 Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

**Харківський національний університет внутрішніх справ**

**КАПЛІНА ГАЛИНА АНАТОЛІЇВНА**

**УДК 349.232:331.2**

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РИНКОВИХ УМОВАХ УКРАЇНИ І ШЛЯХИ ЇХ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

**12.00.05 – трудове право;**

**право соціального забезпечення**

**Автореферат**

**дисертації на здобуття наукового ступеня**

**кандидата юридичних наук**

**Харків-2009**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, доцент ГУСЛАВСЬКИЙ Володимир Станіславович, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, професор кафедри правознавства;

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор ІНШИН Микола Іванович, Харківський національний університет внутрішніх справ, начальник науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів;

кандидат юридичних наук, доцент БУЩЕНКО Петро Аркадійович, Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, доцент кафедри трудового права.

Захист відбудеться \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2009 року о \_\_ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.700.02. Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, пр. 50-річчя СРСР, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, пр. 50-річчя СРСР, 27.

Автореферат розіслано « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2009 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради В.Є. Кириченко

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми**. Світова фінансова криза і перебудова, які відбуваються в Україні, торкнулися всіх сфер суспільного життя, викликавши несприятливі явища в економіці держави та зумовивши необхідність проведення правових реформ.

Сучасне трудове право має забезпечити реалізацію конституційних приписів стосовно того, що людина є в Україні найвищою соціальною цінністю, і кожен працюючий має безумовне право на відплатність своєї праці. З цією метою необхідно передбачити нові підходи і розробити такі механізми, що адекватно відповідатимуть як сьогоднішнім складним, так і подальшим ринковим явищам у цілому за умови їх сталого розвитку і стабілізації. У нинішній ситуації наука трудового права покликана оперативно відреагувати і створити теоретичне підґрунтя для вирішення цього практичного завдання, що зумовлює актуальність проведення різнопланових наукових досліджень у галузі трудового права, і насамперед у сфері оплати праці.

Перші етапи трансформації економіки України характеризувалися негативними тенденціями в оплаті праці, нераціональною міжгалузевою, міжрегіональною, міжкваліфікаційною диференціацією заробітної плати; безсистемністю правового регулювання гарантійних надбавок і доплат, недосконалим механізмом індексації і забезпечення своєчасності виплати заробітної плати; нелогічним характером внесення змін до чинного законодавства. На фоні розвитку кризових фінансово-економічних явищ ці проблеми в оплаті праці посилилися і загострилися.

У різні роки проблеми правового регулювання винагороди за працю розробляли такі провідні вчені, як М.Г. Александров, А.К. Безіна, С.О.Іванов, С.С. Каринський, І.Я. Кисельов, Л.І.Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Ф. Нуртдінова, А.С. Пашков, О.І. Процевський, А.І. Шебанова та ін. Сьогодні дослідженню окремих аспектів правового регулювання оплати праці присвячені праці таких вчених, як Н.Б.Болотіна, П.А.Бущенко, Н.Д. Гетьманцева, В.Я. Гоц, В.С.Гуславський, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Г.І.Чанишева, Н.М.Хуторян та інші.

Вказані вчені внесли вагомий внесок у науку трудового права. Проте сучасна ситуація в Україні переконливо демонструє, що в умовах прояву кризових тенденцій динаміка ринкових відносин призвела до принципових змін у співвідношенні позицій роботодавців і працівників щодо оплати праці, і ці зміни мають бути відбиті у нормах трудового права. Проект нового Трудового кодексу України не передбачає повною мірою новацій, необхідних для вирішення сьогоденних кризових проблем у сфері відплатності праці.

Все вищевикладене підкреслює актуальність та необхідність подальшого наукового пошуку для забезпечення ефективного правового регулювання відносин з оплати праці у сучасних умовах. Наукова та практична значущість зазначених питань й обумовили вибір теми дисертаційного дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до комплексної цільової програми університету і кафедри: «Актуальні проблеми розвитку українського законодавства на сучасному етапі», а також господарської теми «Розробка систем оплати праці, систем і видів преміювання працівників ВАТ „Холдингова Компанія „Луганськтепловоз” на базі законодавчих актів України» (державний реєстраційний № 0104U01-0226).

**Мета і завдання дослідження.** Основною метою дисертаційної роботи є обґрунтування необхідності вдосконалення правового механізму оплати праці, розробка і формулювання пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності правового регулювання оплати праці у сучасних ринково-кризових умовах України. Для досягнення мети дослідження поставлені такі завдання:

доповнити і вдосконалити понятійний апарат інституту оплати праці;

виокремити правовідносини з оплаті праці, їх суб'єктний склад, об'єкти, зміст, підстави виникнення;

обґрунтувати роль, значення та доцільність нормативного закріплення принципів оплати праці для ефективного регулювання відплатності праці на сучасному етапі;

визначити особливості і значущість заохочувального способу правового регулювання оплати праці у системі оплати праці;

розкрити роль та значення державних гарантій і компенсацій як елементів державного регулювання у сфері оплати праці, визначити перспективи їх розвитку;

виділити особливості правового регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери, виявити існуючі проблеми та сформулювати відповідні пропозиції;

розкрити особливості договірного способу регулювання оплати праці, його видів і визначити місце цього способу у сучасному правовому регулюванні оплати праці.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини із забезпечення відплатності найманої праці у сучасних умовах.

*Предметом дослідження* є національне та зарубіжне законодавство з оплати найманої праці та теоретичні і практичні проблеми правового регулювання в цій сфері в умовах ринкової економіки.

*Методи дослідження*.Основні закономірності розвитку відносин у сфері оплати праці виявлені автором за допомогою діалектичного методу. Для розкриття генезису правової регламентації відносин з відплатності найманої праці на різних етапах суспільного розвитку використовувався історико-правовий метод (підрозділ 1.1). За допомогою системно-структурного методу були виявлені особливості правовідносин з оплати праці (підрозділи 1.3, 2.1, 3.1). У процесі дослідження правової природи оплати праці, заробітної плати, винагороди за працю, з’ясування співвідношення та виявлення суперечностей у понятійному апараті оплати праці використовувалися такі загальнонаукові методи, як аналітичний, формально-логічний та логіко-семантичний методи (підрозділи 1.1, 1.3). Методи нормативно-порівняльного, системно-структурного аналізу з поєднанням засобів формальної логіки, таких як класифікація, тлумачення, опис, дозволили при дослідженні системи принципів правового регулювання оплати праці обґрунтувати доцільність їх нормативного закріплення (підрозділ 1.2).

Метод абстрагування та узагальнення застосовувався у процесі розробки дефініцій заохочення, премії, гарантії в оплаті праці(підрозділи 1.3, 2.1, 2.3,); формально-юридичний – при формулюванні нових правових норм і вдосконаленні існуючих (підрозділи 2.2, 3.2).

Порівняльно-правовий, структурно-функціональний і соціологічний методи використовувалися для з’ясування особливостей правової регламентації договірних відносин в сфері оплати праці (підрозділи 3.1,3.2). Проведений методом раціональної критики детальний аналіз вітчизняної нормативної бази стосовно способів державного впливу на відплатність найманої праці дозволив виявити існуючі прогалини, колізії (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3).

Правову базу дисертаційного дослідження склали Конституція України, чинне законодавство про працю, проект Трудового кодексу України, міжнародно-правові акти, матеріали судової практики, статистичні дані. Науково-теоретичним базисом стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених загальної теорії права, економістів та фахівців трудового права.

**Наукова новизна одержаних результатів.** У дисертаційній роботі здійснене комплексне наукове дослідження проблем регулювання оплати праці у сучасних соціально-економічних умовах і визначені шляхи вдосконалення з метою забезпечення реалізації конституційного права працівників на відплатність праці. У процесі проведеного дослідження розроблені і сформульовані такі основні положення, які мають наукову новизну:

*вперше:*

запропоновано правовідносини з оплати праці виділити зі складного комплексного трудового правовідношення у самостійний вид правовідносин; запропонована їх класифікація за суб'єктним складом та за об'єктом;

зроблений висновок про те, що існування заохочення у межах інституту дисципліни праці не відображає його правову природу, запропоновано змінити інституційну приналежність цієї правової категорії і розглядати заохочення у межах оплати праці; розроблена специфічна імперативно-диспозитивна структура заохочувальних норм: санкція у вигляді відповідальності роботодавця за невиконання обов'язку з виплати заохочення має бути встановлена законодавчо, а гіпотеза і диспозиція мають наповнюватися конкретним змістом за допомогою локального правового регулювання;

запропоновано у законодавстві про мінімальну заробітну плату передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за необґрунтоване встановлення заробітної плати на рівні мінімальної; доведено, що критерієм встановлення мінімальної заробітної плати, має бути відсутність досвіду роботи, що більшою мірою відображає її правову природу;

внесена пропозиція про створення кодифікованого акту для комплексного регулювання всієї системи правовідносин з оплати праці – книги «Оплата праці» у новому Трудовому кодексі України – і розроблена її структура.

*удосконалене:*

поняття заробітної плати : заробітна плата – це ціна праці у грошовому виразі, яку роботодавець зобов'язаний регулярно виплачувати працівнику за виконання ним роботи, обумовленої трудовим договором, з урахуванням його особистого трудового внеску за встановленими нормами і розцінками, не нижче за гарантований державою мінімальний розмір заробітної плати, залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості й умов праці;

зміст чинних гарантій у сфері оплати праці; запропоновано: законодавчо встановити обов'язок щотижневої виплати заробітної плати; закріпити поняття гарантійних і компенсаційних виплат і передбачити їх змістовну приналежність до інституту оплати праці; встановити письмову форму узгодження з роботодавцем факту використання працівником свого майна у виробничих цілях ;

поняття індивідуально-договірного регулювання оплати праці, доведено, що воно складається з двох елементів: 1) встановлення працівнику індивідуальних умов оплати; 2) надання працівнику повної інформації про умови оплати його праці;

зміст суб'єктного складу колективно-договірних відносин з оплати праці на виробничому рівні; обґрунтовано, що такими суб'єктами на виробничому рівні є роботодавець і трудовий колектив; визначені форми реалізації трудовим колективом своєї правосуб'єктності – безпосередньо і через представницький орган; внесені практичні пропозиції з формування цього представницького органу.

*дістало подальшого розвитку:*

положення про законодавче закріплення принципів оплати праці у межах відповідного правового інституту; обґрунтовано, що «принцип справедливості в оплаті праці» і «принцип рівної оплати за рівну працю» мають бути законодавчо наповнені конкретним змістом, для чого слід передбачити їх оціночні критерії; розроблені дефініції названих принципів;

визначення правової природи заохочувального способу регулювання оплати праці у сучасних умовах; показано, що цей спосіб викликає до життя нову форму реалізації права – ініціюючу, яка повною мірою забезпечує реалізацію мотиваційної функції оплати праці;

положення про доцільність закріплення статусу держави як суб'єкта колективно-договірних відносин і застосування принципу трипартизму для регулювання цих відносин; обґрунтована доцільність конкретизації поняття «регіон» у регулюванні оплати праці, а також необхідність законодавчо передбачити у змісті колективного договору систему заохочень і ступінь участі трудового колективу у розподілі прибутку.

**Практичне значення одержаних результатів.** Викладені у дисертації узагальнення, висновки і пропозиції можуть бути застосовані для подальших наукових досліджень у сфері оплати праці. Положення, викладені у дисертації, і висновки, зроблені на їх підставі, можуть бути застосовані: для науково-практичних цілей – при подальшій розробці теоретичних засад правового інституту оплати і стимулювання праці; у правозастосовчій практиці для вдосконалення регулювання оплати праці, у навчальному процесі – при підготовці навчально-методичних матеріалів і посібників з курсу «Трудове право України», у науково-дослідній роботі студентів.

**Апробація результатів дослідження.** Дисертація обговорена на засіданні кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Результати дисертаційного дослідження докладалися на щорічних міжнародних науково-практичних конференціях «Університет і регіон»(м.Луганськ), а також на науково-практичних конференціях: „Форми соціально правового захисту працівників у службово-трудових відносинах” (м. Суми, червень 2005р.) „Трудове право в контексті європейської інтеграції”(м. Харків, травень 2006р.), „Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин” (м.Чернігів, травень 2007р.), міжнародній науково-практичній конференції “Ґендерні відносини в Україні в контексті світового досвіду: історико-правовий аспект”(м.Луганськ, 2007р.), „Трудове право України: сучасний стан і перспективи”(м. Сімферополь, травень 2008р.).

**Публікації.** Основні теоретичні положення і висновки дисертаційного дослідження знайшли відображення у дев'яти наукових статтях, вісім з яких опубліковані у професійних виданнях, перелік яких затверджений ВАК України, а також у трьох збірках тез доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура роботи** обумовлена цілями і методологією дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (199 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 198 сторінок, з яких обсяг основного тексту – 181 сторінка.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтована актуальність теми, визначені цілі і завдання дисертаційного дослідження, його методологічна основа; відображені наукова новизна одержаних результатів і основні положення, що виносяться на захист; визначені науково-теоретичне і практичне значення одержаних результатів.

**Розділ 1** «**Теоретико-методологічні засади правового регулювання оплати праці»** складається з трьох підрозділів. У ньому досліджується юридична сутність основних системоутворюючих категорій правового інституту оплати праці, аналізується роль і значення основних правових принципів регулювання оплати праці, надана розгорнута характеристика заохочувального способу регулювання оплати праці.

*Підрозділ 1.1. «Оплата праці і заробітна плата: сутність та порівняльно-правовий аналіз понять»*присвячений дослідженню юридичної природи та змісту категорій „оплата праці” „заробітна плата” „винагорода за працю” і визначенню їх взаємозв'язку.

Зроблений висновок, що виходячи зі значення оплати праці як інституту трудового права, це поняття має визначатися як система правовідносин, спрямованих на забезпечення грошових виплат роботодавцем працівнику, тарифікацію і нормування праці відповідно до законодавства, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів і трудового договору.

Доведено, що вважати заробітну плату винагородою за працю не можна з таких причин: 1) заробітна плата – це відшкодування вартості праці, витраченої працівником, а не винагорода його за щось; 2) своєю трудовою діяльністю працівник має законне, безумовне право на одержання заробітної плати, а в основі винагороди лежить бажання роботодавця; 3) заробітна плата завжди носить регулярний, постійний характер, а винагороді властивий несистемний, разовий характер; 4) заробітна плата виплачується у наперед обумовлених і встановлених розмірах, а розмір винагороди залежить від волі роботодавця.

Обґрунтована теза про те, що у визначенні заробітної плати у новому Трудовому Кодексі необхідно відбити економічний аспект і, отже, забезпечити її правове регулювання, адекватне ринковим умовам. Запропоновано нормативно закріпити дефініцію, в якій заробітну плату визначити як ціну праці.

Поняття «винагорода за працю» як категорію трудового права запропоновано розглядати як заохочувальну виплату, яку роботодавець може застосовувати до працівника. Заробітна плата і винагорода за працю є складовою частиною оплати праці.

Обґрунтовано, що правовідносини з оплати праці слід визнати самостійним видом правовідносин, тісно пов'язаних з трудовим правовідношенням, що створюють свою систему. Правовідносини з оплати праці класифіковані за різними критеріями: за суб'єктним складом вони можуть бути: 1) індивідуальними – між працівником і роботодавцем; 2) колективними – між роботодавцем (об'єднанням роботодавців) і профспілками (об'єднаннями профспілок) або іншими представницькими органами працівників; за об'єктом правовідносини з оплати праці мають такі види: 1) правовідносини з заробітної плати; 2) правовідносини з виплати гарантійних сум; 3) правовідносини з надання компенсаційних виплат; 4) правовідносини з нормування й тарифікації праці.

*Підрозділ 1.2. «Роль і значення принципів оплати праці для вдосконалення правового регулювання та доцільність їх нормативного закріплення»*присвячений дослідженню принципів правового регулювання відплатності праці у сучасних умовах.

Показано, що, оскільки на сучасному етапі економічні відносини у суспільстві розвиваються швидше, ніж їх правове забезпечення, тому особливої значущості набуває законодавче закріплення принципів оплати праці: принципи можуть заповнювати прогалини у регулюванні правовідносин з оплати праці.

До системи принципів оплати праці мають увійти, по-перше, загальногалузеві принципи, адаптовані до специфіки відносин з відплатності праці; і по-друге, спеціальні принципи, що відображають сутність правового регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки. У системі спеціальних принципів оплати праці головне місце мають посісти «принцип справедливості в оплаті праці» і «принцип рівної оплати за рівну працю». Ці принципи мають бути законодавчо наповнені конкретним змістом, для чого в їх нормативній редакції передбачити оціночні критерії, зокрема, закріпити на рівні закону співвідношення між середнім і високим рівнем оплати праці, а також встановити базовий рівень оплати праці працівників однієї спеціальності.

*Підрозділ 1.3. «Заохочення як спосіб правового регулювання та його місце у системі оплати праці»*присвячений дослідженню заохочувального способу регулювання оплати праці у сучасних умовах, як найважливішого та маючого значний потенціал.

Відзначено, що серед способів регулювання, які традиційно виділяються, у сучасних умовах актуалізувався заохочувальний спосіб регулювання оплати праці. Доведено, що оскільки для права характерна динамічна функція регулювання – сприяння змінам, вдосконалення існуючих відносин, то заохочення як спосіб правового регулювання викликає до життя нову форму реалізації права – ініцюючу, вихід за межі встановлених приписів, прояв власної ініціативи,спрямованої на досягнення високого результату праці.

Заохочення у чинному законодавстві категорійно визначене як складова частина інституту дисципліни праці. Такий підхід законодавця в умовах ринкової економіки є неконструктивним внаслідок того, що заохочення у такій якості не виконує мотиваційну функцію. У дисертації вперше обґрунтований висновок про те, що матеріальні заохочення мають змінити свою інституційну приналежність і розглядатися у сучасному трудовому праві як елемент правового регулювання оплати праці.

Як спосіб правового регулювання оплати праці у ринкових умовах, заохочення має виступати як суб'єктивне право працівника на додаткову виплату при високому результаті праці, що досягнутий ним. Зі сфери «нагороди» заохочення повинне перейти до сфери законного додаткового заробітку, на який матиме право працівник за досягнутий високий результат праці. При цьому надання заохочення має стати обов'язком, а не правом роботодавця.

Проведений аналіз наукових підходів до місця і ролі заохочувальних норм у трудовому праві. Доведено, що заохочувальні норми складають самостійну групу у системі правових норм, специфіка яких полягає у тому, що така норма завжди має ідеальну структуру. Ці норми за своїм характером є імперативно-диспозитивними: гіпотезу і диспозицію такої норми доцільно встановлювати диспозитивно на локальному рівні, а санкцію – імперативно у централізованому порядку. Санкція має передбачати відповідальність роботодавця у випадку, якщо додаткова виплата, передбачена у диспозиції, не буде надана працівнику при виконанні ним умов, вказаних у гіпотезі.

Грошові суми, стягнуті з роботодавця, як реалізацію санкції заохочувальної норми, запропоновано направляти до спеціального соціального фонду підприємства, кошти якого призначені цільовим призначенням на покращення умов праці працівників на цьому підприємстві. Застосування штрафних санкцій до роботодавця не повинне звільняти його від обов'язку виплатити працівнику належне заохочення.

Запропоновано закріпити у новому Трудовому кодексі України дефініцію заохочення, редакція якої розроблена у дисертації, а також нормативно передбачити визначення премії, як найбільш поширеного виду заохочення, у такій редакції: «Премія – це різновид заохочення, що обчислюється у твердій грошовій сумі або у процентному співвідношенні до основної заробітної плати, яку роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику за досягнутий результат праці, встановлений у нормативному порядку».

Завершують розділ висновки, які містять конкретні пропозиції з правотворчості і правозастосування.

**Розділ 2 «Державне регулювання оплати праці: поняття, сутність, перспективи розвитку»***,* який складається з трьох підрозділів**,** присвячений характеристиці державного регулювання оплати праці та аналізу правового регулювання працівників бюджетної сфери.

*У підрозділі 2.1. «Значення, зміст державного регулювання оплати праці на сучасному етапі і напрями його подальшого розвитку»*наголошується, що державне регулювання оплати праці зберігає й актуалізує свою значущість на сучасному етапі розвитку ринкових віднодсин у країні.

Державний вплив на оплату праці полягає, насамперед, у створенні відповідного правового поля. На сучасному етапі сукупність правових норм, спрямованих на регулювання оплати праці, потребує істотної систематизації з метою підвищення їх узгодженості, усунення колізійності. Запропоновано здійснити таку систематизацію шляхом об'єднання вказаних норм у межах книги «Оплата праці» нового Трудового кодексу України, а також розроблено її структуру.

Невід'ємним елементом державного регулювання оплати праці є також система державних гарантій. Запропонована дефініція: „Державні гарантії у сфері оплати праці – це сукупність правових приписів, за допомогою яких забезпечується реалізація права працівника на відплатність праці і здійснюється захист його майнових інтересів”.

У дисертації відзначено, що така державна гарантія, як строки, періодичність виплати заробітної плати, має бути наповнена новим змістом. Необхідно законодавчо передбачити норму про виплату грошових сум, що належать працівнику, щотижнево. Така правова норма забезпечить більшою мірою реалізацію права працівника на відплатність праці, підвищить мотиваційну функцію оплати праці, дозволить достатньою мірою зберігати її купівельну спроможність в умовах інфляції.

Обґрунтований висновок про доцільність законодавчого встановлення обов'язкової письмовоїформи узгодження з роботодавцем факту використання працівником свого майна у виробничих цілях для здійснення компенсаційних виплат.

*Підрозділ 2.2. «Правова природа мінімальної заробітної плати та її значення у державному регулюванні оплати праці»* присвячений одній з найважливіших державних гарантій у сфері оплати праці.

Обґрунтований висновок про те, що існуюча в Україні нормативно-правова база регулювання мінімальної заробітної плати не забезпечує належною мірою реалізацію її соціальної функції. Для відбиття правової природи мінімальної заробітної плати і забезпечення реалізації принципів «справедливості в оплаті праці» і «рівної оплати за рівну працю» пропонується у визначенні мінімальної заробітної плати встановити співвідношення з прожитковим мінімумом, а також уточнити поняття простої, некваліфікованої роботи. Вдосконалене визначення мінімальної заробітної плати і запропонована така редакція: «Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір грошової суми, не нижчий за рівень прожиткового мінімуму, що виплачується за просту, некваліфіковану працю працівнику, який не має досвіду роботи у цій сфері».

Запропоновано законодавчо передбачити диференціацію мінімальної заробітної плати, критеріями якої мають виступати: 1) галузева ознака – для галузей з важкими і шкідливими умовами праці; 2) територіальна ознака – для гірських районів і районів з несприятливою екологічною обстановкою.

*Підрозділ 2.3. «Правовий аналіз оплати праці працівників бюджетної сфери і перспективи його регулювання в умовах ринкових відносин»* містить дослідження нормативної бази регулювання оплати праці цієї категорії найманих працівників і обґрунтування пропозицій з його вдосконалення.

Відзначено, що на сьогодні державне регулювання оплати праці бюджетників має два види: на підставі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів та відповідно до спеціальних нормативних актів. Відстоюється позиція, що підходи до порядку оплати праці у держави-роботодавця мають бути єдині до всіх працівників бюджетної сфери. Запропоновано нормативно закріпити, що оплата праці всіх працівників бюджетної сфери визначається на підставі Єдиної тарифної сітки. Водночас, якщо існують якісь чинники, що свідчать про відхилення від нормальних умов праці, про особливу значущість окремих видів бюджетної діяльності, або про особливі досягнення конкретних працівників у цій сфері, то можливість диференціації в оплаті праці має вирішуватися системою надбавок, доплат, що встановлюються в основному у локальних нормативних актах, або використанням заохочувального способу регулювання. Такий підхід не буде дискримінаційним, але при цьому відповідатиме принципу справедливості в оплаті праці.

Для побудови ефективної моделі єдиної тарифної сітки запропоноване встановлення законодавчого поняття «базовий оклад» з вказівкою на те, що він є основною частиною заробітної плати працівників бюджетної сфери.

Зважаючи на важливість освітнього рівня працівників бюджетної сфери, їх ініціативність і компетентність, обґрунтовано, що ряд надбавок має передбачатися законом.

Висновки, що завершують розділ, містять конкретні пропозиції теоретичного і практичного плану.

**Розділ 3 «Особливості договірного регулювання оплати праці на сучасному етапі»**  містить два підрозділи, які присвячені аналізу системи договірного регулювання оплати праці і проблемам суб'єктного складу колективно-договірних відносин з регулювання оплати праці на виробничому рівні.

## **У підрозділі 3.1. «Договірне регулювання оплати праці: поняття, види і значення в умовах ринкової економіки» *досліджуються колективно-договірний та індивідуально-договірний способи регулювання оплати праці.***

Обґрунтовано, що держава має бути визнана суб'єктом колективно-договірних відносин, у новому Трудовому кодексі України необхідно легалізувати договірний спосіб регулювання оплати праці і вказати сферу участі держави у колективно-договірному регулюванні цих відносин. Доведена доцільність збереження чинного принципу бипартизму колективно-договірного регулювання оплати праці щодо виробничого рівня. На загальнонаціональному рівні при регулюванні соціально-партнерських відносин з відплатності найманої праці слід використовувати принцип трипартизму в імперативному порядку, а на галузевому і регіональному рівнях – диспозитивно, тобто на розсуд основних сторін колективно-договірних відносин.

Запропоновано законодавчо закріпити поняття «регіон» для однозначності правового регулювання оплати праці; передбачити ще один рівень колективно-договірного регулювання оплати праці – територіальний, який здійснюватиметься у межах окремо взятої області. Такий підхід забезпечить можливість більшою мірою зважати на регіонально-територіальну специфіку трудової діяльності, екологічні, природні умови і т.п., що забезпечить підвищення мотиваційної функції оплати праці, сприятиме зниженню соціальної напруженості у суспільстві., буде мати позитивний вплив на розвиток економіки регіонів і областей України.

З метою практичної реалізації принципу справедливості в оплаті праці обґрунтована доцільність законодавчого закріплення як елемента змісту колективного договору систем стимулювання (заохочувальних заходів), на які працівник матиме право, і ступені участі працівників у прибутку, зі встановленням чіткого кількісного зв'язку, наприклад, у процентному співвідношенні, підвищення оплати праці працівників залежно від збільшення одержаного прибутку підприємства. Запропоновано законодавчо закріпити норму, відповідно до якої, якщо колективний договір на підприємстві не укладений, то роботодавець зобов'язаний у письмовій формі, шляхом прийняття спеціального документа, погоджувати форми і системи оплати праці, Положення про заохочення і т.п. з найманими працівниками.

Обґрунтовано, що індивідуально-договірне регулювання оплати праці складається з двох елементів: 1) встановлення працівнику індивідуальних умов оплати з урахуванням законодавства і норм колективно-договірного регулювання оплати праці; 2) надання працівнику повної інформації про умови оплати його праці на підставі законодавчих і колективно-договірних норм. Ці елементи можуть застосовуватися або в поєднанні, або може використовуватися тільки другий елемент.

Запропоновано передбачити правову норму щодо індивідуально-договірного регулювання оплати праці такого змісту: «Умови оплати праці працівників, які працюють у фізичних осіб, встановлюються за угодою сторін у трудовому договорі за умови дотримання державних гарантій з оплати праці».

*У підрозділі 3.2. «Правові проблеми визначення суб'єктного складу колективно-договірних відносин з регулювання оплати праці на виробничому рівні»*встановлено, що належне визначення суб'єктів колективно-договірного регулювання оплати праці на виробничому рівні є особливо значущим у сучасних кризових умовах економіки України, оскільки саме на виробничому рівні створюється локальне правове поле регулювання оплати праці.

На підставі проведеного аналізу зроблений висновок, що роботодавець і саме трудовий колектив, а не орган, що його представляє, є сторонами і колективного договору, і колективно-договірних відносин з оплати праці. Доведена необхідність легального визнання і визначення правового статусу трудового колективу як сторони колективно-договірного правовідношення з оплати праці в особі представницького органу – одноособового або колегіального. У сучасних умовах необхідно відійти від пріоритету профспілкового представництва. Представницький орган трудового колективу для участі у колективно-договірних відносинах з оплати праці має формуватися безпосередньо трудовим колективом з поіменною вказівкою його складу (допускається одноосібний орган) і з наданням цьому органу відповідних повноважень; рішення, прийняті представницьким органом, підлягають затвердженню трудовим колективом.

Завершують розділ короткі висновки.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації подане теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, яке виявляється у вирішенні проблем регулювання відплатності найманої праці, вдосконаленні понятійного апарату і формулюванні науково-практичних рекомендацій, які мають бути покладені в основу якісного перетворення механізму правового регулювання оплати праці у сучасних кризово-ринкових умовах.

1**.** Інститут оплати праці не містить належного юридичного інструментарію, що виявляється у безсистемному застосуванні термінів «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю» без чіткого їх розмежування. Вказаний недолік має бути усунений у новому Трудовому Кодексі України шляхом закріплення відповідних термінів.

2. Оплата праці включає всю сукупність виплат, які можуть належати працівнику у процесі здійснення ним трудової діяльності. Дефініцію оплати праці у трудовому законодавстві доцільно закріпити у такій редакції: «Оплата праці – це система правовідносин, спрямованих на забезпечення грошових виплат роботодавцем працівнику, тарифікацію і нормування праці відповідно до законодавства, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів і трудового договору».

3. Заробітна плата є складовою частиною оплати праці. Визначення заробітної плати через категорію «винагорода» не виражає її правову природу та суперечливе по суті. У ринкових умовах заробітна плата має обов'язково відображати економічний аспект і розглядатися як еквівалент відшкодування ціни праці, витраченої працівником.

4. Винагорода за працю є додатковою виплатою працівнику за досягнення певного результату праці, виногороді не властивий характер системності і регулярності.

5. Правовідносини з оплати праці мають бути виділені зі складного комплексного трудового правовідношення у самостійний вид і класифіковані : 1) за суб'єктним складом; 2) за об'єктом. Кожний з видів правовідносин з оплати праці має свої специфічні особливості, які повинні враховуватися при їх правовому регулюванні.

6. Об'єктивно необхідним є законодавче закріплення принципів оплати праці у нормах інституту оплати праці. Центральне місце у системі принципів оплати праці мають посісти «принцип справедливості в оплаті праці» і «принцип рівної оплати за рівну працю», які необхідно законодавчо наповнити конкретним змістом.

7. Заохочувальний спосіб регулювання оплати праці у сучасних ринкових умовах посідає особливе місце серед загальноприйнятих способів і має активно застосовуватися. Для цього заохочення має виступати як суб'єктивне право працівника на додаткову виплату при досягнутому ним високому результаті праці, і становити кореспондуючий обов'язок роботодавця. Заохочення зі сфери «винагорода» має перейти до сфери «додатковий заробіток», на який має право працівник.

8. Заохочення як правова категорія має змінити свою інституційну приналежність і розглядатися у межах інституту оплати праці та знайти відбиття у вигляді дефініції, яка повинна бути закріплена законодавчо.

9. Державне регулювання оплати праці актуалізується в умовах ринкових відносин; воно здійснюється за двома напрямами: 1) створення відповідного правового поля і встановлення державних гарантій у сфері оплати праці; 2) регулювання праці працівників бюджетної сфери. Необхідно, щоб це регулювання носило комплексний характер і відповідні правові норми містилися у межах єдиного інституту – „Оплата праці”, що має знайти законодавче відбиття в окремій книзі Трудового кодексу.

10. Правова природа мінімальної заробітної плати полягає у тому, що: 1) це соціальна гарантія для осіб найманої праці, що забезпечує у безумовному порядку відплатність їх праці; 2) гарантує одержання певної грошової суми при виконанні простих і загальнодоступних трудових обов'язків, що не вимагають наявності певної кваліфікації, досвіду відповідної роботи, при мінімальній інтенсивності праці; 3) розмір грошової суми, що гарантується, має забезпечувати працівнику рівень життя, не нижчий за прожитковий мінімум; 4) встановлення оплати праці на рівні мінімальної заробітної плати можливе у передбачених законом випадках.

11. Чинне визначення мінімальної заробітної плати має бути викладене у такій редакції: «Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір грошової суми, не нижчий за рівень прожиткового мінімуму, що виплачується за просту, некваліфіковану працю працівнику, який не має досвіду роботи у цій сфері».

12. Диференціація мінімальної заробітної плати за критеріями галузевої і територіальної ознак є виправданою, доцільної і такою, що відповідає принципу справедливості в оплаті праці. Законодавчо слід встановлювати два види розмірів мінімальної заробітної плати – місячний і погодинний. При цьому необхідно закріпити, що погодинна мінімальна заробітна плата застосовується у тих випадках, коли використовується гнучка зайнятість або режим неповного робочого дня.

13. Необхідно вдосконалити державні гарантії у сфері оплати праці, а саме: 1) законодавчо передбачити виплату грошових сум, які належать працівнику, щотижнево, що дозволить зберігати її купівельну спроможність в умовах інфляційних процесів, підвищить соціальну значущість цієї гарантії у державному правовому регулюванні; 2) закріпити у новому Трудовому кодексі дефініції гарантійних і компенсаційних виплат, які у чинному законодавстві не передбачені; 3) встановити письмовуформу узгодження з роботодавцем факту використання працівником свого майна у виробничих цілях.

14. Оплата праці всіх працівників бюджетної сфери має визначатися на підставі Єдиної тарифної сітки із застосуванням системи надбавок, доплат і заохочень. Необхідно, щоб в оплаті праці бюджетників законодавчо була встановлена постійна складова – базовий посадовий оклад. А система надбавок, доплат і заохочень має розглядатися як змінна складова і залежати від конкретних результатів і специфіки трудової діяльності.

15. У ринкових умовах договірний спосіб регулювання оплати праці виступає рівнозначним, разом з державним способом, регулятором відносин у цій сфері і має бути легалізований. Необхідність розширення договірного поля регулювання оплати праці зумовлює доцільність закріплення статусу держави як суб'єкта колективно-договірних відносин у сфері оплати праці і застосування принципу трипартизму у регулюванні соціально-партнерських відносин.

16. Зважаючи на розвиток глобальних інтеграційних процесів, необхідно: 1) законодавчо закріпити поняття «регіон»; 2) передбачити ще один рівень колективно-договірного регулювання оплати праці – територіальний, який здійснюватиметься у межах окремо взятої області; 3) легалізувати наднаціональний рівень договірного регулювання оплати праці, встановивши, що це регулювання здійснюється відповідно до принципів оплати праці, закріплених у національному законодавстві.

17. Слід законодавчо передбачити 1) у змісті колективного договору має бути встановлена система заохочень, а також визначена ступінь участі трудового колективу у розподілі прибутку; 2) норму, відповідно до якої, якщо колективний договір на підприємстві не укладений, то роботодавець зобов'язаний у письмовій формі, шляхом прийняття спеціального документа, погоджувати з найманими працівниками порядок оплати праці на підприємстві, зокрема порядок застосування заохочень.

18. Суб'єктами колективно-договірних відносин з оплати праці на виробничому рівні є трудовий колектив і роботодавець, трудовий колектив бере участь у колективно-договірних правовідносинах з оплати праці безпосередньо (на рівні малочисельних підприємств або у роботодавців-фізичних осіб) або через представницький орган. Компетентне представництво інтересів сторін у колективно-договірних відносинах з оплати праці передбачає наявність спеціальних знань – економічних, юридичних, аудиторських та ін. Представницький орган трудового колективу має формуватися самостійно трудовим колективом для кожного випадку переговорного процесу з поіменною вказівкою складу цього органу і наданням йому відповідних повноважень. Угоди, досягнуті цим органом, має підлягати затвердженню зборами трудового колективу для надання їм юридичної сили, а члени цього органу мають бути підзвітними трудовому колективу.

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ**

**ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Каплина Г.А. Концептуальные подходы к регулированию минимальной заработной платы как социальной гарантии в оплате труда в условиях рыночных отношений // Актуальні проблеми права: Теорія і практика –Луганськ: Вид-во СНУ імені В. Даля. – №5. – 2003. – с.200-208.

2. Каплина Г.А. Теоретические подходы к определению системы гарантий в трудовом праве // Актуальні проблеми права: Теорія і практика.–Луганськ: Вид-во СНУ імені В.Даля. – 2004. – №6. – с.

3. Капліна Г.А. Проблеми правового регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери // Актуальні проблеми права. - Луганськ: Вид-во СНУ імені Володимира Даля. -2005.-№7.- с.133-140.

4. Капліна Г.А. Методи правового регулювання оплати праці: міжнародний досвід // Актуальні проблеми права: Теорія і практика. Зб.наук.праць.-Луганськ: Вид-во СНУ імені В.Даля. .- 2006.-№8.-с.243-247.

5. Капліна Г.А. Індивідуально-договірне регулювання оплати праці в трудовому договорі // Актуальні проблеми права: Теорія і практика. Зб.наук.праць.- Луганськ: Вид-во СНУ імені В. Даля. 2007.- № 9.-с.175-182.

6. Капліна Г.А. Ґендерна диференціація оплати // Актуальні проблеми права: Теорія і практика.- Луганськ: Вид-во СНУ імені В. Даля. - 2007.- № 10.-с.67-75.

7. Капліна Г.А. Заохочувальні способи правового регулювання оплати найманої праці в умовах ринкових перетворень // Юридична Україна .-2008.-№7(67)-с. 80-85.

## ***8.*** ***Правові проблеми представництва інтересів працівників в колективно-договірному-регулюванні оплати праці на локальному рівні // Актуальні проблеми права: Теорія і практика. Зб.наук. праць.-Луганськ: Вид-во СНУ імені В. Даля. 2008.- № 11.-с.111-115.***

9. Правові проблеми регулювання оплати праці у проекті Трудового кодексу України // Актуальні проблеми права: Теорія і практика. Зб.наук.праць.-Луганськ: Вид-во СНУ імені В.Даля. 2008.- № 12.-с.100-104.

10. Капліна Г.А. Заохочувальний метод правового регулювання оплати найманої праці в умовах ринкових перетворень // Юридичний журнал .-2008.-№3-с.84-87.

11. Капліна Г.А. До питання класифікації системи державних гарантій по оплаті праці: В зб. Трудове право України в контексті європейської інтеграції : Матеріали науково-практичної конференції; м.Харків, 25-27 травня 2006р.- Х.:Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський національний університет внутрішніх справ,2006. – с.257 – 261.

12. Капліна Г.А. Заохочувальні норми в сучасному трудовому праві України: В зб. Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин” : Матеріали науково-практичної конференції м. Чернігів, 31травня-2 червня 2007р.- Чернігів:Українська асоціація фахівців трудового права, Чернігівський державний інститут права,соціальних технологій та праці, 2007.–с.209-213.

13. Капліна Г.А. Трансформація окремих правових принципів оплати праці в ринкових умовах. – В зб. Трудове право України: сучасний стан та перспективи :Матеріали науково-практичної конференції м.Сімферополь, 22-24 травня 2008р.-Сімферополь:Українська асоціація фахівців трудового права, 2008.-с.137-146.

**АНОТАЦІЇ**

**Капліна Г.А Проблеми правового регулювання оплати праці у ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення**  – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ, м. Харків, 2009 р.

Дисертація присвячена дослідженню проблем правового регулювання оплати праці у ринкових кризових умовах, а також виробленню пропозицій, спрямованих на їх подолання.

Визначене поняття оплати праці, заробітної плати та винагороди за працю як категорій трудового права, виявлене співвідношення цих категорій. Обґрунтовані пропозиції щодо законодавчого закріплення принципів оплати праці. Досліджено заохочувальний способ правового регулювання оплати праці у сучасних умовах; розроблені пропозиції з його законодавчого закріплення. Досліджені державні гарантії в оплаті праці, і внесені пропозиції з удосконалення їх правового регулювання. Доведено, що у сучасних умовах роль та значення способів державного регулювання не зменшується. Досліджені та сформульовані правові підходи з удосконалення колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання оплати праці.

**Ключові слова:** оплата праці, правовідносини з оплати праці, заробітна плата, винагорода за працю, принцип справедливості в оплаті праці, заохочувальний спосіб регулювання оплати праці, заохочення, державні гарантії в оплаті праці, мінімальна заробітна плата, договірне регулювання оплати праці.

**Каплина Г.А.** Проблемы правового регулирования оплаты труда в рыночных условиях Украины и пути их усовершенствования – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Харьковский Национальный университет внутренних дел , г.Харьков, 2009 г.

Диссертация является комплексным научным исследованием теоретических и практических проблем правового регулирования оплаты труда в условиях рыночно-кризисных отношений.

В работе уточнены понятия оплаты труда, заработной платы, вознаграждения за труд, проанализировано их соотношение. Обосновано, что наиболее широкое понятие – оплата труда, включает в себя заработную плату и вознаграждение за труд.

Сделан вывод, что в современных условиях должна быть законодательна закреплена система специальных принципов оплаты труда. В качестве основополагающих рассмотрены «принцип справедливости в оплате труда» и принцип «равной оплаты за равный труд», предложены их основные критерии, в частности соотношение между средним и высоким уровнем оплаты труда, а также базовый уровень оплаты труда работников одной специальности.

Поощрительный способ регулирования оплаты труда в современных рыночных условиях должен активно применяться для повышения мотивации наёмного труда. При этом поощрение должно выступать в качестве субъективного права работника на дополнительную выплату при достигнутом им высоком результате труда. Предоставление поощрения должно стать обязанностью, а не правом работодателя. Сделан вывод о необходимости нормативного перевода поощрительных выплат из института дисциплины труда в институт оплаты труда.

Исследовано государственное регулирование оплаты труда и сделан вывод, что оно актуализируется в кризисных условиях, при этом способы и направления государственного воздействия на оплату труда должны быть гибкими, учитывать реальную социально-экономическую обстановку.

Проанализированы государственные гарантии как элемент государственного регулирования оплаты труда, выделена минимальная заработная плата как важнейшая из них, предложены направления усовершенствования правового регулирования государственных гарантий в сфере возмездности труда.

## ***Охарактеризовано договорное регулирование оплаты труда, показано, что в рыночных условиях договорной способ регулирования оплаты труда выступает важнейшим регулятором отношений в данной сфере, его неотъемлемыми автономными элементами являются коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование. Государство должно быть признано субъектом коллективно-договорных отношений, в новом Трудовом кодексе Украины необходимо легализовать договорной способ регулирования оплаты труда и указать сферу участия государства в коллективно-договорном регулировании этих отношений.***

На основе анализа субъектного состава коллективно-договорных отношений в сфере оплаты труда сделан вывод, что сторонами коллективно-договорных отношений по оплате труда на производственном уровне являются трудовой коллектив и работодатель. Компетентное представительство интересов сторон в коллективно-договорных отношениях по оплате труда предусматривает наличие специальных знаний – экономических, юридических, аудиторских и др. Обосновано, что представительский орган трудового коллектива должен формироваться самостоятельно трудовым коллективом для каждого случая переговорного процесса с поимённым указанием состава этого органа и наделением его соответствующими полномочиями. Соглашения, достигнутые таким путём должны утверждаться собранием трудового коллектива, а члены этого органа должны быть подотчётны трудовому коллективу, что должно найти отражение в рамках института оплаты труда.

**Ключевые слова:** оплата труда, правоотношения по оплате труда, заработная плата, вознаграждение за труд, принцип справедливости в оплате труда, поощрительный способ регулирования оплаты труда, поощрения, государственные гарантии в оплате труда, минимальная заработная плата, договорное регулирование оплаты труда.

Kaplina G.A. The problems of legal regulation of labour payment in Ukraine market conditions and the way of their perfection. – Manuscript.

The thesis for getting scientific degree of candidate (law sciences), speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Kharkоv National University of Internal Affairs. - Kharkov, 2009.

The thesis is devoted to the research of problems concerning the legal regulation of labour payment in the market crisis conditions; also it gives the suggestions how to overcome these difficulties.

Such notions as labour payment, salary, rewards being labour law categories are determined. The balance of these categories are determined from the point of view, how this labour is used. The suggestions giving legal fixing of labour payment principles are grounded. Reward meanings and importens as a method of legal regulation of labour payment in modern conditions are investigated and stressed. Suggestions on the legislature representation are developed. National guarantees in labour payment are investigated and some proposals for improving of their legal regulation are given. It is proved that used contract method to regulate the labour payment in modern conditions, the role and importance оf national regulation method is not decreased.

The problems of collectively-contract and individually-contract of labour payment regulation are investigated, besides the legal approaches for improving contract labour payment regulation are formulated.

**Keywords:** labour payment, legal relationships on labour payment, salary, reward for work, the principle of justice in labour payment, encouring method to regulate labour payment, rewards, national guarantees in labour payment, minimum wage, contract regulation of labour payment.

 Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>