

02.06.2016 № 1402-VIII, його розподілу на дві глави, та закріплення у його змісті двох глав - Глави 1 «Основні положення», та Глави 2 «Організація інформаційної безпеки судів». Доповнення даного нормативно-правового акту такою Главою 2, як можна зрозуміти із її назви, на нашу думку дозволить вирішити проблему систематизації норм, які забезпечують інформаційну безпеку у сфері господарського судочинства. Окрім цієї глави, також необхідно внести комплексні зміни до змісту інших норм Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII та до норм інших нормативно-правових актів, таких як Закон України «Про Вищу раду правосуддя» від 21.12.2016 № 1798-VIII [9].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 № 1798-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 6. ст.56
2. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 31. ст.545
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.
4. Про Концепцію Національної програми інформатизації: Закон України від 04.02.1998 № 75/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 27-28. ст.182
5. Чиж І. Право, громадянин, суспільство, держава в контексті глобальних інформаційних викликів. Віче. 2013. № 18. С. 28–32.
6. Суббот А. Інформаційна безпека діяльності працівників правоохоронних органів. Віче. 2014. № 22. С. 19-22
7. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: Закон України від 03.10.2017 № 2147-VIII. Відомості Верховної Ради. 2017. № 48. ст.436
8. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. ст.131
9. Про Вищу раду правосуддя: Закон України від 21.12.2016 № 1798-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2017 р. №7-8. стор. 6. стаття 50
10. Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах: Закон України від 05.07.1994 № 80/94-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 31. ст.286

УДК 349.2

Стратюк А.О.,

Аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення КНУ імені Тараса Шевченка

ГАРАНТІЇ МЕДІАЦІЇ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті проаналізовано види гарантій медіації у вирішенні трудових спорів. Деталізовано зміст та значення кожної із них. Виділено перелік ознак гарантій медіації у вирішенні трудових спорів та охарактеризовано їх сутність.

Ключові слова: гарантії, медіація, вирішення трудових спорів, трудовий конфлікт, праця.

In the article the types of guarantees of mediation in resolving labor disputes are analyzed. The content and meaning of each of them are detailed. The list of signs of guarantees of mediation in the decision of labor disputes is allocated and their essence is characterized.

Key words: *guarantees, mediation, settlement of labor disputes, labor conflict, labor.*

Медіація, як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів, набуває все більшої популярності, що породжує проблеми, пов'язані із вірністю її проведення та, власне, забезпеченості усього медіаційного процесу.

Гарантії медіації у вирішенні трудових спорів визначають саму можливість проведення медіації та забезпеченість усіх її етапів. У даному контексті, проблемою є неоднаковість правового регулювання медіації у вирішенні індивідуальних та колективних спорів, що спричиняє розрізненість гарантій та різницю у втіленні й захисті трудових прав. Саме тому, дослідження гарантій медіації у вирішенні трудових спорів надасть можливість виявити гарантії медіації, що можуть бути поширені на трудові спори та забезпечують, як незалежну діяльність медіатора, так й вільні перемовини між працівником та роботодавцем. Як наслідок, буде виділено систему гарантій, які покращать практичну діяльність, оскільки забезпечуватимуть увесь процес медіації у вирішенні трудових спорів, а також, наукову діяльність, оскільки слугуватимуть основою для подальшого напрацювання пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства з даного питання.

Слід вказати, що питання гарантій медіації у вирішенні трудових спорів є малодослідженим, однак частково було охоплене у наукових роботах наступних учених: Н. Б. Болотіна, А. В. Гайдук, Г. М. Грабовська, Т. Ю. Гринюк, В. М. Дейнека, А. А. Коробльова, О. Я. Лаврів, Н. А. Мазаракі, М. С. Малєїн, В. П. Мельник, Ю. І. Мельничук, О. Г. Огренчук, Т. О. Подковенко, Н. Г. Солонинка, С. І. Хом'яченко, Г. І. Чанишева, Т. І. Шинкар, В. В. Яковлєв.

На сьогодні, гостро стоїть питання визначення гарантій проведення медіації у вирішенні трудових спорів, які стосуються, як самої можливості застосувати інститут медіації, так й гарантій для його учасників щодо дотримання їх прав, а також виконання рішення. Проблемним аспектом є те, що спеціального законодавства досі не створено, а це означає відсутність систематизації таких гарантій. Слід вказати, що у науковому полі немає єдності, як у розумінні самого змісту гарантій, так й їх наявності загалом. До прикладу А. В. Гайдук пропонує за відсутності спеціального законодавства, як «правові засади медіації використовувати ст. 206-208 ЦПК України та 192-193 ГПК України, адже вони безпосередньо присвячені правовому регулюванню укладання мирової угоди» [1, с. 2]. Аналізуючи дані норми, стає зрозуміло, що їх використання можливе лише за аналогією, а реальних гарантій, що б поширювалися на медіацію, відсутні. Крім того, мирова угода для її виконання затверджується ухвалою суду, а медіація передує судовому розгляду. Відповідно, дані норми не можуть забезпечувати медіаційний процес вирішення трудового спору.

На дещо іншу гарантію вказує В. В. Яковлєв, зазначаючи, що «із самого поняття безоплатної правової допомоги, визначеного у ст. 7 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» слідує, що така допомога є «державною гарантією, що передбачає й існування медіації, як правового явища, а також, як юридичного механізму (разом із інститутом вторинної безоплатної правової допомоги), що включає можливість звернення до держави осіб з метою реалізації своїх прав і свобод, а і держава фактично бере на себе обов'язок гарантувати особам допомогу в доступі до медіації» [2, с. 96]. Дійсно, одним із основних завдань медіації є донесення сторонам інформації про їх права, обов'язки та юридичні наслідки їх реалізації. Проте, на відміну від безоплатної правової допомоги, медіатор займається ще й примиренням сторін, що потребує додаткових зусиль та навичок. Також, відмінним є і сам характер допомоги, адже медіатор надає практичну допомогу, допомагає оформлювати медіаційну угоду та пояснює юридичні наслідки для конкретного працівника та роботодавця. У той же час, безоплатна первинна правова допомога має теоретичний характер, а реалізація порад залежить виключно від сторони, якій така порада

надається. Таким чином, включення медіації до процесів, які є обов'язком держави, є недоцільним, оскільки така ситуація суперечитиме самій сутності медіації, особливо у випадку вирішення трудових спорів.

Зі свого боку, Г. О. Огречук наголошує на наявності таких гарантій медіації, як «процесуального імунітету медіатора та зупинку перебігу строків позовної давності» [3, с. 124]. Щодо процесуального імунітету, то така гарантія може стосуватись виключно тих випадків, коли медіатором виступає особа, яка уже володіє спеціальним правовим статусом, до прикладу, адвокат. Також, дана гарантія стосується саме тих правових спорів, можливість медіації яких визначена законодавчо. В контексті медіації у вирішенні трудових спорів, це стосується саме колективних та не може бути поширено на індивідуальні спори. Крім того, проблемою виступає можливість залучення медіатора до розгляду трудового спору у суді, адже чіткої процесуально-правової заборони щодо цього не існує. Разом з тим, слід погодитись із гарантованістю перенесення строків позовної давності через проведення медіації у вирішенні трудових спорів. Аналізуючи законодавство, стає зрозумілим, що чітких підстав для перенесення строків позовної давності не існує, а визначеним є лише критерій поважності причини. Оскільки, факт проведення медіації може бути доведений медіаційною угодою або ж свідками її проведення, то строки позовної давності дійсно можуть бути перенесені. Однак, варто наголосити на потребу у законодавчому закріпленні даної гарантії.

Серед гарантій виконання медіаційного рішення С. І. Хом'яченко називає безпосередню участь, адже «вироблення взаємоприйнятного рішення підвищує гарантію того, що домовленість буде дотримана і виконана у майбутньому» [4, с. 164]. Оскільки медіація передбачає добровільність виконання, то постійна участь усіх сторін трудового спору дійсно допоможе покращити ймовірність реалізації рішення. Разом з тим, для рішень, що приймаються сторонами трудового колективного спору за участі незалежного посередника, існує примусова процедура виконання та передбачено право звернення до державного виконавця. Також гарантією виконання можливо вважати неможливість передбачення у медіаційній угоді умов, що зменшували б або скасовували б мінімальні законодавчо передбачені права й обов'язки сторін трудових відносин.

Звертаючись до дослідження законодавства, слід вказати, що оскільки медіаційна діяльність у більшості випадків проводиться саме адвокатом, то певні гарантії його діяльності поширюються на процедуру медіації, серед яких у ст. 23 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» визначено наступні: «заборона вимагати у адвоката та осіб, які перебувають із ним в трудових відносинах надання відомостей, що є адвокатською таємницею; проведення стосовно адвоката оперативного-розшукових заходів чи слідчих дій, проведення огляду, розголошення, витребування чи вилучення документів, пов'язаних із здійсненням адвокатської діяльності; заборони втручатися у приватне спілкування адвоката з клієнтом; дисциплінарне провадження стосовно адвоката здійснюється в особливому порядку» [5]. В контексті медіації у вирішенні трудових спорів можна виділити гарантування незалежності адвоката-медіатора, оскільки притягнення до відповідальності проводиться в особливому порядку. Також забезпечено можливість конфіденційності, а оскільки адвокат є медіатором для двох сторін, то за розголошення інформації, яка є таємницею, і працівник, і роботодавець можуть звернутись за захистом своїх прав.

Дана гарантія підтверджується й ч. 2 ст. 70 ЦПК України, відповідно до якої «до осіб, що не можуть бути допитані, як свідки, включаються особи, яким довірено за законом зберігання відомостей в таємниці у зв'язку з наданням послуг посередництва (медіації), щодо відомостей, які стали відомими через проведення позасудового врегулювання спору» [6]. Тобто, гарантія конфіденційності поширюється на усіх медіаторів, а отже стосується, як колективних, так й індивідуальних трудових спорів. Слід вказати, що дана норма дублюється й господарському та адміністративному процесуальному законодавстві, що дозволяє гарантувати збереження таємниці не тільки під час розгляду самого трудового спору, але й надалі. Варто наголосити, що дана

гарантія є однією із найбільш детально визначених у нормативно-правових актах у контексті саме медіації.

Щодо трудового законодавства, то ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено, що «незалежним посередникам гарантується збереження місця роботи (посади) та їх середнього заробітку. Також, на незалежних посередників поширюються гарантії виборних профспілкових працівників, членів рад (правлін) підприємств і рад трудових колективів» [7]. Таким чином, можливо визначити поширення на процедуру медіації у вирішенні трудових спорів як процесуальних гарантій, так й трудових. Щодо збереження місця та середньої зарплати, то від даної гарантії працівник має право відмовитись. Однак, недотримання гарантії оплати праці є неможливим, оскільки така оплата здійснюється у розмірі середньомісячної зарплати та здійснюється або сторонами порівну, або однією із сторін за домовленістю. Важливим є й поширення на незалежних посередників гарантій профспілкових працівників, що зменшуватиме тиск із боку роботодавця та підтримуватиме нейтральність медіатора. Разом з тим, поширення таких профспілкових гарантій не повинно бути стимулом до підтримання позиції трудового колективу або профспілку під час медіації.

Також, ч. 8 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено, що на медіаторів поширюється дія гарантії щодо «збереження соціальних пільг та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором» [8]. Тобто, за незалежним посередником зберігаються усі умови праці та забезпечується їх рівність із умовами праці інших працівників, що зменшуватиме причини для порушення принципу нейтральності. Разом з тим, надання додаткових коштів з боку роботодавця у вигляді премії може мати корупційний характер, а тому важливо деталізувати, які саме соціальні пільги та у який період можуть бути застосовані до медіатора.

Також, гарантія незалежності деталізована у п. 15 Положення про посередника, де визначається, що забороненим є втручання «будь-яких органів, організацій, фізичних осіб задля створення перешкод веденню переговорів, спонукання незалежного посередника до нав'язування сторонам прийняття певного рішення» [9]. Насамперед, позитивним є визначення широкого кола суб'єктів, які можуть здійснювати тиск. Водночас, існують певні критерії вибору медіатора із списку, а отже й на початкових етапах медіації здійснюється вплив від Національної служби посередництва та примирення. У даній нормі встановленні й способи втручання щодо ведення переговорів, прийняття та нав'язування рішення, однак, вони не є єдиними, адже можливе й спеціальне затягування медіаційного процесу. Тобто, законодавчо визначити даний перелік неможливо, тому необхідним є встановлення критеріїв спонукання до дій, які не відповідають меті й завданням здійснення медіації у вирішенні трудових спорів.

Ще одна гарантія діяльності передбачена ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», де у понятті незалежного посередника встановлено, що ним є особа, яка «визначена за спільним вибором сторін особа» [7]. Відповідно, саме спільність вибору є гарантією неупередженості. Разом з тим, відсутній механізм забезпечення такого рішення, унаслідок чого захист від тиску однієї сторони трудового спору на іншу ускладнюється. Крім того, необхідною є деталізація вибору кандидатів на медіатора трудовим колективом, адже профспілковий представник не повинен здійснювати такий вибір на власний розсуд, оскільки його думка може не збігатись із загальною та зашкодити результативному вирішенню колективного трудового спору.

Отже, на основі проведеного дослідження, можливо зрозуміти, що гарантії медіації у вирішенні трудових спорів в більшій мірі поширюються саме на колективні спори або мають загальний характер щодо медіації у будь-якій сфері. Саме тому, для застосування медіації в індивідуальних трудових спорах доречним є залучення тих медіаторів, які додатково володіють спеціальним правовим статусом. Серед гарантій медіації у вирішенні трудових спорів можливо

виділити класифікацію на загальні та спеціальні, процесуальні та матеріальні гарантії, однак найбільш повно їх розкриватиме класифікація з розподілом на основні, тобто такі гарантії, без яких не може бути проведена медіація у вирішенні будь-якого трудового спору, та додаткові, які стосуються або окремих видів трудових спорів або ж, які доповнюють та деталізують основні гарантії. Таким чином, до основних гарантій медіації у вирішенні трудових спорів можливо включити наступні гарантії:

1. Незалежності
2. Конфіденційності
3. Неупередженості

Втілення гарантії незалежності залежить від виду трудового спору та попереднього правового статусу медіатора. Така гарантія діє виключно на діяльність медіатора, оскільки останній може безпосередньо впливати на бачення працівником, трудовим колективом або роботодавцем сутності трудового спору та шляхів його вирішення. У даному контексті, було б доречно поширити на медіатора способи забезпечення незалежності, що діють для працівників органів публічної влади щодо неможливості втручання у діяльність, спеціальний порядок притягнення до юридичної відповідальності та розкриття конфіденційної інформації. Окремо, варто виділити гарантії фінансової незалежності, що відбувається шляхом обов'язкового визначення у договорі про медіацію умов оплати праці та розподіл такого навантаження між сторонами трудового спору.

На основі проведеного у роботі дослідження, можливо резюмувати, що незалежність, як основна гарантія здійснення медіації у вирішенні трудових спорів, характеризується такими особливостями як:

1. Відносність, адже правовий статус медіатора є недостатньо врегульованим. Крім того, відсутні інструменти захисту своєї незалежності медіатором, як то звернення до ієрархічно вищих посадовців або ж позов до суду. Як наслідок, незалежність медіатора може бути порушена органами державної влади щодо конфіденційності, втручання у медіацію, що, у свою чергу, вплине на її результативність.

2. Зовнішній характер, що пояснюється можливістю втручатись у діяльність медіатора виключно третіх сторін, як то НСПП або іншими органами публічної влади, безпосереднім роботодавцем медіатора. У свою чергу, вплив сторін трудового спору змінюватиме стан неупередженості медіатора, однак не обмежуватиме його незалежність.

3. Відсутність відповідальності, оскільки національним законодавством не визначено спеціальної відповідальності за втручання у діяльність медіатора. Звісно, у випадку завдання шкоди майну, здоров'ю чи життю медіатора буде застосована юридична відповідальність, однак вона не враховує особливості статусу та діяльності медіатора.

Втілення гарантії конфіденційності під час медіації у вирішенні трудових спорів забезпечується завдяки ч. 1 ст. 7 Закону України «Про доступ до публічної інформації», у якій визначено, що «конфіденційною є інформація, яка обмежена у доступі фізичною або юридичною особою для усіх окрім суб'єктів владних повноважень. Поширення такої інформації здійснюється у порядку, що був встановлений такою особою» [10]. Визначення конфіденційності інформації встановлюється сторонами спільно під час підписання договору про проведення медіації. Разом з тим, як працівник, так й роботодавець можуть окремо встановити режим конфіденційності для будь-якої інформації, що стає відомою медіатору. Найперше, конфіденційність забезпечує безпеку сторін щодо неможливості використання такої інформації під час судового процесу або ж для медіації у вирішенні трудових спорів із іншими суб'єктами.

Отже, для такої основної гарантії медіації у вирішенні трудових спорів, як конфіденційність є характерним наступні особливості:

1. Процесуальний захист, що розкривається через можливість захисту порушеної конфіденційності лише у судовому порядку. Разом з тим, для медіатора, як учасника медіації у

вирішенні колективних трудових спорів передбачено неможливість бути допитаним, як свідок, під час розгляду будь-якої справи за участю конкретних сторін трудового спору у будь-якому судовому процесі.

2. Необмеженість, що пояснюється відсутністю чіткого переліку інформації, поширення якої може бути заборонено сторонами трудового договору. Звісно, конфіденційність не може стосуватись тих фактів, що є загальновідомими. Забезпечення необмеженості конфіденційності стосується, як нової інформації, так й будь-якої оцінки або дій, що були здійсненні сторонами трудового спору під час медіації.

3. Особистісно-професійний характер - оскільки медіація здійснюється між конкретними сторонами, то можуть розглядатись їх персональні проблеми із здоров'ям працівника, роботодавця чи їх сімей, а також виражатись особисті роздуми та позиції, і саме це відображає особисту інформацію. У свою чергу, для вирішення трудового спору може бути необхідним повідомлення медіатору комерційної таємниці або ж особливостей умов праці, заробітної плати, які не можуть бути розголошені третім сторонам, що й визначає професійний характер забезпечення конфіденційності.

Також, основною гарантією медіації у вирішенні трудових спорів можливо вважати неупередженість, що має різні варіанти проявів для кожного із суб'єктів вирішення трудового спору. Так, неупередженість для працівника або трудового колективу означатиме відсутність негативного ставлення до будь-яких пропозицій з боку роботодавця щодо вирішення трудового спору, а також довіра до медіатора, як нейтрального та незалежного посередника. З боку роботодавця, неупередженість полягає у рівному ставленні до працівника та врахування його порад та порад медіатора. У свою чергу, неупередженість медіатора розкривається через відсутність внутрішнього впливу на його діяльність з боку сторін, а також власної прихильності до будь-якої із сторін, що вказуватиме на конфлікт інтересів.

Варто вказати, що для неупередженості, як основної гарантії медіації у вирішенні трудових спорів, є характерними такі особливості, як:

1. Внутрішній характер, що пояснюється залежністю дотримання неупередженості саме від того, як учасники розуміють сутність трудового спору та ставляться до інших. Відповідно, захист гарантії неупередженості можливий лише у випадку безпосереднього порушення положень домовленості або норм права.

2. Моральний характер, оскільки критеріями виявлення упередженості у поведінці сторін трудового спору та медіатора є невідповідність звичайним правилам ділової поведінки та етичним кодексам. Крім того, застосування моральних та етичних правил пояснюється медіатором перед початком вирішення трудового спору по суті, а отже й їх недотримання без умислу є виключеним.

3. Вирішальність, адже неупередженість впливає на можливість особи брати участь в медіації у вирішенні трудового спору. Таким чином, недотримання даної гарантії впливатиме на можливість проведення чи продовження медіації та на характер рішення, яке може й не бути спільним. Саме тому, наявність упередженості впливає й на бажання участі тих учасників медіації, що попередньо були мотивовані дійсно вирішити трудовий спір.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Гайдук А. В. Проблеми законодавчого забезпечення медіації в Україні. Часопис Академії адвокатури України, 2013. № 2. С. 1-3
2. Яковлев В. В. Медіація в Україні: перспективи законодавчого урегулювання. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право", 2016. № 25. С. 94-104.
3. Огречук Г. О. Правове регулювання застосування медіації при вирішенні цивільно-правових спорів: дис. ... кандидата юрид. наук.:12.00.03. Київ, 2016. 213 с.

4. Хом'яченко С. І., Коробльова А. А. Медіація – альтернативний спосіб вирішення податкових спорів в авіаційній сфері. Конференції Національного Авіаційного Університету, Всеукраїнська конференція молодих учених і студентів "Аеро-2017», 2017. №1. С. 164-166
5. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України 05.07.2012 № 5076-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2013. №27. С. 1438
6. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2004. №40. С. 1530
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. С. 227.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999. №. 45. С. 397.
9. Про затвердження Положення про посередника: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 № 133. URL: <https://bitly.su/51anL6dG> (Дата звернення: 15.04.2020).
10. Про доступ до публічної інформації: Закон України 13.01.2011 № 2939-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2011. №32. С. 1491

УДК 349.2

Тихонович О.Ю.,
*аспірант кафедри трудового права
та права соціального
забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

ВЗАЄМОДІЯ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ТА ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

У статті проаналізовано специфіку взаємодії централізованого та локального правового регулювання заробітної плати. Визначено критерії взаємодії їх правового регулювання. Досліджено та охарактеризовано зміст кожного з них.

Ключові слова: *взаємодія, централізоване правове регулювання, заробітна плата, локальне правове регулювання, праця.*

In the article the specifics of the interaction of centralized and local legal regulation of wages are analyzed. The criteria of interaction of their legal regulation are determined. The content of each of them is researched and characterized.

Key words: *interaction, centralized legal regulation, wages, local legal regulation, labor.*

У сучасних умовах розробка аспектів оплати праці на локальному рівні є однією з нагальних проблем. Проте, закріплення більшості питань даного явища в локальних актах ґрунтується перш за все на нормативних приписах законодавця, що свідчить про надання роботодавцям значної свободи в цій сфері, але водночас і про залежність розвитку локального правового регулювання оплати праці в межах окремих підприємств, установ та організацій від змісту централізованої правової бази. У науковій літературі відзначається, що не зважаючи на природу локального правового регулювання трудових відносин, його розвиток відбувається занадто повільно із огляду на те, що при формальному існуванні двох рівноцінних методів регулювання у сфері праці,