

Резюме

В статье рассматриваются вопросы о понятии и содержании отягощений имущества. Под отягощениями имущества рассматриваются обстоятельства, которые носят индивидуальный (ненормативный) характер и суживают определенные законодательством пределы свободы (полномочия) обладателя субъективного вещного права. К отягощенным имущества относятся вещные права на чужую вещь и обязательственные права как частные отягощения, а также публичные отягощения (налоговый залог, судебный арест и др.).

Ключевые слова: пределы осуществления права, ограничения, отягощения.

Summary

Questions are considered in this article concerning notion and maintenance of property burdens. Under the burdens of property are offered to understand the circumstances, that carry an individual (unnormative) nature and narrow the lines of freedom (authority) of transmitter of equitable thing right definite by legislation. Before the burdens of property the thing rights belong to the stranger thing and obligation rights as private burdens, but public burdens (tax mortgage, judicial arrest and other).

Key words: right realization lines, limitation, burden.

Отримано 27.07.2010

Я. В. СІМУТИНА

Яна Володимиривна Сімутіна, кандидат юридичних наук, доцент Київського університету права НАН України

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Поєднання єдності та диференціації, або норм, що мають загальну сферу дії, і норм, дія яких обмежена певним колом осіб, є однією із специфічних рис трудового права, що істотно відрізняє його від інших галузей.

Розвиток законодавства про працю в сучасний період свідчить про наявність в ньому двох тенденцій. З одного боку – це усунення невідповідності диференціації правового регулювання окремих видів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, тобто розширення єдності правового регулювання. З іншого – це розширення сфери диференціації правового регулювання окремих видів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, що відбувається шляхом розширення кола відносин, що підлягають локальному регулюванню, і надання суб'єктам трудових правовідносин відповідних повноважень по встановленню умов праці.

Питання єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин були предметом дослідження у роботах М. Й. Бару, В. Я. Бурака, Р. І. Кондратьєва, Р. З. Лівшиця, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, О. М. Ярошенка та інших.

За радянських часів диференціація визнавалася одним з основних способів правового регулювання оплати праці, у зв'язку з чим даному питанню приділялося досить багато уваги. У сучасній же навчальній та науковій літературі способи єдності та диференціації залишаються поза увагою вчених, які вивчають питання оплати праці, і тільки в окремих роботах приділяється увага питанню галузевої диференціації та її значенню на сучасному етапі.

Такий підхід до вивчення диференціації як одного з способів правового регулювання оплати праці є недостатнім, оскільки факторів диференціації заробітної плати досить багато і вони не залишаються незмінними протягом розвитку трудового законодавства. Так, з переходом нашої країни до ринкової економіки з'явився цілий ряд нових факторів диференціації заробітної плати, які також потребують аналізу й оцінки з боку вітчизняної правової науки. Зазнав істотних змін механізм реалізації факторів диференціації, що традиційно виділялися у правовій науці. Однак, проблема диференціації правового регулювання заробітної плати, не дивлячись на її актуальність, більше привертає увагу вчених економістів, ніж юристів і практично не розглядається в якості одного з самостійних способів правового регулювання оплати праці.

У зв'язку з викладеним, метою цієї публікації є теоретичне дослідження проблем співвідношення єдності та диференціації як специфічних способів правового регулювання заробітної плати та внесення на його основі відповідних пропозицій по удосконаленню трудового законодавства з питань оплати праці.

Основним фактором, який обумовлює єдність і диференціацію в трудовому праві, є самі трудові відносини, які дуже різноманітні за своїм складом. Єдність правового регулювання забезпечується єдиними підходами до регулювання трудових відносин, незалежно від їх виду і суб'єктного складу. Единому регулюванню підлягають відносини, що визначають мінімальний і загальний для всіх рівень трудових прав працівників. На думку Т. А. Коляди, під єдністю в трудовому праві слід розуміти утвердження рівності прав, засноване на всезагальності й загальнообов'язковості права. Воно може бути забезпечене за допомогою

Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні

цілісної несуперечливої системи законодавства й у нормативному вираженні зумовлює існування загальних норм права .

Зміст єдності умов праці, за твердженням О. В. Смирнова, означає, що основні норми, які встановлюють високий рівень умов праці, обов'язкові для всіх організацій, що застосовують працю громадян на основі трудового договору. Вони поширяються на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних трудових функцій і системи оплати праці .

Забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру заняття, місця проживання в реалізації права на отримання заробітної плати без будь-яких обмежень чи зниження проголошено у ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» .

Організація заробітної плати на сучасному етапі передбачає закріplення на найвищому рівні основних принципів правового регулювання оплати праці таких, як: принцип рівної оплати за рівну працю, принцип заборони дискримінації в оплаті праці, принцип оплати за кількістю та якістю праці, але не нижче мінімального розміру оплати праці та ін. Наявність подібних загальних критеріїв зумовлює єдність регулювання заробітної плати, яка полягає у розповсюдженні певних прав, обов'язків та мінімальних гарантій у сфері оплати праці на всіх працівників та роботодавців незалежно від фактичних умов праці, особи конкретного працівника, форми власності організації, в якій працює працівник тощо. Єдність принципів правового регулювання оплати праці закріплена в Конституції України та Кодексі законів про працю України.

Єдність правового регулювання заробітної плати полягає в єдиному вирішенні основних питань оплати праці у масштабах держави. Вона забезпечується такими правовими засобами, як: 1) встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці; 2) закріplення в нормах права загальних правил нормування праці та порядку заміни й перегляду норм праці; 3) визначення на державному рівні основних систем оплати праці; 4) встановлення у законодавстві загальних норм, що регулюють оплату праці при відхиленні від нормальних умов праці; 5) визначення компетенції державних органів, організацій, а також конкретних працівників та роботодавців у питаннях встановлення умов оплати праці.

На період становлення ринкових відносин у нашій країні трудове право повинно містити норми імперативного характеру, так чи інакше обмежуючи свободу сторін трудових правовідносин і, перш за все, у відносинах із заробітної плати. Таким чином, у зв'язку з необхідністю прийняття нового Трудового кодексу України постає задача зберегти і по можливості підвищити вже закріплени на законодавчому рівні гарантії працівникам у сфері заробітної плати. З метою чіткого визначення питань, які регулюються виключно імперативними нормами, встановленими державою, вважаємо за доцільне основні повноваження держави в регулюванні оплати праці передбачити в окремій статті нового Трудового кодексу, яку пропонується викласти у такій редакції: «До системи основних державних гарантій в оплаті праці працівників включаються:

розмір мінімальної заробітної плати;

мінімальні норми та розміри оплати праці за роботу при відхиленнях від нормальних умов праці, у шкідливих та небезпечних умовах праці тощо;

встановлення умов та розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державного та комунального секторів економіки, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджетів;

строки та черговість виплати заробітної плати;

обмеження переліку та розмірів відрахувань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця;

обмеження оплати праці в натуральній формі;

державний нагляд та контроль за повною і своєчасною виплатою заробітної плати, а також реалізацією державних гарантій в оплаті праці».

Таким чином, у відносинах оплати праці єдність правового регулювання вимагає встановлення розміру мінімальної заробітної плати, державних гарантій заробітної плати, порядку виплати заробітної плати. Водночас встановлення розмірів тарифних ставок, посадових окладів, розроблення тарифних сіток і схем посадових окладів – це сфера диференціації правового регулювання заробітної плати.

З низки причин (як об'єктивного, так і суб'єктного характеру) виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання суспільних відносин. Диференціація здійснюється за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширяються тільки на певні групи населення й категорії працівників. Вона не суперечить ідеї соціальної справедливості, а дозволяє досягти реальної рівності порівняно з тією, що встановлюється загальним законодавством, яке поширяється на всіх громадян .

Диференціація правового регулювання заробітної плати дозволяє враховувати особливості умов праці, результати роботи працівника і результати роботи підприємства. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика переважно свідчать, що будь-які відхилення у диференціації заробітної плати, включаючи зрівнялку чи надмірні розбіжності у рівнях оплати праці, мають вкрай негативні наслідки, адже вони порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал заробітної плати. Тому забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати – неодмінна умова виконання оплатою праці її основних функцій, передусім відтворювальної, мотивуючої та соціальної. Об'єктивними чинниками, які зумовлюють відмінність у рівнях заробітної плати конкретних працівників, є: 1) складність роботи (кваліфікація, відповідальність); 2) умови праці (шкідливість, важкість,

інтенсивність); 3) кількість праці (відпрацьований час у межах норми, понадурочний час тощо); 4) результати праці (виконання нормованих завдань, норм виробітку, якісних показників).

Отже, праця різноманітна за її умовами та формами застосування, відрізняються особи конкретних працівників та існує специфіка конкретних роботодавців. Всі ці обставини говорять про необхідність диференціації заробітної плати по цілому ряду факторів. На відміну від єдності, що спирається на загальний рівень гарантії у сфері оплати праці, які є мінімальними, диференціація полягає в різному рівні таких гарантій, причому різниця може полягати тільки у підвищенні загального рівня, але в жодному разі не у його зниженні. Негативна диференціація на даний час не допускається. Окрім того, диференціація правового регулювання оплати праці не повинна призводити до дискримінації. Диференціація правового регулювання заробітної плати покликана відобразити неоднорідність та складність праці. Вона досягається шляхом застосування спеціальних норм, за допомогою яких: 1) встановлюється більш високий рівень гарантії у сфері оплати праці для осіб, що працюють у важких та шкідливих умовах праці, у складних природно-кліматичних умовах та ін.; 2) конкретизуються загальні норми про оплату праці з урахуванням особливостей галузі, виробництва, особи працівника тощо; 3) встановлюються додаткові пільги у сфері оплати праці порівняно із законодавством.

У свій час відомим вченим трудового права Р. З. Лівшицем були виділені тільки п'ять факторів диференціації заробітної плати: 1) зв'язок з робочим часом; 2) кваліфікація працівника; 3) умови праці; 4) галузь народного господарства; 5) географічний район. Більшість з цих факторів, зазнавши істотних змін у назві та механізмі, за допомогою якого здійснюється диференціація, є підставами для диференціації оплати праці і в наш час.

Професор В. І. Прокопенко називав наступні критерії диференціації: відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; належність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії.

У літературі також висловлювалася думка про те, що на даний час, окрім факторів, перелічених вище, має місце також диференціація оплати праці за іншими критеріями. Зокрема, у зв'язку з встановленням широкої сфери дії трудового права можна говорити про такий фактор диференціації, як включення чи невключення працівника у відносини власності організації. Останній фактор диференціації повинен знайти найбільше застосування саме при регулюванні оплати праці на підприємствах з приватною формою власності та акціонерних товариствах.

Крім того, на даний час можна виділити диференціацію оплати праці за професійно-кваліфікаційними групами працівників та категоріями персоналу, а також на основі аналізу механізму регулювання оплати праці в окремих галузях народного господарства, можна зробити висновок про те, що диференціація оплати праці може проводитися в залежності від особливостей виробництва.

Для багатьох західних країн також є характерним диференційований підхід до регулювання оплати праці. „Особливість сучасної організації оплати праці полягає у посиленні її диференціації в залежності не тільки від кваліфікації людей та складності виконуваної роботи, а й від результативності їх праці (США), стажу роботи (Японія), від професії (Швеція), рівня кваліфікації (Франція)».

Узагальнюючи наведене вище, на нашу думку, можна виділити наступні критерії, які визначають на сьогодні основні напрямки диференціації заробітної плати: 1) в залежності від важкості, шкідливості та небезпечності праці; 2) в залежності від особливих природних географічних і геологічних умов та умов підвищеного ризику для здоров'я; 3) у зв'язку з виконанням робіт в умовах, що відхиляються від нормальних; 4) в залежності від рівня кваліфікації і стажу роботи працівника.

При цьому, як зазначає Р. З. Лівшиць, «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».

Диференціація правового регулювання заробітної плати здійснюється за допомогою: 1) конкретизації загальних правових норм; 2) встановлення додаткових пільг і переваг для працівників порівняно з чинним законодавством; 3) прийняття локальних норм з тих питань, які взагалі не врегульовані в централізованому порядку. Отже, можна зробити висновок, що диференціація здійснюється на державному рівні у нормах законодавства, на галузевому – нормами, які містяться у галузевих угодах або приймаються галузевими міністерствами та відомствами, а на виробничому – локальними нормами, закріпленими, зокрема, у колективному договорі.

Враховуючи викладене, різноманітність критеріїв та великий обсяг правових норм, які забезпечують єдність та диференціацію заробітної плати на сучасному етапі, дозволяє говорити про те, що вони можуть розглядатися в якості специфічних способів правового регулювання оплати праці. Виступаючи такими способами, єдність і диференціація поєднують особливе місце в механізмі правового регулювання заробітної плати, забезпечуючи тим самим оптимальне поєднання загального й особливого в цьому процесі. За допомогою способу єдності у регулюванні заробітної плати відбувається розповсюдження загальних прав, обов'язків, мінімальних гарантій в оплаті праці на всіх працівників та роботодавців. Спосіб диференціації,

який у правовому регулюванні заробітної плати порівняно майже з усіма іншими інститутами трудового права, використовується найбільше, покликаний відобразити відмінності у рівнях заробітної плати залежно від різних факторів, перелік яких не є вичерпним.

¹ Буряк В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. «Трудове право, право соціального забезпечення» / В. Я. Буряк ; Кіїв. ун-т ім. Т. Шевченка. – Кіїв, 1999. – С. 3.

² Колгода Т. А. Сучасні підходи до визначення єдності та диференціації правового регулювання суспільних відносин // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи. – Х.: Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 305-308.

³ Трудовое право: Учебник / Под. ред. Смирнова О. В. – М.: Проспект, 1998. – С. 28.

⁴ Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

⁵ Попов С. В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: [Монографія] / С. В. Попов. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – С. 134.

⁶ Лившиц Р. З. Заработка плата в СССР. Правовое исследование. – М.: Наука, 1972. – С. 41.

⁷ Прокопенко В. І. Трудовое право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – С. 84.

⁸ Сыроватская Л. А. Трудовое право. Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1998. – С. 44.

⁹ Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 4-е изд. – К.: МАУП, 2003. – С. 234.

¹⁰ Лившиц Р. З. – Там само. – С. 256.

Резюме

У статті досліджуються питання співвідношення єдності та диференціації як способів правового регулювання оплати праці у сучасних умовах. Визначені основні фактори диференціації у встановленні умов та розмірів заробітної плати працівників.

Ключові слова: єдність, диференціація, правове регулювання, оплата праці, заробітна плата.

Résumé

В статье исследуются вопросы соотношения единства и дифференциации как способов правового регулирования оплаты труда в современных условиях. Определены основные факторы дифференциации в определении условий и размеров заработной платы работников.

Ключевые слова: единство, дифференциация, правовое регулирование, оплата труда, заработка плата.

Summary

This article investigates the issues of correlation of unity and differentiation as a way of legal salary regulation in the modern conditions. The main factors of differentiation in determining the terms and salaries of employees are defined.

Key words: unity, differentiation, legal regulation, payment for the work, salary.

Отримано 28.07.2010

Г. П. ТИМЧЕНКО

Геннадій Петрович Тимченко, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

ПІДГОТОВКА СПРАВИ ДО СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ: ВИТОКИ ТА СУЧASNІЙ СТАН

Підготовка справи до судового розгляду справді є найцікавішою і можна навіть сказати «унікальною» стадією судового процесу. Такі якості стадії визначили не тільки ті цілі і завдання, котрі вже передбачені сучасними процесуальними законами. Тенденції розвитку, а отже і руху процесуального права найчіткіше можна побачити саме на прикладі підготовчого етапу судової діяльності: від найпростіших дій (прообразу підготовки справи) у давньому праві до послідовного і навіть детального їх закріплення з плинном часу, до розуміння виключної важливості виконуваної діяльності і створення самостійних розділів процесуальних кодексів. Не випадково, мабуть, інтерес і особлива увага багатьох дослідників, котрі серйозно займаються вивченням судочинства, зосереджений на законодавчій регламентації підготовчих дій суду і осіб, які беруть участь у справі, на усуненні наявної процесуальної недостатності (прогалин) або надмірності регулювання,