
ПРАВА ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВА, СУСПІЛЬСТВО

Л. П. Амелічева

доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету,
канд. юрид. наук, доцент

М. В. Мельников

студент Донецького національного університету

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СПРАВЕДЛИВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Ключові слова: концепція гідної праці, гідна праця, оплата праці, заробітна плата, справедливість, справедлива заробітна плата, критерії справедливої заробітної плати.

У світлі концепції гідної праці, яка є глобальною метою й пріоритетом в сучасній парадигмі науки трудового права, справедлива оплата праці працівника є одним з основних компонентів гідної праці.

Відразу слід зауважити, що зазначена концепція вперше була озвучена Генеральним директором МОП Сомавія Х. на 87-й сесії Міжнародної конференції праці в червні 1999 р. і ознаменувала собою новий етап розвитку Міжнародної організації праці. За його визначенням, гідна праця – це «можливості чоловіків і жінок займатися гідною і продуктивною працею в умовах свободи, рівності, економічної безпеки та поваги до людської гідності» [1].

Отже, справедлива оплата праці як компонента гідної праці є дійсно тим самим наріжним каменем, що може забезпечувати, по-перше, максимальне дотримання прав та інтересів працівника, підвищувати його рівень соціального захисту, сприяти самовдосконаленню і розвитку його творчих здібностей, по-друге, прибутковість підприємств, по-третє, стабільність суспільства, – що й є головною метою впровадження в життя ідеї концепції гідної праці.

На сьогоднішній день оплата праці працівників в Україні здійснюється, на жаль, несвоєчасно, не в повному обсязі та її рівень не в достатній мірі відповідає вимогам справедливої оплати праці, в першу чергу, у порівнянні із рівнем зарплати працівників розвинутих європейських країн. Так, заборгованість із виплати заробітної плати в нашій державі за 2014 рік склала майже 2

ПРАВА ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВА, СУСПІЛЬСТВО

млрд грн (як наслідок, це призвело до подачі в суди працівниками численних позовних заяв, в яких висунуті вимоги щодо захисту права на своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати) [2], а середньомісячна заробітна плата в Україні становила в 2014 році – всього 178 € (для порівняння: в Чехії – 651 €, Польщі – 671 €, в Німеччині – 2 054 €, у Франції – 2 128 €) [3].

Однією з причин гальмування втілення у життя концепції гідної праці, зокрема, досягнення справедливого рівня оплати праці для працівників нашої країни, є недосконалість численних національних законодавчих актів про працю, зокрема, з оплати праці. Так, право на оплату праці в Україні закріплено статтею 43 Конституції України [4], врегульовано главою VII «Оплата праці» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [5], Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. [6], Конвенцією Міжнародної організації праці про захист заробітної плати № 95 (1949 р.) [7], Конвенцією Міжнародної організації праці про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 (1992 р.) [8]. Однак, положення цих документів закріплюють, як правило, мінімальний рівень гарантій від держави у сфері оплати праці для працюючих громадян, що є недостатнім для втілення у життя ідеї справедливої оплати праці у світлі концепції гідної праці.

Дослідженню юридичної природи заробітної плати та оплати праці, зокрема, як основної компоненти гідної праці, права на справедливу оплату праці були присвячені наукові доробки таких вчених, як Абузярова Н. А. [9], Божко В. М. [10], Валецька О. В. [11], Капліна Г. А. [12] та ін. Однак, питання змістовної наповненості поняття «справедлива оплата праці» під час впровадження концепції гідної праці потребує подальших досліджень комплексного характеру з урахуванням сучасних умов розвитку України.

Мета цієї статті – уточнення критеріїв справедливої оплати праці у світлі концепції гідної праці, виявлення деяких проблем правового регулювання відносин у сфері справедливої оплати праці під час втілення в життя концепції гідної праці та пошук шляхів їх вирішення.

Для досягнення цієї мети слід вирішити наступні завдання: узагальнення нормативно-правових актів, спеціальної літератури, правозастосовної практики щодо правового регулювання відносин у сфері справедливої оплати праці у світлі концепції гідної праці, використання загальних і спеціально-правових методів дослідження, формулювання власних висновків за темою дослідження.

Розпочинаючи дослідження, варто зауважити, що відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець ви-

плачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Ст. 195 проекту Трудового кодексу України фактично дублює дефініцію заробітної плати [13], ігноруючи концептуальні положення гідної праці, зокрема, щодо справедливої оплати праці як її основної компоненти. У вказаній статті проекту Трудового кодексу України варто було б передбачити перехідні положення, за якими б розмір оплати праці працівника від гарантованого мінімального розміру поступово підвищувався б до такого рівня її розміру, який би міг забезпечити достатній життєвий рівень як самого працівника, так і членів його сім'ї. Адже саме такий рівень зарплати й є однією з основних характеристик справедливої оплати праці на сьогодні.

Необхідно також зазначити, що в науці трудового права, на жаль, немає одностайної думки щодо синонімічності чи відмінності термінів «оплата праці» і «заробітна плата». Так, законодавцем ці категорії ототожнюються. Адже, в главі VII «Оплата праці» КЗпП України та в Законі України «Про оплату праці» майже в кожній нормі застосовується термін «заробітна плата», а в назвах цих документів (в цілому чи певній окремій частині) використовується термін «оплата праці». На думку Валецької О. В., термін «оплата праці» – це система організаційно-правових механізмів та способів, які обумовлюють визначення, нарахування та виплату працівникові заробітної плати [11]. У твердженні цієї вченої поняття «оплата праці» розглядається в більш ширшому значенні ніж поняття «заробітна плата». Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева зауважують, що цільове призначення «оплати праці» спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» спрямований на права працівників у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди [14]. Ці вчені зазначають чітку відмінність цих понять за цільовим призначенням й ін.

На думку Божко В. М., з якою цілком погоджуються і автори цього дослідження, існує три науково-правові позиції щодо співвідношення змісту окреслених термінів: 1) вони є синонімами, тобто тотожні за змістом; 2) вони співвідносяться як частина та ціле (зміст одного є ширшим від змісту іншого); 3) вони взаємопов'язані причинно-наслідковим зв'язком: оплата праці характеризує певний процес (як систему відносин), наслідком якого є заробітна плата як предмет (винагорода) [15, с. 55]. Вважаємо, що в контексті цього дослідження варто дотримуватися зазначеної першої науково-правової позиції

ПРАВА ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВА, СУСПІЛЬСТВО

та розглядати поняття «оплата праці» й «заробітна плата» як визначає це законодавець.

Далі проведемо дослідження ознак (критеріїв) справедливої оплати праці, визначених на законодавчому та доктринальному рівні.

Відповідно до пункту 2 статті 23 Загальної декларації прав людини, що є частиною національного законодавства про працю, проголошено право кожного працюючого на «рівну плату за рівну працю» і «на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування для неї самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення» [16, с. 10].

Згідно зі статтею 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ратифікованого нашою країною, держави-учасниці «визнають право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, які включають, зокрема: а) винагороду, яка забезпечувала б як мінімум, усім працівникам: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої відмінності, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці не гірші ніж ті, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; б) задовільне існування для них самих і їхньої сім'ї» [16, с. 38].

Більш детальні критерії справедливої заробітної плати (або ознаки права на справедливу оплату праці) висвітлені у Європейській соціальній хартії (переглянутій), яка ратифікована Україною. Відповідно до пункту 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначається, що «всі працівники мають право ... на справедливу винагороду, яка забезпечує гідний рівень життя для них самих та для їхніх сімей». Більш чітко ознаки справедливої оплати праці впливають зі статті 4 частини II цієї Хартії, де зазначаються обов'язки держав, які ратифікували цей документ, а саме: «З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду Сторони зобов'язуються: 1. Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям гідний рівень життя. 2. Визнати право працівників на підвищену винагороду за надурочну роботу, з певними винятками. 3. Визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну плату за працю рівної цінності. 4. Визнати право усіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи. 5. Здійснювати відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами, встановленими у колективних договорах або у арбітражних рішеннях. Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, або створеного на основі закону механізму встановлення заробітної плати або вжиття

інших заходів, що відповідають національним умовам» [16, с. 234–235]. На перший погляд, не зовсім зрозумілим у цій нормі є визначення такого критерію чи ознаки справедливої винагороди за працю як «забезпечення права усіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи». Однак, якщо слідувати логіці, стає зрозумілою така ознака (критерій). Адже кожна людина повинна планувати своє життя і життя своєї сім'ї й після припинення трудових відносин, коли джерело до існування у вигляді зарплати припиняється також, що буде викликати певні труднощі у подальшому житті, а зазначене попередження дозволить працівникам завчасно здійснити певні дії, які зменшать або взагалі унеможливають прояви соціальних ризиків у їхньому подальшому житті.

Варто відзначити ще один документ, який, на жаль, не є частиною національного законодавства про працю, однак є також важливим у контексті даного дослідження. Відповідно до ст. 5 Хартії Європейського Співтовариства «Про основні соціальні права працівників» від 9 грудня 1989 р. «будь-яка праця повинна справедливо винагороджуватись. З цією метою ... в кожній окремій країні: працівникам повинна бути забезпечена справедлива заробітна плата, тобто достатня для того, аби вони могли забезпечити задовільний життєвий рівень; утримання із заробітної плати можуть здійснюватись лише відповідно до національного законодавства, при цьому у працівників мають залишатись кошти, необхідні для забезпечення існування їх та членів їх сім'ї» [16, с. 268].

Тепер проведемо дослідження змістовної наповненості поняття «справедлива оплата праці» на доктринальному рівні.

В. М. Божко право працівника на справедливую заробітну плату характеризує через наступні ознаки («показники»): здатність заробітної плати забезпечити гідний рівень життя не лише працівникові, але й членам його сім'ї; вона не повинна бути меншою ніж мінімальна заробітна плата; вона має бути рівною за рівноцінну працю. Крім того, він наголошує на існуючому між цими показниками взаємозв'язку: всі вони мають системний характер, бо є взаємозумовленими. Тому тільки їх одночасне застосування є запорукою реалізації права працівника на справедливую заробітну плату [10, с. 74]. Така думка В. М. Божко є виваженою та обґрунтованою, базується на положеннях міжнародних та європейських стандартів праці.

Н. А. Абузярова вважає, що нині забезпечити підйом реальної зарплати можливо якщо прийняти єдиний закон про нову систему оплати праці [9, с. 93], що є цілком вірним, адже без державного-правового (централізованого) регулювання права на справедливую заробітну плату сподіватися лише на со-

ПРАВА ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВА, СУСПІЛЬСТВО

ціальну відповідальність роботодавця в нашій країні, щонайменше, безвідповідально. Проте, на жаль, в Україні сучасне централізоване регулювання заробітної плати також не робить її автоматично справедливою.

Враховуючи все вищезазначене, можна зробити наступні висновки:

1. В Україні можна констатувати правове закріплення лише такої змістовної ознаки права на справедливу заробітну плату, як: встановлення її розміру не нижче ніж за мінімальну заробітну плату, встановлену законом (стаття 3 Закону України «Про оплату праці»). Як зазначалося вище, ні в чинному законодавстві, ні в проекті Трудового кодексу України не передбачаються такі критерії – ознаки справедливої заробітної плати, встановлені міжнародно-правовими актами, як: 1) здатність заробітної плати забезпечити гідний рівень життя не лише працівникові, але й членам його сім'ї; 2) рівна плата за рівну працю й ін.

2. Відсутність легітимного закріплення таких ознак права на справедливу оплату праці в Україні не сприяє покращенню рівня життя пересічних громадян, знижує купівельну спроможність кожної сім'ї, підвищує рівень соціальної напруги в суспільстві.

3. За допомогою МОП в Україні в рамках Програми гідної праці для країни на 2012–2015 роки, що відповідає основним пріоритетам Рамкової програми партнерства Уряду України – ООН на 2012–2016 роки, плануються державно-правові заходи щодо проведення реформування (не лише декларативного) національного законодавства про оплату праці з питань встановлення нових критеріїв справедливої оплати праці на законодавчому рівні та дієвих механізмів їх запровадження безпосередньо на виробництві. Такі заходи сприятимуть реальній, а не декларативній реалізації концепції гідної праці в нашій державі [17].

4. В світлі концепції гідної праці, вважаємо необхідним закріпити на законодавчому рівні (в КЗпП України, в Законі України «Про оплату праці») разом з критеріями (ознаками) справедливої заробітної плати, передбаченими міжнародними та європейськими стандартами праці, й новий наступний критерій (ознаку): розмір справедливої заробітної плати повинен враховувати персональну цінність працівника (його ділові та професійні якості), а також значимість робіт чи професії, що обумовлені трудовим договором для кожного працівника, на ринку праці.

Обґрунтовані в статті пропозиції щодо вирішення деяких проблем правового регулювання справедливої оплати праці у разі їх реалізації можуть значно покращити рівень життя працівників та їх сімей, а також стати науковим

підґрунтям для подальших розвідок у даному напрямі (перш за все, це стосується детального вивчення науковцями правового механізму забезпечення справедливої оплати праці, шляхів підвищення його дієвості в сучасних умовах реформування трудового права).

1. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. – Женева: Международная организация труда, 1999. – 58 с.

2. Правова позиція Верховного Суду України (у справі 6-144ц13 щодо своєчасного і в повному обсязі розрахунку по заробітній платі): Постанова Верховного Суду України від 29 січня 2014 р. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-сайт Верховного Суду України. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/%28documents%29/5BB7385CADD71287C2257C92003A6F72>

3. Украина возглавила рейтинг самых низких средних зарплат в Европе [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Інтернет-видання ТЕЛЕГРАФ. – Режим доступу: <http://telegraf.com.ua/biznes/finansyi/1671765-v-ukraine-samaya-nizkaya-srednyaya-zarplata-v-evrope.html>.

4. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

5. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

7. Конвенція Міжнародної організації праці про захист заробітної плати № 95 від 1949 р. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_146

8. Конвенція Міжнародної організації праці про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 від 1992 р. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_286

9. Абузярова Н. А. Новая система оплаты труда / Н. А. Абузярова // Казанский педагогический журнал. – 2008. – № 11. – С. 90–94.

10. Божко В. М. Обсяг права на справедливую заробітну плату / В. М. Божко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. – 2011. – № 88. – С. 70–74.

11. Валецька О. В. Теоретико-правові основи функціонування інституту оплати праці [Електронний ресурс] // Видання ЧДУ імені Петра Могили. – Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/monograf/64/7.pdf>

12. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Зб. наук. праць. – Луганськ, Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – 2013. – № 26. – С. 47–54.

13. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. (реєстр. № 1658) [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

ПРАВА ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВА, СУСПІЛЬСТВО

14. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К.: Знання, 2000. – 564 с.

15. *Божко В. М.* Розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці» на основі аналізу наукових праць XXI століття / В. М. Божко // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 4. – С. 50–56.

16. *Карташкін В. А.* Международные акты о правах человека : Сборник документов / В. А. Карташкін, Е. А. Лукашева. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 784 с.

17. *Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством соціальної політики України, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2012–2015 роки* [Електронний ресурс] // Веб-портал Міжнародної Організації Праці. – Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua/DecentWork/Documents/Forms/default.aspx>

О. І. Антонюк

доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету,
канд. юрид. наук, доцент

УМОВИ ПРАВОМІРНОГО ВТРУЧАННЯ У ПРАВО ВЛАСНОСТІ В ІНТЕРЕСАХ СУСПІЛЬСТВА, ПОРУШЕННЯ ЯКИХ ПОРОДЖУЄ ПРАВО НА ЗАХИСТ

Ключові слова: суспільний інтерес, право власності, втручання, захист права, пропорційність.

Неприпустимість позбавлення права власності, крім випадків, встановлених Конституцією України та законом, є однією з загальних засад цивільного законодавства (ст. 3 Цивільного кодексу України – далі ЦК України) та конституційних основ правового господарського порядку в Україні (ч. 2 ст. 5 Господарського кодексу України – далі ГК України).

Незважаючи на те, що право власності традиційно визначається як абсолютне право, воно дедалі більше підкоряється «соціальним (суспільним) функціям». Як зауважував професор І. О. Покровський, ми повинні твердо пам'ятати, що права будь-якого індивіда обмежені інтересами суспільства [1, с. 311]. Загальний баланс інтересів у суспільстві може зумовити втрату окремої вимоги проти волі особи, але заради зміцнення її прав як члена суспільства [2, с. 132].

Ця ідея була використана Європейським судом з прав людини (далі – ЄСПЛ) у формуванні правового стандарту захисту права власності, що вклю-