

ПРОБЛЕМИ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА

СЕРЕДА ОЛЕНА ГРИГОРІВНА

докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

БУРНЯГІНА ЮЛІЯ МИКОЛАЇВНА

кандидатка юридичних наук, доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

УДК 349.244-053.85:616-036.21

DOI 10.37772/2518-1718-2022-1(37)-7

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті підкреслюється, що особливу роль у розкритті сутності правового регулювання оплати праці відіграють основні ідеї-принципи. Дефініцію терміна “принципи правового регулювання оплати праці” сформульовано як керівні ідеї, основоположні засади, закріплені у правових нормах, що визначають зміст правового регулювання оплати на державному рівні праці й відбивають основні підходи до цього процесу. Доводиться, що становлення в Україні ефективного й дієвого інституту оплати праці зумовлює об’єктивну потребу в переосмисленні суті принципів, що лежать у його підґрунті і яким притаманні об’єктивна зумовленість, регулятивність, імперативність, взаємоузгодженість, системність, універсальність, загальна значущість і визначеність предмета правового регулювання. Зазначається, що правові принципи оплати найманої праці, які відповідають сучасним ринковим умовам, мають втілювати в собі ідеї, що визначають сутність і спрямованість правового регулювання оплати праці й мають бути нормативно закріплені, тобто повинні одержати свій вираз у законі.

Окрему увагу приділено одному з основних принципів у трудовому праві - принципу єдності і диференціації, що пронизує всю систему трудового законодавства. Диференціація сприяє єдності правового регулювання оплати праці, а єдність створює умови для її диференціації в цій царині. Обґрунтовано, що основною метою принципу єдності й диференціації насамперед є, з одного боку, чітке визначення однакових умов праці для всіх найманих працівників, а з другого – встановлення диференціації умов праці для певної категорії працівників за певних обставин.

Авторами зроблено висновок про потребу нормативного закріплення таких інституційних принципів оплати праці, як-от: а) гарантування працівникам своєчасної й у повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їх сімей; б) забезпечення належного отримання заробітної плати; в) гарантованість матеріального стимулювання якісної й сумлінної праці; г) єдність і диференціація в оплаті праці.

Ключові слова: оплата праці, державне регулювання, принципи, працівник, трансформація, роботодавець, умови праці.

Постановка проблеми. В умовах переходу до постіндустріального суспільства має місце трансформація праці, що полягає в радикальній зміні існуючих стереотипів, інтересів, цінностей, принципів. Відповідно якісних змін зазнає й система відносин, що складає предмет галузі трудового права [1, с. 56].

Будь-яка діяльність здійснюється на підставі певних принципів – вихідних положень, дотримання яких забезпечує узгодженість у діях їх учасників, орієнтує на досягнення відповідного результату шляхом використання найефективніших методів. 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 [2, с. 42].

Стабільність принципів не означає їх непорушність, вони можуть розвиватися, наповнюватися іншим змістом у зв'язку з розвитком суспільства. Формування нових підходів до тлумачення та застосування принципів права – наслідок змінюючих умов життя суспільства. Існування та зміст принципів трудового права залежить від розвитку трудових відносин, тому нормативне наповнення принципів змінюється з часом.

Сучасний стан розвитку наукових досліджень характеризується поступовим переходом від позитивістської теорії права до природно-правової. Цим пояснюється кардинально новий науковий підхід до з'ясування поняття, змісту і правової природи принципів права загалом і трудового права, зокрема [3, с. 9, 3].

Право на оплату праці є одним з основоположних прав людини і громадянина. У ст. 23 Загальної декларації прав людини зазначено, що кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю, на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої і її родини. Винагорода виплачується в таких розмірах, щоб забезпечити гідне людини існування [4]. У національному законодавстві це положення знайшло своє закріплення у ст. 48 Конституції України [5]. Таким чином, оплатність праці займає суттєве місце у системі принципів сучасного трудового права, а заробітна плата, у свою чергу, є одним із значущих способів його реалізації.

Становлення в Україні ефективного й дієвого інституту оплати праці зумовлює об'єктивну потребу в переосмисленні суті принципів, що лежать у його підґрунті і яким притаманні об'єктивна зумовленість, регулятивність, імперативність, взаємоузгодженість, системність, універсальність, загальна значущість і визначеність предмета правового регулювання.

Метою цієї статті є поглиблене дослідження принципів правового регулювання оплати праці, розробка та формулювання теоретичних висновків і науково обґрунтованих пропозицій спрямованих на вдосконалення чинного законодавства у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню принципів організації оплати праці в науковій юридичній літературі приділяли увагу такі вчені, як: Н. Д. Гетьманцева, С. С. Каринський, Г. А. Капліна, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, О. І. Процевський, О. В. Гаєва, Я. В. Сімутіна та інші. Не применшуючи ролі і значення наукових здобутків названих науковців, зауважимо, що ця проблема й на сьогодні залишається дискусійною. Відповідно до загальнотеоре-

тичної класифікації принципів розглянемо погляди окремих правників на принципи оплати праці і зробимо спробу сформулювати нормативно незакріплені інституційні засади останньої з урахуванням проблем правового регулювання заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. Великий тлумачний словник української мови термін «принцип» трактує як (а) основне вихідне положення певної наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку і т. ін.; засада; (приміром, основний закон певної точної науки); (б) особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось (наприклад, правило, покладене в основу діяльності певної організації, товариства і т. ін.); (в) переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці; канон [6, с. 714].

Поняття «принцип» вживається тільки стосовно категорій, які можуть бути названі основоположними, оскільки принцип – це теоретичне узагальнення суті відповідного явища, відбиття існуючої реальності і діючих у ній закономірностей.

Схожі позиції займають і фахівці у сфері трудового права. Так, за влучним висловлюванням М. І. Іншина, «принцип – це основа, фундамент, висхідне положення будь-якого явища (системи, відносин), що пронизує його та забезпечує існування. Звідси, принципом є такі керівні ідеї та правила, відсутність яких унеможлиблює існування, функціонування будь-якого явища» [7, с. 11]. З погляду В. І. Прокопенка, виявлення основних правових принципів має важливе теоретичне і практичне значення. Для трудового права перше полягає в тому, що вони дають можливість порівняти право різних держав, а також право однієї на певних історичних етапах; друге вбачається в тому, що вони створюють підґрунтя однотайного розуміння положень законодавства про працю, сприяють усвідомленню права і тим самим дають можливість однакового тлумачення цих положень. Принципи є правовими приписами, причому обов'язковими. Правові норми зобов'язують розуміти основні принципи як директиви щодо організації праці [8, 37].

Як слушно зазначає П. Д. Пилипенко, якщо через якісь об'єктивні обставини ті чи інші принципи права припиняють своє існування, то норми права, інститути або галузі, які на них спиралися, втрачають свої регулятивні властивості. Так само, як певні правові акти розроблено і прийнято законодавцем без урахування вимог принципів права, то вони не забезпечуватимуть ефективного впорядкування суспільних відносин і їх, зрештою, потрібно буде або скасувати або вдосконалити [9, с. 43].

У теорії трудового права за сферою суспільних відносин, на які поширюються принципи, й за харак-

тером суспільних закономірностей, що ними відбиваються, виділяють принципи: загальнолюдські, загальні принципи права, міжгалузеві, галузеві й окремих інститутів права [10, 199]. Наявність специфічних принципів є тим чинником, який внутрішньо інтегрує сукупність правових норм, вираженням їх цілісного характеру й функціональної самостійності.

Правові принципи оплати найманої праці, які відповідають сучасним ринковим умовам, мають втілювати в собі ідеї, що визначають сутність і спрямованість правового регулювання оплати праці й мають бути нормативно закріплені, тобто повинні одержати свій вираз у законі. Сьогодні вже очевидно, що в законодавстві з різних причин (найчастіше економічних) не завжди виражаються повною мірою принципи оплати праці, які відображають потреби сучасної правової соціальної держави [11, с. 35]. Серед інституційних принципів оплати праці виділяють принцип рівної оплати за працю рівної цінності (раніше він іменувався принципом рівної оплати за рівну працю), його ще визначають через оплату праці за її кількістю і якістю.

Р. З. Лівшиць розрізняє наступні принципи регулювання оплати праці: (а) оплата за працю, (б) оплата праці за її кількістю та якістю, (в) заборона дискримінації у сфері заробітної плати, (г) єдність і диференціація заробітної плати, (д) зв'язок між продуктивністю праці й розмірами її оплати, (е) гарантованість виплат. Крім того, він виділяв принципи, які належать до окремих норм або групи норм з оплати праці: а) матеріальне стимулювання тривалої й дисциплінованої праці, б) встановлення гарантії при відхиленні від умов праці, передбачених тарифами, в) оплата за понаднормовану працю [12, с. 37].

П. Д. Пилипенко вирізняє принципи: (а) пріоритетності норм міжнародного права щодо норм національного, (б) єдності й диференціації правового впорядкування трудових відносин, (в) оптимального поєднання централізованого й локального регулювання [13, с. 46]. В. І. Прокопенко висловлює міркування, що організація заробітної плати ґрунтується на принципах поєднання правового регламентування, здійснюваного державними органами в централізованому порядку, з галузевим, регіональним і локальним безпосередньо на підприємствах [8, с. 327].

З урахуванням того, що через принципи встановлюються гарантії дотримання нормативних вимог, із інституційного принципу гарантованості заробітної плати шляхом смислового висновку можна визначити 2 основоположні принципи правового регламентування оплати праці:

1) обов'язковість підвищення розмірів оплати праці працівників, які працюють на важких роботах, на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами

праці, з особливими природними географічними й геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я (ст. 100 КЗпП), при виконанні робіт у надурочний час (ст. 106 КЗпП), у святкові й неробочі дні (ст. 107 КЗпП);

2) гарантованість матеріального стимулювання за якісну й сумлінну працю (стимулюючі виплати).

Перший з указаних принципів формується із сукупності централізованого й локального методів правового регулювання оплати праці, тому що законодавець установлює мінімальні розміри таких виплат, надаючи роботодавцеві свободу у вирішенні цих питань понад закріплені мінімуми. Що стосується другого принципу, то він визначається локальним методом регламентування оплати праці, оскільки в частині матеріального стимулювання якісної й сумлінної праці роботодавцеві надається повна, нічим не обмежена свобода.

Не менш важливим у царині оплати праці є принцип єдності й диференціації правового регулювання оплати праці, яке характеризується нерозривним зв'язком єдності і диференціації. Перша створює умови для диференціації правової регламентації праці, друга сприяє єдності правового впорядкування соціально-трудова відносин.

Єдність і диференціація правового регламентування в царині оплати праці зумовлені передовсім потребою забезпечення рівної оплати за рівну працю. В. В. Жернаков, С. М. Прилипко й Г. С. Гончарова доходять надзвичайно важливого висновку, що єдність не виключає, а, навпаки, передбачає диференціацію [14, с. 42], оскільки на оплату праці впливає різна кваліфікація працівників, умови праці, в яких вони заняті, індивідуальний внесок працівника в загальні результати виробництва та інші чинники.

Єдність в оплаті праці забезпечується: (а) створенням рівної оплати праці працівникам однакових професій, які виконують роботи однакової складності в різних галузях народного господарства; (б) закріпленням у нормах права загальних правил нормування праці; (в) визначенням загального правового режиму заробітної плати.

За сучасних умов, на думку Г. А. Капліної, єдність правового регулювання в оплаті праці полягає в єдності його мети, установлення для працюючих певних, але однакових для всіх найманих працівників трудових прав та обов'язків незалежно від фактичних умов праці і статі особи. Ця єдність забезпечується нормами, регулюючими вказані правовідносини переважно централізованим методом. Зокрема, це загальні норми гл. VII КЗпП України щодо оплати праці, а також Законів України "Про оплату праці" і "Про колективні договори і угоди". Диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою (а) прийняття спеціальних нормативних актів, що

стосуються тільки певної групи працюючих; (б) включення до загальних законодавчих актів про працю спеціальних норм лише щодо тієї чи іншої групи працівників; (в) віднесення можливості застосування окремих положень трудового законодавства до деяких категорій працівників [15, с. 67].

Основною метою принципу єдності й диференціації насамперед є, з одного боку, чітке визначення однотайних, однакових умов праці для всіх найманих працівників, а з другого – встановлення диференціації умов праці для певної категорії працівників за певних обставин. Саме тому в юридичній науковій літературі норми, які відповідають принципу єдності й диференціації оплати праці, прийнято поділяти на 2 основні групи: (а) загальні, що поширюються на всіх працівників, і (б) спеціальні, що стосуються окремих категорій працівників (неповнолітніх; жінок та інвалідів; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці; осіб, які працюють в регіонах з особливими природними географічними й геологічними умовами) [16, с. 73].

Більш глибока диференціація правового регулювання у сфері заробітної плати пояснюється тим, що при оплаті праці працівників враховується ціла низка чинників, як-то: кваліфікація працівника, складність виконуваних робіт, якість та інтенсивність праці, природно-кліматичні умови, в яких знаходяться підприємства. Підставою диференціації правової регламентації заробітної плати є також умови оплати праці. Диференціація залежить і від кваліфікації працівників в порядку локального правового регулювання, що охоплює надбавки до заробітної плати.

Р. З. Лівшиць виокремлював 5 чинників диференціації заробітної плати: (а) зв'язок з робочим часом, (б) кваліфікація працівника, (в) умови праці, (г) галузь народного господарства, (д) географічний район [12, с. 41]. О. І. Процевський вбачає прояв принципів організації оплати праці в сукупності заходів, спрямованих на забезпечення винагороди працівників соціалістичного виробництва за їх працю залежно від її кількості і якості, створення на цій підставі матеріальної заінтересованості працюючих у результатах своєї праці [17, с. 61].

Диференціація правового регулювання заробітної плати дозволяє враховувати особливості умов праці, результати роботи працівників і всього підприємства. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика переконливо свідчать, що будь-які відхилення в диференціації заробітної плати, включаючи так звану «зрівнялівку» чи надмірні розбіжності в рівнях оплати праці, мають вкрай негативні наслідки, бо порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал заробітної плати. Тому забезпечення об'єктивної диференціації остан-

ньої є неодмінною умовою виконання оплатою праці її основних функцій, передусім відтворювальної, мотивуючої й соціальної [18, с. 68, 69].

Таким чином, єдність і диференціація є одним з основних принципів у трудовому праві, що пронизує всю систему трудового законодавства. Диференціація сприяє єдності правового регулювання оплати праці, а єдність створює умови для її диференціації в цій сфері.

Висновки. На підставі проведеного аналізу робимо висновок, що принципи правового регулювання оплати праці – це керівні ідеї, основоположні засади, закріплені у правових нормах, що визначають зміст правового регламентування оплати праці й відображають його основні підходи в цій сфері.

Виходячи із забезпечувальної спрямованості загальних принципів можемо сформулювати ті з них, що відображають сутність правового регулювання оплати праці:

1) гарантування працівникам своєчасної й у повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їх сімей; У ч. 7 ст. 43 Конституції України зазначено, що «право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом» [5]. Проект ТК України (п. 10 ст. 2) серед інших основних засад передбачає гарантування працюючим своєчасної та у повному розмірі виплати заробітної плати [19]. На думку О. Я. Лаврів, такий принцип відбиває 2 аспекти правової регламентації оплати праці. Він установлює критерії визначення умов оплати праці, передусім розміру заробітної плати, яка має бути справедливою й забезпечувати гідне існування трудівника та його сім'ї. Вона повинна бути нижчою мінімального розміру оплати праці, який установлюється з урахуванням прожиткового мінімуму. Оплата праці має відповідати особистому вкладу працівника в результат праці. При цьому праця вищої кваліфікації має оплачуватися вище порівняно з менш кваліфікованою працею за однакових витрат робочого часу. Праця у важких і шкідливих умовах теж має оплачуватись у вищому розмірі, ніж праця у звичайних умовах, що, у свою чергу, має забезпечити матеріальну компенсацію додаткових витрат праці у важких і шкідливих умовах. Так, Закон України «Про оплату праці» визначає, що розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці й господарської діяльності підприємства [20, с. 30];

1) забезпечення належного отримання заробітної плати – повної суми, в установлений час, у відповідній формі й у певному місці);

2) гарантованості матеріального стимулювання якісної й сумлінної праці; єдності й диференціації в оплаті праці.

Вважаємо, що наведені принципи оплати праці необхідно законодавчо закріпити в проекті ТК України, що сприятиме покращанню якості нормотворення в досліджуваній царині, усуненню помилок при

розробленні і прийнятті актів локального рівня з питань оплати праці й посилить правову захищеність працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вишновецька С. В. Вплив трансформації праці на розвиток сучасної науки трудового права. *Сучасна університетська правова освіта і наука: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 23 лютого 2018 р.); Національний авіаційний університет. Тернопіль: Вектор, 2018. Том 2. С. 56–58.
2. Попов С. В. *Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: монографія*. Харків: Вид-во ФІНН, 2009. 336 с.
3. Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2006. 20 с.
4. Загальна декларація прав людини від: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. № 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
6. *Новий тлумачний словник української мови*. В 4-х т. Т. 1: А-Є / уклад.: В. Яременко, О. Сліпушко. Київ: Аконті, 1998. 910 с.
7. Іншин М. І. Принципи державної служби. Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т, 2010. № 16. С. 10–18.
8. Прокопенко В. І. *Трудове право України: підручник: вид. 2-ге, стереотип*. Харків: Консум, 2000. 480 с.
9. *Трудове право України: акад. курс: підручник: 3-тє вид., переробл. і допов.* Київ: Ін Юре, 2007. 536 с.
10. *Загальна теорія держави та права: підручник / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина*. Харків: Право, 2009. 584 с.
11. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: Луганськ, 2009. 201 с.
12. Лившиц Р. З. *Зароботная плата в СССР. Правовое исследование*. Москва: Наука, 1972. 271 с.
13. Пилипенко П. Д. *Трудове право України: підручник*. Київ: Ін Юре, 2003. 480 с.
14. *Трудовое право в вопросах и ответах: учебник*. Харьков: Одиссей, 2000. 624 с.
15. Капліна Г. А. Гендерна диференціація оплати праці. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т, 2008. № 10. С. 67–76.
16. *Трудове право України: підручник: 2-ге вид. / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої*. Київ: Знання, КОО, 2001. 559 с.
17. Процевский А. И. *Зароботная плата и эффективность общественного производства: монографія*. Харьков: Высшая школа, 1975. 168 с.
18. Сімутіна Я. В. *Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): дис. ... канд. юрид. наук*. Харків, 2006. 210 с.
19. *Трудовой кодекс України: проект у ред. від 29.08.2019 р.* URL: https://vk24.ua/useful_information/proekt-trudovogo-kodeksu-ukraini-0.
20. *Кодифікація трудового законодавства України: колективна монографія / Н. М. Хуторян, О. В. Лаврів, С. В. Вишновецька та ін.* Харків: Вид-во ФІНН, 2009. 432 с.

REFERENCES

1. Vyshnovetska S. V. (2018). Vplyv transformatsii pratsi na rozvytok suchasnoi nauky trudovoho prava. *Suchasna universytetska pravova osvita i nauka: Materialy VIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kyiv, 23 liutoho 2018 r.) – Modern University Legal Education and Science: Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference*. Ternopil: Vektor, Vol 2, 56–58 [in Ukrainian].
2. Popov S. V. (2009). *Formy realizatsii prava na pratsiu: problemy teorii ta praktyky*. Kharkiv: Vyd-vo FINN [in Ukrainian].
3. Lavriv O. Ya. (2006). *Systema pryntsyviv trudovoho prava Ukrainy: Extended abstract of Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
4. *Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid: Mizhnarodnyi dokument vid 10.12.1948 r. № 995_015*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text [in Ukrainian].

5. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
6. Novyi tumachnyi slovnyk ukrainskoi movy. Vols. 1–4; Vol. 1: A-Ye. Yaremenko V., Slipushko O. (Ed.). (1998). Kyiv: Akonit [in Ukrainian].
7. Inshyn M. I. (2010). Pryntsypy derzhavnoi sluzhby. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka – Actual Problems of Law: Theory and Practice*. Luhansk: Skhidnoukr. nats. un-t, No. 16, 10–18 [in Ukrainian].
8. Prokopenko V. I. (2000). Trudove pravo Ukrainy. Kharkiv: Konsum [in Ukrainian].
9. Trudove pravo Ukrainy (2007). Kyiv: In Yure [in Ukrainian].
10. Zahalna teorii derzhavy ta prava. Tsvika M. V., Petryshyna O. V. (Ed.) (2009). Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
11. Kaplina H. A. (2009). Problemy pravovoho rehulivannia oplaty pratsi v rynkovykh umovakh Ukrainy i shliakhy yikh vdoskonalennia: *Doctor's thesis*: Luhansk [in Ukrainian].
12. Livshits R. Z. (1972). Zarobotnaya plata v SSSR. Pravovoye issledovaniye. Moskva: Nauka [in Russian].
13. Pylypenko P. D. (2003). Trudove pravo Ukrainy. Kyiv: In Yure [in Ukrainian].
14. Trudovoye pravo v voprosakh i otvetakh (2000). Kharkov: Odissey. [in Russian].
15. Kaplina H. A. (2008). Henderna dyferentsiatsiia oplaty pratsi. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka – Actual Problems of Law: Theory and Practice*. Luhansk: Skhidnoukr. nats. un-t, No. 10, 67–76 [in Ukrainian].
16. Trudove pravo Ukrainy. N. B. Bolotinoi, H. I. Chanyshevoi (Ed.). (2001). Kyiv: Znannia, KOO [in Ukrainian].
17. Protsevskiy A. I. (1975). Zarabotnaya plata i effektivnost obshchestvennogo proizvodstva. Kharkov: Vysshaya shkola [in Russian].
18. Simutina Ya. V. (2006). Metody pravovoho rehulivannia zarobitnoi platy na suchasnomu etapi (pravovi problemy): *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
19. Trudovyi kodeks Ukrainy: proiekt u red. vid 29.08.2019 r. URL: https://vk24.ua/useful_information/proekt-trudovogo-kodeksu-ukraini-0 [in Ukrainian].
20. Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy. Khutorian N. M., Lavriv O. V., Vyshnovetska S. V. et al. (2009). Kharkiv: Vyd-vo FINN [in Ukrainian].

SEREDA OLENA

Doctor of Law, Professor,
Head of the Department of Labor Law of the Yaroslav Mudryi National Law University

BURNYAGINA YULIYA

PhD in Law, Associate Professor, Assistant Professor of Labor Law Department
of the Yaroslav Mudryi National Law University

TRANSFORMATION OF THE PRINCIPLES OF THE LEGAL REGULATION OF THE WAGE IN MODERN CONDITIONS

Problem setting. The article emphasizes that the main ideas and principles play a special role in revealing the essence of the legal regulation of wages.

Target of research is to study of the principles of legal regulation of wages, development and formulation of theoretical conclusions and scientifically sound proposals aimed at improving existing legislation in this area.

Analysis of recent researches and publications. The study of the principles of organization of remuneration in the scientific and legal literature paid attention to such scientists as: N. Hetmantseva, S. Karinsky, G. Kaplina, R. Livshits, S. Lukash, O. Protsevsky, O. Gaeva, J. Simutina and others. Without diminishing the role and importance of the scientific achievements of these scientists, we note that this problem remains controversial today. In accordance with the general theoretical classification of principles, we will consider the views of individual lawyers on the principles of remuneration and try to formulate the normatively unconstitutional institutional principles of the latter, taking into account the problems of legal regulation of wages.

Article's main body. The definition of the term “principles of the legal regulation of wages” is formulated as guiding ideas, fundamental principles enshrined in legal norms that determine the content of legal regulation of wages at the state

level and reflect the main approaches to this process. It turns out that the establishment of an effective and efficient institution of remuneration in Ukraine necessitates an objective need to rethink the essence of the principles which are underlying it and which one are characterized by objective conditionality, regulation, imperative, coherence, systemic, universal, general significance and the certainty of the subject of legal regulation. It is noted that the legal principles of remuneration of labor which one correspond to modern market conditions, should embody the ideas that determine the nature and direction of legal regulation of remuneration and should be enshrined in law, ie should be expressed in law. Close attention is paid to the principle of unity and differentiation, which is one of the basic principles in labor law and permeates the entire system of labor law. Differentiation contributes to the unity of legal regulation of wages and unity creates the conditions for its differentiation in this area. It is substantiated that the main purpose of the principle of unity and differentiation, on the one side, is to clearly define uniform, equal working conditions for all employees, and, on the other side, to establish differentiation of working conditions for certain categories of employees in certain circumstances.

Conclusions and prospects for the development. The conclusion is made about the need for normative consolidation of such institutional principles of remuneration as: a) guaranteeing employees timely and full payment of wages which ensures a sufficient standard of living for them and their families; b) ensuring proper receipt of wages; c) guaranteed material incentives for quality and conscientious work; d) unity and differentiation in wages.

Key words: wages, state regulation, principles, employee, transformation, employer, working conditions.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Середа О. Г., Бурнягіна Ю. М. Трансформація принципів правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Право та інновації*. 2022. № 1 (37). С. 49–55.