

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58026

7. Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за результатами пілотного моніторингу застосування нового Кримінального процесуального кодексу України судами м. Києва - К.: Арт-Дизайн, 2015. – 132 с.

8. Кузьменко О. В. Адміністративна юстиція в Україні: навч. посіб. / О. В. Кузьменко. – К.: Атіка, 2007. – 156 с.

УДК 349.2:331.2(477)

ЩОДО КРИТЕРІЇВ СПРАВЕДЛИВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ТРУДОПРАВОВОГО ПОНЯТТЯ

М.В. Мельников, Л.П. Амелічева

Анотація. У статті уточнено критерії справедливої оплати праці. Виявлено деякі проблеми правового регулювання права на справедливу оплати праці та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, справедлива оплата праці, критерії справедливої оплати праці.

Кожний працівник сподівається на отримання справедливої оплати праці за виконану роботу. Як вбачається, однією з причин не отримання саме такої 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 [1], врегульовано Главою VII «Оплата праці» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [2], Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року [3], Конвенцією Міжнародної організації праці про захист заробітної плати № 95 (1949 р.) [4], Конвенцією Міжнародної організації праці про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 (1992 р.) [5]. Однак, положення цих документів закріплюють, як правило мінімальний рівень гарантій від держави у сфері оплати праці для працюючих громадян, що є недостатнім для втілення в життя ідеї справедливої оплати праці у світлі концепції гідної праці.

Дослідники. Питання правового регулювання оплати праці були предметом дослідження таких вчених, як Н. Абузярова, В. Божко, О. Валецька й ін., однак питання щодо критеріїв справедливої оплати праці в умовах реформування трудового законодавства досліджено нині недостатньо комплексно й системно.

Створення належних умов для гідної результативної праці є однією із заповорок розбудови соціально орієнтованої держави. Необхідно зазначити, що на сьогоднішній день оплата праці українців знаходиться на одному з найнижчих рівнів серед країн Європи. Саме тому назріла нагальна необхідність вдосконалення вітчизняного трудового законодавства, зокрема, з оплати праці, з метою втілення у життя на його базі права на справедливу оплату праці.

Метою цієї статті є виявлення критеріїв справедливої оплати праці на доктринальному та на законодавчому рівні, розробка пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства в сфері права на справедливу оплату праці.

На початку дослідження, зауважимо декілька поглядів вчених трудового права щодо критеріїв такого багатозначного поняття як «справедлива оплата праці», яке також розглядається і в аспекті «права на справедливу оплату праці» у науці трудового права.

Отже, неможливо не погодитись з думкою В.М. Божко, який, аналізуючи право працівника на справедливу заробітну плату, характеризує його 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 [6, с.74].

Н.А. Абузярова вважає, що справедлива індивідуальна ціна робочої сили повинна бути заснована на законі про регулювання заробітної плати [7, с.98], що є цілком вірним, адже без державного-правового (централізованого) регулювання права на справедливую заробітну плату сподіватися лише на соціальну відповідальність роботодавця в нашій країні, щонайменше, безвідповідально. Проте, на жаль, в Україні сучасне централізоване регулювання заробітної плати також не робить її автоматично справедливою.

Далі виявимо критерії справедливої оплати праці, закріплені у нормативно-правових актах, в першу чергу, в міжнародних стандартах.

Так, 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 справедливую і задовільную винагороду, яка забезпечує людині гідне існування для неї самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення» [8, 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: справедливую зарплату і рівную 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 рівную працю; б) задовільне існування для них самих і їхньої сім'ї» [8, с.38].

Більш детальні критерії справедливої заробітної плати (або ознаки права на справедливую 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 справедливую 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 справедливую 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 рівную 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» [8, 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 унеможливлять прояви соціальних ризиків у їхньому подальшому житті.

Варто зауважити 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 року «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» [8, с.268].

Висновки. Таким чином, виявлені критерії справедливої оплати праці дозволяють запропонувати наступну дефініцію справедливої оплати праці, яку бажано було б закріпити в Законі України «Про оплату праці».

Справедлива оплата праці – це винагорода, яка:

- 1) здійснюється, як правило, у грошовій формі (в національній валюті),
- 2) достатня для того, щоб працівник міг забезпечити гідний життєвий рівень для себе та членів своєї сім'ї;
- 3) не повинна бути меншою, ніж мінімальна заробітна плата;
- 4) має бути рівною за рівноцінну працю;
- 5) утримання із якої можуть здійснюватись лише відповідно до національного законодавства, при цьому у працівника мають залишатись кошти, необхідні для забезпечення існування себе та членів своєї сім'ї;
- 6) в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.

Анотація. В статті уточнені критерії справедливої оплати труда, виявлені некоторые проблемы правового регулирования справедливой оплаты труда и предложены пути их решения.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, справедливая оплата труда, критерии справедливой оплаты труда.

Annotation. The situation with actual legal problems of remuneration of labor are analysed in the article. The author analysed the terminological differences between «on remuneration of labor» and «salary» based on the monographic research. It also defines the main features of justified salary and how to realize the rights on justified salary in Ukraine. This article is also devoted to clarification of the scope of rights on justified salary.

Keywords: on remuneration of labor, salary, justice, justified salary, criterions of justified salary.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
4. Конвенція Міжнародної організації праці про захист заробітної плати № 95 від 1949 року [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
5. Конвенція Міжнародної організації праці про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 від 1992 року. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_286
6. Божко В.М. Обсяг права на справедливую заробітну плату // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. – 2011. – № 88. – С.70–74.
7. Абузярова Н.А. Заработная плата: правовое регулирование : Монография. – М. : Проспект, 2015. – 216 с.
8. Карташкин В.А., Лукашева Е.А. Международные акты о правах человека : Сборник документов / В.А. Карташкин, Е.А. Лукашева. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 784 с.