

## ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ ЯК РІЗНОВИД СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ

**Пижова М.О.,**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри загальноправових дисциплін*

*Інституту управління і права*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

*м. Київ*

*[orcid.org/0000-0003-3652-5581](https://orcid.org/0000-0003-3652-5581)*

### **Пижова М.О. Право на справедливую оплату праці як різновид соціально-економічних прав.**

У статті розглядається право на справедливую оплату праці в контексті соціально-економічних прав. Аналізуються міжнародно-правові акти щодо наявності в них положень про справедливую оплату праці. Робиться акцент на тому, що справедлива оплата праці входить до блоку соціально-економічних прав, які характеризуються значною кількістю оціночних понять. Зазначено, що оплата праці є найбільш важливим для суспільства соціальним нормативом, при цьому під соціальним нормативом розуміється науково обґрунтовані і суспільно визнані рівні задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб, стан соціальних процесів, яке необхідно для нормального функціонування і розвитку суспільства.

Зроблено акцент на тому, що незважаючи на те, що існує цілий пакет міжнародно-правових документів, які описують і нормативно закріплюють загальні принципи і умови становлення, функціонування і розвитку соціальної держави, ні в одному з такого роду актів немає однозначного трактування того, яким конкретно за якістю і кількістю наданих державою соціальних благ відповідає критерій «справедливої оплати праці забезпечує гідного рівня життя».

Зазначено, що серйозною проблемою визначення «справедливої оплати праці», є слабка розробленість моделей визначення рівня потреб людини, а також абсолютна несамостійність, залежність стандартів оплати праці від інших встановлених державою соціальних нормативів.

Зроблено висновок, що на сучасному етапі розвитку ринкової економіки в Україні першорядними завданнями є відновлення і розширене відтворення людського потенціалу; відновлення економічного зростання в якості основи збільшення добробуту працівників; формування високотехнологічної національної відтворювальної системи і відповідної їй сучасної структури робочої сили високої якості; подолання відносин відчуження і експлуатації, в тому числі і за допомогою суттєвого зростання заробітної плати і розвитку всіляких систем участі працівників у прибутках і доходах; формування механізмів співпраці з метою розвитку як на макро-, так і на мікрорівні. Для цього необхідна розробка і реалізація загальнонаціональної програми підвищення якості та гідності праці, одним з найважливіших ланок якої є інститут заробітної плати.

**Ключові слова:** справедлива оплата праці, гідність, заробітна плата, прожитковий мінімум, соціальна держава.

### **Pyzhova M.O. The right to equal pay as a variety of socio-economic rights.**

The article considers the right to fair pay in the context of socio-economic rights. International legal acts on the existence of provisions on fair remuneration are analyzed. Emphasis is placed on the fact that fair pay is part of the block of socio-economic rights, which are characterized by a significant number of valuation concepts. It is noted that wages are the most important social standard for society, while the social standard means scientifically sound and socially recognized levels of material, spiritual and social needs, the state of social processes necessary for the proper functioning and development of society.

Emphasis is placed on the fact that despite the fact that there is a whole package of international legal documents that describe and normatively establish the general principles and conditions of formation, functioning and development of the welfare state, none of these acts has an unambiguous interpretation of what specifically in terms of the

quality and quantity of social benefits provided by the state, the criterion of «fair wages ensures a decent standard of living» is met.

It is noted that a serious problem in determining the «fair wage» is the weak development of models for determining the level of human needs, as well as absolute independence, dependence of wage standards on other social norms established by the state.

It is concluded that at the present stage of development of the market economy in Ukraine the priority tasks are the restoration and expanded reproduction of human potential; restoration of economic growth as a basis for increasing the welfare of workers; formation of a high-tech national reproductive system and a corresponding modern structure of high-quality labor force; overcoming the relations of alienation and exploitation, including through a significant increase in wages and the development of various systems of employee participation in profits and incomes; formation of cooperation mechanisms for development at both macro and micro levels. This requires the development and implementation of a national program to improve the quality and dignity of work, one of the most important parts of which is the institution of wages.

**Key words:** fair wages, dignity, wages, subsistence level, welfare state.

**Вступ.** Україна є соціальною державою, а тому проблеми, які наявні в соціально-економічній сфері є вкрай актуальними і завжди мають бути під пильною увагою. В умовах пандемії та економічної кризи особливого значення набувають соціально-економічні права громадян, зокрема, дотримання цих прав. Крім того, соціальна держава має забезпечувати гідний рівень життя населення, а для цього необхідно широко впроваджувати систему нормативів, які б були направлені на ефективне утвердження юридичних та соціальних гарантій реалізації прав саме в аспекті доходів громадян, цін та споживання.

**Постановка проблеми.** У науці під соціальним нормативом розуміється науково обґрунтовані і суспільно визнані рівні задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб, стан соціальних процесів, яке необхідно для нормального функціонування і розвитку суспільства.

Один з найбільш важливих для суспільства соціальних нормативів є «справедлива оплата праці», що гарантується державою.

Передусім це право на справедливу оплату праці, оскільки саме реалізація працівником цього права дає можливість забезпечити собі, а також своїй сім'ї гідні умови життя. Водночас, проблеми в розумінні категорії справедлива оплата праці чинять проблеми в діяльності інституту оплати праці.

**Аналіз останніх досліджень.** Інститут оплати праці вивчався такими правниками-науковцями як В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, Ю. М. Верес, О. В. Гаєвая, Н. Д. Гетьманцева, С. Ю. Головіна, О. О. Єршова, М. І. Кучма, Л. І. Лазор, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Радіонова-Водяницька, Н. М. Салікова, Н. М. Хуторян, Є. Б. Хохлов, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко, однак, аспект гарантій реалізації прав працівників на справедливу оплату праці потребує ґрунтовного наукового дослідження.

**Метою** нашої статті є розглянути та проаналізувати право на справедливу оплату праці в контексті різновиду соціально-економічних прав.

**Виклад основного матеріалу.** Розглядаючи блок соціально-економічних прав, ми відразу маємо відзначити, що вони характеризуються меншою визначеністю, дещо меншою чіткістю, на відміну від блоку цивільно-політичних. Оскільки фундаментом безлічі провідних соціально-економічних нормативів служать гранично загальні і широкі поняття, такі як «праведливість», «справедливий», «гідність», «гідний», «задовільний», «розумний», «доступний» і таке інше. Поняття ці відображають дуже мінливі, так би мовити, текучі явища, вкрай важко визначаються в юридичному сенсі. Практичне використання їх вимагає розгляду і встановлення особливих критеріїв, меж, кількісної міри практично в кожному конкретному випадку.

Крім того, ми можемо визначити галузь трудового права як галузь в якій найбільше оціночних понять. У свою чергу досвід профспілок і правозахисних рухів, безліч конкретних судових рішень, колективних договорів і трудових угод свідчить, що наявні тут труднощі в принципі можна подолати. Всупереч поширеній думці [1] складності визначення деяких ключових понять в системі соціально-економічних прав не знижує, але, навпаки, підвищує важливість судових процедур у цій сфері. Якраз суди, спираючись на можливості окремих ухвал, прецедентів і таке інше, здатні найкраще використовувати ті терміни, які важко піддаються визначенню. Зокрема, у багатьох країнах саме судові рішення ще на початку століття зробили придатним для застосування в практиці трудових відносин таке поняття як «зарплата, що забезпечує гідне існування» [2]. Однак умовою подолання подібних труднощів є, крім усього іншого, чітке розуміння своєрідності соціально-трудова прав, обумовлене їх органічним зв'язком з гранично широкими і відносними поняттями на кшталт «справедливості» і «гідності».

Водночас, спочатку маємо звернутися то міжнародних-нормативно правових актів щодо порушеного питання. Так, ще в 1948 р Загальна декларація прав людини [3] (Далі - Декларація) заклала основу міжнародного нормативного регулювання права на винагороду за працю. У п. 3 ст. 23 Декларації зазначається, що: «кожентхто працює, має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення». На основі Декларації були прийняті два обов'язкових для країн-учасниць документа: Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [4] і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (від 16 грудня 1966 г.) [5], в яких беруть участь країни визнали право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема (ст. 7):

- винагороду, яка забезпечується як мінімум всім працівникам;
- справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватися умови праці не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;
- задовільне існування для них самих і їх сімей відповідно до постанов цього пакту.

Більш детально щодо справедливої заробітної плати (або ознаки права на справедливу оплату праці) висвітлено 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» [6, с.234–235].

Незважаючи на те, що існує цілий пакет міжнародно-правових документів, які описують і нормативно закріплюють загальні принципи і умови становлення, функціонування і розвитку соціальної держави, ні в одному з такого роду актів немає однозначного трактування того, яким конкретно за якістю і кількістю наданих державою соціальних благ відповідає критерій «справедливої оплати праці забезпечує гідного рівня життя».

Складність визначення даного соціального нормативу викликана тим, що, при обґрунтуванні уявлення про можливість споживання індивіда деякої кількості ресурсів, ми повинні оцінювати не тільки його можливості відтворювати свою біологічну життя на рівні мінімальних потреб (харчування, гігієна, комунальні послуги, медикаменти), а й враховувати вплив на сучасної людини потреб у розвитку особистості, культурного та інформаційного рівня, доступу до нових технологій, транспорту і таке інше.

Серйозною проблемою визначення «справедливої оплати праці», є слабка розробленість моделей визначення рівня потреб людини, а також абсолютна несамостійність, залежність стандартів оплати праці від інших встановлених державою соціальних нормативів. Це в першу чергу мінімальний розмір оплати праці (далі-МРОТ), який моделюється за допомогою нормативно встановленого показника прожиткового мінімуму (далі-ПМ), що складається з нормативу споживання продуктів харчування і супутніх послуг, що визначається як споживчий кошик [6].

Фактично державою встановлено, що «справедлива оплата праці, що забезпечує гідне життя», базується на ланцюжку взаємопов'язаних соціальних нормативах, які держава використовує для визначення мінімальних фізіологічних потреб. Ці величини служать екстремальними критичними показниками, відповідно до якого держава бере на себе безумовні зобов'язання щодо забезпечення «мінімуму потреб».

Справа в тому, що царина праці – це та сфера, де індивідуальні особливості індивіда виходять на перший план. Проте, проблема прояви ідей справедливості в трудовому праві мало досліджена. Однак, з позицій справедливості правове регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин має забезпечувати не тільки оптимальне поєднання (економічно і соціально обґрунтовано) громадських, колективних та особистих інтересів, а й захищеність цього поєднання в праві.

Маємо зазначити, що в Україні використовується використовує прожитковий мінімум при розробці та реалізації соціальних програм, а також визначенні стипендій, допомог та інших соціальних виплат. Так, відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про прожитковий мінімум», прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [7].

Саме тому вдосконалення показника прожиткового мінімуму виступає основою створення єдиної загальнонаціональної системи соціальної стандартизації, служить найважливішою умовою зміцнення економіки, засобом поліпшення керованості соціальними процесами в .

У глобальній перспективі неефективна система нормативів оплати праці заохочує розвиток тіньової зайнятості населення, приховування доходів, несплату податків, падіння рівня купівельної спроможності громадян, а також загального гальмування соціально-економічного розвитку.

Формування соціальної економіки передбачає адекватну соціальну організацію праці, що забезпечує ефективну трудову діяльність населення і кожної людини. У цих умовах стає актуальною гостра необхідність створення нової, відповідної ринковим відносинам системи соціального захисту трудящих, і в першу чергу їх права на справедливую оплату праці.

Крім того, можливо використовувати досвід розвинутих зарубіжних країн, що використовують для визначення МРОТ показник медіанної, заробітна плата, що представляє собою розмір оплати праці, який визначається між максимальними і мінімальними доходами груп працездатного населення. Даний показник більш об'єктивний ніж середній розмір оплати праці розраховується як середній арифметичний показник. Наприклад, МРОТ в Ірландії 60% медіанного доходу; в Німеччині та Великобританії 40%; в Італії та Іспанії 50% від медіанного доходу [8].

**Висновки.** Практика спонукає переоцінювати і коригувати старі підходи до організації оплати праці, своєчасно реагувати на нові проблеми, що виникають в ході економічних перетворень. На сучасному етапі розвитку ринкової економіки в Україні першорядними завданнями є відновлення і розширене відтворення людського потенціалу; відновлення економічного зростання в якості основи збільшення добробуту працівників; формування високотехнологічної національної відтворювальної системи і відповідної їй сучасної структури робочої сили високої якості; подолання відносин відчуження і експлуатації, в тому числі і за допомогою суттєвого зростання заробітної плати і розвитку всіляких систем участі працівників у прибутках і доходах; формування механізмів співпраці з метою розвитку як на макро-, так і на мікрорівні. Для цього необхідна розробка і реалізація загальнонаціональної програми підвищення якості та гідності праці, одним з найважливіших ланок якої є інститут заробітної плати.

### Список використаної літератури:

1. Зыбайло, А. И. Право прав человека: учеб.-метод. пособие. Минск: БГУ, 2012. 88 с.
2. Павлова, Л.В. Право прав человека: учеб. Пособие. Минск: БГУ, 2005. 222 с. Хартия Европейского союза об основных правах: комментарий / под ред. С. Ю. Кашкина. М.: Юриспруденция, 2001. 208 с.
3. Загальна декларація прав людини від 10 рудня 1948 року. Офіційний вісник України. 2008. №93. Ст.3103
4. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Організація Об'єднаних Націй (ООН). 1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995\\_043](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_043).
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Організація Об'єднаних Націй (ООН). 1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_042).
6. Божко В.М. Обсяг права на справедливу заробітну плату. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2011. № 88. С.70–74.
7. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15 липня 2009 р. № 966-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (дата звернення 18.02.2021).
8. Стрейко В. Т. Определение прожиточного минимума с учетом международного опыта. Труд и социальные отношения. 2012. № 4. С. 76-82.