

СПРАВЕДЛИВА ВИНАГОРОДА ЯК ОСНОВОПОЛОЖНЕ ПРАВО У СФЕРІ ПРАЦІ

FAIR REMUNERATION AS A FUNDAMENTAL RIGHT AT WORK

Гладир В.М., аспірант кафедри правознавства
юридичного факультету*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

У статті розглядається важливе питання правового забезпечення та захисту одного з ключових соціальних прав — права на справедливую оплату праці. Це право має центральне значення у сфері зайнятості, оскільки від його реалізації залежить соціальний та економічний добробут працівників, а також забезпечення гідного рівня життя їхніх сімей. У статті досліджуються основні концепції справедливої винагороди та її значення в міжнародних правових системах.

Автор аналізує основні міжнародні нормативно-правові акти, що регулюють питання оплати праці, зокрема, Європейську соціальну хартію, Конвенцію Міжнародної організації праці, Загальну декларацію прав людини та інші міжнародні документи. Значна увага приділяється дослідженню ключових аспектів справедливої винагороди, таких як право на рівну оплату за рівну працю, право на гідну заробітну плату, яка забезпечує належний рівень життя працівників, право на справедливі умови праці, а також обмеження відрахувань із заробітної плати.

Важливе місце в дослідженні займає аналіз прецедентної практики Європейського комітету з соціальних прав, який здійснює моніторинг виконання державами-учасниками Хартії їхніх зобов'язань щодо забезпечення права на справедливу винагороду.

Окремий акцент робиться на проблематиці нерівності в оплаті праці між чоловіками і жінками, а також на необхідності забезпечення гендерної рівності в трудових відносинах. Автор наголошує на важливості дотримання принципу «рівна оплата за рівну працю» та аналізує національні та міжнародні підходи до вирішення цього питання.

У висновках статті зазначається, що справедлива винагорода є основою соціальної справедливості та рівності у трудових відносинах. Автор підкреслює важливість подальшого вдосконалення національних та міжнародних механізмів правового регулювання для забезпечення ефективного реалізації цього права. Особливу увагу приділяється важливості взаємодії між державними органами, роботодавцями та профспілками у процесі забезпечення справедливої винагороди працівників.

Ключові слова: справедлива винагорода, оплата праці, мінімальна заробітна плата, права працівників, трудові гарантії, міжнародні стандарти, захист прав працівників, договірне регулювання, трудові відносини.

The article deals with the important issue of legal support and protection of one of the key social rights - the right to fair remuneration. This right is of central importance in the field of employment, since its implementation affects the social and economic well-being of employees, as well as ensuring a decent standard of living for their families. The article explores the basic concepts of fair remuneration and its significance in international legal systems.

The author analyses the main international legal acts regulating remuneration, in particular, the European Social Charter, the International Labour Organization Convention, the Universal Declaration of Human Rights and other international documents. Considerable attention is paid to the study of key aspects of fair remuneration, such as the right to equal pay for equal work, the right to a decent wage that ensures an adequate standard of living for employees, the right to fair working conditions, and the limitation of deductions from wages.

An important part of the study is an analysis of the case law of the European Committee of Social Rights, which monitors the implementation by the Charter's member states of their obligations to ensure the right to fair remuneration.

Special emphasis is placed on the issue of inequality in remuneration between men and women, as well as on the need to ensure gender equality in labour relations. The author emphasises the importance of adherence to the principle of 'equal pay for equal work' and analyses national and international approaches to addressing this issue.

The article concludes that fair remuneration is the basis of social justice and equality in labour relations. The author emphasises the importance of further improvement of national and international legal regulation mechanisms to ensure effective implementation of this right. Particular attention is paid to the importance of interaction between state authorities, employers and trade unions in the process of ensuring fair remuneration of employees.

Key words: fair remuneration, remuneration, minimum wage, employees' rights, labour guarantees, international standards, protection of employees' rights, contractual regulation, labour relations.

Вступ. Останніми роками питання соціальних прав, зокрема права на справедливу винагороду, привертає значну увагу як на глобальному, так і на європейському рівні. Справедлива оплата праці є принципом справедливої держави та запорукою гідного рівня життя населення [1]. Попри зобов'язання держав розглядати всі права людини як неподільні, взаємопов'язані та взаємозалежні, реалізація соціальних прав, у тому числі права на гідну оплату праці, відстає від забезпечення громадянських і політичних прав. У багатьох країнах ці права не включені до національного законодавства або не мають прямої дії, що створює значні виклики для їх реалізації.

Європейська соціальна хартія (далі – Хартія), яка закріплює основні соціальні права, є важливим інструментом для забезпечення прав людини у сфері праці. Вона встановлює соціальні стандарти, що охоплюють житло, охорону здоров'я, освіту, зайнятість та правовий захист. Одним із ключових прав, закріплених у Хартії, є право на справедливу винагороду, яке є основоположним для забезпечення гідного життєвого рівня.

Метою цієї статті є аналіз ролі справедливої оплати праці як одного з ключових прав людини у сфері зайнятості та її реалізації через міжнародні та національні правові механізми.

Виклад основного матеріалу. Право на справедливу винагороду є основоположним правом у сфері праці та визначальним елементом забезпечення гідного рівня життя. В рамках Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Рамкова конвенція) це право включає такі ключові аспекти, як: гідна оплата праці, що дозволяє забезпечувати як працівника, так і його сім'ю; підвищена винагорода за понаднормову роботу; принцип рівної оплати за рівноцінну працю для чоловіків і жінок; встановлення розумного строку попередження про розірвання трудового договору; та обмеження можливих відрахувань із заробітної плати. Стаття 4 Конвенції прямо зазначає, що ці права можуть бути реалізовані через вільно укладені колективні договори, законодавчо встановлені механізми визначення заробітної плати або будь-які інші засоби, що відповідають національним умовам. Важливо, що Стаття 4 тісно пов'язана з іншими

положеннями Хартії, зокрема зі статтею 20, яка гарантує гендерну рівність у сфері зайнятості, та статтею 30, яка закріплює право на захист від бідності та соціальної ізоляції. Після економічної кризи Стаття 4 набрала особливої ваги у висновках Європейського комітету з соціальних прав (далі – Комітет), оскільки наслідки кризи серйозно вплинули на рівень мінімальної заробітної плати окремих категорій працівників, зокрема молодих спеціалістів [8].

Стандарти МОП широко посилаються на це право. У Статуті МОП 1919 року питання (неадекватної) винагороди розглядається як таке, що має ключове міжнародне значення [2]. Низка конвенцій МОП встановлює стандарти та механізми імплементації щодо мінімальної заробітної плати, наприклад, Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати (1949) та Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати (1970). Крім того, Конвенція № 100 про рівну винагороду (1951) стосується рівної оплати праці жінок і чоловіків. Право на достатню винагороду, що забезпечує працівникам та їхнім сім'ям гідний рівень життя, розглядається в статті 7(a)(ii) Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (далі – МПЕСКП), яка, подібно до статті 4(1) Переглянутої Європейської соціальної хартії, встановлює право на винагороду, яка б гарантувала працівникам «гідне життя для них самих та їхніх сімей». Принцип рівної винагороди за працю рівної цінності можна знайти в статті 7(a)(i) МПЕСКП, яка говорить про «рівну оплату за рівну працю» і конкретно посилається на умови праці, якими користуються жінки, «не гірші за ті, якими користуються чоловіки». З точки зору недискримінації це питання розглядається в статті 11 Міжнародної конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – МКПТМ).

На європейському рівні принцип рівної оплати за працю рівної цінності був кодифікований у статті 157 Договору про функціонування Європейського Союзу (далі – ДФЕС). Згідно з багаторічною практикою Суду ЄС, це положення має прямий горизонтальний вплив на приватні трудові відносини. Ще в 1976 році Суд визнав, що «повага до основних особистих прав людини є одним із загальних принципів права Співтовариства, дотримання якого воно зобов'язане забезпечувати» [3]. Не може бути жодних сумнівів, що ліквідація дискримінації за ознакою статі є частиною цих фундаментальних прав». Більше того, на початку 2000-х років стаття 157 Договору про заснування Європейського Союзу заклала основу для переосмислення законодавства ЄС у сфері гендерної рівності. Зокрема, Директива про гендерну рівність забороняє дискримінацію за ознакою статі у сфері зайнятості та професійної діяльності [4]. Крім того, стаття 23 Хартії передбачає рівність жінок і чоловіків, у тому числі в питаннях оплати праці.

У свою чергу стаття 4 була додана як окрема стаття в 1959 році Комітетом міністрів; раніше положення, пов'язані з оплатою праці, були включені до статті 2 як ознаки справедливих умов праці. Цей перший проект статті 4 1959 року містив лише статті 4(2), (3) і (5), однак справедлива заробітна плата, що забезпечує гідний рівень життя працівників та їхніх сімей, і запровадження мінімальної заробітної плати були підкреслені в проекті рекомендації Консультативної асамблеї 1955 року. Положення про гідну винагороду було внесено тим самим Комітетом у 1959 році до статті 4 як пункт 1, а визнання розумного строку попередження про розірвання трудового договору також було додано до статті 4(4). Параграф 5 також був вперше введений у 1959 році Комітетом міністрів і не зазнав змін з моменту набуття чинності Хартією 1961 року, а переглянута Хартія зберегла його первісне формулювання [5].

Стаття 4(1), пов'язана зі статтею 2 у 1955 році, була більш детальною і рекомендувала періодично коригувати мінімальну заробітну плату відповідно до прожиткового

мінімуму та економічної ситуації, враховуючи зміни витрат у різних галузях, забезпечуючи таким чином дохід, який відповідає характеру роботи працівника та його професійним здібностям. Ідея регулювання заробітної плати в кінцевому підсумку була представлена не як окрема стаття, а як один із засобів (законодавчий механізм встановлення заробітної плати), згаданий у заключній частині статті 4, за допомогою якого має бути досягнуто здійснення відповідних прав. Справедлива винагорода також не визначена, але інтерпретується як дохід, близький до середнього по країні. Однак, не маючи адекватної інформації про заробітну плату, Комітет не міг судити, чи виконала договірна держава свої зобов'язання. Пізніше, у 1977 році, було запропоновано встановити 68% від середнього національного доходу як межу найнижчої заробітної плати, яка була змінена до 60% у 1998 році [6].

Важливо зазначити, що пункт 2, компенсація за понаднормову роботу, був запроваджений як основний пункт у 1959 році; він був включений як положення (спеціальна ставка за понаднормову роботу) до проекту Хартії з самого початку, подібно до принципу рівної оплати праці. Останнє положення було доповнене, щоб підкреслити гендерний вимір справедливої винагороди. Однак під час розробки проекту Регламенту було запропоновано внести певні зміни, а саме змінити пункт 2 наступним чином: «право на додаткові виплати за результати роботи та особливу відповідальність; право за відповідних обставин брати участь у схемах розподілу прибутку та преміювання акціями; право працівників, зайнятих неповний робочий день, робити внески та користуватися перевагами лікарняних та пенсійних схем на пропорційній основі». Однак ці пропозиції були відхилені. Крім того, не було включено пропозицію Керівного комітету з питань рівності між жінками та чоловіками. У зв'язку з пунктом 3 він підкреслив, що поняття винагороди має бути більш точно визначене, щоб врахувати інші форми винагороди, окрім основної заробітної плати.

Звернемося до тлумачення Комітету [7], який вказує, що положення статті 4(1) встановлює право на справедливу винагороду з метою забезпечення гідного рівня життя для працівників та їхніх сімей. Воно застосовується до всіх працівників, включаючи державних службовців і контрактних працівників у державному секторі, до галузей або робочих місць, не охоплених колективними договорами, до нетипових форм зайнятості, а також до всіх режимів і статусів зайнятості (наприклад, працівників-мігрантів). На думку Комітету, поняття «гідний рівень життя» виходить за рамки матеріальних базових потреб, таких як їжа, одяг і житло, і включає в себе ресурси, необхідні для участі в культурній, освітній і соціальній діяльності. Комітет визначає заробітну плату як компенсацію - у грошовій або натуральній формі - яку роботодавець виплачує працівникові за відпрацьований час або виконану роботу. Вона охоплює, де це доречно, спеціальні премії та грошові винагороди. Соціальні виплати (наприклад, допомога по соціальному страхуванню) беруться до уваги Комітетом лише тоді, коли вони мають прямий зв'язок із заробітною платою.

Згідно з багаторічною практикою Комітету, для того, щоб вважатися справедливою в розумінні статті 4(1), мінімальна або найнижча чиста винагорода, що виплачується на ринку праці, не повинна опускатися нижче 60% від чистої середньої заробітної плати по країні. Таким чином, ця оцінка базується на чистих сумах, після вирахування податків і внесків на соціальне страхування. Якщо чисті цифри важко встановити, відповідна держава-учасниця повинна надати належні цифри або оцінки. Чиста середня національна заробітна плата працівника, зайнятого повний робочий день, оцінюється Комітетом з посиленням на ринок праці в цілому, або, якщо це неможливо, з посиленням на репрезентативний сектор, наприклад, обробну

промисловість. Якщо існує законодавчо встановлена мінімальна заробітна плата, її чиста величина використовується як основа для порівняння з чистою середньою заробітною платою. В іншому випадку, необхідно надати найнижчу заробітну плату, визначену колективним договором, або найнижчу заробітну плату, що виплачується на практиці. Якщо найнижча заробітна плата знаходиться в межах від 60% до 50%, відповідна держава-учасниця повинна надати детальні докази того, що найнижча заробітна плата є достатньою для забезпечення гідного рівня життя працівника. Зокрема, до уваги беруться витрати на охорону здоров'я, освіту, мобільність і т.д. У випадках, коли найнижча заробітна плата становить менше половини середньої заробітної плати, ситуація сама по собі є порушенням Хартії. У таких випадках заробітна плата не забезпечує гідний рівень життя в реальному вираженні для працівника. Заробітна плата повинна бути значно вищою за межу бідності, визначену для даної країни, незалежно від відсоткового співвідношення.

Висновки. Справедлива винагорода є основоположним правом у сфері праці, яке забезпечує соціальну та економічну стабільність працівників і їхніх сімей, а також сприяє сталому розвитку суспільства в цілому. Це право нерозривно пов'язане з такими важливими аспектами, як гідний рівень життя, рівність можливостей у сфері праці та забезпечення справедливих умов праці.

Дослідження підтверджує, що міжнародні нормативні акти, зокрема Європейська соціальна хартія, Конвенції Міжнародної організації праці, а також національне законодавство, відіграють важливу роль у встановленні міні-

мальних стандартів справедливої оплати праці та захисту трудових прав працівників. Необхідно констатувати, що стаття 4(1) про справедливу мінімальну заробітну плату була виконана лише кількома державами-учасницями Хартії, хоча в останньому циклі 2018 року спостерігалися незначні покращення. Було прийнято низку рішень і висновків щодо мінімальної заробітної плати в Греції та Ірландії, яка погіршилася через бюджетні обмеження, прийняті цими країнами. Позитивним моментом є те, що деякі держави вдосконалили своє законодавство про мінімальну заробітну плату, наприклад, Німеччина та Велика Британія.

Особливу увагу потрібно приділяти питанням гендерної рівності в оплаті праці, оскільки нерівність у винагороді за працю залишається значною проблемою у багатьох країнах. Забезпечення рівної оплати за рівну працю є не лише правовим зобов'язанням держав, але й важливою передумовою для досягнення соціальної справедливості.

Крім того, економічні кризи, пандемії та інші виклики сучасності мають суттєвий вплив на реалізацію права на справедливу винагороду. У цих умовах важливою є роль держави та міжнародних організацій у захисті працівників від зниження заробітної плати та погіршення умов праці.

У підсумку, право на справедливу винагороду залишається одним із головних елементів соціальної справедливості та трудових відносин. Забезпечення його належної реалізації вимагає ефективної взаємодії між державою, роботодавцями, профспілками та іншими учасниками трудових відносин, а також постійного вдосконалення правового регулювання на національному та міжнародному рівнях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Піжова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці : монографія. Київ: Видавництво «Наукова столиця», 2021. 376 с.
2. Constitution of the International Labour Organization. URL: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>
3. Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [Defrenne II], judgment of 8 April 1976, Case C-43/75, [1976], ECR 455, ECLI:EU:C:1976:56
4. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, OJ L 204, 5 July 2006.
5. Council of Europe, Parliamentary Assembly, Establishment of a European convention on social and economic rights, Report by the Committee on Economic Affairs and Development, Doc. 536, 27 September 1956.
6. Mikkola, Social Human Rights of Europe (2010), 178.
7. Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 4§1, URL: [https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:\[%22escpublicat%20date%20descending%22\],\[%22escdentifier%22:\[%22XX-3/def/GRC/4/1/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22sort%22:[%22escpublicat%20date%20descending%22],[%22escdentifier%22:[%22XX-3/def/GRC/4/1/EN%22]})
8. C. Binder, F. Piovesan, A. Übeda de Torres and J.A. Hofbauer (eds), Research Handbook on International Law and Social Rights (Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK and Northampton, MA 2020), 127–41.