

Капліна Г.А., СХУ ім. В. Даля

ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ СПОСОБІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

Обоснованы подходы к классификации способов правового регулирования в сфере оплаты наемного труда, которая является необходимым этапом в процессе систематизации знаний о предмете исследования, с учетом рыночных преобразований. Проведено исследование существующих классификаций, сделаны выводы о том, что способы правового регулирования оплаты труда в современном трудовом праве не являются застывшей категорией и представляют динамическую систему методов, приемов правового воздействия на правоотношения, возникающие в связи с правом работника и корреспондирующей обязанностью работодателя по оплате наемного труда. С развитием рыночных отношений важно место в системе методов оплаты труда занимают также методы поощрительно-императивный и рекомендательный.

Going is grounded near classification of methods of the legal adjusting in the field of payment of wage labour, which is the necessary stage in the process of systematization of knowledges about the article of research, taking into account market transformations. Research of existent classifications is conducted, conclusions are done that methods of the legal adjusting of payment of labour in a modern labour right are not a hardening category and present the dynamic system of methods, receptions of the legal affecting legal relationships, возникающие in connection with a right for a worker and корреспондирующей duty of employer on payment of wage labour. With development of market relations a place is important in the system of methods of payment of labour occupy also the methods of поощрительно-imperative and recommendation.

Особливості сучасної економічної ситуації в Україні характеризуються наявністю великої кількості проблем у сфері правового регулювання відносин найманої праці. При аналізі проблем правового регулювання методологія класифікації допомагає виявити місце кожного способу в загальній системі засобів, методів, прийомів правового регулювання оплати праці. Всяка науково обґрунтована класифікація правових методів дає можливість краще зрозуміти їх природу і призначення в житті суспільства, місце у правовій системі у цілому, сприяє професійному оволодінню нормативно-правовим матеріалом. Крім того, класифікація способів правового регулювання оплати праці має велике теоретичне, практичне, правотворче і кодифікуюче значення при використанні системного підходу у дослідженні методів регулювання оплати праці.

Метою даної публікації є виявлення підходів до класифікації способів правового регулювання у сфері оплати найманої праці, що є необхідним елементом у процесі систематизації знань про предмет дослідження.

Дослідженнями галузевих методів регулювання оплати праці займалися такі вчені-правознавці, як В.М. Толкунова, О.І. Процевський, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Я.В. Сімутіна, Г.О. Пономарьова, С.В. Привалова та ін. Специфіка суспільних відносин, які складають предмет трудового права, багато в чому визначає і особливості способів їх правового регулювання. Такою особливістю є поєднання приватних і публічних засад. Свого часу Л.С. Таль і К.М. Варшавський виділяли приватне про-

мислове (трудове) право, предмет якого включав відносини, пов'язані із господарською владою і робочим договором, і публічне промислове (трудове) право, предмет якого складали відносини, зв'язані із застосуванням законів [1, с. 34]. Оскільки такий поділ умовно робив предмет регулювання відносно неоднорідним, то і засоби дії трудового права на суспільні відносини також були відносно неоднорідні. Відношення до такого поділу не завжди було однозначним, проте в даний час така точка зору поділяється більшістю вчених [2, с. 109].

При проведенні класифікації ми пропонуємо виходити із загальної посилки, згідно якої теоретичний і практичний сенс будь-якої класифікації, проведеної за значущою для трудового права системною ознакою, полягає в тому, що вона дозволяє, з одного боку, об'єднати в одній групі єдині засоби правового регулювання, а з іншого боку, розвести по різних групах способи, прийоми юридичної дії, що вимагають різної регламентації.

При цьому в якості основних критеріїв класифікації пропонуються як загальнотеоретичні підходи до класифікації методів правового впливу, так і ті, що враховують специфічність предмету правового регулювання – відносин щодо відплатності праці. Класифікація може бути проведена за критеріями, що характеризують власне сам метод регулювання. Можна запропонувати загальну схему міркувань з позицій загальнотеоретичного підходу до структури методу правового регулювання. Метод правового регулювання – це обумовлений предметом спосіб дії права на суспільні відносини. Методи правового регулювання характеризуються, як відомо, наступними обставинами: порядком встановлення суб'єктивних прав і обов'язків суб'єктів суспільних відносин; засобами їх забезпечення (санкціями); ступенем самостійності (розсуду) дій суб'єктів.

За критерієм характеру взаємин суб'єктів правовідносин способи регулювання можуть бути класифіковані на імперативні та диспозитивні. Імперативний метод заснований на підлеглості, субординації учасників суспільних відносин. Цим методом жорстко регулюється поведінка (дії) суб'єктів, наприклад, це стосується правовідносин по встановленню державних гарантій в оплаті праці. Диспозитивний метод (автономний), встановлюючи права і обов'язки суб'єктів, одночасно надає їм можливість вибрати варіант поведінки або додатково своєю угодою врегулювати свої взаємини. Цей метод властивий відносинам у сфері колективних договорів. Імперативні норми регулюють відносини між суб'єктами, де сторони знаходяться в нерівноправному положенні (відносини влади-підпорядкування). Диспозитивні ж норми допускають регулювання відносин за угодою сторін, тоді як нормативне правило діє лише за відсутності такої угоди [3, с. 173].

Проте частіше в науковій літературі як критерій класифікації методів на імперативні і диспозитивні називають особливості способу правового регулювання. При цьому під імперативними способами розуміються ті, в яких правила поведінки сформульовані наказово, однозначно, безальтернативно. Під диспозитивними ж мають на увазі методи, які містять можливість вибору того або іншого варіанту поведінки.

Досліджуючи методи правового регулювання заробітної плати, В.М. Толкунова виділяє державне і договірне регулювання [4, с. 126]. Вітчизняний законодавець в питанні регулювання заробітної плати ви-

користовує поняття сфери державного регулювання і системи договірної регулювання оплати праці [5, ст. 8]. Таке застосування понять – система або сфера – представляється неоднозначним, тому, на наш погляд, мають рацію ті автори, які ведуть дослідження саме у сфері правового регулювання в українському трудовому праві. Крім того, автори Проекту Трудового кодексу вже перейшли до однозначних визначень і розмежовують сфери державного і договірної регулювання оплати праці. Так, ч. 1 ст. 215 Проекту визначає сферу державного регулювання, ст. 216 – сферу договірної регулювання [6].

Способи правового регулювання оплати праці, за допомогою яких визначається правосуб'єктність учасників правовідносин і виникають права, обов'язки сторін і відповідальність за їх невиконання при застосуванні конкретного методу, можна розділити по характеру розпорядження, зафіксованого в нормі права. Так, для державно-нормативного методу характерним є застосування способу позитивного зобов'язання, коли учасники правовідношення зобов'язані зробити або утриматися від здійснення певних дій. Такий спосіб покладає на осіб обов'язок до активної поведінки, і його можна виразити формулою: все, що не дозволено, заборонено. Для договірної методу правового регулювання характерні способи дозволів і способи заборон. Дозволи виражаються в наданні учасникові правовідношення можливостей (дозволів) діяти за власним розсудом. Свобода поведінки практично нічим не обмежується. Спосіб заборони виражається формулою: можна робити все, що не заборонено.

Метод державного регулювання, як відзначають наприклад, Г.А. Пономарєва, С.В. Привалова, має риси нормативності, і таку його якість вони пропонували використовувати у назві методу – нормативний метод регулювання [7, с. 23]. На нашу думку, такі визначення допустимі і з певним ступенем обережності їх можна співвідносити як слова-синоніми. Погоджуємося з думкою вказаних авторів в тому, що нормативність в сенсі законотворчої діяльності по виданню норм трудового права властива методу державного регулювання, проте в зв'язку з цим вважаємо за необхідне також відзначити, що у ряді випадків і договірне регулювання оплати праці тісно взаємозв'язане з нормативністю. Так, наприклад, розміри тарифних ставок і посадових окладів встановлюються роботодавцями самостійно, але вони не можуть бути нижче за мінімальний розмір оплати праці, встановленої державою. В свою чергу, мінімальний розмір оплати праці встановлюється державою в централізованому порядку, але він може бути збільшений шляхом договірної регулювання, наприклад, у галузевій угоді. Також, договірне регулювання оплати праці у момент встановлення умов оплати праці згодом може трансформуватися у нормативне регулювання оплати праці при застосуванні умов, встановлених в договірному порядку. Наприклад, відповідно до ч.1 статті 97 КЗпП України умови про оплату праці при укладанні колективного договору встановлюються в договірному порядку, але відповідно до ч.5 той же 97 статті КЗпП «власник або уповноважений ним орган не мають права в односторонньому порядку ухвалювати рішення з питань оплати праці, погіршуючі умови, встановлені колективними договорами», тобто згодом колективний договір виконує роль локального нормативного акту підприємства, умов якого обов'язкові для виконання як працівниками, так і роботодавцем [8, ст. 97].

До предмету правового регулювання правового інституту оплати праці включаються організаційно-управлінські відносини у сфері організації оплати праці. Тому застосовується як імперативний, так і диспозитивний методи, а також додатковий метод – координації в організаційно-управлінських відносинах.

Варто відзначити, що в теорії права спостерігається деяка абсолютизація класифікації методів правового регулювання на імперативні і диспозитивні. Фактично всі комплексні праці по теорії права приводять цей поділ, з чого можна укласти висновок, що в теорії права не виділяються інші класифікаційні підстави. Тим часом вони існують, у тому числі і для методів регулювання оплати праці. Як перша складова методу пропонується загальне правове положення суб'єктів. Автор вважає, що суб'єкти правовідносин з оплати праці не є рівними, що визначається їх статусом: одні є власниками засобів виробництва, інші – власниками своєї праці, найманими робітниками. Проте не потрібно забувати, що одної з основних особливостей суб'єктного складу відносин з оплати праці є можливість участі публічного суб'єкту – держави у подібного роду відносинах, а головне – особливість його участі. Держава виступає як законодавець, що видає імперативні норми-гарантії, але і держава водночас виступає як роботодавець у відносинах бюджетної сфери, а також як сторона соціального діалогу. Вважаємо, що досліджувана специфіка методів правового регулювання оплати праці виражається саме в наявності дихотомічного поділу на державний метод, що має імперативну основу і договірний метод, заснований на засадах договору, диспозитивності.

Залежно від специфіки відносин і правового положення їх суб'єктів по вертикалі також прийнято виділяти два основні способи правового впливу на відносини у сфері оплати праці: метод централізованого регулювання та метод децентралізованого регулювання. Перший спосіб базується на відносинах субординації між учасниками суспільних відносин. За його допомогою регулюються відносини, в яких пріоритетним, як правило, є загальний соціальний інтерес. При централізованому регулюванні держава пряма і безпосередньо нормує поведінку учасників суспільних відносин. В децентралізованому регулюванні держава, регламентуючи певною мірою поведінку учасників правовідношення, надає їм певний простір для самостійного встановлення своїх взаємовідносин.

Фактично та ж класифікація, але виражена в інших термінах, має місце у випадку виділення методу субординації і методу координації [9, с. 18]. Зокрема, метод субординації характеризується підпорядкуванням одного суб'єкта відносин іншому. Метод координації, як і диспозитивний метод, виявляється в рівності сторін правовідношення і в наданні ним можливості самостійно обирати передбачену правом модель поведінки.

У науковій літературі існує ще один варіант позначення тих же по суті методів регулювання оплати праці: метод автономії і авторитарний метод. Суть методу автономії характеризується тим, що при його допомозі самим учасникам регульованих правом відносин надається можливість самостійно визначати свою поведінку у взаєминах один з одним в рамках закону. На відміну від нього авторитарний метод базується на використанні владних правових розпоряджень, які встановлюють підстави і порядок виникнення конкретних прав і обов'язків у суб'єктів правовідносин [10, с. 136].

Імперативний і диспозитивний методи, так само, як і методи субординації і координації (автономії і авторитарності), нерідко позначаються як первинні і початкові методи, що є виділеними логічним шляхом простими прийомами регулювання, які визначають основну специфіку правового положення суб'єктів відносин. При цьому імперативний метод відноситься до сфери централізованого і тим самим державно-нормативного регулювання, а диспозитивний метод – до області децентралізованого, договірної регулювання.

У сучасній юридичній літературі можна зустріти виділення вже чотирьох методів правового регулювання: імперативний (авторитарний) – метод владних розпоряджень; диспозитивний (автономний) – рівність сторін, координації; заохочувальний – винагороди за певну заслужену поведінку і рекомендаційний – поради здійснення конкретної, бажаної для суспільства поведінки [11, 12]. Як відомо, для права характерна така функція регулювання, як сприяння змінам, вдосконалення існуючих відносин, а також виникнення нових суспільних відносин, для яких вже дійшли розвитку об'єктивні передумови. Названа функція правового регулювання викликає до життя способи регулювання стимулюючого характеру, безпосереднє призначення яких зводиться до того, щоб спонукати до вольових вчинків відповідно до нових суспільних відносин. Такими різновидами способів стимулюючого характеру є рекомендаційний та заохочувальний методи.

Суть рекомендаційного методу полягає в тому, що в нормативних розпорядженнях міститься порада за відсутності прямої зобов'язальної регламентації, слідування якій дозволить найефективніше досягти результату, корисного колективу або всьому суспільству. Окрім того, рекомендаційний метод, як правило, припускає встановлення визначених умов підтримки, як таких, що забезпечують реалізацію вибраної поведінки.

Особливість рекомендаційного методу полягає в тому, що, наказуючи суб'єктам певну поведінку, одночасно їм надається право самостійно вирішувати питання щодо об'єму, форми і шляхів реалізації цієї поведінки. У зв'язку з цим П.Є. Недбайло відзначає, що в одних випадках рекомендація надає право суб'єктам вибирати те або інше рішення, в інших – зобов'язує ухвалити певне рішення, але дозволяє конкретизувати положення норми, виходячи із реальних можливостей суб'єкта [13, с. 86].

Метод заохочення є публічне визнання заслуг, нагородження, надання суспільної шани членам суспільства, що проявили зразкову поведінку при виконанні свого громадського обов'язку. Призначення методу заохочення в оплаті праці полягає в тому, щоб викликати певні стимули до такої поведінки, яка сприяла б досягненню результатів, що виходять за межі ординарних уявлень про можливості людини. Цією властивістю службова роль заохочення істотно відрізняється від службової ролі примусу. Останнє, виражаючи собою осуд від імені суспільства і встановлюючи певні позбавлення для людини, яка відступила від встановленого правила, ставить перш за все завдання підняти його до рівня переважної більшості членів суспільства, що сумлінно виконують свій громадський обов'язок, і одночасно загрозою настання несприятливих наслідків запобігти неправомірній поведінці окремих нестійких громадян. У цьому виявляється свого роду «очисна» якість примушення, що дозволяє ви-

тіснити з суспільства все шкідливе і чуже йому. Заохочення ж, будучи високою оцінкою особливих досягнень, що перевершують звичайні, і надаючи суспільну шану людині, що досягла високих показників своєї поведінки, ставить завдання спонукати інших членів суспільства слідувати прикладу заохочуваного і, отже, сприяє виникненню нових, вищих по своєму характеру суспільних відносин. Поза сумнівом, стимулюючою властивістю володіє і заохочувальний спосіб, що встановлює такий стан волі суб'єкта, при якому останній вільний вибрати покращену поведінку, з розрахунком отримати певні пільги, блага у разі досягнення передбачуваного результату. Особливість заохочувального методу полягає в тому, що в нормах права містяться вказівки на певний варіант поведінки, слідування якому бажано для всього суспільства, але не обов'язково для кожного окремого суб'єкта. Проте вибір такої поведінки підкріплюється обіцянкою наділити суб'єкта благами понад загальноприйняті норми. Заохочувальний метод виражається в різноманітних заохочувальних нормах і особливо широко застосовується при регулюванні відплатних трудових відносин. Окрім того, потрібно вказати, що заохочення, встановлене за певними критеріями та застосоване до конкретного працівника за умови досягнення ним цих критеріїв (наприклад, надбавки, встановлювані на певний термін), набуває імперативного характеру обов'язку для роботодавця. Підставами зміни або припинення заохочувального правовідношення, що виникло таким чином, не повинні бути вже воля та бажання роботодавця. Це мають бути тільки підстави, пов'язані з неправомірною поведінкою працівника (догана тощо). Неправомірний вчинок може з'явитися причиною виключення працівника з числа заохочуваних суб'єктів. У результаті заохочувальне правовідношення не виникає зовсім або роботодавець, який видав наказ про заохочення, відміння його, якщо несумлінність працівника стала відомою до завершення заохочувальної процедури. Виникнення заохочувальних правовідносин обумовлене наявністю складного фактичного складу, який включає юридичні факти у вигляді подій і дій, передбачених правовою нормою. При цьому не тільки порушення останньої, але і дотримання її вимог може спричинити виникнення ряду самостійних зв'язків заохочувального і стимулюючого характеру. На імперативний характер заохочувальної норми слушно вказував А.С. Піголкин: «По суті, будь-яка так звана заохочувальна норма обов'язково передбачає як право отримати відповідну винагороду за ті або інші дії, так і обов'язок відповідних органів забезпечити виконання цього конкретного заохочення за наявності умов, передбачених в гіпотезі правової норми. Цей обов'язок в будь-якій заохочувальній нормі не може не бути виражений у владній формі, тобто подібні норми є одним з різновидів категоричних норм.» [14, с. 164]. Таким чином, заохочувальний метод регулювання оплати праці поєднує в собі риси імперативності, а тому пропонуємо визначити його як заохочувально-імперативний.

Рекомендаційний і заохочувально-імперативний методи, маючи загальне призначення стимулювати вдосконалення, поліпшення суспільних відносин, відрізняються безпосереднім характером визначення стану волі суб'єктів. Якщо рекомендація, формулюючи пораду щодо бажаного правила, вказує лише на те, що вибраний варіант поведінки сам

по собі обіцяє певні переваги в порівнянні з буденним, то заохочення разом з вказівкою бажаної поведінки встановлює певні блага як винагороду за вибрану покращену поведінку і досягнутий результат. Тому заохочувально-імперативний метод характеризується більшою визначеністю стану волі суб'єктів, чим це має місце в рекомендаціях.

Враховуючи вищевикладене, можна говорити про основні способи регулювання заробітної плати – нормативно-державний, договірний, заохочувальний, рекомендаційний. В даний час в Україні діє багаторівневе регулювання трудових відносин, отже, і регламентація питань оплати праці здійснюється на різних рівнях. На республіканському і регіональному рівнях здійснюється державне (централізоване) і колективно-договірне регулювання, на територіальному – нормативне і колективно-договірне; в організаціях – нормативне (локальне), колективно-договірне і індивідуально-договірне. Серед джерел трудового права є достатньо багато правових актів, що поєднують ознаки і нормативно-правових джерел, і договірних (наприклад, локальні нормативні акти, нормативні угоди, колективні договори). Таким чином, можна зробити висновок про те, що імперативний і диспозитивний методи не є єдиними, такими, що існують автономно, самостійно. Вони взаємопов'язані між собою, що ще більше підтверджується при розгляді методів регулювання питань оплати праці. Так, наприклад, мінімальний розмір оплати праці встановлюється в централізованому порядку, але він може бути збільшений шляхом локального регулювання або договірного. Розміри тарифних ставок і посадових окладів встановлюються роботодавцями самостійно, але вони не можуть бути нижче за мінімальний розмір оплати праці, встановленої державою. У зв'язку з перетвореннями в економічному житті країни ці два методи отримали свій розвиток [15, с. 35].

Договірне регулювання заробітної плати здійснюється не тільки шляхом укладення колективних договорів, як це було раніше, а також за допомогою генеральної, регіональної, галузевої тарифної, територіальної угоди та трудового договору. Крім того, в організаціях діють локальні нормативні акти, що приймаються роботодавцем (наприклад, положення про оплату праці, положення про преміювання, положення про виплату винагороди за підсумками роботи організації за рік та ін.).

У сфері малого бізнесу (у тому числі у роботодавців – підприємців-фізичних осіб) визначення систем і розмірів оплати праці здійснюється, як правило, тільки через індивідуально-договірне регулювання. Причому часто в таких фірмах і дотримання державних гарантій зведене до мінімуму. Це обумовлено більшою схильністю малих підприємств до економічних коливань, їх фінансовою нестабільністю. Окрім того, можна зауважити, що в таких умовах малий бізнес пристосовується до труднощів різноманітними, навіть невиннованими з точки зору економіки способами в оплаті праці. Так, з метою збереження кадрового складу при наявності сезонних факторів в сфері діяльності (наприклад, будівництво, туризм), роботодавці йдуть на здійснення фіксованих виплат, «імітуючих» заробітну плату.

Проведене дослідження існуючих класифікацій дозволяє зробити висновки про те, що способи та методи правового регулювання оплати праці в сучасному трудовому праві не є застиглою категорією і представляють

динамічну систему прийомів правового впливу на правовідносини, що виникають у зв'язку з правом працівника і обов'язком роботодавця на оплату найманої праці, а з розвитком ринкових відносин важливе місце в системі методів оплати праці займають також методи заохочувально-імперативний та рекомендаційний.

Література:

1. Таль Л.С. Очерки промышленного права. С. 2–3; Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде. Пг., 1923. – С. 34.
2. Черепашин Б.Б. К вопросу о частном и публичном праве //Труды по гражданскому праву. М., 2001. – С. 109.
3. Йоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. – М., 1961. – с. 173.
4. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. – М.: Белые альфы, 1997. – 236 с.
5. Про оплату праці: Закон України: Офіційне видання. – К.: Парламентське видавництво, 2004. – 16 с.
6. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата: Спецвипуск. – 2003. – № 42. – 48 с.
7. Привалова С.В. Методы правового регулирования трудовых отношений. Автореф. дисс. канд.юр.наук – М., 2001. – 27 с.
8. Кодекс Законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50–51. – Ст. 375.
9. Цазаренко Г.В. Общая теория права и государства: Курс лекций. Орел. – 1995. – С. 18.
10. Общая теория права и государства: Учебник // Под ред. В.В. Лазарева. М., 1994. – С. 136–137.
11. Теория государства и права: Учебник / Под. ред. М.М. Рассолова, В.О. Лучина, Б.С. Эбзеева. – М., 2001 – С. 334.
12. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудоових відносин в Україні. Х., 2004. – С. 337, С. 157.
13. Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм / «Советское государство и право». – 1987. – №1. – С. 81–85.
14. Пиголкин А.С. Нормы советского социалистического права и их структура / В кн.: Вопросы общей теории советского права / Под ред. С.Н. Братуся. – М: Госюриздат, 1960. – С.164.
15. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России.:М., 1998. – С. 35.

Кельман М.С., ЛДУВС

МЕТОДОЛОГІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ЮРИДИЧНИХ КОНСТРУКЦІЙ

Рассматривается состояние и значение юридических конструкций в праве и правоведении, а также пересмотр их значения в контексте метода правоведения и предмета юридической науки, собственного содержания права.

The article deals with the state and essence of legal constructions in law and jurisprudence and also viewing their role in the context of jurisprudence method and the subject of juridical science and the law of its proper sense.

Постанова проблеми. Для сучасного правознавства, яке розвивається у період корінних перетворень українського суспільства, методологічні дослідження юридичних конструкцій набувають особливого значення.