

УДК 349.232

Тетяна Юзько,*здобувачка кафедри цивільного права,
Чернівецького державного університету
ім. Юрія Федьковича*

ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК НЕОБХІДНИЙ АТРИБУТ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКА

У статті досліджуються особливості реалізації права на своєчасну та в повному обсязі оплату праці, що забезпечує гідне життя для людини й її сім'ї.

Ключові слова: право на життя працівника, винагорода, оплата праці, заробітна плата, право на гідне життя.

Конституція України проголосила державу соціальною та правовою, а людину, її права, свободи й інтереси – найвищою соціальною цінністю. Право на життя є першоосновою всіх інших прав, абсолютною цінністю світової цивілізації, оскільки всі інші права втрачають свій зміст і значення без нього.

Перш за все слід зазначити, що кожна людина заслуговує на гідне життя, яке неможливо забезпечити без пристойної роботи та належної матеріальної винагороди за неї. Гідна праця – це, насамперед, належна її оплата й умови праці, що дає працівникові можливість забезпечити не тільки власні потреби, а й достойне життя членам його сім'ї.

При цьому категорія «гідне життя» нерозривно пов'язана з гідною працею людини, а право на життя – із правом на працю. Основні умови гідної праці (зайнятість, гідна заробітна плата, впевненість у збереженні роботи тощо) є основними у сфері соціального буття людини [1, с. 155]. Більше того, забезпечення гідної праці завжди є передумовою гідного життя людини.

Право на життя розглядається як основне природне право людини багатьма науками, у тому числі правовими – загальною теорією права, конституційним, сімейним правом, іншими галузевими правовими науками. Досліджень, спеціально присвячених захисту права людини на життя у сфері праці, у трудовому праві, на жаль, не проводилося. В окремих наукових роботах, передусім, присвячених охороні праці, цей аспект розкривається у працях І. Снігір'єва, Г. Скачкової, В. Буряка, Л. Чушнякова, С. Кобзевої, Л. Кузнецової, К. Уржинського, А. Кашлакової, С. Голо-

віної, В. Роїка. У той самий час проблема достойної оплати праці як захисту права на життя працівника в Україні не знайшла належного науково-теоретичного обґрунтування та потребує подальшого дослідження.

Мета цієї статті полягає у дослідженні теоретичних аспектів оплати праці як необхідного атрибуту захисту права на життя працівника.

Право людини на життя – природне право кожного. Воно виникає з народження, а належить людині протягом усього відпущеного природою часу – аж до самої смерті. Безумовно, саме це право є пріоритетним по відношенню до інших прав людини, оскільки інші права надаються та необхідні людині саме в період її життя.

Життя – абсолютна соціальна цінність, визнана світовим співтовариством. У зв'язку з цим право кожної людини на життя знайшло своє закріплення в усіх основних міжнародно-правових актах. Основними з них є Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), Міжнародний пакт про політичні та культурні права (1966 р.), Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод (1950 р.), Європейська соціальна хартія та численні конвенції Міжнародної організації праці. Так, ст. 25 Загальної Декларації прав людини встановлює, що кожна людина має право на життєвий рівень, необхідний для підтримки здоров'я та добробуту її й її сім'ї. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права передба-

чає право кожного на достатній життєвий рівень для людини та її сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, на безперервне поліпшення умов життя (ст. 11).

Можливі два основних способи досягнення такого рівня життя, яке необхідно розуміти як гідне: самостійна діяльність людини (підприємницька або трудова); допомога держави. Саме такий висновок випливає з міжнародних документів. Так, ст. 23 Загальної Декларації прав людини встановлює, що кожен працюючий має право на справедливую та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї та її сім'ї, а за необхідності доповнену іншими засобами соціального забезпечення. Стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачає, що держави – учасники Пакту визнають право на працю, яке включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується.

Як свідчить текст Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., до належних умов праці перш за все відноситься винагорода за працю у справедливих розмірах. Якщо проаналізувати конституційне визначення права на працю, таке право насамперед дає можливість заробляти собі на життя власною працею [2, с. 44]. Праця для будь-якої особи – це джерело засобів для існування. Кожен їх одержує саме у вигляді винагороди за працю. Одержавши таку винагороду, особа використовує її для забезпечення свого життя та розвитку. Гарантії у сфері оплати праці розкривають матеріальний аспект реалізації права на життя. Система оплати праці спрямовується на забезпечення особи засобами для підтримання життя та розвитку матеріального характеру. Однак при цьому не слід виключати й інші сторони оплати праці. Зокрема, винагорода за працю особа використовує на задоволення фізіологічних потреб – харчування, утримання житла, відновлення здоров'я. Крім того, така винагорода може бути використана на інтелектуальний і духовний розвиток. Більше того, характер і рівень одержуваних доходів впливає на статус особи в суспільстві.

Правильна організація оплати праці, дотримання справедливих пропорцій, співвідношень, розмірів заробітної плати з умовами та результатами праці слугують могутнім чинником стимулювання продуктивності праці, заінтересованості працівника в підвищенні результативності й якості роботи. Так, дослідження, проведені на предмет виявлення при-

оритетів у мотивації трудової діяльності працівників на підприємствах різних форм власності, засвідчили, що основним пріоритетом у праці в сучасних умовах є її оплата, зокрема висока заробітна плата [3, с. 19].

Міжнародними документами передбачається можливість досягнення гідного рівня життя, передусім, через реалізацію трудових прав. У тісному взаємозв'язку необхідно розглядати і норми Конституції України, що закріплюють статус України як соціальної держави (ст. 1), політика якої спрямована на створення умов, які забезпечують гідне життя, право кожного на життя (ст. 3), а також права громадян у сфері праці (ст. 43).

Відповідно до Конституції України створення умов, що забезпечують гідний рівень життя визначено як елемент загальнодержавної політики та не є винятковою особистою справою кожної людини зокрема. Так, у преамбулі однією з обставин, що спонукали до ухвалення Основного Закону нашої держави, вказується необхідність забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя. Конституційний зміст права особи на життя визначається як її фізична недорканність (ст. 27 Конституції України). Разом із тим важко собі уявити можливість реалізувати право особи жити поза рамками системи соціально-економічних відносин, без здійснення права на працю, соціальне забезпечення чи охорону здоров'я тощо. Тому гарантування гідного рівня життя особи, на нашу думку, є однією із складових права на життя особи та заслуговує на дослідження саме в такому контексті.

Визначаючи рівень життя як об'єкт дослідження, маємо на увазі не лише економічні складові рівня життя особи, а набір соціальних благ, що відповідає функціональним потребам людини, забезпечує її всебічний розвиток, можливість повноцінної життєдіяльності. Традиційно, такий стандарт життя як мету здійснення соціальної політики держави у науковій літературі та законодавстві прийнято позначати терміном «гідний рівень життя» людини. У фаховій літературі гідний рівень життя, передусім, пов'язують із належними заробітними платами та соціальними виплатами [4, с. 292–297]. І такий підхід цілком логічний, оскільки саме матеріальний дохід сім'ї формує її добробут, визначає обсяг забезпеченості людей життєвими благами.

Можливість особи самостійно за допомогою трудової діяльності реалізувати право на гідне життя забезпечується нормами трудового права. Основні напрями впливу на суспільні відносини у сфері праці визначаються

через категорію «функції трудового права». В науці трудового права України виділяють три функції: економічну (виробничу), соціальну (захисну) й ідеологічну (виховну) [5, с. 29]. Основною функцією трудового права є соціальна функція, якій в юридичній літературі приділяється багато уваги, оскільки через функцію права, через розуміння її сутності розкривається призначення самого права і напрями його реалізації [6, с. 232].

Основні міжнародні акти з прав людини базуються на принципі забезпечення гідного життя людини, а ці положення спрямовані на його забезпечення у сфері праці, отже, основні гарантії реалізації права людини на життя при виконанні нею трудової функції повинні закріплюватися в тих інститутах трудового права, які безпосередньо стосуються права на винагороду за працю, на забезпечення безпечних її умов, на можливість просування по роботі та на обмеження тривалості роботи. У трудовому праві можна виділити такі основні трудові права працівника, що забезпечують збереження життя та здоров'я:

- право на вільний вибір професії, роду занять і роботи (ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України) – дозволяє кожному обрати ту професію, яка зможе принести йому ту кількість засобів існування, на яку особа заслуговує;

- право на здорові та безпечні умови праці, що відповідають вимогам охорони праці. Це сукупність правових і визначених правом технічних норм, спрямованих на збереження життя та здоров'я працівників у процесі праці (ч. 1 ст. 153 КЗпП);

- право на підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників – сприяє одержанню працівником нових знань, умінь, навичок (ч. 1 ст. КЗпП). Саме за допомогою них особа якісніше виконує свою роботу, отже, й одержує більш високу винагороду за працю;

- право на відпочинок (ч. 2 ст. 2 КЗпП) – покликане забезпечити працівникові відновлення фізичних сил. Систематичне перепрацювання призводить до погіршення фізичного, емоційного, психологічного стану працівника, передчасної втрати здатності працювати, скорочення тривалості життя [7, с. 9]. А питання полягає не тільки у збереженні життя як такого, а й забезпеченні права кожного працівника на достатній життєвий рівень для нього і його сім'ї;

- право на своєчасну та в повному розмірі виплату заробітної плати, яка забезпечує гідне життя людини для неї й її сім'ї. Відомо, що однією з функцій заробітної плати є відтво-

рювальна функція, яка полягає не тільки у відновленні фізіологічної здатності до праці, а й у поповненні робочої сили шляхом відтворення поколінь. Нарівні з економічними аспектами заробітної плати фахівці виділяють її соціальний зміст, звертають увагу на наявність моральної складової, оскільки заробітна плата покликана забезпечити людині певний соціальний статус. У цьому сенсі державні гарантії у сфері оплати праці, встановлені ст. 94 КЗпП України, спрямовані на охорону життя індивідуума (не тільки у фізіологічному, а й соціальному сенсі).

Стаття 2 КЗпП України закріпила як принцип трудового права України право кожного працівника на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру. Держава надає мінімальному розміру оплати праці значення соціального стандарту, функція якого полягає в тому, щоб забезпечити відповідно до зобов'язань, взятих на себе за Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, реалізацію кожним працівником права на гідний життєвий рівень [8, с. 287].

Інститут заробітної плати – основний у забезпеченні права на гідне життя працівників та членів їх сімей. Справедливість заробітної плати, яка забезпечує гідне життя та її сім'ї життя, не нижча за встановлений законом мінімальний розмір оплати праці, держава розглядає як один із основних принципів регулювання трудових відносин та інших, безпосередньо пов'язаних з ними, відносин (ст. 2 КЗпП). Справедливість заробітної плати визначається її відповідністю кваліфікації, складності праці, кількості й якості виконаної роботи, на своєчасну і в повному обсязі виплату якої працівник має право (ч. 2 ст. 94).

КЗпП констатує наявність системи державних гарантій з оплати праці працівників і визначає її елементи: величина мінімального розміру оплати праці в Україні; заходи, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати; забезпечення отримання працівником заробітної плати у разі припинення діяльності роботодавця і його неспроможності відповідно до встановлених законів тощо. Кожна з них має істотне значення. Також КЗпП вирішує основні питання, пов'язані з установленням і обчисленням виплати заробітної плати. Практично розмір заробітної плати залежить не тільки від законодавчих норм, а й значною мірою від волі роботодавця, якому належить право встановлення працюючим у нього систем оплати й її розмірів. Він реалізує це право за допомогою

локальних нормативних актів, що приймаються з урахуванням думки представницького органу працівників. Це право може бути використане роботодавцем при укладенні колективного договору.

Розмір і система заробітної плати конкретного працівника визначається в трудовому договорі (тобто за угодою між працівником і роботодавцем), але не може бути нижчою від тієї, що встановлена трудовим законодавством, іншими актами, що містять норми трудового права, в тому числі – колективним договором, угодою чи локальними нормативними актами.

При визначенні розміру заробітної плати працівникам роботодавець не завжди виходить з цінності та результатів їх праці, але завжди має на увазі витрати, які він при цьому понесе, оскільки вони підвищують собівартість продукції, знижують прибуток. Отже, становище організації (бізнесу, роботодавця) на економічному ринку багато в чому досягається за рахунок працівників – їм не виплачується те, що вони повинні одержати за свою працю.

Заслугує на увагу ще один факт: при рівній «працевіддачі» заробітна плата не однакова. Вона різниться не тільки залежно від місця роботи (у різних роботодавців), а й від волі роботодавця. У нього є право на свій розсуд (а не відповідно до виконаної роботи) встановити одному працівнику заробітну плату в більшому розмірі, ніж іншому, який виконує таку саму роботу в тій же кількості та з однаковою якістю. Має бути дотримана лише одна умова: щоб оплата праці у кожного з працівників не була нижчою від тієї, що передбачена законом, іншими нормативними правовими актами, колективним договором, угодою, локальним нормативним актом [3, с. 11]. У результаті такі принципи, як рівна оплата за рівну працю втрачають своє значення.

Висновки

Інститут оплати праці є одним із основних інститутів трудового права, спрямованих на забезпечення права працівників на життя. Гарантії, які закріплюються, або повинні закріплюватися в інституті оплати праці, за своїм характером спрямовані на реалізацію права на життя в якісному вимірі, тобто йдеться про їх спрямованість на забезпечення гідного життя. Отже, для належної реалізації права на життя у сфері оплати праці у вітчизняному законодавстві та на практиці має бути використана концепція «гідної заробітної плати».

Сьогодні можна стверджувати, що в нашій державі реалізується концепція – право кож-

ного на винагороду за працю без дискримінації та не нижче встановленого мінімального розміру праці. Разом із тим ця концепція спрямована не на забезпечення життя, а швидше на «виживання». З цих позицій є актуальним закріплення у вітчизняному законодавстві поняття «гідна заробітна плата». Держава має встановлювати на рівні нормативних актів гарантії, без додержання яких неможливе забезпечення гідного життя громадян.

У багатьох міжнародних нормативних актах з прав людини та конституціях сучасних держав прямо чи опосередковано закріплене право працівників на гідне існування, що має забезпечуватися рівнем заробітної плати. Але на сучасному етапі слід розглядати питання належного рівня життя працівника з точки зору не «права на гідне існування», а «права на гідне життя».

Визначаючи рівень життя як «гідне», необхідно мати на увазі не лише економічні складові рівня життя особи, а такий набір соціальних благ, які відповідають функціональним потребам людини, забезпечують її всебічний розвиток і можливість повноцінної життєдіяльності. Традиційно, такий стандарт життя як мету здійснення соціальної політики держави у науковій літературі та законодавстві слід позначати терміном «гідний рівень життя» людини. Такий підхід цілком логічний, оскільки саме матеріальний дохід сім'ї формує її добробут, визначає обсяг забезпеченості людей життєвими благами. Функцію забезпечення гідного життя для них мають виконувати ті види соціального забезпечення, які людина отримує відповідно до законодавства як необхідне джерело, основні засоби для існування: пенсійні виплати, соціальні виплати. Основним завданням держави є надання видів забезпечення на такому рівні, який би забезпечував збереження гідного рівня життя та гарантував його високу якість.

Слід визнати, що заробітна плата є провідним інструментом соціальної політики. Вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму, у тому числі кожної людини. Держава виступає гарантом реалізації права на життя у сфері праці, зокрема в питаннях оплати праці.

Список використаних джерел

1. Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учас-

ників III Міжнар. наук.-практ. конф., 7–8 жовтня 2011 р. / За ред. В. В. Жернакова. – Х., 2011.

2. Вітковський В. С. Правові засади організації оплати праці працівників у світлі нового трудового кодексу // Збірник тез за результатами круглого столу з обговорення проекту Трудового кодексу України / За ред. О. А. Ситницької. – Хмельницький, 2011. – С. 43–48.

3. Костишина Т. Мотиваційні основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2.

4. Ройк В. Д. Достойные заработная плата и пенсия: зарубежный и отечественный опыт // Материалы междунар. науч.-практ. конф. «Право че-

ловека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения». – М., 2008.

5. Трудове право України / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – К., 2006.

6. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. – Х., 2014.

7. Смигирева И. О. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда // Материалы междунар. науч.-практ. конф. «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения». – М., 2008.

8. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Трудове право України (Особлива частина). – Чернівці, 2014.

Стаття надійшла до редакції 17.08.2015 р.

This article examines the peculiarities of the realization of the right to timely and full payment of labor, providing a decent life for the person and his family.

В статтє исследуются особенности реализации права на своевременную и в полном объеме оплату труда, обеспечивающую достойную жизнь для человека и его семьи.

**Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака
Національної академії правових наук України**

**О Г О Л О Ш У Є
У 2015 році**

**ПРИЙОМ ДО АСПІРАНТУРИ І ДОКТОРАНТУРИ
НА УМОВАХ КОНТРАКТУ ЗА СПЕЦІАЛЬНОСТЯМИ:**

12.00.03 – ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС;
СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО

12.00.04 – ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО;
ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

Вступники до аспірантури та докторантури подають на ім'я директора Інституту такі документи:

- заяву;
- особовий листок з обліку кадрів;
- список опублікованих наукових праць і винаходів, або наукові доповіді (реферати) з обраною ними науковою спеціальністю;
- медичну довідку про стан здоров'я за формою 286-у;
- копію диплома про закінчення вищого навчального закладу із зазначенням одержаної кваліфікації спеціаліста або магістра (особи, які здобули відповідну освіту за кордоном, копію нострифікованого диплома);
- посвідчення про складання кандидатських іспитів (за наявності складених кандидатських іспитів).

При вступі до докторантури подається розгорнутий план дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук.

Паспорт та диплом про вищу освіту подаються вступником особисто.

Додаткова інформація за телефоном (044) 286-70-98