

Севастьяненко К. О.,
здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ПРИНЦІП ЄДНОСТІ Й ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ – ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦІП ПРАВОВОГО РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

THE PRINCIPLE OF UNION AND DIFFERENTIATION IS THE BASIC PRINCIPLE OF LEGAL REGULATION OF LOAN PAYMENT

У статті охарактеризовано один з основоположних принципів правового регламентування оплати праці – принцип єдності й диференціації. Сформульовано висновок, що головною метою цього принципу, з одного боку, є чітке визначення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників, а з іншого – встановлення за деяких обставин диференціації умов праці для певних категорій працівників; диференціація сприяє єдності правового регулювання оплати праці, а єдність створює умови для її диференціації в цій сфері.

Ключові слова: *принцип, єдність, диференціація, оплата праці, працівник.*

В статье охарактеризован один из основополагающих принципов правового регламентирования оплаты труда – принцип единства и дифференциации. Сделан вывод, что главной целью этого принципа, с одной стороны, является четкое определение единых, одинаковых условий труда для всех наемных работников, а с другой – установление при некоторых обстоятельствах дифференциации условий труда для определенных категорий работников; дифференциация способствует единству правового регулирования оплаты труда, а единство создает условия для ее дифференциации в этой области.

Ключевые слова: *принцип, единство, дифференциация, оплата труда, работник.*

The article describes one of the fundamental principles of the legal regulation of wages – the principle of unity and differentiation. It is concluded that the main aim of this principle, on the one hand, there is a clear definition of uniform, equal working conditions for all employees, and on the other – the establishment in some circumstances differentiating conditions for certain categories of workers; Unity promotes differentiation of legal regulation of wages and unity creates conditions for differentiation in this area.

Key words: *principle, unity, differentiation, payment of labor, employee.*

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

Метою статті є охарактеризувати один з основоположних принципів правового регламентування оплати праці – принцип єдності й диференціації.

Питанням, порушеним у цій статті, приділяли увагу в роботах такі науковці: М.Й. Бару, В.Я. Бурак, Г.С. Гончарова, З.Д. Григор'єва, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, С.М. Прилипко, С.Л. Рабінович-Захарін, І.О. Снігирьова, О.М. Ярошенко та ін.

Принцип єдності й диференціації є одним із провідних принципів не тільки інституту оплати праці, а й трудового права загалом, який пронизує всю систему законодавства про працю. Цей принцип характеризується нерозривним зв'язком єдності й диференціації: перша створює умови для диференціації правової регламентації праці, друга сприяє єдності

правового впорядкування соціально-трудових відносин. Такий взаємозв'язок не тільки передбачає взаємопротиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності. Ця теза є підтверджена більш загального філософського положення про співвідношення конкретного й загального: конкретне не існує без загального, загальне – без конкретного й за певних умов конкретне переходить у загальне [1, с. 237–239].

У 40–50-х рр. ХХ ст. важливий внесок у розвиток учения про єдність і диференціацію зробив С. Л. Рабінович-Захарін, який писав, що радянському трудовому праву як жодній іншій галузі соціалістичного права властиве явище диференціації. Регулюючи працю багатьох мільйонів працівників міста й села, трудове право, єдине у своїх засадах, не може бути однозначним за конкретним змістом і характером норм для всього кола своєї дії. Диференціація у всіх своїх проявах служить здебільшого меті конкретизації єдиних засад соціалістичного трудового права, їх найбільш дієвому оптимальному застосуванню в різноманітних умовах [2, с. 24].

Як наголошує О.М. Ярошенко, індивідуалізація загальної правової норми щодо конкретної життєвої ситуації відбувається з огляду на різні чинники – суб'єктні й об'єктивні, що зрештою має сприяти ефективному впливу норм трудового права на регламентовані ним суспільні відносини. Саме за допомогою використання в сукупності єдності

й диференціації як методів правової регламентації праці можливе досягнення оптимального поєднання застосування загальних правових норм зі спеціальними, а значить, більш дієвого і результативного використання кожного з цих видів правових норм під час здійснення правового регулювання трудових відносин на підставі поєднання актів централізованого й локального характеру [3, с. 269]. Учений зробив вагомий внесок у розроблення сучасної концепції диференціації правового регулювання праці. Він переконливо доводить, що, проголошуючи у ст. 43 свободу вибору громадянином роду діяльності і професії, Конституція України тим самим закріплює наявність у сфері трудових відносин тільки такої диференціації в реалізації цього принципу, що зумовлена можливістю вибору особою того чи іншого виду діяльності з урахуванням наявних у ней здібностей до праці. Визнаючи у праці такий чинник диференціації, як сфера діяльності, Основний Закон водночас відкидає диференціацію залежно від інших ознак, що характеризують громадянина як особистість, – раси, національності, статі, походження та ін. Своєю чергою, диференційований підхід до впорядкування трудових відносин залежить не тільки від того, в якій сфері діяльності громадянин реалізує свою здібності до праці, а й від того, в який спосіб реалізуються права й обов'язки в сфері праці, якими є умови останньої [3, с. 268].

На переконання Г.А. Капліної, диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою: (а) прийняття спеціальних нормативних актів, що стосуються тільки певної групи працюючих; (б) включення до загальних законодавчих актів про працю спеціальних норм лише щодо тієї чи іншої групи працівників; (в) належності можливості застосування окремих положень трудового законодавства до деяких категорій трудящих [4, с. 67].

Свого часу М.Й. Бару писав, що деталізація й конкретизація єдиних основоположних принципів трудового права досягається шляхом диференціації, а виражається у тому, що враховуються особливості тих чи інших відносин загалом або специфіка їх сторін [5, с. 50]. Як зазначав науковець, значення диференціації полягає в тому, що вона вдосконалює процес правового регулювання, підвищуючи його ефективність, сприяючи охопленню різномірних відносин і проникненню в їх сутність [5, с. 47].

І.О. Снігирьова розглядає єдність і диференціацію трудового права як дві сторони одного явища, чим і пояснює їх нерозривний взаємозв'язок. Зрівняння умов праці спричиняє усунення багатьох розходжень у правовому регулюванні праці та служить підґрунтям для єдності. Збереження розходжень в умовах праці – основа диференціації норм трудового законодавства [6, с. 89]. На думку З.Д. Григор'євої, ці два поняття не можна протиставляти, бо диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює певні умови для диференціації правового регламентування праці. Такий підхід до проблеми єдності і диференціації має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосу-

вання законодавства й визначення перспектив його розвитку, належного поєднання централізованого й локального регулювання [7, с. 18, 19].

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

Диференціація правового регламентування заробітної плати дає змогу враховувати особливості умов праці, результати роботи трудівників і всього підприємства. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика переконливо свідчать, що будь-які відхилення в диференціації заробітної плати, включаючи так звану «зрівнялівку» чи надмірні розбіжності в рівнях оплати праці, мають вкрай негативні наслідки, бо порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал заробітної плати. Тому забезпечення об'єктивної диференціації останньої є неодмінною умовою виконання оплатою праці її основних функцій, передусім, відтворювальної, мотивуючої й соціальної [8, с. 68, 69].

Відповідно до ст. 96 КЗпП України [9], визначення форм, систем і розмірів оплати праці належить до компетенції роботодавців. Так, додаткова заробітна плата залежить від результатів господарської діяльності підприємства і встановлюється у вигляді премій, винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, а також доплат і надбавок, що не передбачені чинним законодавством. Отже, встановлення умов і розмірів додаткової заробітної плати належить до сфери диференціації правового регулювання, оскільки вона залежить від особливостей умов праці, а також від особливостей самих трудових відносин. Закон України «Про оплату праці» [10] встановлює, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. А на практиці в колективних договорах деяких підприємств закріплена норма, за якою заробітна плата виплачується раз на тиждень. У такому разі має місце диференціація в межах загальної норми. Більш глибока диференціація правового регламентування у сфері заробітної плати пояснюється тим, що у процесі оплати праці працівників враховується ціла низка чинників: кваліфікація трудівника, складність виконуваних робіт, якість та інтенсивність праці, природно-кліматичні умови, в яких знаходяться підприємства, умови оплати праці.

Як свідчить досвід країн із розвиненою ринковою економікою, правове регулювання оплати праці має максимально перейти у сферу диференційованого

регулювання. Але соціальна, правова держава має забезпечувати встановлення мінімальних соціальних гарантій оплати праці. І щоб досягти цієї мети, необхідне діалектичне поєднання єдності та диференціації правового регулювання відносин з оплати праці. З огляду на це має залишатися централізоване регулювання цієї групи відносин, але воно має бути обмеженим і полягати в наданні певних гарантій працівникам із метою забезпечення їх соціального захисту. «Такий висновок, – як зазначає В.Я. Бурак, – ґрунтуються на праві громадян на працю. Оскільки будь-яке суб'єктивне право забезпечується за необхідності примусовою силою держави, то в механізмі інституту оплати праці має залишатися централізоване державне регулювання, хоча й обмеженого кола відносин» [11, с. 100].

Своєю чергою, єдність в оплаті праці забезпечується: (а) створенням рівної оплати праці працівникам однакових професій, які виконують роботи однакової складності в різних галузях народного господарства; (б) закріпленим у нормах права загальних правил нормування праці; (в) визначенням загального правового режиму заробітної плати. Як зазначає Г.А. Капліна, єдність правового регулювання в оплаті праці полягає в єдності його мети, установленні для працюючих певних, але однакових для всіх найманих працівників трудових прав та обов'язків незалежно від фактичних умов праці і статі особи. Ця єдність забезпечується нормами, що регулюють вказані правовідносини переважно централізованим методом. Зокрема, це загальні норми гл. VII КЗПП України щодо оплати праці, а також законів України «Про оплату праці» і «Про колективні договори і угоди» [4, с. 67].

До єдності правового регулювання варто вважати належним встановлення мінімальної заробітної плати як мінімальної державної соціальної гарантії. Іншою юридичною гарантією суб'єктивного права на оплату праці є заборона заниження розміру оплати праці в залежності від віку, статі, раси, національності, що знайшла своє закріплення в ст. 21 Закону України «Про оплату праці». До єдиного правового регулювання віднесено також установлення гарантійних і компенсаційних виплат. Так, на думку В.Я. Бурака, який детально вивчав проблему єдності та диференціації в оплаті праці, в умовах ринкової економіки є невіправданим і недоцільним однакове регулювання вказаних виплат. Так, наприклад, встановлені централізованим законодавством розміри

компенсаційних виплат у зв'язку з відрядженням в умовах росту цін не завжди відповідають реальним витратам, які поніс працівник, перебуваючи у службовому відрядженні [11, с. 109]. З позиції забезпечення соціального захисту, компенсаційні виплати, що виникають із вини службових осіб, потребують єдності правового регулювання. До єдності правового регулювання також належать гарантії щодо захисту прав працівника на оплату праці. Належність цих питань до сфери єдиного правового регулювання свідчить про соціальний підхід держави до регулювання відносин з оплати праці.

В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, Г.С. Гончарова доходять безперечно важливого висновку, що єдність не виключає, а, навпаки, передбачає диференціацію [12, с. 42], оскільки на оплату праці не можуть не впливати різна кваліфікація працівників, умови праці, в яких вони зайняті, індивідуальний внесок кожного в загальні підсумки виробництва та інші чинники. Головною метою принципу єдності є диференціації, з одного боку, є чітке визначення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників, а з іншого – встановлення за деяких обставин диференціації умов праці для певних категорій працівників. Як підкреслює М.І. Іншин, саме диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання [13, с. 161].

На підставі вищевикладеного можемо констатувати таке: єдність і диференціація є одним з основних принципів у трудовому праві, який пронизує всю систему трудового законодавства. Диференціація сприяє єдності правового регламентування оплати праці, а єдність створює умови для її диференціації в цій царині.

Головною метою принципу єдності є диференціації, з одного боку, є чітке визначення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників, а з другого – встановлення за деяких обставин диференціації умов праці для певних категорій працівників. Саме тому в юридичній літературі норми принципу єдності і диференціації оплати праці прийнято поділяти на дві основні групи: (а) загальні, що поширюються на всіх працівників; (б) спеціальні, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх, жінок, інвалідів, працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними й геологічними умовами та ін.) [14, с. 73].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Керимов Д.А. Философские проблемы права: моногр. Москва: Мысль, 1972. 470 с.
2. Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1947. 191 с.
3. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 476 с.
4. Капліна Г.А. Гендерна диференціація оплати праці. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2008. № 10. С. 67–76.
5. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права. Советское государство и право. 1971. № 10. С. 45–50.
6. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве. Советское государство и право. 1964. № 11. С. 83–91.
7. Григорьева З.Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР: учеб. пособ. Пермь: ПГУ, 1988. 79 с.
8. Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2006. 210 с.

9. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
10. Про оплату праці: Закон від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
11. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 1999. 180с.
12. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Трудовое право в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособ. / под ред. В.В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2000. 624 с.
- 13.Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: моногр. Харків, 2004. 161 с.
14. Трудове право України: підруч. / за ред.: Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. 2-ге вид. Київ: Знання, КОО, 2001. 559 с.