
**Цивільне право і цивільний процес; сімейне право;
міжнародне приватне право**

УДК 341.96:349.232

DOI 10.33244/2521-1196.15.2019.93-100

О. Є. Костюченко,
д.ю.н., доцент,
Університет ДФС України
ORCID ID 0000-0002-8244-3563

ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВУ ВИНАГОРОДУ ЗА ПРАЦЮ: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

Стаття присвячена аналізу міжнародних стандартів у сфері оплати праці. Наголошується на необхідності впровадження в Україні правових підходів до оплати праці працівників на умовах справедливості відповідно до рамкових показників, визначених у міжнародних нормах. Відстоюється думка про те, що «справедлива винагорода» є не лише однією з умов праці, а й правовим засобом протидії трудовій міграції працівників. На основі аналізу міжнародних підходів до розкриття сутності «справедливої винагороди» запропоновано відійти у вітчизняному законодавстві від формулювання «заробітна плата, не нижче від визначеної законом», замінивши на «справедлива винагорода».

Ключові слова: справедлива винагорода, оплата праці, заробітна плата, трудові права, міжнародні стандарти, трудове законодавство.

Е. Е. Костюченко. Право на справедливое вознаграждение за труд: международные стандарты и украинские реалии

Статья посвящена анализу международных стандартов в сфере оплаты труда. Отмечается необходимость внедрения в Украине правовых подходов к оплате труда работников на условиях справедливости в соответствии с рамочными показателями, определенными в международных нормах. Отстаивается мысль о том, что «справедливое вознаграждение» является не только одним из условий труда, но и правовым средством противодействия трудовой миграции работников. На основе анализа международных подходов к раскрытию сущности «справедливого вознаграждения» предложено отойти в отечественном законодательстве от формулировки «заработная плата, не ниже определенной законом», заменив на «справедливое вознаграждение».

Ключевые слова: справедливое вознаграждение, оплата труда, заработная плата, трудовые права, международные стандарты, трудовое законодательство.

Метою цієї статті є обґрунтування і доведення необхідності перегляду правових підходів до оплати праці працівників в Україні на засадах справедливості, що має забезпечити реалізацію права на справедливу винагороду.

Постановка проблеми. Право на працю невід'ємно пов'язане з винагородою за працю, яка не лише надає можливість працівнику забезпечити собі та членам своєї сім'ї життєдіяльність, а й підвищує зацікавленість працівника до продуктивної праці та робить можливим задоволення його соціальних потреб. Науковці до основних функцій заробітної плати відносять відтворювальну, мотиваційну, соціальну, регулюючу та оптимізаційну [1, с. 18]. Проте, на нашу думку, в Україні до нагальних потреб належить перегляд правових підходів до реалізації відновлювальної, стимулюючої та соціальної функцій заробітної плати. Оновлення правових підходів до винагороди за працю обумовлено, в першу чергу, рівнем трудової міграції з України, однією з причин якої виступає рівень доходів населення [2].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. З часу проголошення незалежності України у правовій науці постійно точаться дискусії щодо взаємозв'язку права та справедливості. Формування і становлення трудового права на рівні міжнародних норм відбувалося і відбувається під впливом категорії «справедливість», що породжує дискусії стосовно визначення справедливості як критерію оплати праці. У незалежній Україні під впливом демократичних перетворень продовжується удосконалення трудового законодавства, що, відповідно, вимагає закріплення у законодавстві провідних ідей справедливості. Ідея справедливості у трудовому законодавстві пов'язується з умовами оплати праці працівників, проте оціночний характер поняття «справедлива винагорода» вимагає не лише проголошення намірів забезпечити працівниками таку винагороду за працю, а й наукового обґрунтування її рамкових показників. Визначальний вплив на формування авторського погляду на «справедливу винагороду» як критерію умов праці чинили світоглядні позиції таких учених, як: А. Л. Бикова, Б. О. Кістяковський, А. М. Колот, Є. В. Краснов, О. М. Куренной, А. В. Лобза, С. М. Прилипка, Л. Ю. Семенова.

Виклад основного матеріалу. За останні роки українці все частіше стикаються з проблемами забезпечення гідного життя. «Аналіз норм і рівня споживання продуктів харчування населенням України свідчить, що найбільше відставання спостерігається стосовно м'яса і м'ясопродуктів – на 36,1 %, молока та молочних продуктів – на 60,9 %, олій рослинної всіх видів – на 45,4 %, риби й рибопродуктів – на 35 %. Натомість хлібні продукти (хліб, макаронні вироби та ін.) перевищують норму на 22,2 %» [3, с. 111]. Наведене свідчить, що винагорода за працю в Україні не відповідає розумінню справедливої винагороди. Водночас підписавши Угоду про асоціацію, згідно зі ст. 1, наша держава взяла на себе зобов'язання поступового зближення України та держав-членів Європейського Союзу на основі спільних цінностей [4]. У контексті євроінтеграційні процеси в Україні вимагають приведення у відповідність правові умови реалізації права працівників на справедливую винагороду.

Так, Європейська соціальна хартія (переглянута) у ст. 4 визначає, що право на справедливую винагороду – це «право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; дозвіл відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями» [5]. Такий підхід до оплати праці працівника, на наше переконання, відповідає меті соціальної держави – досягнення добробуту всього

суспільства і його членів, забезпечення громадянам гідних умов існування і вільного, всебічного розвитку [6, с. 8].

Окремо акцентуємо увагу на тому, що міжнародні норми, незважаючи на оціночний характер слова «справедливість», застосовують його для визначення умов праці та винагороди за працю. Тобто поняття «справедливість» не є чужим трудовому праву та відносинам у сфері праці. Деталізуючи сутність понять «справедливі умови праці» та «справедлива винагорода», світова спільнота прагне досягти таких умов несамостійної праці працівника, які б створювали для нього не тільки умови для виживання та існування, а й щоб такі умови забезпечували всебічний розвиток особистості, який зрештою є основою подальшого соціально-економічного розвитку суспільства загалом. І як свого часу писав Б. О. Кістяковський, важливо знати, в чому полягає соціальна природа права. Право як соціальне явище не повинно розходитися зі справедливістю, і воно має бути справедливим [7, с. 6, 17].

Трудові права в системі прав людини у світовій практиці розглядають через гідність людини та її невід'ємні права, до яких, зокрема, належить право на працю та справедливу винагороду. Трудові права працівників і рівність працівників у цих правах визнаються абсолютними і такими, що реалізуються на принципах свободи, справедливості, гуманізму для забезпечення загального миру. Право на працю як природне право людини передбачає можливість власною працею забезпечити собі та членам своєї сім'ї гідне життя, яке включає доступ до таких соціальних благ, як: їжа, одяг, житло, медичне та соціальне обслуговування, здоров'я і забезпечення у хворобі, старості чи безробітті.

Справедливість як ключова умова гідного ставлення до працівника передбачає: а) справедливі і сприятливі умови праці; б) справедливу і задовільну винагороду за неї; в) гідне існування працівника та членів його сім'ї; г) можливість об'єднання з метою захисту своїх соціально-економічних інтересів.

До трудових прав працівника щодо оплати праці в міжнародних нормативних актах, які не можуть звужуватися законом, відносять:

– право на винагороду за працю як справедливу її оплату, що забезпечує задовільне існування працюючого та його сім'ї;

– право на рівну оплату за рівну працю.

Європейський підхід до сутності трудових прав працівника полягає в беззаперечному визнанні соціальної природи цих прав і необхідності правового регулювання трудових правовідносин на базі принципу «єдності і диференціації». Загалом права людини і працівника визначаються першоосновою соціально-економічного розвитку суспільства. Це свідчить, що держава не має права самоусунутися від правового регулювання трудових правовідносин та передати їхнє регулювання на самостійний розсуд учасників цих відносин. Основні трудові та фундаментальні соціальні права працівників повинні забезпечуватися державою і перебувати під її захистом, наглядом і контролем, особливо в умовах соціально-економічної нестабільності.

Справедливість як необхідна умова оплати праці декларується світовою спільнотою, починаючи з часу прийняття Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. [8], це пов'язано з тим, що оплата праці виступає ключовим індикатором використання ресурсів праці. Вона щонайменше забезпечує:

- а) відтворення робочої сили: здоров'я, освіта і духовні потреби;
- б) формування якості трудового потенціалу;

- в) стимулювання виробництва праці;
- г) існування добросовісної конкуренції на ринку праці за рахунок вирівнювання рівня оплати праці;
- д) стимулювання роботодавців до застосування трудозберігальних технологій;
- е) наповнення фондів державних коштів;
- ж) соціальні виплати майбутніх періодів.

Тобто оплата праці забезпечує можливість працюючого і членів його сім'ї бути здоровими, освіченими та духовно і культурно задоволеними. А отже, зводити питання оплати праці до індивідуальних інтересів та відносин між працівником і роботодавцем неправильно. Хоча заробітна плата кожного окремого працівника і залежить від його особистих здібностей та результатів його праці, загалом оплата праці як інститут трудового права несе вагоме соціальне навантаження, зокрема щодо реалізації соціального призначення трудового права в цілому.

На справедливу винагороду за працю вказують і положення Декларації соціального прогресу та розвитку, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН, а саме: принципи «справедливості» та «соціальної функції власності», визначені у ст. 4; цілі «справедливої винагороди за працю», визначені у ст. 10; засоби і методи «справедливого розподілу національного доходу», що досягається шляхом використання податкової системи та державних витрат як інструменту справедливого розподілу і перерозподілу доходу для сприяння соціальному прогресу, що визначено у ст. 16 [9]. Тобто домінанта централізованого регулювання має реалізуватися у державній політиці щодо регулювання заробітної плати через її організацію та координацію, де договірне регулювання заробітної плати має зосереджуватися на додатковій заробітній платі та заохочувальних виплатах.

О. М. Куренний свого часу писав, що, на жаль, сьогодні, незважаючи на самостійність підприємств, держава нібито спеціально не створює умов для зростання показників в оплаті праці. Хоча цілком очевидно, що в таких умовах оплата праці втрачає свої економічні функції стимулятора якійсної праці і підвищення її продуктивності [10, с. 119]. Отже, проблема справедливої винагороди за працю існує вже тривалий час. Проте альтернативи поєднання централізованого та договірного регулювання оплати праці в цивілізованих державах ще не винайшли. Відповідно, державна політика в Україні стосовно оплати праці працівників має бути переглянута, зокрема і у частині перегляду підходів до визначення мінімальної заробітної плати та імплементації у національне законодавство поняття «справедлива винагорода».

Необхідно наголосити, що положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) [5] закріплюють способи виконання взятих державою на себе зобов'язань, а саме: а) закони або правила; б) угоди між роботодавцями чи організаціями роботодавців та організаціями працівників; в) поєднання названих двох методів; г) інші відповідні засоби. Отже, виконання зобов'язань передбачає правову можливість державного та договірного регулювання оплати праці працівників. Пріоритет певного методу, способу, засобу не встановлюється, надаючи можливість на національному рівні врегулювати ці питання з урахуванням національних традицій і звичаїв. Наведене також підтверджує, що «основними тенденціями розвитку трудових прав на початку XXI ст. в умовах постіндустріального суспільства є: єдність приватних і публічних засад; комплексний підхід до основних трудових прав та їхнього правового опосередкування; посилення значення міжнародних стандартів трудових прав; недопущення погіршення становища працівників порівняно

з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; визнання соціального діалогу у сфері праці основним принципом реалізації трудових прав та свобод» [11, с. 3].

Загалом основні трудові права працівників, визнані на міжнародному рівні, доводять, що трудові права працівника прямо пов'язані із соціальними правами, де їх поділ на права економічні, соціальні, культурні, політичні тощо не виключає їхнього синергетичного зв'язку в трудовому житті працівника. Ці права у їх поєднанні виступають рамковими умовами для створення в державі справедливих умов праці. Розглядаючи сутність права на справедливу винагороду, принциповим у цьому праві необхідно визнати винагороду за працю, яка забезпечує працівнику та його сім'ї достатній життєвий рівень. Важливим також є закріплення умов рівної оплати праці для жінок і чоловіків та право на підвищену винагороду за працю, виконану як надурочні роботи. Право на справедливу винагороду містить застереження щодо дозволеного законом розміру відрахування із заробітної плати, а особливість механізму визначення заробітної плати визначена через закріплення умов оплати праці в колективних договорах.

Таким чином, на нашу думку, важливим є той факт, що справедлива винагорода за виконану роботу на міжнародному рівні реалізується не тільки на рівні національних законів, а й на рівні колективного договору, а це є підставою для висновку, що суб'єктами, які беруть участь у визначенні правових засад оплати праці, зокнайменше є держава, роботодавець та трудові колективи через своїх представників.

Стосовно «справедливих умов» та «належних умов» у нашій державі трудове законодавство нібито особливих нарікань не має, умови праці, визначені у вітчизняному законодавстві про працю, здебільшого відповідають тлумаченню на міжнародному рівні, що не можна зазначити про оплату праці та купівельну спроможність заробітної плати українців. Показовим для нашого дослідження є й той факт, що міжнародні норми, які закріплюють правові засади несамотійної праці, використовують такі поняття, як «справедливі умови» та «справедлива винагорода». В Україні на відміну від цих термінів застосовують поняття «належні умови» та «заробітна плата, не нижче від визначеної законом» [12].

Висновки. Ми переконані у тому, що у питанні «справедливої винагороди» та «заробітної плати, не нижче від визначеної законом» виникає декілька принципових питань, які потребують уточнення та подальшого вдосконалення у вітчизняному трудовому законодавстві:

– по-перше, законом може бути встановлений такий розмір заробітної плати, який відповідає умовам справедливої винагороди, однак формулювання у вітчизняному законодавстві дає можливість відхилення від розуміння справедливої винагороди, тому означене положення Конституції України має бути приведено у відповідність до міжнародних норм;

– по-друге, «справедлива винагорода» на відміну від «заробітної плати» включає не тільки заробітну плату, а й доступ до суспільних благ, які забезпечують достатній життєвий рівень, а цей життєвий рівень з його суспільними благами зазначений у ст. 25 Загальної декларації прав людини [8]. У контексті цього дозволимо собі припущення, що рівень доступу до суспільних благ у світі та в Україні, зокрема після Другої світової війни, був на невисокому рівні. Однак порівняння сучасних реалій доступу до суспільних благ в Європі та Україні суттєво розрізняється. На жаль, в Україні такий рівень доступу

щороку знижується за рахунок розриву між доходами найбагатших і найбідніших. Тому стверджуємо, що заміна поняття «справедлива винагорода» на «заробітна плата, не нижче від визначеної законом» погіршує правове становище працівників щодо закріплених міжнародних стандартів у сфері праці та створює можливості маніпуляції з розподілом чистого валового прибутку, створеного працюючим населенням шляхом застосування своїх здібностей до праці в межах суспільно корисної праці. Це, на нашу думку, ще один аргумент на користь необхідності перегляду норм чинної Конституції України у частині положень ст. 43, які регламентують визначення винагороди за працю;

– по-третє, міжнародні норми чітко закріплюють право працівників на відстоювання своїх економічних і соціальних інтересів через об'єднання у професійні спілки та право на укладання колективних договорів, і тому, об'єктивно оцінюючи ситуацію у сфері праці, особливо у частині «справедливої винагороди», наголошуємо на необхідності підвищення ролі профспілок у трудовому житті працівників. Міжнародні, цивілізаційні підходи до розуміння сутності трудових прав працівників не вказують виключно на обов'язок держави забезпечити умови праці, які відповідають критерію справедливості та інтересам працівників, факт надання ряду колективних трудових прав працівникам свідчить про те, що працівники повинні реалізовувати ці права для захисту своїх економічних та соціальних інтересів, а не чекати «дарунку» держави чи роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 15–19.
2. Топ-5 причин трудової міграції з України. Економічна правда 13 червня 2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.epravda.com.ua/news/2019/06/13/648752/>
3. Бикова А. Л. Прожитковий мінімум як базовий соціальний стандарт в Україні: реалії та проблеми вдосконалення / А. Л. Бикова, А. В. Лобза, Л. Ю. Семенова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2016. – № 7. – С. 108–114.
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : від 27.06.2014 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 03.05.1996 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062
6. Прилипко С. М. Сучасні концептуальні підходи щодо сутності соціальної держави / С. М. Прилипко // Право і безпека. – 2007. – № 1 (6). – С. 6–9.
7. Кистяковский Б. А. Право как социальное явление / Б. А. Кистяковский // Вопросы права. – 1911. – Кн. VIII (4). – С. 1–17.
8. Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
9. Declaration on Social Progress and Development : Resolutions adopted by the General Assembly during its 24th session, 16 September – 17 December 1969. A/7630. 1970. – P. 49–53.
10. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – М. : Дело Лтд, 1995. – 304 с.

11. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата юридичних наук : 12.00.05 / Є. В. Краснов. – Одеса, 2008. – 20 с.

12. Конституція України : від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

REFERENCES

1. Kolot, A (2000), «Theoretical and methodological aspects of the classification and content of payroll functions», *Ukrayina: aspekty pratsi*, No 6, pp. 15–19. [in Ukr.].

2. (2019), «Top 5 reasons for labor migration from Ukraine», *Ekonomichna pravda*, Retrieved from : <https://www.epravda.com.ua/news/2019/06/13/648752/> [in Ukr.].

3. Bykova, A. L. & Lobza, A. V. & Semenova, L. Yu. (2016), «Living wage as the basic social standard in Ukraine: realities and problems of improvement», *Naukovyy visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu*, No 7, pp. 108–114. [in Ukr.].

4. Association Agreement between Ukraine, of the one part, and the European Union, the European Atomic Energy Community, and their Member States, of the other part, (2014, June 27), Verkhovna Rada of Ukraine. – Retrieved from : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 [in Ukr.].

5. European Social Charter (Revised), (1996, May 3) Verkhovna Rada of Ukraine. – Retrieved from : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 [in Ukr.].

6. Prulupko, S. M. (2007), «Modern conceptual approaches to the essence of the welfare state», *Pravo i bezpeka*, No 1(6), pp. 6–9. [in Ukr.].

7. Kistyakovskiy B. A., (1911), «Law as a social phenomenon», *Voprosy prava*, in VIII (4), pp. 1–17. [in Rus.].

8. Universal Declaration of Human Rights (1948, December 10), Verkhovna Rada of Ukraine. – Retrieved from : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 [in Ukr.].

9. Declaration on Social Progress and Development : Resolutions adopted by the General Assembly during its 24th session, (1969, 16 September – 17 December), A/7630. P. 49–53.

10. Kurennoy, A. M. (1995), *Trudovoye pravo : na puti k rynku* [Labor law: towards the market], «Delo Ltd», Moscow [in Rus.].

11. Krasnov, Ye. V. (2008), *Osnovni trudovi prava: mizhnarodni standarty i zakonodavstvo Ukrayiny* : avtoreferat dysertatsiyi na zdobuttya naukovooho stupenya kandydata yurydychnykh nauk [Fundamental Labor Rights: International Standards and Ukrainian Law], Odessa [in Ukr.].

12. The Constitution of Ukraine № 254к/96-ВР (1996, June 28), Verkhovna Rada of Ukraine. – Retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukr.].

O. E. Kostyuchenko. The right to a fair remuneration for work: international standards and Ukrainian realities

The article is devoted to the analysis of international standards in the sphere of remuneration. It is emphasized on the necessity of implementation in Ukraine the legal approaches to remuneration of employees under fair conditions, in accordance with the framework indicators defined in the international standards. It is argued that a “fair remuneration” is not only one

of the work conditions, but also a legal means of counteracting the labor migration of workers. On the basis of the analysis of international approaches to the disclosure of essence of "fair remuneration" it is proposed to move away from the wording of "wages which are not lower than it is specified by law" in domestic law by changing to "fair remuneration". It is approved that replacing the concept of "fair remuneration" with "wages which are not lower than it is specified by law" worsens the legal position of employees with respect to international labor standards and creates opportunities to manipulate the distribution of net gross income created by working people through the use of their labor skills within the framework of community service. This, in our opinion, is another argument for revising the provisions of the current Constitution of Ukraine in relation to the provisions of Art. 43, which regulate the determination of remuneration for work. It is emphasized that the international norms clearly stipulate the right of workers to defend their economic and social interests through association with trade unions and the right to enter into collective agreements, and therefore, objectively assessing the situation in the area work, especially in terms of "fair remuneration". We emphasize the need to increase the role of labor unions in the working life of employees. The international, civilizational approaches to understanding the essence of workers' labor rights do not indicate solely the duty of the state to provide working conditions that meet the criteria of fairness and the interests of workers. The fact of granting a number of collective labor rights to employees indicates that workers must fulfil these rights for defending their economic and social interests rather than waiting for a "gift" from the state or the employer.

Key words: *fair remuneration, remuneration, wages, labor rights, international standards, labor law.*

Стаття надійшла до редакції 30 жовтня 2019 року