

УДК 331.211

К.Є. ШЕВЕЛЕВ, Харківський національний університет внутрішніх справ

ЩОДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ МЕТОДІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Ключові слова: правове регулювання, оплата праці, єдність та диференціація

Держава забезпечує життєдіяльність суспільства як системи через використання влади, а право – через нормативне регулювання. Останнє споконвічно покликане бути стабілізуючим і заспокійливим фактором завдяки принципам волі і справедливості, які містяться в ньому. Правовідносини з оплати праці – це суспільні відносини, що врегульовані нормами права і спрямовані на встановлення змісту систем оплати праці, тарифної системи як основи правового регулювання індивідуальної заробітної плати, нормування праці, встановлення розмірів заохочувальних та компенсаційних виплат. Організація оплати праці передбачає поєднання різних методів її правового регулювання.

Метою даного дослідження є вивчення методів правового регулювання оплати праці працівників, яке дозволить упорядкувати відносини з оплати праці, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку. В роботі проводиться аналіз методів правового регулювання оплати праці, а також враховано наукові здобутки М.Г. Александрова, М.І. Іншина, С.С. Алексєєва, А.І. Процевського, Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіної, Р.І. Кондратьєва, М.І. Кучма, Р.З. Лівшиць, В.І. Нікітінського, Ю.П. Орловського, А.Є. Пашерстнік, О.І. Процевського, В.А. Тарасова, А.І. Шибанова.

Правове регулювання оплати праці – це здійснюване в межах суспільства й держави за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування відносин з оплати праці, їх юридичне закріплення, охорона і ро-

звиток. Механізм правового регулювання оплати праці – це система юридичних засобів, яка передбачає дві сфери регулювання оплати праці: на державному рівні, на договірному рівні, за допомогою яких досягаються цілі правового регулювання оплати праці.

Правове регулювання трудових відносин у сфері оплати праці в індустріально розвинених країнах здійснюється за двома основними напрямками: шляхом прийняття законодавства про працю та шляхом укладення колективних договорів. У сфері взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в розвинених країнах спостерігається політика «державного невтручання», яка знаходить своє відображення в доктринах «вільного колективного договору» переважно в англосаксонських країнах та «тарифної автономії» в таких країнах, як Германия, Австрія, Нідерланди. При цьому за державою залишається функція закріплення мінімальних гарантій в сфері оплати праці. У більшості розвинених країн у сфері оплати праці використовуються в основному податкові методи та ліміт (норматив) мінімальної заробітної плати. В східноєвропейських країнах функцією держави залишається регулювання основних пропорцій в сфері оплати праці.

Як бачимо, державне регулювання оплати праці є невід'ємною важливою складовою механізму регулювання оплати праці у визначенні та реалізації її політики. В економічній системі України, яка ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в механізм правового регулювання оплати праці здійснюється шляхом встановлення на законодавчому рівні мінімальної заробітної плати, а також інших державних норм та гарантій, встановлення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, а також шляхом встановлення податків на доходи працівників (ст.8) [1].

Методи правового регулювання, як відмічає С.С. Алексєєв, це прийоми юридичного

впливу, їх поєднання, яке характеризує використання в даній сфері суспільних відносин того чи іншого комплексу юридичних засобів впливу. Методи невід'ємні від правової матерії. Вони виражають суть того чи іншого юридичного режиму регулювання [2, с.156]. Таким чином, метод правового регулювання характеризує узгодження юридичних способів правового регулювання: позитивного зобов'язання, дозволу та заборони. В методі правового регулювання як способі впливу права на поведінку людей проявляються дві властивості права: визначення поведінки людей взагалі і визначення їх поведінки відносно даного виду суспільних відносин. Метод правового регулювання в основному визначається предметом правового регулювання, тобто тими суспільними відносинами, для ефективного врегулювання яких і служить метод.

Таким чином, необхідно підкреслити, що кожна галузь права має свій специфічний метод правового регулювання. З цього приводу Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна пишуть: «Якщо при характеристиці предмета трудового права необхідно визначити, що або яке коло відносин регулює дана галузь права, то метод трудового права відповідає на питання: як, якими способами, засобами відбувається це регулювання» [3, с.31].

О.І. Процевський доводить, що визначення специфічних юридичних засобів, якими користується будь-яка галузь права, в тому числі й трудове, базується на двох простих способах регулювання: а) цивільно-правовому – за принципом свободи договору та диспозитивністю юридичних норм; б) адміністративно-правовому з його імперативними нормами. В трудовому праві виявляються властивості обох зазначених способів, адже в одному випадку держава прямо і безпосередньо регулює поведінку людей, в іншому – встановлює лише окремі норми поведінки, залишаючи місце для самостійного врегулювання взаємовідносин сторін [4, с.109–110].

На нашу думку, метод правового регулювання суспільних відносин представляє собою, по-перше, спосіб визначення учасників

регульованих суспільних відносин (визнання або встановлення правосуб'єктності та правового статусу цих учасників); по-друге, спосіб встановлення, зміни та припинення правових відносин між суб'єктами; по-третє, спосіб встановлення змісту цих відносин; і нарешті, спосіб підтримання та забезпечення реалізації вказаних відносин. Викладене дозволяє виділити два найбільш загальні методи регулювання: імперативний (від лат. imperativus-владний, наказовий), який формується у вигляді заборони або певного зобов'язання до вчинення дії, та диспозитивний (від лат. dispositus- упорядкований, розподілений), котрий ґрунтується на врахуванні ініціативи, самостійності у виборі тієї чи іншої поведінки учасниками відносин, котрі регулюються.

Розглядаючи питання про методи правового регулювання оплати праці, необхідно виходити з того, що специфічні для трудового права способи правового регулювання праці (поєднання державного та договірного регулювання, єдність і диференціація правового регулювання) знайшли своє відображення в регулюванні оплати праці.

Отже, для методу правового регулювання відносин з оплати праці властиве поєднання імперативних та децентралізованих засад правового регулювання. Значна частина загальних правових вказівок не може бути застосована без їх конкретизації в локальних нормах. За допомогою децентралізованого методу загальні положення конкретизуються відповідно до особливостей кожної організації. З поступовим переходом до ринкових відносин державний метод більш поступається місцем договірному методу регулювання оплати праці. Це, перш за все, пов'язане з тим, що в умовах ринкової економіки стає неможливим не тільки пряме державне регулювання господарчими суб'єктами, але й державне керування працею.

Специфіка змісту відносин з оплати праці обумовлює необхідність застосування диференційованого підходу до правового регулювання оплати праці. Таким чином, правове регулювання оплати праці характеризується парними категоріями «єдність та диференціа-

ція». «Диференціація трудового законодавства – це встановлені державою відмінності у зміні і обсязі прав ті обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах» [5, с.83]. Тому неможливо протиставляти поняття єдності та диференціації, бо, – як підкреслює М.І. Іншин, – саме диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання [6, с.161].

Як свідчить досвід країн з розвинутою ринковою економікою, правове регулювання оплати праці повинно максимально перейти у сферу диференційованого правового регулювання. Але соціально-правова держава повинна забезпечувати встановлення мінімальних соціальних гарантій оплати праці. І щоб досягти цієї мети необхідне діалектичне поєднання єдності та диференціації правового регулювання відносин з оплати праці. В силу цього й повинно залишатися централізоване регулювання даної групи відносин, але воно повинно бути обмеженим й полягати в наданні певних гарантій працівникам з метою забезпечення їх соціального захисту.

До єдності правового регулювання потрібно віднести встановлення мінімальної заробітної плати, як мінімальної державної соціальної гарантії. Іншою правовою гарантією суб'єктивного права на оплату праці є заборона зниження розміру оплати праці в залежності від віку, статі, раси, національності, що знайшла своє відображення в ст.21 Закону України «Про оплату праці». До єдиного правового регулювання віднесено встановлення гарантійних та компенсаційних виплат. З точки зору забезпечення соціального захисту компенсаційні виплати, що виникають з вини службових осіб, потребують єдності правового регулювання. До єдності правового регулювання також віднесено і гарантії щодо захисту прав працівника на оплату праці. Віднесення цих питань до сфери єдності правового регулювання свідчить про соціальний підхід держави до регулювання відносин з оплати праці.

Щодо диференціації правового регулювання, відповідно до ст.96 Кодексу законів про працю, визначення форм, систем та роз-

мірів оплати праці віднесено до компетенції підприємств [7]. 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, які не передбачені чинним законодавством. Отже, встановлення умов та розмірів додаткової заробітної плати належить до сфери диференціації правового регулювання, оскільки вона залежить від особливостей умов праці, а також від особливостей трудових відносин. Щодо термінів виплати заробітної плати Закон України «Про оплату праці» встановлює, що заробітна плата повинна виплачуватися працівникам не рідше двох раз на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів [1]. А на практиці на деяких підприємствах в колективних договорах закріплена норма, що заробітна плата виплачується раз на тиждень. Отже, ми спостерігаємо диференціацію в межах загальної норми.

Таким чином, підсумовуючи вище викладене, треба зазначити, що для методу правового регулювання відносин з оплати праці властиве поєднання імперативних та децентралізованих засад правового регулювання. Для забезпечення встановлення мінімальних соціальних гарантій оплати праці необхідне діалектичне поєднання єдності та диференціації правового регулювання відносин з оплати праці. В силу цього й повинно залишатися централізоване регулювання даної групи відносин, але воно повинно бути обмеженим й полягати в наданні певних гарантій працівникам з метою забезпечення їх соціального захисту. У національній економіці України необхідно забезпечити єдину спільну спрямованість використання інструментів державного й договірного регулювання оплати праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР. – К. : Парламентське вид-во, 2000. – 16 с.

2. Алексеев С. С. Теория права / С. С. Алексеев. – М., 1996. – 156 с.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, КОО, 2000. – С. 31.
4. Процевский А. И. Метод правового регулирования общественных отношений / А. И. Процевский. – М., 1972, – С. 109–110.
5. Прокопенко В. І. Трудове право : курс лекцій / В. І. Прокопенко. – К., 1996. – 83 с.
6. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудо­вих відносин в Україні : монографія / М. І. Іншин. – Х., 2004. – 161 с.
7. Кодекс Законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.kiev.ua.

Шевелев К. Є. Щодо питання визначення методів правового регулювання оплати праці / К. Є. Шевелев // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 858–861 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11skerop.pdf>

Досліджені питання визначення методів правового регулювання оплати праці. Наголошується на тому, що для методу правового регулювання відносин з оплати праці властиве поєднання імперативних та децентралізованих засад правового регулювання. Для забезпечення встановлення мінімальних соціальних гарантій оплати праці, необхідне діалектичне поєднання єдності та диференціації правового регулювання відносин з оплати праці.

Шевелев К.Е. К вопросу определения методов правовой регуляции оплаты труда

Исследованы вопросы определения методов правовой регуляции оплаты труда. Акцентируется внимание на том, что для метода правовой регуляции отношений относительно оплаты труда, свойственно сочетание императивных и децентрализирующих принципов правовой регуляции. Для обеспечения установления минимальных социальных гарантий оплаты труда, необходимо диалектическое сочетание единства и дифференциации правовой регуляции отношений по оплате труда.

Shevelev K.E. In Relation to the Question of Determination of Methods of the Legal Adjusting of Payment of Labour

Problems of determination of methods of legal regulation of payment are researched. It is marked on that for the method of the legal adjusting of relations from payment of labour peculiar combination of imperative and decentralizing principles of the legal adjusting. For providing of establishment of minimum social guarantees of payment of labour, dialectical combination of unity and differentiation of the legal adjusting of relations is needed from payment of labour.