

ко С.М. Солідарні засади у соціальному забезпеченні / С.М. Прилипка // Право України. – 2003. – №1. – С. 84. 9. Оклей І.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення та надання соціальних послуг в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: дис. ... канд. юрид. наук / Оклей І.В. / Нац. юрид. акад. України. – Х., 2008. – С. 52. 10. Зубченко Л.А. Пенсионная система Франции: состояние и перспективы реформирования / Л.А. Зубченко // Вопросы экономики. – 1995. – №9. – с. 56. 11. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. / Болотіна Н.Б. – К.: Знання, 2005. – С. 314.

УДК 349.2

І. П. ЖИГАЛКІН

ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Досліджено принципи правового регулювання оплати праці в сучасних умовах господарювання. Наводиться думка автора про те, що принцип єдності та диференціації оплати праці є одним з найголовніших принципів існування системи трудового законодавства. Проаналізовано чинне законодавство та наукові погляди вчених-трудовиків у цій царині.

Ключові слова: єдність та диференціація, оплата праці, підстави диференціації, гендерна рівність, права та обов'язки суб'єктів оплати праці.

Жигалкин И.П. Единство и дифференциация как основополагающий принцип правового регулирования оплаты труда

Исследованы принципы правового регулирования оплаты труда в современных условиях хозяйствования. Приводится мнение автора о том, что принцип единства и дифференциации оплаты труда является одним из главных принципов существования системы трудового законодательства. Проанализировано действующее законодательство и научные взгляды ученых-трудовиков в этой области.

Ключевые слова: единство и дифференциация, оплата труда, основания дифференциации, гендерное равенство, права и обязанности субъектов оплаты труда.

Zhigalkin Ivan. Unity and differentiation as a fundamental principle of legal regulation of labour payment

The principles of legal regulation of labour payment in the current economic conditions are analyzed in the article. It is the author's opinion that the principle of unity and differentiation of labour payment is one of the main principles of the system of labour legislation. The current legislation and scientific views of scientists of the labour group in this area are analyzed.

Key words: unity and differentiation, the labour payment, the basis for differentiation, gender equality, rights and obligations of the subjects of the labour payment.

Кожна сфера правового регулювання характеризується власними, притаманними їй принципами. У сфері оплати праці вони також існують. Принципами оплати праці як інституту трудового права можна визнати такі засадничі ідеї (основи), які визначають порядок встановлення прав та

© ЖИГАЛКІН Іван Павлович – кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

обов'язків суб'єктів оплати праці, гарантії захисту їх прав та законних інтересів. До основних принципів правового регулювання оплати праці за трудовим законодавством України І. Фурик відносить єдність та диференціацію оплати праці.

Принцип єдності та диференціації пронизує всю систему законодавства про працю. Єдність правового регулювання в оплаті праці полягає в єдності його мети: встановленні однакових для всіх найманих працівників прав і обов'язків в царині оплати праці, незалежно від фактичних умов праці, суб'єктних і соціальних чинників. Єдність в оплаті праці забезпечується нормами, що регулюють вказані відносини переважно централізованим методом. Зокрема, це норми глави VII КЗпП, а також Законів України «Про оплату праці» та «Про колективні договори і угоди», численних нормативних актів. Диференціація правового регулювання законодавства здійснюється за допомогою: (а) прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працюючих; (б) включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних норм; (в) виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих¹.

Принцип єдності і диференціації оплати праці, принцип рівності та гарантованості оплати праці взаємопов'язані між собою. І виключення одного з них практично неможливо, адже це може призвести до порушення балансу в системі законодавства про працю.

Так, вельми значний внесок у розвиток трудового законодавства як самостійної галузі мала висловлена М.Г.Александровим думка про єдність трудового права як галузі, що регулює, незалежно від сфери застосування, трудові відносини всіх громадян, виникаючі безпосередньо з приводу застосування здібностей до праці. Розвиваючи цю його ідею, Б.К. Бегичев указав наступні юридичні ознаки, з якими пов'язана єдність трудового права: "а) єдиний тип законодавства про працю, що виражає єдиний правовий режим для всіх суб'єктів регульованих відносин; б) єдність способів формування змісту суб'єктивних прав та обов'язків у трудових відносинах; в) єдність підстав виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин; г) єдність заходів захисту суб'єктивних трудових прав і засобів забезпечення виконання обов'язків".

Диференціація ж правового регулювання праці, як бачимо, об'єктивно зумовлена розвитком суспільної організації праці, розподілом у ній праці з різним ступенем її механізації, наявності шкідливих і небезпечних умов праці, а також залученням у виробництво таких працівників, які вимагають особливого захисту від шкідливих чинників виробництва (жінок, неповнолітніх, інвалідів та ін.) і загальною тенденцією посилення гуманізації праці².

Єдність трудового права знаходить своє відбиття в єдиній системі законодавства про працю, що складається з КЗпП України та інших актів цієї галузі права. Стаття 4 КЗпП, закріплюючи верховенство цього кодифікованого акта, вказує, що трудове законодавство складається з Кодексу та інших актів, прийнятих відповідно до нього.

Однак єдність основних принципів правового регулювання відносин

сфери праці і загальних норм права не виключає диференціації, тобто відмінностей у правовому регулюванні праці окремих категорій працівників у певних умовах. Навпаки, законодавець до першого додає друге, щоб у всіх працівників були рівні можливості в реалізації їх прав³.

Як зазначає Коляда Т. А. в своїй статті, диференціація правового регулювання праці може відбуватися різними способами: шляхом конкретизації загальних норм права; встановленням додаткових пільг та переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством; шляхом прийняття нормативних актів з питань, не врегульованих у КЗпП України. Підкреслимо, що і конкретизація загальних норм права, і прийняття правових приписів з питань не врегульованих законами про працю, повинні відбуватись в межах дії принципів трудового права. Водночас, диференціація правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин за категоріями працівників здійснюється наступними способами: шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень щодо лише певної групи працівників; прийняття особливих нормативних актів, які поширюються лише на ту чи іншу категорію працівників; шляхом виключення можливості застосування певних загальних норм законодавства про працю до певних категорій працівників. І знову ж таки, включення в загальні законодавчі акти певних спеціальних положень, прийняття особливих правових актів стосовно якоїсь категорії працівників, виключення можливості застосування декотрих загальних правил, повинні здійснюватись в межах принципів трудового права України⁴.

Взагалі, підстави диференціації правового регулювання поділяються на (а) об'єктивні, (б) суб'єктивні, (в) соціальні.

Саме об'єктивна підстава диференціації найбільш вагома для регулювання заробітної плати, тобто, диференціації правового регулювання оплати праці. Так, диференціація, в основу якої покладені чинники процесу праці, її організації, характеру виробництва тощо, не залежні від особистих якостей працівника, є об'єктивною. Вона є стійкішою внаслідок стабільності чинників, що її зумовлюють. До об'єктивних підстав диференціації, зокрема, відносяться: (а) сектор економіки (галузь господарства); (б) виробничі умови; (в) характер трудового зв'язку; (г) природно-кліматичні та географічні умови праці; (д) техногенний характер праці; (е) відповідальний характер праці; (є) складність виконуваної роботи; (ж) організаційно-правова форма роботодавця і форма власності на його майно та інше⁵.

Головіна С.Ю. зазначає в своїй роботі головні функції диференціації: захисна, компенсаторна, заохочувальна, забезпечувальна⁶. Всі вони взаємопов'язані, але найбільше значення для диференціації правового регулювання оплати праці має компенсаторна функція, яка покликана компенсувати негативні наслідки виконання певних видів робіт (з важкими і шкідливими умовами праці) шляхом надання додаткових пільг і переваг (у сфері робочого часу й часу відпочинку, підвищеної оплати праці тощо), пов'язана зазвичай з диференціацією за об'єктивними чинниками з декількох підстав що діють найчастіше одночасно. Тому таку диференціацію

називають іноді різновидом захисної, але вона, на відміну від останньої, пов'язана з об'єктивними чинниками з декількох підстав, що діють найчастіше одночасно.

Особливості правового регулювання оплати праці існують у таких галузях господарства, як: залізничний транспорт, вугільна, металургійна, атомна промисловість та інші.

Але не менш важливою є і диференціація правового регулювання оплати праці, що зумовлена природно-кліматичними та географічними умовами праці, також диференціація, що ґрунтується на виробничих умовах, в яких працівником виконуються трудові обов'язки, спрямована на створення матеріальних та інших стимулів для осіб, що працюють у гарячих цехах, на підземних роботах, тощо.

Так, наприклад, цілком виправданою може бути визнана диференціація, що властива інституту заробітної плати, в основу якої покладені такі фактори, як: а) складність виконуваних робіт; б) умови праці та її інтенсивність; в) кваліфікація працівника і таке інше.

Стаття 43 Конституції України проголошує, що: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Частина 7 статті 43 Конституції України вказує на те, що: «Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом»⁷. Дані засади Основного закону встановлюють загальне правило оплати праці, але цього не вистачить для цілком правильної диференціації оплати праці. Так, інші Закони України повинні відповідати Конституції, оскільки тут повинен втілюватися в реальність принцип верховенства права. Кодекс законів про працю не є винятком.

Відповідно до статті 100 Кодексу законів про працю «На важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України». Дана стаття закріплює один із пунктів диференціації оплати праці. На таких роботах існує підвищений ризик онкологічних та інших захворювань, пов'язаних з виробничою діяльністю, а також підвищений ризик смертності, оскільки існують такі роботи, на яких працювати небезпечно для життя, тому що існують ризики обвалу (шахти) і таке інше⁸.

Одним із видів диференціації оплати праці є диференціація зумовлена природно-кліматичними та географічними умовами праці. Існують такі види роботи, точніше така місцевість, де праця робітників є досить важкою, так, наприклад особи, які направляються для роботи на антарктичну станцію «Академік Вернадський» а також особи, що працюють в гірських районах. Існують певні закони і постанови, що передбачають становлення спеціальної заробітної плати таким особам. Оплата праці тут зазвичай підвищена, а за нинішніх стандартів оплати праці, яка встановлена державою, це досить важливо для економіки держави.

Постанова Кабінету Міністрів України від 28 січня 2000 р. №140 «Про

оплату праці, гарантії та компенсації для працівників, які направляються для роботи на антарктичну станцію “Академік Вернадський” встановлює підвищену заробітну плату для працівників, які працюють на станції “Академік Вернадський”. Таким працівникам надаються пільги і компенсації. Пункт 1 даної постанови вказує на те, що: “... за працівниками державних наукових установ та організацій, які направлені для наукової роботи на антарктичну станцію “Академік Вернадський”, зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток за основним місцем роботи протягом усього часу перебування в експедиції. Розрахунок середнього заробітку, що зберігається, провадити згідно із законодавством...”⁹. Можна сказати, що незалежно від того, що працівник відсутній на своєму місці роботи, йому обов’язково надається середня заробітна плата а також інші пільги. Це є своєрідним стимулом для працівників.

Не менш важливими є положення щодо оплати заробітної плати, що передбачені в Законі України “Про статус гірських населених пунктів в Україні” від 15 лютого 1995 року, адже в гірських населених пунктах умови праці та життя дещо погіршені ніж, наприклад, на сході України. Тут існує також ризик підвищення небезпеки для здоров’я.

Так, стаття 6 (Пільги громадянам, яким надано статус особи, що проживає і працює (навчається) на території населеного пункту, якому надано статус гірського) зазначеного вище закону вказує на те, що: 1. Умови оплати праці осіб, які працюють у гірських районах, встановлюються Кабінетом Міністрів України. 2. Розмір державних пенсій, стипендій, всіх передбачених чинним законодавством видів державної матеріальної допомоги громадянам, які одержали статус особи, що працює, проживає або навчається на території населеного пункту, якому надано статус гірського, збільшується на 20 відсотків¹⁰.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. № 648 “Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах” а саме – пункт 1 даної постанови вказує на те, що: “на підприємствах, в установах, організаціях та військових частинах, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, тарифні ставки і посадові оклади працівників, військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, Державної служби спеціального зв’язку та захисту інформації та Державної кримінально-виконавчої служби, визначені генеральною, галузевими та регіональними угодами як мінімальні гарантії в оплаті праці, а також встановлені за рішенням Кабінету Міністрів України або за його дорученням, підвищуються на 25 відсотків”¹¹.

Отже, ми бачимо, що природно-кліматичні умови проживання і робота в даних умовах мають велике значення для становлення і диференціації оплати праці в даних районах, оскільки, на мою думку, це важливо для самого становлення демократичної і суверенної держави, тому що держава повинна всіляко захищати свого громадянина, надавати пільги і підвищувати заробітну плату за виконану роботу в регіонах з критичним становищем. Тому не дивно, що певним категоріям працівників надається підви-

щена заробітна плата.

Дослідження питань диференціації правового регулювання оплати праці жінок і чоловіків в наш час, на мою думку, є чи не найважливішим питанням у сфері трудового законодавства, адже в давні часи праця жінок не цінилася і чоловіки до жінок відносилися як до речей. Наразі законодавство не лише нашої держави але й інших країн намагається встановити гендерну рівність жінок і чоловіків. Також важливими є аспекти розроблення пропозицій щодо заповнення прогалин, усунення суперечностей, вдосконалення правових норм задля подальшого поліпшення умов оплати праці та підвищення гарантій жінок. Так, Конвенція ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок” проголосила нові принципи законодавчого регулювання рівності чоловіків і жінок. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” створив необхідні умови для правового забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства.

По-перше, диференціація оплати праці жінок повинна виходити з умови рівності в оплаті чоловіків та жінок за рівну роботу. Це так звана суб’єктна диференціація, а підстави суб’єктної диференціації праці можуть пов’язуватися лише зі станом жінки (вагітність, наявність дитини до трьох років, дитини-інваліда та ін.) або з існуванням обмежень та навіть заборони праці жінок на надурочних роботах, роботи в нічний час, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах¹². Зрозуміло, що статеві відмінності ніяким чином не повинні відбиватися на оплаті праці жінок. Більш того, законом передбачене забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод. Генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори, угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

До того ж згідно з нормами Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” роботодавець зобов’язаний створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов’язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці¹³.

Заробітна плата жінок майже на третину менша, ніж чоловіків. Хоча жінка працює фактично на 4-6 годин більше, ніж чоловік. Праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна¹⁴.

Поряд з терміном трудового права „диференціація оплати праці жінок”

в сучасних умовах все частіше використовується поняття гендерної диференціації¹⁵. Гендерна диференціація оплати праці, з точки зору гендерної теорії – це різниця в оплаті праці жінок і чоловіків. Вона завжди має перевагу на користь останніх і спостерігається в усіх регіонах світу впродовж всього ХХ століття. Варіації між країнами коливаються від 75% до 30%. У Німеччині жінка заробляє в середньому 70% від заробітків чоловіка. Це означає, що їй потрібно трудитися 15 з половиною місяців, щоб отримати стільки, скільки отримує чоловік за один рік. У США працюючі жінки середніх років заробляють трохи більше – 74%. Причому важливою детермінантою розмірів заробітку є вік жінки. Ті з них, хто досяг 50 років і старше, можуть розраховувати тільки на 65% заробітків чоловіків. На думку О.А. Вороніної, гендерна диференціація оплати праці – різниця в оплаті праці жінок і чоловіків. Вона завжди має перевагу на користь останніх і спостерігається у всіх регіонах світу протягом усього ХХ століття. Варіації між країнами коливаються від 75% до 30%. У Німеччині жінка заробляє в середньому 70% від заробітків чоловіка. Це означає, що їй потрібно трудитися 15 з половиною місяців, щоб отримати стільки, скільки отримує чоловік за один рік. У США працюючі жінки середніх років заробляють трохи більше – 74%. Причому поряд з підлогою важливою детермінантою розмірів заробітку є вік жінки. Ті з них, хто досяг 50 років і старше, можуть розраховувати тільки на 65% заробітків чоловіків. Тобто, після декількох років зближення, гендерний розрив в оплаті праці знову збільшується. Середні заробітки афро-американок ніколи не піднімаються вище 65%, у латиноамериканок вони падають до 57%, у російських жінок, за оцінками ВЦІОМ, на 1999 р. вони становлять всього 45% від чоловічих. Ще гірша справа в багатьох мусульманських регіонах, де жінкам не вдається отримувати навіть третину чоловічих доходів. Статистичні дані свідчать, що кожна народжена у жінкою дитина знижує її заробітки¹⁶.

На основі наведеної інформації можна зробити певні висновки щодо єдності і диференціації оплати праці. КЗпПУ не чітко встановлює дані аспекти, тому законодавець знайшов інший вихід з такого положення – створення інших законодавчих актів та постанов за рахунок яких дані принципи будуть втілюватися в життя, але вони повинні бути такими, щоб відповідали нормам не лише КЗпПУ але і Конституції України. Так, диференціація не може проводитися лише за наявності тільки одного закону. Система трудового законодавства повинна бути єдиною і неподільною. Тому диференціація і єдність взаємопов'язані між собою.

Існує величезна кількість окремих думок стосовно єдності і диференціації оплати праці, але я вважаю, що без даного принципу існування системи трудового законодавства практично сходять нанівець, а це може привести до невідворотних негативних наслідків. Дійсно, правову систему держави потрібно удосконалити і це безперечно, але без удосконалення трудового законодавства це неможливо.

Отже, задля становлення ідеальної системи трудового законодавства потрібно удосконалити кожен його складову, в тому числі і стабілізувати оплату праці. Потрібно встановлювати відповідну до прожиткового міні-

муму зарплату, пільги і компенсації, таким чином держава створюватиме стимул для роботи працівників, що підвищить не лише рівень життя, але й надасть шанс на вихід нашої держави на світовий ринок праці і економіки.

1. *Гасва О.В.* Щодо змісту принципів правового регулювання оплати праці / О.В. Гасва // Юридична осінь 2010 року – Х.: 2010. – С. 283-286. 2. *Ярошенко О.М.* Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України / Ярошенко О.М. – Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – С. 238. 3. *Ярошенко О.М.* До питання розмежування єдності та диференціації правового регулювання праці з іншими правовими категоріями / О.М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2005. – № 3 (42). – С. 226-233. 4. *Коляда Т.А.* Поняття диференціації правового регулювання праці / Т.А. Коляда // Право і безпека. – 2003. – №2'3. – С. 93-97. 5. *Трудове право України.* Академ. курс: підручн. / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко – Х.: ФІНН, 2012. – С. 105. 6. *Головина С.Ю.* Основание и пределы дифференциации трудового права / С.Ю. Головина // Правоведение. – 1997. – №8. – С.83. 7. *Конституція України* // ВВР України. –1996. – № 30. – Ст. 141. 8. *Кодекс законів про працю України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 9. *Про оплату праці, гарантії та компенсації для працівників, які направляються для роботи на антарктичну станцію “Академік Вернадський”:* постанова Кабінету Міністрів України від 28 січня 2000 р. №140 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/140-2000-%D0%BF>. 10. *Про статус гірських населених пунктів в Україні:* Закон України від 15 лютого 1995 р. № 56/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/56/95-%D0%B2%D1%80>. 11. *Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах:* постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. № 648 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/648-95-%D0%BF>. 12. *Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде* / Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. – К.-С.: Институт юридических исследований, 2001. – С. 502. 13. *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:* Закон України // ВВР України. – 2005. – № 52. – Ст. 561. 14. *Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року:* постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1834 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP061834.html. 15. *Словарь гендерных терминов* / Малышева М.М. – М.: Информация – XXI век, 2002. – 256 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.owl.ru/gender/019.htm>. 16. *Словарь гендерных терминов* / Воронина О.А. – М.: Информация – XXI век, 2002. – 256 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kds.org.ua/blog/slovar-gendernyh-terminov-d>

УДК 349.3: 364.614.8

П. М. КОРНЄВА

МІСЦЕ ПРИНЦИПУ СПРАВЕДЛИВОСТІ СЕРЕД ПРИНЦИПІВ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Досліджено місце принципу справедливості серед загальноправових, міжгалузевих і галузевих принципів права, що діють у сфері соціального забезпечення. Описано прогалини в законодавстві, в яких порушуються вимоги принципу справедливості. Зроблено

© КОРНЄВА Поліна Михайлівна – аспірантка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого