робітникам згідно з існуючими професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням з виборним органом профспілки або її представником. Вимоги до кваліфікаційних і спеціальних знань працівника, його завдання, обов'язки і спеціалізацію визначають за професійними стандартами, тобто кваліфікаційними характеристиками.

Відповідно, складність процесу праці зумовлює і спосіб обчислення заробітної плати, що провадиться на підставі двох основних систем оплати праці – погодинної й відрядної. Системою оплати праці визнається спосіб порівняння розміру винагороди з результатами праці або витратами при цьому.

Галузева диференціація оплати праці полягає у визначенні особливих умов і показників оплати праці в певних галузях економіки. За приклад наводяться державна служба, залізничний транспорт, заклади й установи охорони здоров'я та ін.

ВИСНОВКИ

На підставі аналізу чинного законодавства України, зарубіжного досвіду, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у галузі трудового права у цьому дослідженні запропоновано підстави єдності та диференціації правового

регулювання оплати праці, а також розроблено і сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання відносин у сфері оплати праці.

1. Право на оплату праці є невід'ємним від права на життя, оскільки останнє є реальним, лише коли воно матеріально забезпечене. Належна оплата праці – це прояв одного з принципів здійснення трудових правовідносин – відплатності праці, згідно з яким усі працюючі мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній їх життєвий рівень.

2. Єдність і диференціація посідають особливе місце в механізмі правового регулювання оплати праці, забезпечуючи тим самим оптимальне поєднання загального й особливого в цьому процесі. Поєднання єдності та диференціації правового регулювання оплати праці є однією із специфічних рис методу трудового права.

3. Єдність і диференціація правового регулювання оплати праці характеризуються нерозривним зв'язком. Перша створює умови для диференціації правової регламентації оплати праці, друга сприяє єдності правового впорядкування відносин оплати праці.

4. За умов різних форм і видів власності й ринкової економіки, встановлення розмірів тарифних ставок і посадових окладів, розроблення тарифних сіток і схем цих окладів слід відносити до диференціації правового регулювання. Установлення умов виплати заробітної плати й умов запровадження доплат і надбавок, що мають міжгалузевий характер, належить до сфери єдності правового регулювання. Проте умови встановлення й розміри доплат і надбавок, характерних для конкретної галузі, повинні регулюватися галузевими угодами. Іншими словами, це сфера диференціації правової регламентації на галузевому рівні. До єдиного правового регулювання варто віднести й установлення гарантійних і компенсаційних виплат.

5. Проявом єдності правового регулювання оплати праці є: (а) закріплення мінімальних державних гарантій з питань оплати праці, (б) установлення основних систем оплати праці, (в) обмеження відрахувань із заробітної плати, (г) заборона зниження розмірів оплати праці залежно від суб'єктних чи соціальних ознак, (д) гарантування захисту прав працівників на оплату праці.

6. Нині поняття «мінімальна заробітна плата» приведено у відповідність до європейської практики й міжнародних норм, зокрема, шляхом: (а) запровадження нової методології визначення мінімальної заробітної плати як нижньої межі оплати праці, що гарантується державою; (б) установлення мінімального посадового окладу у розмірі,

не меншому від прожиткового мінімуму, законодавчо визначеного для працездатних осіб на 1 січня календарного року; (в) незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини при побудові схем посадових окладів, визначенні плати за надання адміністративних послуг, судового збору, суми податків тощо.

7. Фактори, які зумовлюють диференціацію оплати праці, можуть знаходитися на двох рівнях – на макрорівні й мікрорівні. До факторів на макрорівні варто віднести стан економіки країни в цілому, її регіональні особливості, тобто переважання тих чи інших сфер діяльності в конкретному регіоні, що впливає безпосередньо на рівень заробітних плат, а також соціальні трансфери, які можуть здійснюватися як за регіонами, так і за галузями. Фактори на мікрорівні охоплюють галузь економіки, зокрема, потужність відповідної сфери виробництва, а також стабільність і стратегічність галузі. Крім того, на цьому рівні матиме важливе значення місце роботи особи, в тому числі фінансове становище певного підприємства на ринку праці й на товарному ринку, а також його технічна оснащеність, місце розташування тощо. Не менш важливим є й такий фактор, як освіта працюючої особи, позаяк більший внесок в освіту як наслідок повинен надати їй можливість отримувати вищу оплату за свою працю.

8. Для диференціації при оплаті праці існують об'єктивна, галузева й управлінська підстави. Диференціація, в основу якої покладені такі чинники, як умови праці та її складність, пояснюється об'єктивною підставою. До умов праці, які є основними для встановлення диференційованої оплати праці, належать: (а) важкі роботи, (б) роботи зі шкідливими й небезпечними умовами праці, (в) роботи з особливими природними географічними й геологічними умовами й умовами підвищеного ризику для здоров'я. Крім цього, об'єктивну диференціаційовану оплату праці зумовлюють також такі особливості виробництва, як роз'їзний характер праці, польові умови, вахтовий метод організації праці та ін.

9. Складність праці пояснює необхідність наявності у працівника відповідної кваліфікації для виконання конкретної трудової функції. Диференціація оплати праці залежно від складності праці здійснюється за допомогою: (а) встановлення співвідношення розмірів оплати праці трудівників різної кваліфікації, шляхом співвідношення коефіцієнтів, які відповідають ставкам кожного розряду стосовно попереднього або першого розряду, для чого розробляються тарифні сітки; (б) розподілу всього різноманіття конкретних робіт, що виконуються в різних галузях і сферах народного господарства, за встановленими тарифно-

кваліфікаційними розрядами, але на підставі тарифно-кваліфікаційних довідників.

10. Зміна економічної ситуації в Україні зумовлює диференціацію оплати праці за галузями економіки, адже саме за допомогою соціального діалогу на галузевому рівні є можливість запровадити найкращі умови оплати праці для працівників тієї чи іншої галузі з урахуванням при цьому економічних чинників розвитку відповідної галузі, її важливості і стратегічності для успішного розвитку економіки країни в цілому.

11. Галузева диференціація оплати праці полягає у встановленні для цього особливих умов і показників оплати праці в певних галузях економіки. Прикладом може бути державна служба, залізничний транспорт, заклади й установи охорони здоров'я тощо.

12. Засоби, за допомогою яких провадиться галузева диференціації оплати праці варто класифікувати на основні й допоміжні, що викликано наступним: (а) основний засіб диференціації – встановлення різних розмірів тарифних ставок (посадових окладів) – є найбільш традиційним і суттєво позначається на міжгалузевих відмінностях розмірів оплати праці; (б) диференціація оплати праці за галузями економіки передбачає використання всіх або частини допоміжних засобів.

13. Основним засобом галузевої диференціації оплати праці є встановлення різних розмірів тарифних ставок (посадових окладів) першого розряду, що є одним з елементів тарифної системи (або системи посадових окладів) у різних галузях. Проте встановлення тарифних ставок (посадових окладів) у кожній з галузі економіки має свої особливості, зокрема через важливість і стратегічність галузі, а також у зв'язку зі специфічними показниками визначення груп оплати праці, що впливає на тарифікацію.

14. Допоміжними засобами галузевої диференціації оплати праці є: (а) встановлення різних розмірів премій, (б) встановлення винагород або надбавок до заробітної плати за вислугу років, (в) виплата винагород за підсумками роботи за рік та ін.

15. Необхідність виокремлення так званої управлінської диференціації оплати праці викликана суттєвими відмінностями регулювання оплати праці керівників підприємств, установ та організацій порівняно з іншими групами працюючих. Така диференціація здійснюється на державному рівні шляхом прийняття спеціальних норм. Диференціація оплати праці керівників провадиться

залежно від сфери економіки й форми власності очолюваної ними організації.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Севастьяненко К. О. Підстави диференціації правового регулювання оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Вип. 43. Т. 4. С. 84-89.

2. Севастьяненко К. О. Принцип єдності й диференціації – основоположний принцип правового регламентування оплати праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. №6. Том 4. С. 89-93.

3. Севастьяненко К. О. Правове регулювання оплати праці: міжнародно-правові стандарти. *Jurnalul Juridic National: teorie si practica*. 2018. № 5 (33). С. 155-158.

4. Севастьяненко К. О. Оплата праці: соціальний, економічний і правовий аспекти. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 110-114.

5. Севастьяненко К. О. Мінімальна заробітна плата – один із найголовніших видів соціальних гарантій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки*. 2018. № 4. Т. 1. С. 99-101.

6. Севастьяненко К. О. До питання окремих принципів правового регламентування оплати праці. *Право та державне управління*. 2018. № 4 (33). С. 44-49.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

7. Севастьяненко К. О. Мінімальна заробітна плата – реалії сьогодення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка*. Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. С. 376-380.

8. Севастьяненко К. О. До питання сутності оплати праці. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 листоп. 2018 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника*. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 255-257.

9. Севастьяненко К. О. Щодо єдності правового регулювання оплати праці. *Теорія і практика сучасної юриспруденції*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 7-8 груд. 2018 р.). Київ: Центр правових наукових досліджень, 2018. С. 65-67.

10. Севастьяненко К. О. Щодо принципу належної оплати праці. *Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14-15 груд. 2018 р.) у 2-х ч. Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2018. Ч. 2. С. 103-105.

11. Севастьяненко К. О. Щодо класифікації підстав диференціації правового регулювання оплати праці. *Актуальні питання розвитку права та законодавства*: наукові дискусії: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 14-15 груд. 2018 р.) у 2-х ч. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2018. Ч. 2. С. 30-32.

АНОТАЦІЯ

Севастьяненко К. О. Єдність і диференціація 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, 2019.

У дисертації доведено, що єдність і диференціація посідають особливе місце в механізмі правового регулювання оплати праці, забезпечуючи тим самим оптимальне поєднання загального й особливого в цьому процесі. Поєднання єдності й диференціації правового регулювання оплати праці є однією зі специфічних рис методу трудового права.

У роботі стверджується, що проявом єдності правового регулювання оплати праці трудівників вважати: (а) законодавче закріплення мінімальних державних гарантій з питань оплати праці; (б) установлення основних систем оплати праці; (в) обмеження відрахувань із заробітної плати; (г) заборону зниження розмірів оплати праці залежно від суб'єктних і соціальних ознак працюючих; (д) гарантії захисту прав працівників на оплату праці.

Обстоюється позиція, що відповідні підстави викликають певну диференціацію оплати праці, а саме: об'єктивну, галузеву й управлінську. Диференціація, в основу якої покладені такі чинники, як

умови праці та її складність, є об'єктивною. До умов праці, які є основними для встановлення об'єктивної диференційованої оплати праці, належать: (а) важкі роботи, (б) роботи зі шкідливими й небезпечними умовами праці, (в) роботи з особливими географічними й геологічними природними умовами й умовами з підвищеним ризиком для здоров'я працюючих. Крім цього, цей вид диференціації оплати праці зумовлюють також особливості виробництва, зокрема, роз'їзний характер праці, польові умови, вахтовий метод організації праці та ін.

Окремі підстави для диференціації правового регулювання оплати праці зумовлюють галузеву диференціацію, яка полягає у встановленні особливих умов і показників оплати праці у тих чи інших галузях економіки. Аналіз цього виду диференціації правової регламентації оплати праці проведено на прикладі державної служби, залізничного транспорту, а також закладів та установ охорони здоров'я.

Необхідність виокремлення управлінської диференціації оплати праці пояснюється суттєвими відмінностями в регулюванні оплати праці керівників підприємств, установ та організацій порівняно з іншими категоріями працівників. Диференціація оплати праці керівників здійснюється на державному рівні за допомогою прийняття спеціальних норм і провадиться в залежності від сфери державної економіки й форми власності організацій, очолюваних ними.

Ключові слова: оплата праці, єдність і диференціація, мінімальні державні стандарти у сфері оплати праці, умови праці, особливості виробництва, тарифна система, схеми посадових окладів.

АННОТАЦІЯ

Севастьяненко К. А. Единство и дифференциация 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, 2019.

В данной научной работе доказано, что единство и дифференциация правового регулирования оплаты труда занимают особое место в механизме оплаты труда, обеспечивая тем самым оптимальное сочетание общего и особенного в этом процессе. Сочетание единства и дифференциации правового регулирования

оплаты труда является одной из специфических черт метода трудового права.

В диссертации утверждается, что проявлением единства правового регулирования оплаты труда работающих следует считать: (а) законодательное закрепление минимальных государственных гарантий по оплате труда; (б) установление основных систем оплаты труда; (в) ограничение удержаний из заработной платы трудящихся; (г) запрет на снижение размеров оплаты труда в зависимости от субъектных и социальных признаков работников; (д) гарантии защиты их прав на оплату труда.

Отстаивается позиция, что те или иные основания требуют определенную дифференциацию оплаты труда, а именно: объективную, отраслевую и управленческую. Дифференциация, в основу которой положены такие факторы, как условия труда и его сложность, является объективной. К условиям труда, являющимся основанием для установления объективной дифференцированной оплаты труда, относятся: (а) тяжелые работы, (б) работы с вредными и опасными условиями труда, (в) работы с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями с повышенным риском для здоровья работников. Кроме этого, этот вид дифференциации оплаты труда обуславливают также особенности производства, в частности, разъездной характер работы, полевые условия, вахтовый метод организации труда и др.

Определенные основания для дифференциации правового регулирования оплаты труда требуют применения отраслевой дифференциации, которая заключается в установлении особых условий и показателей оплаты труда в тех или иных отраслях экономики. Анализ этого вида дифференциации правовой регламентации оплаты труда проведен на примере государственной службы, железнодорожного транспорта и учреждений здравоохранения.

Необходимость выделения управленческой дифференциации оплаты труда объясняется существенными различиями в регулировании оплаты труда руководителей предприятий, учреждений и организаций по сравнению с другими категориями работников. Дифференциация оплаты труда руководителей осуществляется на государственном уровне посредством принятия специальных норм и производится в зависимости от сферы государственной экономики и формы собственности организаций, возглавляемых ими.

Ключевые слова: оплата труда, единство и дифференциация, минимальные государственные стандарты в сфере оплаты труда,

условия труда, особенности производства, тарифная система, схемы должностных окладов.

SUMMARY

Sevastianenko K. O. Unity and differentiation 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, 2019

In the thesis it has been proved that unity and differentiation occupy a special place in the mechanism of legal regulation of wages, thus providing the optimal combination of general and special in this process. The combination of unity and differentiation of legal regulation of wages is one of the specific features of the labor law method.

It is argued that in the conditions of different forms and types of property and market economy, the development and establishment of tariff rates and salaries, the development of tariff networks and schemes of salaries should be attributed to the differentiation of legal regulation. The establishing of the conditions of wages payment – to the sphere of legal regulation unity. The conditions for the introduction of extra charge that have cross-sectoral character should be attributed to the field of legal regulation unity. However, the conditions of establishment and the size of extra charge that are specific to a particular industry should be regulated by sectoral agreements. That means it is, the field of differentiation of legal regulation at the sectoral level. Uniform legal regulation should include the establishment of guarantee and compensation payments.

Proposed manifestation of the unity of legal regulation of wages to consider: (a) the establishment of minimum state wages guarantees; (b) the establishment of basic wage systems; (c) limiting wage deductions; (d) a prohibition on the reduction of wages depending on the subject and social characteristics; (e) protection guarantees of workers' rights to be paid.

The factors that determine the differentiation of wages have divided into two levels: macro level and micro level. The factors at the macro level include the state of the economy of the country at large, regional features, that is, the predominance of certain activity areas in a particular region, which directly affects the level of wages, as well as social transfers, which can be carried out both by regions and by industries. The factors at the micro level include the economy, in particular the power of a certain sphere of production, as well as the stability and strategic nature of the industry.

Moreover, the place of work of an individual, in particular the financial position of a particular company in the labor market and in the product market, as well as technical equipment, location, etc., will be important on this level. Equally important is the factor of the person's education, as a greater contribution to education should, as a result, make it possible to receive high salary for their work.

The position that the reasons for the differentiation of salary include: (a) objective, (b) sectoral and (c) managerial is maintained. Differentiation, based on such factors as working conditions and complexity, is objective. The working conditions that are the basis for the establishment of a differentiated salary include: (a) heavy work; (b) harmful and hazardous working conditions; (c) work with special natural geographic and geological conditions and conditions of an increased risk to health. In addition, the objective differentiation of wages is determined by the peculiarities of production, in particular the work involving much travel, field conditions, the shift method of labor organization, etc.

It is argued that the change in the economic situation in our country determines the differentiation of wages by the economy sectors, because at the sectoral level, by means of social dialogue, it is possible to introduce the best wage conditions for employees of a certain sectors of economy taking into account the economic factors of the development of a particular industry and its importance, strategic importance for the successful development of the country's economy at large.

The need for a distinction between a so-called managerial differentiation of wages is explained by significant differences in the regulation of salary of managers of enterprises, institutions and organizations in comparison with other groups of employees. Such differentiation is carried out at the state level through the acceptance of special standards. Differentiation of the salary of executives is carried out depending on the sphere of the economy and the form of ownership of the organization headed by them.

Key words: labor salary, unity and differentiation, minimum state standards in the sphere of labor salary, labor conditions, production characteristics, tariff system, salary schemes.

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

Підписано до друку 19.02.2019 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Віддруковано на ризографі.
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № __ .

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