



у встановленому порядку), список іноземних громадян із зазначенням їх повного імені та прізвища, року народження, номера паспорта, спеціальності (фаху), статі, а також квитанція про перерахування коштів за розгляд заяви.

Ця норма зафіксована в Тимчасовому положенні про умови і порядок оформлення іноземними громадянами дозволів на працевлаштування в Україні.

Слід зауважити, що саме тут слід провести ґрунтовне дослідження реального стану справ із видачею дозволів на працевлаштування в Україні, адже існує чимало суперечливих питань, що виникають в процесі врегулювання трудових відносин із іноземним елементом.

Звісно, Конституція вимальовує образ розвинутої держави, що дбає не лише про своїх співгромадян, але й про прибулих іноземців, зокрема, в сфері працевлаштування. Та існують суперечливі моменти, що виникають при правозастосуванні вітчизняних та міжнародних (міждержавних) норм, які врегульовують трудові правовідносини із іноземним елементом. Справді, слід реально відобразити правове становище іноземців в трудових відносинах, бо разючі відмінності в законодавчій базі погіршують міжнародний імідж України.

Отже, необхідно вчасно впорядкувати нормативну базу, що дозволить запобігти правовим та соціальним колізіям.

#### **Література**

- 1.Про правовий статус іноземців: Закон України від 4 лютого 1994 р. №3929-XII // ВВР-1997. - №23.-ст.162
- 2.Тимчасове положення про умови і порядок оформлення іноземним громадянам дозволів на працевлаштування в Україні:  
Затверджено наказом Мінпраці України від 5 травня 1993 року, №27 (в редакції наказу Мінпраці №42 від 22.05.97)
- 3.Про ратифікацію Угоди про співробітництво у галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів: Закон України від 11.07.1995. // Комп'ютерна база "Нормативні акти України".
- 4.Про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн: Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації від 14 січня 1993 р. // Комп'ютерна база "Нормативні акти України".
5. "Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Біларусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Біларусь, які працюють за межами своїх держав: Закон України від 26.04.96. // Комп'ютерна база "Нормативні акти України".
- 6.Конституція України. - Офіційне видання. -К.: Парламентське видавництво, 1997.-С.8.

**I.Фурик,**  
асpirант кафедри трудового, аграрного та  
екологічного права  
Львівського національного університету  
імені Івана Франка

#### **ПРИНЦИП ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Питання про принципи правового регулювання оплати праці тісно пов'язане з більш широкою проблемою принципів правового регулювання. Останні були об'єктом дослідження багатьох науковців. Не торкаючись цієї проблеми загалом, постараемось використати ті висновки та узагальнення науки теорії права, які мають першочергове значення для з'ясування суті принципу єдності та диференціації оплати праці.

Як відомо, слово *принцип* (лат. *principium* – основа, начало) є тотожним за своїм семантичним значенням українським словам основа та засада. Тобто принципи права – це такі засади, вихідні положення, на яких ґрунтуються право як система норм. Вони є основою права.

Принципи права можна класифікувати за різними критеріями. За масштабом їх дії принципи права поділяються на такі, дія яких розповсюджується на всю правову систему (загальні, міжгалузеві принципи). Є принципи, які діють у межах однієї чи декількох галузей права (галузеві принципи). І нарешті, є принципи, дією яких охоплюється один чи декілька інститутів певної галузі права. Такими, наприклад, є принципи соціального страхування, пенсійного забезпечення, трудового договору тощо. Існують певні принципи і у правовому регулюванні оплати праці

При цьому слід зазначити, що формулювання правових принципів не обмежується системою чи галуззо права, а також межами правового інституту як останнім етапом. Практика підготовки нормативних актів, а також застосування законодавства показує, що і у межах правових інститутів є такі загальні положення, принципи, дія яких розповсюджується не на весь інститут, а на ту чи іншу групу норм. Так, у межах норм про трудовий договір діють як принципи, що розповсюджуються на весь інститут (наприклад, встановлення умов трудового договору за угодою сторін), так і більш вузькі принципи (свобода розірвання трудового договору за ініціативою працівника тощо).

Принципами оплати праці як інституту трудового права можна визнати такі зasadничі ідеї (основи), які визначають порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів (сторін) оплати праці, гарантії захисту їх прав та законних інтересів.

До принципів оплати праці за трудовим законодавством України належить принцип рівності оплати за однакову працю, гарантованість оплати праці, єдність та диференціація оплати праці.

Слід зауважити, що принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин – один з найважливіших принципів трудового права. Цей принцип, як видно з його назви, передбачає подвійну мету: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх найманіх працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин.

Трудове право, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо оплати праці, забезпечує всім громадянам справедливі і рівні можливості заробити собі на життя свою працею.

Водночас право не може не враховувати об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо, які потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. Всі ці обставини в кінцевому підсумку приводять до відступлення від єдиних правил, що регулюють застосування праці, і вимагають видання специфічних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці.

Загалом прийнято виділяти три напрями диференціації, які залежать від: 1) характеру і особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація); 3) місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація).



## Трудове право та право соціального забезпечення

Рівність в оплаті праці означає застосування єдиних критеріїв в оцінці праці; такими критеріями виступають: складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства, тобто кількість та якість праці. А оскільки професійно-ділові якості працівника та умови виконуваної роботи фактично є неоднаковими, то і оплата праці для того, щоб відповідати кількості та якості праці, повинна бути фактично неоднаковою. У зв'язку з цим диференціація оплати праці поряд із єдністю в оплаті є економічно обґрунтованою та служить правовим принципом регулювання оплати праці.

Усі ці три чинники і визначають потребу у прийнятті спеціальних норм, які регламентують особливості оплати праці державних службовців, суддів, прокурорських працівників, медичних працівників, працівників освіти, жінок, неповнолітніх, інвалідів і ін. Диференціація забезпечується як шляхом прийняття нормативних актів на рівні законів (особливе, фундаментальне значення для визначення принципових положень регулювання відносин оплати праці має Конституція України), підзаконних у тому числі відомчих актів, так і локальною нормотворчістю. При цьому найбільш оптимальному поєднанню загального і особливого у забезпеченні єдності і диференціації правового регулювання оплати праці з використанням локальних норм слугує розробка і прийняття примірних чи типових нормативних актів як основи локальної нормотворчості.

Поряд із цим та іншими загальними принципами регулювання оплати праці виділяють і більш вузькі принципи, що відносяться до окремих норм чи груп норм про оплату праці. Як приклад називаються закріплення більш високих розмірів оплати на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними, географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я (ст.100 КЗоТ України); встановлення певних гарантій при відхиленні від умов праці, передбачених тарифами; підвищена оплата роботи в надурочний час, у святкові та неробочі дні тощо.

Отже, єдність та диференціація оплати праці, її гарантованість – це той правовий принцип, який пронизує усе законодавство про оплату праці. На ньому ґрунтуються вся галузь трудового права і саме з цих засад повинен виходити законодавство, встановлюючи норми, спрямовані на регулювання трудових відносин, зокрема, і відносин оплати праці найманіх працівників.

<sup>1</sup> Спеціальному дослідженням підлягали принципи практично усіх галузей права. Див., наприклад, Чаусова Л.П. Принципи екологічного права: Автореферат дис. канд. юрид. наук. – Харків, 1998; Толстой Ю.К. Принципы гражданского права. // Правоведение. – 1992.-№2.- С.49-53; Келина С.Г., Кудрявцев В.Н. Принципы советского уголовного права. – М.: Наука, 1988. Про принципи трудового права див.: Прокопенко В.И. Основные принципы трудового права. – К., 1969; Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. – 1974. - №8.; Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1977; Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.Л. Советское трудовое право: вопросы теории. – М.: Наука, 1978.

<sup>2</sup> Див.: В.Б.Караваев. Социальное страхование в СССР. – М., Госюриздан, 1959, С.5-9; Е.И.Астрахан. Принципы пенсионного обеспечения рабочих и служащих. – М., Госюриздан, 1962; Бабицкий А.М. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве. // Правоведение. – 1989, №4, С.21-29.

<sup>3</sup> Див.: Караваев Я.А., Гуляев Г.И. Основные принципы советского трудового права. – М.: ВЮЗИ, 1957.-С.24-25.

<sup>4</sup> Див.: Советское уголовное право. Общая часть: Учебник / под ред. Г.А.Кригера, Б.А.Курикова, Ю.М.Ткачевского. – М.: МГУ, 1981. - С.72.

**Н.Чудик-Білоусова,**  
викладач Національної академії Прикордонних  
військ України імені Богдана Хмельницького,  
м. Хмельницький

### ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОЗОБОВ’ЯЗАНІХ

Суб'єктами військового майнового правопорушення відповідно до чинного законодавства слід вважати громадян України, які заподіяли шкоду військовому майну при виконанні військових обов'язків у період проходження військової служби (військових зборів) та наділені відповідно до посади правами та обов'язками щодо охорони військового майна.

Військовозобов’язані вважаються суб'єктом військового майнового правопорушення тоді, коли внаслідок порушення ними приписів правових норм, вимог військових статутів (неналежне виконання покладених обов'язків) вчиняється правопорушення. Вони, як і військовослужбовці, володіють певною правосуб'єктністю – закріпленим у юридичній формі фактичним становищем у суспільних відносинах, які характерні для проходження військової служби (військових зборів), що включає в себе: правозадатність, дієздатність та правовий статус.

Військовозобов’язані вступають у військові, в тому числі і військові майнові правовідносини з часу видання розпорядження Міністра оборони або рішення Президента України про початок проходження військових зборів чи введення надзвичайного стану, оголошення окремих місцевостей зонами надзвичайної екологічної ситуації та прибууття на збори (ч. 5, 7 ст. 29 Закону України "Про загальний військовий обов'язок і військову службу")<sup>1</sup>. Вони несуть обов'язки військової служби з початку проходження військових зборів. Військове законодавство України зазначає, що права і обов'язки громадян, які звільнені з військової служби, а також від призову на строкову військову службу та перебувають в запасі випливають з умов військової служби (абз. 2 ч. 1 ст. 29 Закону України "Про загальний військовий обов'язок і військову службу"). У період проходження зборів на них поширюється правовий статус військовослужбовців і вони вважаються деліктозадатними (ст. ст. 410-413 Кримінального кодексу України). Законодавство Російської Федерації зазначає, що статус військовослужбовців поширюється на військовозобов’язаних у випадках і в порядку, передбаченому законодавством (ст. 1 Федерального Закону "Про статус військовослужбовців")<sup>2</sup>.

Для визнання особи військовозобов’язаною, тобто такою, що на даний момент виконує обов'язки військової служби та перебуває на військових зборах необхідно є наявність наступних умов: перебування особи в запасі; розпорядження Міністра оборони України про проведення військових навчальних зборів (рішення Президента України про введення в Україні або окремих її місцевостях надзвичайного стану чи оголошення окремих місцевостей України зонами надзвичайної екологічної ситуації); Указ Президента України про призов на військову службу при загальній чи частковій мобілізації або введенні надзвичайного стану; строк проведення військових зборів, однак при цьому необхідним є врахування того факту, який звільнене особу від проходження військових зборів (ст. 30 Закону України "Про загальний військовий обов'язок і військову службу").

Суб'єктом військового майнового правопорушення не можуть бути військовозобов’язані, які досягли граничного віку перебування у запасі; зняті з військового обліку та переведені у відставку на підставі висновку про непридатність до військової служби (ст. 32 Закону України "Про загальний військовий обов'язок і військову службу").

Початком перебування на військових зборах, слід вважати день від'їду до місця проведення військових зборів.

На військовозобов’язаних у період проходження військових зборів поширюється як дія військового, так і трудового законодавства. Вони забезпечуються коштами і матеріальними засобами в порядку і розмірах, визначених Кабінетом Міністрів