

здоров'я осіб для роботи на суднах, затверджених Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19 листопада 1996 р. № 347. Ці Правила відповідно до Закону України "Про охорону праці", Законом України "Основи законодавства України про охорону здоров'я" та КТМ України встановлюють:

- порядок організації медичних оглядів моряків;
- обов'язки, права і відповідальність судовласників, моряків і медичних установ Міністерства охорони здоров'я України, які проводять медичні огляди моряків;
- правила визначення придатності осіб за станом здоров'я для роботи на суднах;
- розподіл функцій контролю за виконанням вимог цих Правил між зацікавленими міністерствами.

Морські законодавства більшості держав також встановлюють і інші вимоги до громадянства членів екіпажу або до окремих членів екіпажу, які займають визначену посаду. Так, в Україні відповідно до ст. 53 КТМ України члени екіпажу судна, зареєстрованого у Державному судновому реєстрі України або Судновій книзі України, можуть бути громадянами будь-якої держави. Капітаном судна може бути тільки громадянин України [3].

**Висновки.** Отже, питання вдосконалення правових вимог, що пред'являються до кандидатів у члени екіпажу є одним із найактуальніших проблем сьогодення і потребує:

1. Вдосконалити професійний відбір курсантів у морські навчальні заклади.

УДК 349.2

В. Божко, канд. юрид. наук, доц.

## ОБСЯГ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВУ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

*Стаття присвячена з'ясуванню обсягу права працівника на справедливую заробітну плату. Автор доводить, що воно відноситься до соціально-економічних прав, носієм якого є кожна людина, котра завдяки своїй праці має отримати достатні засоби для забезпечення гідного рівня життя не лише для себе, але й інших членів своєї сім'ї. Проте в отриманні справедливої заробітної плати зацікавлений не лише працівник, але й роботодавець і суспільство загалом.*

*Ключові слова: оплата праці; заробітна плата; справедливість; справедлива заробітна плата; зміст права; обсяг права.*

*Статья посвящена исследованию объёма права работника на справедливую заработную плату. Автор доказывает, что оно относится к социально-экономическим правам, носителем которого является каждый человек, который благодаря своему труду должен получить достаточно средств, чтобы обеспечить достойный уровень жизни не только себе, но и всем членам своей семьи. Однако, в получении справедливой заработной платы заинтересован не только работник, но и его работодатель, а также общество в целом.*

*Ключевые слова: оплата труда; заработная плата; справедливость; справедливая заработная плата; содержание права; объём права.*

*This article is devoted to clarification of the scope of rights on justified salary concept. The author argues that it is related to social economy rights, belonged to every people, who through his labor must received ample resources for ensuring honorable living standard for himself and other family's members. Notwithstanding an employer, an employee and, in general, the society are interested in justified salary receiving.*

*Keywords: remuneration, salary, rightness, justified salary, sense of right, scope of rights.*

**Постановка проблеми.** У низці міжнародно-правових актів, які відповідно до ст.9 Конституції України є частиною національного законодавства нашої держави, проголошено право працівників на справедливую заробітну плату. Тобто не право на заробітну плату взагалі, як плату за виконання роботи, обумовленої трудовим договором, а гарантію того, що працівник і члени його сім'ї матимуть достатні засоби для забезпечення собі звичного способу життя, для збереження людської гідності. Це обов'язково слід врахувати вітчизняному законодавцю, ухвалюючи Трудовий кодекс України. Адже, відповідно до частини третьої ст.22 Основного Закону України, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Все це, на наш погляд, актуалізує науковий пошук змісту та обсягу права працівника на справедливую заробітну плату.

2. Чітко організувати підготовку та дипломування моряків у прозорому правовому полі для забезпечення зайнятості з метою соціального та економічного розвитку держави.

3. До роботи на судні допускати тільки осіб, що визнанні придатними для цього за станом здоров'я.

4. Впровадити сертифікат про освіту єдиного міжнародного зразка.

5. При наявності потужного потенціалу навчальних закладів, високої професійності моряків, збереження морських традицій доцільно відбудувати власну морську галузь, так як економічні можливості для досягнення цього в Україні є.

1. Ерофеев В.Н. сертификация – по мировым стандартам // Порты Украины, №3, 2001. – с. 71-75.
2. Зеленин М.П. Эргономика на морском транспорте. – Одесса, 1999. – с. 353.
3. Кодекс Торгового Мореплавства Украины від 23 травня 1995 р. 4. Мацкевич Л.М. Охрана здоровья моряков. М.Транспорт, 1986. – с. 9-16.
5. Морське право України: Навч. Посібник / В.В. Демиденко, О.Н. Шемякін, О.О. Балобанов та ін.; Ред. В.В. Демиденко. – Одеса: АО "БАХВА", 1996. – С. 10.
6. Позолотин Л.А., Торский В.Г., Конвенция ПДМНВ 78/95(с поправками) Кодекс ПДНВ – 95 Основные положения и комментарии. – Одесса, 1998. – с.5.
7. Положення про систему управління безпекою судноплавства на морському і річковому транспорті, затверджене наказом Міністерства транспорту України від 20 листопада 2003 р. № 904 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 52 (ч. 2). – Ст. –2844.
8. Снопков В.И., Конопелько Г.И., Васильева В.Б. Безопасность мореплавания. – М., 1994. – с.190.
9. SOLAS 74 Гл. V. Безопасность мореплавания, Пр.14.
10. Шемякин А.Н. "Морское право" (учебное пособие). – Харьков, "Одиссей"; 2004. – с.102-104.

Надійшла до редколегії 08.06.11

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науково-теоретичною основою дослідження стали праці О.І. Процевського [3], В.В. Цветова [4], Ю.М. Тодики [5], В.Ф. Погорілка [7], Д. Роулза [8] й інших дослідників.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття.** Віддаючи належне науковому доробку названих учених, потрібно відмітити, що вони спеціально не зосереджували свою увагу на аналізі обсягу права на справедливую заробітну плату.

**Формулювання цілей статті.** Нашою метою є виявлення тих показників, за допомогою яких розкривається обсяг права на справедливую заробітну плату.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У теорії права загальноновизнано, що всі права людини є рівноцінними й взаємозумовленими. Такий висновок втілено у пункті 1 ст.21 Маастрихтського Договору "Про Європейський Союз" від 7 лютого 1992 року: "...у своїх

діях на внутрішній та міжнародній аренах Європейський Союз керується принципами, які надихнули на його створення, розвиток і розширення та які він має намір поширювати у світі, а саме: ... універсальність й неподільність прав людини та її основоположних свобод". Таку позицію навіть підтверджує назва підрозділу 1 "Неподільність, взаємозалежність та взаємопов'язаність прав людини" розділу D "Права людини" Декларації та програми дій форуму тисячоліття: "Ми, народи: зміцнення ООН в двадцять першому столітті", схвалений у Нью-Йорку 26 травня 2000 року, в якій "...підтверджено універсальність, неподільність та взаємозумовленість всіх прав людини – особистих, політичних, соціальних, економічних і культурних" (пункт 3).

Іншими словами, всі з названих прав рівною мірою потрібні людині для життя, адже вона не зможе жити, якщо будуть принижувати її честь та гідність, порушуватимуть її недоторканість, чи вона буде позбавлена матеріальних засобів для існування, або не отримуватиме належної медичної допомоги, не навчатиметься, не зможе реалізувати свої інші права. Однак їх взаємозумовленість не виключає можливості класифікації прав і свобод людини на основні та похідні. Адже, згідно з частиною першою ст.3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Тобто до найвищих соціальних цінностей вітчизняний законодавець відносить наступні особисті немайнові блага: життя і здоров'я людини, її честь і гідність, недоторканість і безпеку. Саме тому, на наш погляд, такі особисті немайнові права як право на життя та охорону здоров'я; на честь і гідність; право на особисту недоторканість є основними правами людини, утвердження і забезпечення яких є метою української держави. Натомість всі інші права, і в першу чергу, право на справедливую заробітну плату – похідні, своєрідні права-гарантії, реалізація котрих сприятиме здійсненню основних прав. Адже, як справедливо наголошує єдиний орган конституційної юрисдикції в абзаці другому підпункту 6.1.1. пункту 6 мотивувальної частини свого Рішення від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008, *"право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене"* [1].

Тому реалізація похідних прав людини і, зокрема, права на справедливую заробітну плату, є гарантією, засобом реалізації права людини на гідне життя. Адже, саме життя людини, будучи найвищою соціальною цінністю (ст. 3 Конституції України), будучи особистим немайновим благом (ст.201 Цивільного кодексу України), стає реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. Тобто не можна реалізувати право на життя, доки людина немає засобів для існування. Якщо без них життя неможливе, то чому ж тоді, згідно з правовою позицією Конституційного Суду України, особа має право заробляти собі на життя, а не зобов'язана це робити? Принагідно хотілося б нагадати, що в конституціях провідних країн світу закріплено не право, а *обов'язок працювати*. Так, наприклад, відповідно до ст.35 Конституції Королівства Іспанії від 27 грудня 1978 року *"всі іспанці зобов'язані працювати"*. Згідно з частиною другою ст.4 Конституції Італійської Республіки *"кожен громадянин відповідно до своїх можливостей та за власним вибором повинен здійснювати діяльність або виконувати функції, котрі б сприяли матеріальному або духовному розвитку суспільства"*. Відповідно до частини першої ст.49 Конституції Турецької Республіки від 7 листопада 1982 року *кожен не лише має право, але й зобов'язаний працювати*. "Праця – право та обов'язок

кожного громадянина", – проголошує припис частини першої ст.9 Декларації прав громадян та основних принципів державного устрою Сан-Марино від 8 липня 1974 року. *Обов'язок працювати також закріплено у ст.27 Конституції Японії та ст.42 Конституції Китайської Народної Республіки*. Такий обов'язок прямо не відображено в Конституції Індії, проте в пункті 2 статті 23 вказано: *"Ніщо не перешкоджає Державі запроваджувати обов'язкові повинності в публічних сферах"*.

Можливо, саме тому в наступному абзаці свого Рішення єдиний орган конституційної юрисдикції уточнює: *"Визначене статтею 43 Конституції України право на працю Конституційний Суд України розглядає як природну потребу людини своїми фізичними і розумовими здібностями забезпечувати своє життя"* (абзац третій підпункту 6.1.1. мотивувальної частини Рішення від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008).

Так, людина має природну потребу працювати. Але праця не є самоціллю людини. По-перше, працею вона прагне забезпечити собі та членам своєї сім'ї гідне життя, використовуючи свої фізичні й розумові здібності. По-друге, в процесі праці змінюється, розвивається сама людина, праця змінює її природу. Тому К.Маркс, продовжуючи думку Г.В. Гегеля, викладену ним у *"Феноменології духу"*, яку називає *"істинним місцем народження і тайною гегелівської філософії"*, підсумовує: *"Велич гегелівської феноменології полягає в тому, що Гегель розуміє народження людини як процес, а людину – як результат власної праці"* [2, с.153]. Таким чином, Г.В. Гегель також розуміє працю як самозбережну сутність людини і саме цим, на наш погляд, зумовлюється цінність праці для суспільства.

О.І.Процевський теж слушно наголошує: *"Праця – це сутність людини, власне сама людина. Це невідокремлена функція людського існування та буття"* [3, с.101]. *"Праця – це певною мірою вираз індивідуальності працівника, віддзеркалення його суто особистих якостей"*, – вважає В.В. Цветов [4, с.88].

Таким чином, працівник зацікавлений у тому, щоб працювати, бо внаслідок цього він не лише розвивається, але й повинен одержати справедливую заробітну плату, котра стане запорукою отримання ним засобів до існування, гарантією його матеріальної забезпеченості, передумовою реалізації його права на життя. Вигідно це й роботодавцеві, який завдяки створеній у процесі праці доданій вартості забезпечує своє життя та життя членів своєї сім'ї. Виплата ним працівнику справедливої заробітної плати стане запорукою того, що він теж матиме бажання ефективно працювати, бо інакше у нього не буде стимулу до продуктивної праці, до підвищення рівня своєї кваліфікації. Адже безпідставно сподіватись, що страх смерті від голоду змусить сучасну людину працювати, бо соціальна держава проголошує право всіх, навіть незайнятих громадян, на достатній життєвий рівень для них та членів їх сімей. Тому держава також зацікавлена, щоб якомога більше людей не лише сприяли зростанню національного доходу держави, виробляли товари та надавали послуги, споживачами яких є всі члени суспільства, але й отримували достатні кошти для свого існування не за рахунок соціальної допомоги від держави, а саме завдяки своїй праці. Отже, держава змушена сприяти тому, щоб кожен завдяки своїй праці отримував справедливую заробітну плату.

Як справедливо наголошується у частині I ст.1 Декларації соціального прогресу та розвитку від 11 грудня 1969 року, схваленій резолюцією 2542 (XXIV) Генеральної Асамблеї ООН на її XXIV сесії, *"соціальний прогрес і розвиток потребують участі всіх членів суспільства у продуктивній та суспільно-корисній праці"*.

Однак не тільки працівники та роботодавці, але й суспільство в цілому зацікавлене не лише в праці як діяльності людини, але й у її результаті – щоб було виготовлено товари, надано послуги, щоб всі отримали справедливую заробітну плату та змогли забезпечити звичний для себе спосіб життя. Тому, ратифікувавши міжнародно-правові акти, в яких проголошено право працівника на справедливую заробітну плату, визнавши право людини на достатній життєвий рівень, держава Україна взяла на себе зобов'язання забезпечити його всім категоріям людей, як працівникам, так і роботодавцям. Адже соціальна держава має забезпечити гідне життя всім членам суспільства.

Вчені традиційно відносять право на заробітну плату до соціально-економічних (соціальних) прав людини. Так, Ю.М.Тодика наголошує: "На відміну від більшості особистих і політичних прав, багато *соціально-економічних прав* мають характер принципів і не забезпечуються безпосереднім захистом у судовому порядку". І далі: "Але це не означає, що цей вид прав зовсім не підлягає судовому захисту – захищаються не загальні формулювання, а вихідні від конституційних принципів права (наприклад, *не право на працю, а право на її оплату*") [5, с.150-151]. Таку позицію поділяє М.І. Кацев, аналізуючи зміст права на справедливую заробітну плату, визначеного ст.107 Конституції Латвійської Республіки [6, с.68]. Натомість В.Ф.Погорілко переконаний, що назване право відноситься до соціальних прав людини [7, с.275].

Незалежно від того, до соціально-економічних, чи до соціальних прав відноситься право на справедливую заробітну плату, всі дослідники визнають, що для його реалізації необхідне сприяння держави. Тобто на відміну від інших прав, які реалізуються на основі принципу "невтручання держави до певної сфери життєдіяльності людини", право на справедливую заробітну плату потребує специфічного механізму своєї реалізації, а отже, залежить від діяльності держави. Через те, якщо реалізація особистих чи політичних прав спрямована на вільний розвиток людини, то реалізація названого права навпаки, потребує певного обмеження цієї свободи. Саме тому, в диспозиції частини першої ст.2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права вказано, що держава повинні вжити всіх заходів, в межах наявних у них ресурсів, аби поступово забезпечити реалізацію таких прав людини. А країни, що розвиваються, з урахуванням рівня розвитку їх народного господарства, мають визначити той рівень прав, який вони зможуть гарантувати для осіб, котрі не є їх громадянами (частина третя ст.2).

Отже, право на справедливую заробітну плату є соціально-економічним правом, реалізація котрого потребує сприяння держави. Тому його реалізація зумовлює необхідність формування та функціонування ефективного механізму правового регулювання оплати праці. Це сприятиме здійсненню не лише права людини на справедливую плату за її працю, незалежно від того, в якій сфері та в якості кого вона працює, але й її права на життя.

Саме тому поділяємо позицію Ю.М.Тодики: "В економічних, соціальних і культурних правах розкривається покликання соціальної, правової держави. Вона не може і не повинна роздавати всім громадянам матеріальні й духовні блага, але повинна забезпечити право на гідне життя, достатній життєвий рівень" [5, с.99].

З'ясувавши місце права на справедливую заробітну плату в системі прав людини, в структурі її правового статусу, ми повинні дослідити його обсяг.

Згідно з частиною третьою ст.22 Конституції України при прийнятті нових законів або внесенні змін до чин-

них законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Здійснюючи тлумачення цього припису, в абзаці п'ятому пункту 4 мотивувальної частини свого Рішення від 11 жовтня 2005 року №8-рп/2005, Конституційний Суд України констатує: "*Зміст прав і свобод людини – це умови і засоби, які визначають матеріальні та духовні можливості людини, необхідні для задоволення потреб її існування і розвитку. Обсяг прав людини – це кількісні показники відповідних можливостей, які характеризують його множинність, величину, інтенсивність і ступінь прояву та виражені у певних одиницях виміру*". І далі: "*Звуження змісту прав і свобод означає зменшення ознак, змістовних характеристик можливостей людини, які відображаються відповідними правами та свободами, тобто якісних характеристик права. Звуження обсягу прав і свобод – це зменшення кола суб'єктів, розміру території, часу, розміру або кількості благ чи будь-яких інших кількісно вимірюваних показників використання прав і свобод, тобто їх кількісної характеристики*" (абзац шостий пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 11 жовтня 2005 року №8-рп/2005).

Тому нам необхідно виявити ті "кількісні показники відповідних можливостей", "розмір або кількість благ", які характеризують обсяг права на справедливую заробітну плату. Адже лише проголошення держави соціальною, нормативне закріплення права на справедливую заробітну плату ще недостатньо для того, щоб бути впевненим, що працівники за свою працю отримуватимуть саме таку плату. Тому потрібно з'ясувати показники, за допомогою яких можна було б відмежувати справедливую заробітну плату від несправедливої. При цьому слід врахувати, що саме по собі поняття "справедлива заробітна плата" містить категорію "справедливість", використання якої істотно змінює зміст та обсяг права працівника й обов'язку роботодавця. Адже за працівником визнається не просто право на отримання заробітної плати, а такої плати за його працю, яка відповідала б вимогам справедливості. Тому, перш ніж розпочати пошук показників справедливої заробітної плати, вважаємо за необхідне з'ясувати зміст самої категорії "справедливість".

"Справедливість є не лише моральною, але й оцінною категорією", – переконує Д.Роулз [8, с.38]. Адже, по-перше, всі явища оцінюються саме з моральних, етичних позицій як хороші чи погані, чесні чи нечесні, еквівалентні чи нееквівалентні, домірні чи не домірні, пропорційні чи непропорційні, рівні чи нерівні, збалансовані чи незбалансовані, врешті-решт, як справедливі чи несправедливі. На жаль, інших показників справедливості не існує. По-друге, через те, що справедливість є оцінною категорією, не існує абсолютної справедливості. Її зміст є мінливим, змінюються її вимоги. Тобто розуміння справедливості як чогось хорошого, чесного, домірного, пропорційного змінюється не лише з плином часу, але й по-різному сприймається різними суб'єктами права в один і той самий проміжок часу, залежить від конкретних життєвих обставин, від моральних принципів і цінностей людини, від її світогляду, від способу її життя. Тому те, що є справедливим для західних європейців, може бути несправедливим для жителів східної Європи, Азії й навпаки.

Зважаючи на те, наскільки правова норма відповідає моральним принципам, моральним цінностям, світогляду оцінювача, результат зважування її на шальках терезів справедливості може дати різні результати. Щоб усунути цей суб'єктивізм, щоб сприяти підвищенню ефективності правового регулювання за допомогою норм, котрі містять оцінні категорії, в праві використо-

вуються певні показники, за допомогою яких конкретизується зміст та обсяг таких категорій, як "справедлива", "гідна", "задовільна", "достатня", "розумна" тощо. Адже обсяг багатьох соціально-економічних прав розкривається законодавцем саме з їх допомогою. Однак держава не встановлює власних критеріїв гідного життя, справедливої заробітної плати, розумного терміна, а лише закріплює у законодавстві певні показники, котрі відповідають суспільній свідомості, традиціям, культурі, рівню економічного розвитку. Через це потрібно відшукати такі показники, використання котрих дасть змогу визначити обсяг відповідного соціально-економічного права взагалі та права на справедливую заробітну плату зокрема.

Використання оцінних категорій при визначенні обсягу права на заробітну плату, зумовлює не лише необхідність пошуку показників справедливої плати за працю, але водночас сприяє підвищенню ефективності правового регулювання оплати праці, адже дозволяє пристосовувати норми права до мінливого життя, до кожного конкретного випадку. Очевидно, що такі показники також мають бути мінливими в часі, адже справедливість є відносною, оцінною категорією. Тому визначити розмір справедливої плати за працю один раз і назавжди неможливо. Про показники справедливої плати за працю можна говорити лише з урахуванням особливостей того чи іншого суспільства, культурно-історичних умов життєдіяльності людини тощо. Однак вони мають дозволити відрізнити справедливую заробітну плату від несправедливої.

Також необхідне розуміння того, що показники справедливої заробітної плати не потрібно шукати в законі, бо він не завжди об'єктивно відображає існуючу реальність, у тому числі й загальносуспільні ідеали, а тому не завжди відповідає вимогам справедливості, рівності та свободи. Інакше справедливою потрібно буде визнати будь-яку заробітну плату, котра відповідає визначеним у ст.94 КЗпП України критеріям: наприклад, залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та діяльності роботодавця. Навіть ту, котра не забезпечує працівникові звичного способу життя, не гарантує гідного рівня життя для нього і членів його сім'ї, не є домірною щодо плати за працю інших працівників і доданої вартості, створеної власною працею, не пропорційна доходам роботодавця тощо.

Враховуючи все це, вважаємо за можливе відшукати показники справедливої заробітної плати у міжнародно-правових актах, які, згідно з правовою позицією Конституційного Суду України не лише визначають "систему прав людини", але й є частиною національного законодавства України.

У пункті 2 ст.23 Загальної декларації прав людини проголошено право кожного працюючого на "рівну плату за рівну працю" і "на справедливую і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, котра, за необхідності, доповнюється іншими засобами соціального забезпечення" (пункт 3 ст.23).

Аналізуючи наведені приписи Загальної декларації прав людини, слід відмітити, по-перше, що в пункті 2 мова йде про *плату* за працю, в той час як у пункті 3 – про *винагороду*. По-друге, відповідно до пункту 1 Загальної декларації кожен має право на справедливі умови праці, в той час, як працюючі мають право на справедливу і задовільну заробітну плату (пункт 3). Викликає здивування те, що розкриваючи зміст права на заробітну плату, Генеральна Асамблея ООН у наведеному приписі поряд використала дві категорії – "справедлива" і "задовільна" заробітна плата. Чи означає їх поєднання, що одна категорія доповнює іншу? На наш по-

гляд, "справедливість" – є більш ширшою, котра своєю змістом поглинає другу категорію. Адже незадовільна заробітна плата виключає її справедливість. У такому формулюванні права на заробітну плату є й інше протиріччя, яке полягає в тому, що незаслужена винагорода (наприклад, безпідставно завищена) може бути цілком кваліфікована як задовільна, але навряд чи вона буде справедливою. Поєднання цих категорій було б виправданим, якби мова йшла про обставини, які не залежать від людини (інвалідність, хвороба тощо). Можливо, саме тому у цій же статті зроблено застереження про можливість доповнення зазначеної винагороди "іншими засобами соціального забезпечення".

Згідно зі статтею 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, держави-учасниці "визнають правом кожного на справедливій й сприятливій умови праці, які включають, зокрема:

а) *винагороду*, яка забезпечувала б як мінімум, усім працівникам:

I) справедливую 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;

II) задовільне існування для них самих і їхньої сім'ї".

Із наведених приписів Пакту випливає, по-перше, що зміст терміну "заробітна плата" також спочатку розкривається через категорію "винагорода" (пункт а), а згодом – як "плата за працю" (підпункт I). По-друге, автори Пакту, як і Загальної декларації, прагнуть захистити три спільні цінності: в першу чергу, рівне ставлення до працівників, незалежно від їх статі (хоча в Декларації заборонена дискримінація у платі за працю й з інших підстав), у другу – забезпечити справедливую заробітну плату, а в третю – гарантувати задовільне існування працівника та членів його сім'ї.

Відповідно до частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої), "всі працівники мають право на *справедливі умови праці*" (пункт 2) і "... на *справедливу винагороду*, яка забезпечує *гідний* рівень життя для них самих та для їхніх сімей" (пункт 4).

Крім того, згідно з частиною II ст. 2 Хартії "Право на справедливі умови праці" "з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються: встановити розумну тривалість робочого часу ..., оплачувані святкові дні ..., щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів".

Відповідно ж до частини II ст. 4 "Право на справедливу винагороду" "з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду Сторони зобов'язуються: 1. Визнати право працівників на таку *винагороду*, яка забезпечує їм і 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 чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями. 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".

Проаналізувавши зміст наведених приписів Хартії, приходимо до висновку, що право на справедливу заробітну плату і право на справедливі умови праці отримують самостійне значення. Тобто усувається змішу-

вання змісту цих понять. Хоча, не зовсім зрозуміло, як із права на справедливу винагороду впливає право на розумний строк попередження про звільнення з роботи? Якби мова йшла про виплату компенсації внаслідок звільнення працівника з роботи, тоді можна було б говорити про існування взаємозв'язку між досліджуваними правами. Переконані, що за своїм змістом припис пункту 4 ст.4 частини II Хартії є значно ближчим до права на справедливі умови праці (ст.2 частини II Хартії), ніж до права на справедливу заробітну плату.

Слід звернути увагу й на не зовсім коректний переклад Хартії на українську мову. Адже, наприклад, у російському варіанті офіційного перекладу, котрий поряд з українським розміщений на сайті Верховної Ради України, в пункті 1 ст.4 частини II мова йде про "вознаграждение, которое обеспечит ... *достойный* жизненный уровень", що в українському варіанті офіційно перекладено таким чином: "винагороду, яка забезпечує ... *достатний* життєвий рівень". Упевнені, що такий переклад не є лінгвістично коректним, бо еквівалентом російського слова "достойный" не є українське слово "достатний", а "гідний". До того ж слово "достатний" на російську мову перекладається як "достаточный", а не "достойный".

Однак у такому варіанті офіційного перекладу словосполучення "*достатний* життєвий рівень" замість "*гідний* життєвий рівень" можна виявити ознаки зацікавленості. Адже заробітна плата, яка забезпечувала б людині гідний рівень життя, має бути вищою ніж та, котра гарантує лише достатній рівень. До того ж не зрозуміло: достатній для кого або кого?

Відповідно до ст. 5 Хартії Європейського Співтовариства "Про основні соціальні права працівників" від 9 грудня 1989 року, "*будь-яка праця повинна справедливо винагороджуватись*. З цієї 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".

У Конвенції МОП "Про основні цілі та норми соціальної політики" №117 від 6 червня 1963 року проголошено: "Слід вжити заходів на міжнародному, регіональному або національному рівнях з метою ... створення можливості для підтримання *гідного рівня життя*". Саме тому, в статті 1 вказано: "Будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватись на досягнення добробуту й розвитку населення, а також на заохочення його прагнення до соціального прогресу".

**Висновки.** Системний аналіз названих міжнародно-правових актів дає нам підстави для висновку, що показниками, за допомогою яких розкривається обсяг права працівника на справедливу заробітну плату, є:

- 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, необхідно наголосити на існуючому між цими показниками взаємозв'язку. На наш погляд, всі вони мають системний характер, бо є взаємоумовленими. Тому тільки їх одночасне застосування є запорукою реалізації права працівника на справедливу заробітну плату.

1. Рішення Конституційного Суду України від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008 // Офіційний вісник України. – 2008. – №80. – Ст.2697.
2. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. [в 30-ти т.]. – Изд. 2-е. – Т.16: Сентябрь 1864 – Июль 1970. – М.: Госполитиздат, 1960. – XXX, 839 с. 3. Процевський О.І. Новый зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. – №6. – С.101–105. 4. Цветов В.В. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект). – Х.: Право, 1996. – 164 с. 5. Конституційне право України: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. Ю.М. Тодики, В.С. Журавського. – К.: Видавничий дім "Ін Юре", 2002. – 544 с. 6. Кацев М.І. Конституційно-правовий статус личности в Латвийской Республике // Право и управление. XXI век. – 2010. – №3. – С. 63 – 69. 7. Конституційне право України: Підручник. – 4-те видання / За ред. В.Ф.Погорілка. – К.: Наукова думка, 2003. – 734 с. 8. Роулз Дж. Теория справедливости // Вопросы философии. – 1994. – №10. – С.35-42.

Надійшла до редколегії 08.06.11

Л. Лисенко, асп.

## ПРОЦЕСУАЛЬНА ФОРМА ВИРІШЕННЯ ПИТАННЯ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОКАЗІВ

*Аналізуються ухвали суду, якими вирішуються питання про забезпечення доказів. Визначений зміст ухвали про забезпечення/відмову у забезпеченні доказів, в тому числі із врахуванням особливостей кожного способу забезпечення доказів. Особлива увага приділяється проблемним аспектам оскарження таких ухвал. Результатом дослідження стали пропозиції щодо вдосконалення регламентації інституту забезпечення доказів цивільними та нотаріальними законодавством.*

**Ключові слова:** докази, забезпечення доказів, способи забезпечення доказів, ухвали про забезпечення доказів.

*Анализируются определения суда, которыми решаются вопросы об обеспечении доказательств. Определено содержание постановления об обеспечении/отказе в обеспечении доказательств, в том числе с учетом особенностей каждого способа обеспечения доказательств. Отдельное внимание уделяется проблемным аспектам обжалования таких постановлений. Результатом исследования являются предложения по совершенствованию регламентации института обеспечения доказательств гражданским и нотариальным законодательством.*

**Ключевые слова:** доказательств, обеспечение доказательств, способы обеспечения доказательств, определения об обеспечении доказательств.

*The author of the article analyses the court orders, which settle questions of providing evidence. The text of the order on providing/refusal to provide evidence is determined, including the characteristics of each method of providing evidence. Special attention is given to the problematic aspects of the appeal of such orders. In conclusion the author proposes to improve regulation of the institute for providing evidence by the civil and notarial legislation.*

**Key words:** evidence, providing evidence, methods of providing evidence, orders on providing evidence.

Цивільний процесуальний кодекс України (далі – ЦПК) у ст. 10 визначає, що цивільне судочинство здійснюється на засадах змагальності сторін. Основний зміст принципу змагальності полягає в тому, що кожна сторона має право, якому одночасно кореспондується і обов'язок, довести ті обставини, на яких ґрунтуються її вимоги або заперечення. Наявність або відсутність таких обставин суд встановлює на основі представлених особами, які беруть участь у справі, доказів. Однак,

надати суду необхідні докази не завжди видається можливим, наприклад, якщо виникли певні труднощі з їх отриманням. З'явитися можуть і підстави побоюватися, що згодом зібрати та дослідити ці докази вже буде неможливо. За сприянням у цьому разі варто звернутися до суду, який наділений повноваженнями вживати заходи забезпечення доказів.

Деякі питання щодо забезпечення доказів у цивільному процесі висвітлювалися Штефаном М.Й., Треуш-© Лисенко Л., 2011

