

ДО ПИТАННЯ ОКРЕМИХ ПРИНЦИПІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті автором проаналізовано принципи правового регулювання оплати праці. Внесено авторську пропозицію щодо їх доповнення. Доведено, що дослідження змісту принципів оплати праці постійно потребує уваги з боку науковців в умовах динамічного розвитку країни та зумовленої цим необхідності вдосконалення існуючого механізму правового регулювання оплати праці.

Ключові слова: принципи оплати праці, індексація, заробітна плата, оплата праці, робочий час, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. У сучасний період переходу України до ринкової системи господарювання суттєво змінюється й правове регулювання оплати праці, що в подальшому потребує вивчення питань, пов'язаних з оплатою праці. Становлення в Україні ефективного та дієвого інституту оплати праці зумовлює об'єктивну потребу в переосмисленні суті принципів, які лежать у його основі. Ринкова економіка ставить більш жорсткі вимоги до організації заробітної плати. З одного боку, підприємства повністю незалежні в організації праці та заробітної плати, визначенні розміру фонду заробітної плати, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку, підприємствам потрібно вирішувати можливість зниження затрат на заробітну плату і підвищення якості продукції для забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Тому особливої актуальності набувають знання і дотримання принципів організації оплати праці. Відхід від принципів конкретної діяльності призводить до її непослідовності, неузгодженості в діях її учасників і, врешті-решт, не до тих результатів, досягнення яких було її основною метою.

Аналіз останніх досліджень. Питання щодо механізму реалізації основних принципів оплати праці розглядалися в роботах М. Армстронга, О. Валецької, Г. Гончарової, В. Жернакова, С. Каринського, С. Прилипка, О. Ярошенка та ін. Однак, незважаючи на наукові здобутки згаданих та інших вчених, слід зауважити, що ця проблема і нині залишається недостатньо дослідженою.

Метою статті є визначення основних принципів організації оплати праці та механізмів їх реалізації у трудовому праві.

Виклад основного матеріалу. Питання про принципи правового регулювання оплати праці тісно пов'язане з більш широкою проблемою принципів правового регулювання. Адже будь-яка діяльність здійснюється на основі певних принципів, тобто основних, вихідних положень, додержання яких за-

безпечує узгодженість у діях її учасників, орієнтує на досягнення певного результату шляхом використання найефективніших методів тощо.

Під принципами трудового права слід розуміти виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин [1, с. 40–41].

В. І. Прокопенко доводить, що виявлення правових принципів має важливе теоретичне і практичне значення. Для трудового права теоретичне значення основних принципів полягає в тому, що вони дають можливість порівняти права різних держав, а також право однієї на історичних етапах. Практичне значення основних принципів убачається в тому, що вони створюють основу єдиного розуміння положень законодавства про працю, сприяють усвідомленню права і тим самим дають можливість однакового тлумачення цих положень права... принципи є правовими приписами, причому приписами обов'язковими. Правові норми зобов'язують розуміти основні принципи як директиви щодо організації праці [2].

Однак актуальним є дослідження не лише принципів права, але й принципів оплати праці. Адже загально визнаним є поділ принципів права за сферою їх поширення на загальноправові, міжгалузеві, галузеві та принципи окремих правових інститутів [3, 105]. Тобто всім цим принципам притаманні спільні риси, а вирізняються вони лише сферою поширення своєї дії. Іншими словами, принципи права та принципи оплати праці як принципи одного з інститутів трудового права мають однакові властивості.

Значна частина принципів закріплена у Конституції України та КЗпП. З огляду на міжнародні стандарти у сфері оплати праці необхідно сформулювати базовий принцип саме як принцип справедливої заробітної плати або гідної винагороди за працю, як це передбачено польськими науковцями в Кодексі праці [4].

Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави

в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання.

Принципи правового регулювання оплати праці – це керівні ідеї, основоположні засади, науково обґрунтовані положення, які визначають зміст правового регулювання оплати праці, спрямовані на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати та відображають основні підходи такого регулювання у цій сфері.

Так як оплата праці є категорією економіко-правовою, тому суттєвий вклад у розробку проблеми принципів внесли і науковці-економісти. В економічній літературі основними принципами організації оплати праці є наступні принципи: підвищення реальної заробітної плати в міру зростання ефективності виробництва та праці; забезпечення випереджаючого темпу зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати; диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства; рівна оплата за рівну працю; державне регулювання заробітної плати за допомогою норм трудового законодавства; урахування впливу ринку праці на оплату праці; поєднання широкої самостійності підприємств у сфері оплати праці з державним регулюванням заробітної плати; забезпечення простоти, логічності і доступності форм і систем оплати праці [6].

Як зазначає Т. О. Фролова, при розробці політики у сфері заробітної плати і її організації на підприємстві необхідно враховувати наступні принципи: а) справедливість, тобто рівна оплата за рівну працю, недопущення дискримінації у сфері оплати праці; б) відповідність міри праці мірі її оплати; в) диференціація оплати праці в залежності від якості, величини та ефективності трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від умов праці, природно-кліматичних умов і інших особливостей виробництва і регіонів; г) стимулювання за якість праці і сумлінне відношення до праці; д) матеріальне покарання за допущений брак і безвідповідальне відношення до своїх обов'язків, що призвело до негативних наслідків; е) простота, логічність і доступність розуміння працівниками діючих форм і систем заробітної плати; є) забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами підвищення заробітної плати; ж) індексація заробітної плати у відповідності з рівнем інфляції; з) застосування прогресивних форм і систем оплати праці, які найбільшою мірою відповідають потребам підприємства; и) державне та регіональне регулювання заробітної плати в поєднанні з широки-

ми правами підприємства в питаннях вибору форм і систем оплати праці; і) облік кон'юнктури ринку праці [7].

Щодо науковців-юристів, то доречною є точка зору М. Д. Собяніної, що важливе значення для трудового права мають принципи, які характеризують окремі інститути, що відображають менш загальні за своїм обсягом дії начала у порівнянні із принципами вищого рівня. Якщо до принципів права підходити з точки зору філософського вчення про систему, то неможливо заперечувати наявність особливих принципів правових інститутів (інститут оплати праці). У них ніби переломлюються й своєрідно розкриваються галузеві принципи права [9]. Л. О. Сироватська додає, що наявність специфічних принципів є тим чинником, який внутрішньо інтегрує сукупність правових норм, вираженням їхнього цілісного характеру й функціональної самостійності [10].

Однією з перших класифікацій принципів регулювання оплати праці є класифікація Р. З. Лівшиця, який виділив загальні принципи регулювання та більш вузькі принципи, які відносяться до окремих норм або груп норм у цій сфері. Для регулювання оплати праці важливе значення має принцип оплати за працю, який є конституційним і міжгалузевим, оскільки діє і в цивільному праві, і в інших галузях права, якщо мова йде про регулювання трудової діяльності громадян [11]. Р. З. Лівшиць називав цей принцип загальним та основним і підтримував точку зору С. С. Каринського, який закликав до обережності у конструюванні нових принципів регулювання оплати праці, які могли б приховати дію основного принципу. Але сам Р. З. Лівшиць наголошував на необхідності виявлення більш часткових закономірностей у здійсненні загального принципу. До них він відносив: єдність і диференціацію заробітної плати, зв'язок між продуктивністю праці й розмірами оплати праці, гарантованість виплат. Крім того, дослідник виділяв принципи, які відносяться до окремих норм або групи норм з оплати праці: матеріальне стимулювання тривалої та дисциплінованої праці, встановлення гарантії при відхиленні від умов праці, передбачених тарифами, оплата за понаднормову працю тощо.

Дещо детальніше розглянемо загальні принципи оплати праці, зокрема слід зауважити, як зазначає І. Фурик, принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин – один з найважливіших принципів трудового права. Цей принцип передбачає подвійну мету: встановлення єдиних однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій за певних обставин. Трудове

право, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо оплати праці, забезпечує всім громадянам справедливі і рівні можливості заробити собі на життя своєю працею. Загалом прийнято виділяти три напрями диференціації, які залежать від: по-перше, характеру і особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); по-друге, статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація); по-третє, місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація) [12].

У свою чергу, рівність в оплаті праці означає застосування єдиних критеріїв в оцінці праці, якими є: професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства, складність та якість виконуваної роботи. А виходячи з того, що умови виконаної роботи працівника та його професійно-ділові якості є неоднаковими фактично, тому і оплата праці для того, щоб відповідати кількості та якості праці, повинна бути фактично неоднаковою. Саме тому диференціація оплати праці поряд із єдністю в оплаті є, як зазначає І. Фурик, економічно обґрунтованою та служить правовим принципом регулювання оплати праці.

Звернімо увагу на те, що, на думку Г. А. Капліної, єдність регулювання в оплаті праці полягає в єдності мети правового регулювання, встановлення для працюючих певних, однакових для всіх найманих працівників трудових прав і обов'язків незалежно від фактичних умов праці і статі особи. Єдність в оплаті праці забезпечується нормами, які регулюють вказані правовідносини переважно централізованим методом. Зокрема, це загальні норми глави VII Кодексу законів про працю України відносно оплати праці, а також норми законів «Про оплату праці» та «Про колективні договори і угоди». Диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працюючих, а також шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних норм, що належать лише до тієї чи іншої групи працівників, або ж шляхом включення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих [13].

Слушною є точка зору Р. З. Лівшиця, за якою було б невірно вважати, що єдність в оплаті праці забезпечується за допомогою методу централізованого регулювання, а диференціація – за допомогою децентралізованого. І центральні органи, і підприємства не можуть у своїй нормотворчій діяльності переслідувати цілі тільки єдності або тільки диференціації, адже ці якості – дві сторони одного процесу регулювання заробітної плати [14].

Саме тому в юридичній літературі норми, які відповідають принципу єдності та диференціації оплати праці, прийнято поділяти на дві основні групи: 1) загальні норми, які поширюються на всіх працівників; 2) спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці; осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними та геологічними умовами) [15].

Найбільш оптимальним у забезпеченні принципу єдності та диференціації правового регулювання оплати праці з використанням локальних норм є розробка і прийняття примірних або ж типових нормативних актів як основи локальної нормотворчості.

Наступним принципом є принцип гарантованості виплати заробітної платні. Деякі науковці тісно пов'язують з цим принципом і принцип своєчасності та систематичності виплати заробітної плати, але доцільно їх поєднати в загальний принцип гарантованості. Даний принцип повинен гарантувати своє здійснення працівником при виконанні ним норми праці незалежно від результатів діяльності підприємства. В умовах ринкової економіки найманий працівник не повинен нести відповідальність за результати діяльності всього підприємства і, отже, не може відповідати основною заробітною платою за збиткову роботу підприємства. Тому важливо, щоб основна заробітна плата гарантувалася найманому працівникові незалежно від результатів діяльності підприємства. Заробітна плата робітників і службовців гарантується державним регулюванням оплати праці. Згідно із Законом України «Про оплату праці» «державна здійснює регулювання оплати праці працівників усіх форм власності і господарювання шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників».

Принцип зв'язку між продуктивністю та розміром оплати праці означає, що оплата праці повинна відповідати особистому вкладу працівника в результат праці. При цьому праця вищої кваліфікації має оплачуватися вище порівняно з менш кваліфікованою працею при однакових витратах робочого часу. Праця у важких і шкідливих умовах також має оплачуватися у вищому розмірі, ніж праця у звичайних умовах, що, у свою чергу, має забезпечити матеріальну компенсацію додаткових витрат праці у важких і шкідливих умовах її застосування. Так, Закон України «Про оплату праці» визначає, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконува-

ної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [16].

Ще одним досить важливим принципом, що виділяють вчені в окрему категорію, є принцип належної оплати праці. На думку О. І. Процевського, даний принцип є сполучною ланкою між усвідомленими вольовими вчинками людей (здатність до праці та її реалізація) і об'єктивними умовами цих вчинків (не тільки потреба в праці, а й необхідність її відтворення), що вимагає певної об'єктивно необхідної кількості матеріальних, соціальних та культурних благ. Згідно з цим у трудових правовідносинах, що виникають на основі трудової угоди або іншого юридичного акта, одночасно з правом на працю виникає і реалізується також право на її оплату, адекватну як кількості і якості витраченої праці, так і необхідності відновити життєдіяльність працюючої людини.

Правова цінність принципу належної оплати праці при його законодавчому закріпленні полягає у тому, що він створює можливість арбітражних дій у разі соціально-правового конфлікту працівника і роботодавця при розв'язанні проблем оплати праці. В основі цієї цінності лежить правовий і демократичний підхід для вирішення правових проблемних ситуацій цього типу. Демократичний аспект пов'язаний з тим, що даний принцип актуалізується на рівні не тільки професійно-правової, а й повсякденної свідомості, тобто спирається на менталітет всієї сукупності працюючих. У свою чергу, опора на правову норму є найбільш цивілізованим і надійним у громадянському суспільстві способом розв'язати цю жагучу проблему, завдяки якому захищають права і громадянина, і громадянського суспільства, і держави на засадах забезпечення прав людини [17].

Російські автори А. М. Лушников, М. В. Лушнікова виділяють принципи виконання роботодавцем обов'язку із виплати заробітної плати (оплати праці): 1) принцип належного виконання обов'язку із виплати заробітної плати; 2) принцип реального виконання роботодавцем обов'язку із виплати заробітної плати незалежно від видів відповідальності роботодавця перед працівником; 3) принцип пріоритету зобов'язань роботодавця із виплати заробітної плати працівникові. В. М. Корельський, В. Д. Перевалов виокремлюють такі принципи, характерні винятково для локального регулювання суспільних відносин, як принцип допустимості, принцип конкретизації, принцип ясності нормативних приписів [18].

Отже, проаналізувавши науково-теоретичні підходи вчених, які висловлюються в літературі, крім вже зазначених можна визначити такі основні (загальні, локальні) принципи регулювання оплати праці:

- 1) принцип єдності та диференціації;
- 2) принцип зв'язку між продуктивністю та розміром оплати праці;
- 3) принцип гарантованості виплат праці;
- 4) принцип належної оплати праці;
- 5) принцип врахування розміру мінімальної заробітної плати, що встановлюється державою;
- 6) принцип заборони дискримінації в оплаті праці. Цей принцип повинен включати не лише заборону дискримінації залежно від статі, раси, мови чи інших ознак, перерахованих у ст. 27 Закону України «Про оплату праці», а й норму, згідно з якою за рівноцінну працю має бути рівна оплата.

Як зазначає О. В. Валецька, автори науково-практичного коментаря КЗпП за редакцією І. М. Пахомова вважають, що ст. 94 КЗпП не закріплює принцип рівної оплати за рівноцінну працю. В умовах формування ринку праці створюється ефект повної свободи основних партнерів при невтручанні держави в регулювання оплати праці, але цей принцип без будь-яких відмінностей послідовно закріплюється в міжнародних актах (Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права) і в нормах українського законодавства [19];

7) принцип встановлення розміру заробітної плати конкретного працівника у трудовому договорі. У країнах Західної Європи за власником визнаються широкі права щодо самостійного вирішення питання про заробітну плату конкретного працівника. Наприклад, у Франції на індивідуалізовану частину заробітної плати припадає 3/4 приросту заробітної плати у керівників і фахівців, у той час як в Україні не відходили від централізованого нормативно-правового регулювання (Н. Б. Болотіна). Як зазначає О. В. Валецька, із переходом до формування ринкових відносин відбуваються й зміни в організації заробітної плати, але водночас не можна штучно поширювати досвід західних країн в Україні, де ринкові відносини перебувають на етапі становлення. Згідно зі ст. 94 КЗпП розмір заробітної плати працівника не обмежується максимальним розміром. Цю норму потрібно тлумачити як норму прямої дії, що забороняє обмежувати й загальний розмір заробітку, й розміри доплат, надбавок, але ст. 98 КЗпП та ст. 8 Закону України «Про оплату праці» встановлюють, що оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється в межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів, тобто обмеження для цієї категорії працівників передбачені. Крім того, ст. 16 Закону зазначає, що на підприємствах і в організаціях, які знаходяться на госпрозрахунку й отримують дотації з бюджету, ор-

ганізація оплати праці здійснюється в межах, визначених для них у встановленому порядку сум дотацій та власних доходів і з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України [19];

8) темп зростання заробітної плати не повинен випереджати темпи зростання продуктивності праці. Неухильне зростання продуктивності праці є економічною базою підвищення заробітної плати. Не можна споживати більше, ніж виробляєш. Тому дотримання цього принципу націлює трудові колективи на матеріальне стимулювання зростання обсягів виробництва, скорочення за інших рівних умов витрат заробітної плати на виробництво одиниць послуг і зниження її собівартості і певною мірою є гарантом стійкої роботи підприємства в умовах ринкових відносин;

9) принцип вибору раціональної системи оплати (відрядної, погодинної, їх різновидностей) для окремих працівників;

10) принцип матеріальної заінтересованості. Цей принцип забезпечує як особисту, так і колективну заінтересованість у результатах праці, стимулює боротьбу за підвищення продуктивності праці, економію засобів і коштів, сприяє підвищенню кваліфікації. При цьому більша кількість праці і більш кваліфікована, відповідальна, складна і важка праця повинні оплачуватись за підвищеними розцінками.

Уявляється, що вказані принципи необхідно доповнити наступними: принципом індексації заробітної плати відповідно до рівня інфляції та принципом розширення прав підприємств у сфері організації оплати праці. Наприклад, Законом Республіки Білорусь «Про підприємства» всім підприємствам і організаціям, що функціонують на основі різних форм власності, надана широка самостійність у питаннях вибору та застосування конкретних систем і форм оплати праці, встановлення розмірів тарифних ставок першого розряду, місячних тарифних ставок і окладів, видів та розмірів надбавок до них. Підприємства самостійно встановлюють показники преміювання та розміри премій. У колективному договорі підприємства самостійно визначають види і розміри виплат соціального характеру: матеріальна допомога, додаткові відпустки та ін.

Висновки. Принципи оплати праці формують і зумовлюють механізм та основні підходи до правового регулювання оплати праці. Дослідження змісту принципів оплати праці постійно потребує уваги з боку науковців в умовах постійного розвитку країни та зумовленої цим необхідності вдосконалення існуючого механізму правового регулювання оплати праці. За необхідне вважаємо законодавчо закріпити вказані у статті принципи правового регулювання оплати праці у проекті Трудового кодексу України з урахуванням норм міжнародно-правового регулювання оплати праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прилипка С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2011. – С. 40.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2000. – С. 37.
3. Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекций : в 2 т. / С. С. Алексеев. – Свердловск : Свердлов. юрид. ин-т, 1972. – Т. 1. – 396 с.
4. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К. : Знання, КОО, 2001. – С. 73.
5. Про оплату праці : Закон від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
6. Режим доступу: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=829>.
7. Фролова Т. А. Экономика предприятия : конспект лекций / Т. А. Фролова. – Таганрог : Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012.
8. Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України : дис. ... канд. юрид. наук / О. Я. Лаврів. – К., 2006. – С. 31.
9. Собянина М. Д. Принципы институтов российского трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. Д. Собянина. – Пермь, 2006. – С. 8–9.
10. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учеб. пособие / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрист, 1999.
11. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – С. 35.
12. Фурик І. Принцип єдності та диференціації оплати праці / І. Фурик // Вісн. Хмельниц. ін-ту регіон. упр. та права : спецвипуск : зб. наук. пр. за матеріалами Міжнар. наук. конф. студ. та асп. «Актуальні проблеми правознавства очима молодих вчених». – 2002. – № 1. – С. 148–149.
13. Капліна Г. А. Гендерна диференціація оплати праці / Г. А. Капліна // Актуал. проблеми права: теорія і практика. – Луганськ, 2008. – № 10. – С. 67.
14. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – С. 256.

15. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К. : Знання, КОО, 2001. – С. 73.
16. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін. ; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – Х. : ФІНН, 2009. – С. 30.
17. Осипова Н. П. Належна оплата праці як фундаментальний принцип громадянського суспільства / Н. П. Осипова // Вісн. Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Сер.: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. – 2013. – № 5. – С. 123–130.
18. Лушникова М. В. Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ / М. В. Лушникова, А. М. Лушников // Труд. право. – 2005. – № 2. – С. 17.
19. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці : монографія / О. В. Валецька ; Чорномор. держ. ун-т ім. Петра Могили. – Миколаїв : ЧДУ, 2012. – 226 с.

REFERENCES

1. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. *Trudove pravo Ukrainy* (Labour Law of Ukraine), pidruchnyk., 4-te vyd., pererob. i dop., Kharkiv: Vydavnytstvo «FINN», 2011, p. 40.
2. Prokopenko V. I. *Trudove pravo Ukrainy* (Labour Law of Ukraine), Pidruchnyk, Kh., Konsum, 2000, p. 37.
3. Alekseev S. S. *Problemyi teorii prava: kurs lektsiy v 2-h t.* (Problems of Theory of Law: Lectures in 2 t), S. S. Alekseev, Sverdlovsk: Sverdl. yurid. in-t, 1972, T. 1, 1972, 396 p.
4. Bolotina N. B. *Zaznachena pratsia* (The Above Work), p. 99.
5. Pro oplatu pratsi (On Labor), Zakon vid 24.03.1995 No 108/95-VR, *Vidom. Verkhovn. Rady Ukrainy*, 1995, No 17, St. 121.
6. Rezhym dostupu: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=829>.
7. Frolova T. A. *Ekonomika predpriyatiya*, konspekt lektsiy (Enterprise Economy), Frolova T. A. Taganrog: Izd-vo TTI FYuU, 2012.
8. Lavriv O. Ya. *Systema pryntsyviv trudovoho prava Ukrainy* (The System Principles of Labor Law in Ukraine), dys, kand. yuryd. nauk, K., 2006, p. 31.
9. Sobyana M. D. *Printsipyi institutov rossiyskogo trudovogo prava* (Principles of Institutes of the Russian Labor Law), avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk, Perm, 2006, pp. 8–9.
10. Syirovatskaya L. A. *Trudovoe pravo* (Labor Law), ucheb. posob, M., Yurist, 1999, p. 56.
11. Livshits R. Z. *Zarabotnaya plata v SSSR* (Wages in the USSR). *Pravovoe issledovanie*, M., Nauka, 1972, p. 35.
12. Furyk I. Pryntsyv yednosti ta dyferentsiatsii oplaty pratsi (The Principle of Unity And Differentiation of Pay) *Visnyk Khmelnytskoho instytutu rehionalnoho upravlinnia ta prava: Spetsvypusk* : zb. nauk. prats za materialamy Mizhnar. nauk. konf. stud ta aspir. «Aktualni problemy pravoznavstva ochyma molodykh vchenykh», 2002, No 1, pp. 148–149.
13. Kaplina H. A. Henderna dyferentsiatsiia oplaty pratsi (Gender Differentiation of Wages), *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*, Luhansk, 2008, No 10, p. 67.
14. Livshits R. Z. *Zarabotnaya plata v SSSR* (Wages in the USSR). *Pravovoe issledovanie*, p. 256.
15. *Trudove pravo Ukrainy* (Labor Law of Ukraine), pidruchnyk, za red. N. B. Bolotinoi, H. I. Chanyshevoi, K., Znannia, KOO, 2001, p. 73.
16. *Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy* (Codification of Labor Laws Ukraine) (monohrafiia), Khutorian N. M., Lavriv O. Ya., Vyshnovetska S. V. ta in.; Za red. d-ra yuryd. nauk, prof. N. M. Khutorian, d-ra yuryd. nauk, prof. M. I. Inshyna, d-ra yuryd. nauk, prof. S. M. Prylypka, d-ra yuryd. nauk, prof. O. M. Yaroshenka, Kh., Vyd-vo «FINN», 2009, p. 30.
17. Osypova N. P. Nalezha oplata pratsi yak fundamentalnyi pryntsyv hromadianskoho suspilstva (Good Pay as a Fundamental Principle of Civil Society), N. P. Osypova, *Visnyk Natsionalnoi yurydychnoi akademii Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho*, Ser., Filozofia, filozofia prava, politolohiia, sotsiolohiia, 2013, No 5, p. 123–130.
18. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Osnovnyie gosudarstvennyie garantii po oplate truda: sravnitelno-pravovoy analiz (The Basic State Guarantees on Wages: Comparative Legal Analysis), *Trudovoe pravo*, 2005, No 2, p. 17.
19. Valetska O. V. *Pravove rehuliuвання oplaty pratsi* (Rights Wage), O. V. Valetska, monohrafiia, Chornomor. derzh. un-t im. Petra Mohyly, Mykolaiv, ChDU, 2012, 226 p.

К. К. ДОВБИШ

К ВОПРОСУ ОТДЕЛЬНЫХ ПРИНЦИПОВ ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье автором проанализированы принципы правового регулирования оплаты труда. Внесено авторское предложение по их дополнению. Доказано, что исследование содержания принципов оплаты труда постоянно требует внимания со стороны ученых в условиях динамичного развития страны и обусловленной этим необходимости совершенствования существующего механизма правового регулирования оплаты труда.

Ключевые слова: принципы оплаты труда, индексация, заработная плата, оплата труда, рабочее время, работник, работодатель.

K. K. DOVBUSH

TO THE QUESTION OF SEPARATE PRINCIPLES OF REMUNERATION OF LABOUR

Problem setting. In a modern period of transition of Ukraine to the market system of manage substantially changes legal adjusting of remuneration of labour that in future needs to the study of questions related to the remuneration of labour. Becoming in Ukraine of effective and efficient institute of remuneration of labour predetermines an objective requirement in rethinking essences of principles, that lie at its core.

Analysis of recent researches and publications. The issue of implementation mechanism of the basic principles of remuneration considered in works of M. Armstrong, O. Valetsk, G. Goncharov, V. Zhernakov, S. Karinskuy, S. Prylypko and others. However, despite the scientific achievements of these and other scientists, it should be noted that this problem remains controversial to the present day.

The target of research is to define the basic principles of remuneration organization and their mechanism of implementation of labor law.

Article's main body. Question about the principles of legal adjusting of remuneration is closely constrained with the wider problem of the principles of legal regulation. In fact any activity based on certain principles – basic, initial provisions, the observance of which ensures consistency in the actions of its members, aims at achieving a certain result by using the most effective methods and others like that.

The exposure of legal principles is of great theoretical and practical importance. For labor law theoretical value of the basic principles consists in the fact that they provide an opportunity to compare rights for the different states, and also right one on the historical stages. The practical significance of the basic principles is seen in the fact that they form the basis of a common understanding of the provisions of the labor laws, promote awareness of the law and thus enable the same interpretation of these provisions of law.

Principles of legal regulation of wages – is leading ideas, fundamental principles, science-based provisions that determine the content of legal regulation of remuneration aimed at the largest possible implementation functions salary and reflect the basic approach of the regulation in this area.

Conclusions and prospects for the development. Thus, on the basis of the conducted analysis, it is possible to draw conclusion, that principles of remuneration of labour form and predetermine a mechanism, basic approaches of the legal adjusting of remuneration of labour. Therefore, we believe that national scientists need concentrate more attention on clarifying the content of the principles of remuneration to work out concrete proposals for improving the existing mechanism of legal regulation of remuneration.

Key words: principles of remuneration of labour, indexation, wages, remuneration, working hours, employee, employer.