

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

**ФРІДМАНСЬКА ВІКТОРІЯ ІВАНІВНА**

УДК: 342.734

**КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА  
НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ**

12.00.02 – конституційне право; муніципальне право

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Ужгород – 2021**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Державному вищому навчальному закладі «Ужгородський національний університет» Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник:**

кандидат юридичних наук, доцент

**ТИМЧАК Василь Васильович,**

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,  
начальник юридичного відділу.

**Офіційні опоненти:**

доктор юридичних наук, професор

**ДЕШКО Людмила Миколаївна,**

Інститут права Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка,  
професор кафедри конституційного права.

кандидат юридичних наук,

**Алмаші Мирослав Михайлович,**

Закарпатський інститут Приватного акціонерного  
товариства «Вищий навчальний заклад  
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»,  
доцент кафедри правознавства.

Захист відбудеться 14 травня 2021 року о 12-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 61.051.07 Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет» за адресою: 88000, м. Ужгород, вул. Капітульна, 26, каб.45.

Із дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет» за адресою: 88000, м. Ужгород, вул. Університетська, 14.

Автореферат розіслано 12 квітня 2021 року.

**Т.в.о вченого секретаря  
спеціалізованої вченої ради**

**Ю.М. Бисага**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Зацікавлення проблематикою права на заробітну плату в першу чергу обумовлено його безпосереднім впливом та взаємозв'язком з правом людини на життя, повагу до гідності, достатній життєвий рівень, що підкреслює його природний характер та визначає місце в системі конституційних соціально-економічних прав та свобод людини і громадянина.

Рівень забезпечення права на заробітну плату може слугувати критерієм для визначення держави як демократичної та соціальної, а рівень його реалізації може виступати індикатором забезпечення соціально-економічних та низки інших прав.

Одним з основних завдань держави залишається створення необхідних належних умов для людини, в яких вона має можливість своєю працею забезпечити гідну матеріальну та соціальну основу для себе і всіх членів сім'ї. Забезпечення державою соціальної спрямованості економіки, державних соціальних стандартів, нормативів та гарантій є основою для реалізації права на заробітну плату. З цієї позиції саме гідна та справедлива заробітна плата людини буде значущим аргументом в усвідомленні власної соціальної цінності.

Дедалі частіше постають питання доцільності трансформації трудових відносин у період пандемії COVID-19, що значно впливають на взаємні права та обов'язки роботодавців та працівників у період таких карантинних заходів. Тому на сьогодні у всьому світі підвищеною є увага до реакцій та дієвих засобів у критичних ситуаціях втрати роботи та часткової зайнятості.

Неабияке значення має правильне правове регулювання права на заробітну плату з урахуванням конституційних принципів та верховенства права як концептуальної цінності та подолання проблем із забезпечення її мінімального розміру.

Значущість наведених обставин, цінність права на заробітну плату для самоповаги та особистісного самовизначення людини, його природний характер дають підстави стверджувати, що дослідження конституційного права людини і громадянина на заробітну плату є своєчасним та актуальним, що в свою чергу викликає необхідність теоретичних та практичних уявлень про поняття, зміст, особливості нормативного закріплення, врахування конституційних принципів та гарантій досліджуваного права та доктринального обґрунтування вдосконалення національного законодавства.

Особливо важливе значення для всебічного дослідження відіграють процеси нашої держави в євроінтеграційному вимірі, оскільки національне законодавство про заробітну плату має відображати міжнародні стандарти у сфері забезпечення та гарантування прав людини.

Теоретичне підґрунтя дисертаційної роботи складають наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених із різних галузей знань, зокрема загальної теорії права, теорії прав людини, конституційного та трудового права: А.Алпатова, Л.Амелічевої, С.Барегамян, Д.Белова, Ю.Бисаги, Н.Бобрової, Н.Болотіної, М.Братасюк, О.Валецької, Л.Васюренко, Р.Веприцького,

С.Верланова, М.Вітрука, О.Гаєвая, О.Грищук, А.Гузієвої, Л.Дешко, К.Довбиш, О.Епель, В.Жернакова, О.Зайчука, І.Іванян, І.Кисельова, М.Козюбри, А.Колодій, О.Костюченко, Є.Краснова, Р.Лівшиця, О.Малько, О.Марцеляка, Ю.Марченко, М.Матузова, П.Недбайла, С.Погребняка, О.Процевського, П.Рабіновича, В.Ратехіної, О.Рогача, М.Савчина, А.Селіванова, Т.Слінько, Ю.Сульженко, Г.Тибінки, О.Уварової, В.Хромея, Г.Чанишевої, С.Шевчука, Ю.Шемшученка, Т.Юзько, О.Ярошенка, І.Яцкевича.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тема дисертаційного дослідження відповідає пріоритетним напрямкам розвитку правової науки на 2016-2020 роки, затвердженим Постановою Загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р., Плану заходів з виконання Програми діяльності Кабінету Міністрів України та Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» у 2015 році, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 4 березня 2015 року № 213-р., а також плану науково-дослідної роботи кафедри конституційного права та порівняльного правознавства ДВНЗ «Ужгородський національний університет» на 2015-2020 рр. Тема дослідження є складовою частиною комплексної теми «Конституційне будівництво в країнах Центральної Європи у ХХ-ХХІ ст.», яка розробляється науковцями Ужгородського національного університету (номер державної реєстрації 0198U007793).

**Мета і завдання дослідження.** Метою наукової праці є здійснення комплексного теоретичного узагальнення та з'ясування сутності конституційного права людини і громадянина на заробітну плату, роль конституційних принципів та гарантій в його правовому регулюванні.

Досягнення мети передбачає зосередження уваги на таких завданнях:

- узагальнити наукові підходи до природної сутності права на заробітну плату та визначити його місце в системі конституційних прав і свобод людини і громадянина;
- уточнити умови правомірності та допустимі межі обмеження конституційного права людини і громадянина на заробітну плату;
- виділити елементи змісту права на заробітну плату як суб'єктивного права людини;
- охарактеризувати міжнародні стандарти права на заробітну плату та виявити їх вплив на національне законодавство;
- охарактеризувати конституції зарубіжних держав щодо закріплення в них права на заробітну плату;
- сформулювати дефініцію «конституційні принципи, що регулюють право людини на заробітну плату» та розкрити зміст елементів верховенства права як концептуальної цінності;
- узагальнити наукові підходи щодо визначення поняття конституційних гарантій реалізації права людини і громадянина на заробітну плату та дати його авторське визначення;
- розкрити зміст мінімальної заробітної плати як засобу забезпечення права людини на достатній життєвий рівень та визначити шляхи щодо їх

удосконалення;

- розробити пропозиції з вдосконалення правового регулювання права на заробітну плату.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають при реалізації конституційного права людини та громадянина на заробітну плату.*

*Предметом дослідження є конституційне право людини і громадянина на заробітну плату.*

**Методи дослідження.** Методологічну основу дисертації складають загальнонаукові та спеціальні методи наукових досліджень, зокрема: за допомогою методу діалектики, предмет дослідження розглянутий у його розвитку, логічній визначеності та історичній конкретності (розділ 1, 2, 3). За допомогою формально-логічного методу уточнено такі поняття: конституційне право людини і громадянина на заробітну плату (підрозділ 1.1); конституційно-правовий механізм реалізації права людини і громадянина на заробітну плату (підрозділ 2.2). Визначальна роль відведена порівняльно-правовому методу, який використано для співставлення положень вітчизняного та зарубіжного законодавства щодо досліджуваного права (підрозділи 1.3, 2.2, 2.3). Статистичний метод застосовувався для узагальнення практики Європейського суду з прав людини, Конституційного суду України та Верховного Суду (підрозділ 1.1., розділі 2). Використання історико-правового методу надало можливість дослідити еволюцію ідеї закріплення в Конституції України права людини і громадянина на заробітну плату (підрозділ 1.3). Спеціально-юридичний метод дав змогу визначити зміст суб'єктивного права людини і громадянина на заробітну плату (підрозділ 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1). Метод класифікації дозволив здійснити групування стандартів Європейського суду з прав людини, а також конституцій європейських держав за різними критеріями (підрозділи 1.3, 2.1, 2.3, 3.1). Структурно-логічний метод використовувався для дослідження сучасного стану реалізації конституційного права людини і громадянина на заробітну плату (розділ 2). При розробці пропозицій з удосконалення закріплених на конституційному рівні гарантій реалізації права на заробітну плату використовувалися методи аналізу й синтезу (підрозділ 3.3).

**Нормативною основою дисертаційного дослідження є Конституція та закони України, Конституції та законодавство зарубіжних держав, міжнародно-правові акти тощо.**

**Емпіричною базою дисертаційного дослідження є рішення Європейського суду з прав людини, Конституційного Суду України, Верховного суду, статистичні дані з обраної проблематики.**

**Наукова новизна отриманих результатів** обумовлена метою, завданнями і проявляється в авторському підході до комплексного та системного опрацювання ряду питань, які розкривають сутність конституційного права людини і громадянина на заробітну плату.

За результатами теоретико-правового дослідження сформульовано теоретичні положення, практичні рекомендації, пропозиції та висновки, які мають наукову новизну:

***уперше:***

- визначено зміст права на заробітну плату як суб'єктивного права людини через призму правомочностей – права поведінки (визначену нормами об'єктивного права міру можливої поведінки працівника щодо отримання у строк та у повному обсязі заробітної плати за працю, обумовлену об'єктивними потребами, соціальними інтересами, природно-правовими та економічними вимогами, яка залежить від особистого бажання та вільного вибору), права вимоги (можливість вимагати відповідної поведінки від зобов'язаного суб'єкта – роботодавця), права на захист (гарантована можливість звернутися за захистом у випадку порушення зобов'язань щодо забезпечення права на заробітну плату); права користування (можливість користуватися соціально-економічним благом у вигляді заробітної плати за працю, для задоволення матеріальних, духовних, культурних та інших потреб, необхідних для забезпечення гідного рівня життя для себе та членів сім'ї);

- запропоновано авторське визначення поняття «конституційних принципів, що регулюють право людини на заробітну плату», які визначено як ідеї, що базуються на найважливіших суспільних цінностях (гуманізмі, справедливості, рівності та свободи), мають загальнообов'язковий характер, є універсальними та стабільними, а також здатні регулювати відносини у сфері здійснення людиною права на заробітну плату незалежно від їх нормативного закріплення;

- обґрунтовано, що застосування конституційних принципів у сфері регулювання права на заробітну плату можливе як пряме (при їх закріпленні у Конституції України та актах трудового законодавства), так і опосередковане (при їх застосуванні у судовій практиці);

- запропоновано задля утвердження регулятивної дії конституційних принципів у сфері оплати праці внести зміни до Конституції України. Так, частину 4 статті 43 Конституції України викласти у такій редакції: «Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на гідну та справедливу заробітну плату, що відповідає кількості, характеру і якості праці, рівну оплату за рівну працю, достатню для задоволення своїх потреб і потреб своєї сім'ї, не нижчу від визначеної законом». Частина 7 статті 43 Конституції України викласти у такій редакції: «Кожна людина має право на виплату заробітної плати у повному обсязі, своєчасно у строк, встановлений законом»;

- запропоновано ч. 1. статті 113 Кодексу законів про працю України викласти у такій редакції: «Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу), але не нижче мінімального розміру заробітної плати»;

***удосконалено:***

- підхід до природної сутності права на заробітну плату, зокрема обґрунтовано, що природний характер права на заробітну плату проявляється в його загальності, невід'ємності, невідчужуваності, беззаперечному взаємозв'язку та співвідношенні з правом на життя, повагу до гідності та достатній життєвий рівень;

- позицію, що принципи справедливості та гуманізму передбачають необхідність узгодженості між номінальною та реальною заробітною платою, встановлення прожиткового мінімуму на рівні мінімальної заробітної плати, щоб купівельна спроможність працівників відповідала потребам, гарантувала необхідний рівень життя та повагу до гідності людини;

- підхід, що принцип гуманізму ґрунтується на гідності людини і передбачає, що правове регулювання трудових відносин має базуватися на гідності людини, сприяти її утвердженню, тому право на заробітну плату в силу принципу гуманізму має бути гідним;

- позицію, що принцип рівності не передбачає тільки формальну рівність, а гарантує насамперед рівне ставлення та однаковий доступ до можливостей і саме в силу принципу рівності оплата праці не повинна бути дискримінаційною. Враховуючи необхідність утвердження принципу заборони дискримінації у трудовому законодавстві, запропоновано відповідні зміни до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України;

#### ***дістали подальшого розвитку:***

- позиція щодо розуміння верховенства права як концептуальної цінності, що на основі своїх невід'ємних елементів, зокрема принципів справедливості, рівності, правової визначеності, пропорційності та інших, визначає сутність усієї правової системи України, регулює різні суспільні відносини, у тому числі і ті, які виникають при здійсненні людиною права на заробітну плату;

- положення про необхідність удосконалення гарантій реалізації права на заробітну плату шляхом посилення відповідальності роботодавців у разі порушення права на заробітну плату; забезпечення пропорційності між мінімальною заробітною платою і максимальними розмірами реальних заробітних плат в державі; врегулювання підходів до підвищення заробітної плати медичних працівників та працівників з немедичною освітою закладів охорони здоров'я, котрі залучені до надання медичних послуг у період пандемії; підвищення інформаційної прозорості для працівників про розміри номінальної та реальної заробітної плати і т.п.;

- положення, що, враховуючи входження України в європейський правовий простір, виникає потреба приведення вітчизняної законодавчої бази про права людини, в тому числі і права на заробітну плату у відповідність з міжнародними правовими документами. Важливим при цьому є не тільки конституційне та подальше законодавче закріплення досліджуваного права, а й наповнення його конкретним змістом, викладеного доступною і зрозумілою мовою, зі встановленням гарантій неухильного дотримання оптимального балансу між інтересами працівників та роботодавців, що надасть впевненості працівникові у непорушенні роботодавцем права на заробітну плату за працю та впевненості у своєму фінансовому становищі на випадок неможливості здійснювати право заробляти на життя, з підстав, не залежних від працівника.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що вони становлять науковий, теоретичний та практичний інтерес та можуть бути використані:

- у науково-дослідній сфері як теоретична база для подальших досліджень та вдосконалення розробок з проблематики забезпечення державою права людини і громадянина на заробітну плату;

- у правотворчій діяльності під час вдосконалення чинного законодавства, яке регулює конституційне право людини і громадянина на заробітну плату;

- у правозастосовній практиці, з метою оптимізації практичних питань застосування конституційного законодавства України та розв'язання колізійних питань у сфері суспільних відносин, що регулюють право людини і громадянина на заробітну плату та можуть бути враховані у проекті Трудового кодексу України;

- в освітньому процесі - при підготовці курсів лекцій, підручників, навчальних та методичних посібників із дисциплін «Конституційне право України», «Конституційне право зарубіжних країн», «Порівняльне конституційне право», «Трудове право України», «Порівняльне трудове право», «Право соціального забезпечення», «Прав людини», а також при підготовці навчальних програм та планів із зазначених дисциплін.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є комплексним, самостійно виконаним, теоретико-правовим дослідженням з питань правового регулювання права на заробітну плату. Положення, що становлять новизну роботи, розроблені самостійно. У дисертаційній роботі містяться окремі питання, які розглядаються вперше та окремі питання, які аналізуються з власної точки зору та додатково обґрунтовуються науковими працями інших учених, на які містяться посилання.

**Апробація результатів дисертації.** Дисертація була обговорена на засіданні кафедри конституційного права та порівняльного правознавства Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет». Основні положення та висновки дисертаційного дослідження були апробовані на міжнародних науково-практичних конференціях, серед яких: Верховенство права та правова держава (м. Ужгород, 16–17 жовтня 2018 р.); *Právna veda a prax v tret'om tisícročí* : (Košice, Slovensko, 27.–28. február 2019); Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин в Україні: питання взаємодії (м. Ужгород, 8–9 травня 2020 р.).

**Публікації.** Основні наукові положення і результати дисертаційного дослідження знайшли своє відображення у 8 наукових працях, зокрема в 2 статтях, що опубліковані у фахових виданнях України, наукових періодичних виданнях інших держав і наукових періодичних вітчизняних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз даних (у тому числі 3 – у наукових періодичних виданнях інших держав) та в 3 тезах доповідей на міжнародних науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, що містять дев'ять підрозділів, висновків до розділів та загальних висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 255 сторінок. Список використаних джерел налічує 415 найменувань і займає 42 сторінки.



## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, зазначено зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, охарактеризовано методологічну, науково-теоретичну та емпіричну основи роботи, її наукову новизну, особистий внесок здобувача, визначено практичне значення отриманих результатів та їх апробація, а також наведено інформацію про структуру та обсяг дисертації.

**Розділ 1. «Загальнотеоретичні засади права на заробітну плату»** складається з трьох підрозділів, у яких проаналізовано основні наукові підходи до сутності, ознак, змісту права на заробітну плату як суб'єктивного права людини, окреслено межі здійснення цього конституційного права, з'ясовано та охарактеризовано умови правомірності обмеження його реалізації, відзначено роль практики ЄСПЛ для подальшого розвитку права на заробітну плату.

**У підрозділі 1.1. «Місце та роль права на заробітну плату в системі конституційних прав та свобод»** досліджується сутність, закріпленого в Конституції України права на заробітну плату, акцентується увага на його важливості в системі прав людини та безпосередньому зв'язку з іншими правами. Визначається місце досліджуваного права в системі конституційних прав і свобод людини і громадянина через його природний та соціально-економічний характер.

З метою підвищення гарантій захисту прав осіб при застосуванні легітимного обмеження окремих елементів права на заробітну плату визначаються межі його здійснення та умови правомірності обмеження його реалізації (аналізується з позиції ст. 64 Конституції України).

Аналізуються позиції Європейського суду з прав людини щодо розгляду права на заробітну плату, зокрема увага приділяється визначенню заробітної плати в контексті поняття «майно». На основі такої практики визначено, що в тому разі, якщо заробітна плата та інші, передбачені національним трудовим законодавством і пов'язані з нею платежі вже зароблені особою і підлягають виплаті, такі права підлягають захисту як власність особи. Розглядаються випадки «законного» обмеження права особи на заробітну плату, зокрема суспільний інтерес та умови, передбачені національним законодавством і випадки використання поняття «недостатніх коштів для життя».

**У підрозділі 1.2. «Право на заробітну плату як суб'єктивне право людини»** враховуючи загальнотеоретичні погляди вчених на проблематику змісту суб'єктивних прав та на основі діалектичної категорії «зміст», пропонується визначення змісту права на заробітну плату як суб'єктивного, що обумовлюється чотиричленною структурою, а саме:

- можливістю поведінки працівника щодо отримання у строк та у повному обсязі заробітної плати за працю, обумовлену об'єктивними потребами, соціальними інтересами, природно-правовими та економічними вимогами, яка залежить від особистого бажання та вільного вибору;

- можливістю вимагати відповідної поведінки від зобов'язаного суб'єкта – роботодавця;
- можливістю звернутися за захистом у випадку порушення зобов'язань щодо забезпечення права на заробітну плату;
- можливістю користуватися соціально-економічним благом у вигляді заробітної плати за працю для задоволення матеріальних, духовних, культурних та інших потреб, необхідних для забезпечення гідного рівня життя для себе та членів сім'ї.

Відзначено кореспондуючий юридичний обов'язок держави зазначеному суб'єктивному праву - створювати належні умови та надавати можливість для реалізації права людини і громадянина на заробітну плату.

Констатовано, що до укладення трудового договору, право на заробітну плату існує як елемент трудової правосуб'єктності, а після – як суб'єктивне право, якому кореспондують відповідні обов'язки роботодавця.

Також у роботі розглядалася як така, що має право на існування і тричленна система елементів змісту суб'єктивного права на заробітну плату, зокрема: 1) правомочності на власні дії – уповноважена особа може поводити себе за своїм розсудом у рамках наданого їй суб'єктивного права за свою трудову діяльність отримувати винагороду; 2) право на чужі дії – правомочності на певну поведінку зобов'язаної особи, де уповноважена особа може розраховувати на те, що зобов'язана особа повинна поводити себе відповідним чином, виплачувати належну їй заробітну плату; 3) право на захист – можливість звертатись за захистом до держави, а в разі необхідності, і до міжнародних правозахисних інституцій (право на забезпечення, захист та охорону можливості отримання конституційного права заробляти собі на життя).

**У підрозділі 1.3. «Особливості конституційно-правового регулювання права на заробітну плату»** зазначається, що важливою теоретико-методологічною та практичною проблемою в дослідженні конституційно-правового регулювання права людини і громадянина на заробітну плату є питання щодо його законодавчого закріплення. Розглянуто проблемні аспекти вітчизняного та міжнародно-правового регулювання права на заробітну плату, в контексті дослідження права на працю та оплату праці здійснено аналіз законодавства зарубіжних держав на предмет конституційно правового закріплення даних прав.

Підкреслено, що в статті 43 Основного Закону України проголошується право кожного на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя такою працею, яка вільно обирається або на яку людина вільно погоджується (ч.1 ст.43) та гарантується право кожного на заробітну плату, яка є не нижчою, від визначеної законом (ч. 4. ст. 43). На підставі аналізу змісту та форми закріплення вищезазначеного права у тексті Конституції робиться висновок, про тісний взаємозв'язок права на працю з оплатою праці, однак право на заробітну плату не знайшло окремого закріплення ні на конституційному рівні, ні на рівні окремих законів.

Констатується, що в Україні законодавче визначення мінімальної заробітної плати дається в частині 1 статті 94 Кодексу законів про працю України (1971) статті 1 Закону України «Про заробітну плату», відзначається аналогічна

конструкція термінів «заробітна плата» у зазначених актах, за винятком словосполучення «за трудовим договором». Наголошується на відмінностях у підходах до визначення мінімальної заробітної плати у проекті Трудового кодексу України.

З'ясовано, що регулювання прав людини в сфері оплати праці здійснюється на основі розроблених універсальних та регіональних стандартів регулювання міжнародних трудових відносин у сфері оплати праці, закріплених у міжнародно-правових актах з прав людини, основних документах Ради Європи в галузі захисту прав людини та шляхом закріплення їх державами у текстах конституцій.

На світовому рівні серед основних міжнародно-правових актів особливе місце займають прийняті ООН Загальна декларація прав людини 1948 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, а також правові акти, прийняті Міжнародною організацією оплати праці (конвенції та протоколи до них).

Серед основних документів Ради Європи у галузі захисту прав людини слід виділити Європейську конвенцію про захист прав і основоположних свобод людини (1950 р.), норми якої спрямовані на захист цивільних та політичних прав, а також Європейську соціальну хартію (підписану 18 жовтня 1961 р.) і Європейську соціальну хартію (переглянуту) (підписану 3 травня 1996 р.), прийнятих Радою Європи для захисту соціальних й економічних прав з метою реалізації універсальних міжнародно-правових норм ООН та МОП у галузі праці та оплати праці на регіональному рівні.

На підставі комплексного аналізу змісту ключових положень зазначених нормативно-правових актів зроблено висновок про те, що положення про оплату праці, що містяться в міжнародних актах не знайшли свого відображення у частині 4 статті 43 Конституції України.

Наголошено, що права людини на працю і оплату праці в різних формах та обсягах знайшли правове закріплення в багатьох конституціях зарубіжних держав. Водночас, акцентується увага на відсутності у зарубіжних країнах загальноприйнятих (типових) та законодавчо регламентованих понять «мінімальної заробітної плати» або «оплати праці», універсальних та загальноприйнятих підходів до визначення розмірів мінімальної заробітної плати.

За результатами комплексного аналізу конституційних норм низки зарубіжних країн на предмет наявності в них положень, що стосуються права на заробітну плату та оплату праці, міри та ступеня їх конкретизації визначено ряд характерних відмінностей у підходах до поняття мінімальної оплати праці та механізмів їх встановлення, здійснено узагальнення підходів до нормативного визначення положень про забезпечення права на заробітну плату та здійснено групування конституцій за чотирма критеріями.

**Розділ 2. «Конституційні принципи як основа правового регулювання права на заробітну плату»** складається з трьох підрозділів, у яких проаналізовано роль конституційних принципів у правовому регулюванні права на заробітну плату та верховенство права як його концептуальна основа,

досліджено також значення принципів справедливості, гуманізму, рівності та заборони дискримінації в регулюванні права на заробітну плату.

**У підрозділі 2.1. «Роль конституційних принципів в правовому регулюванні права на заробітну плату та верховенство права як його концептуальна основа»** проаналізовано поняття принципів права та конституційних принципів, виокремлено ознаки конституційних принципів права.

Особлива увага приділена принципу верховенства права, оскільки він є основою всієї правової системи та здійснює вагомий вплив на правове регулювання права на заробітну плату, формування механізму гарантій та захисту здійснення зазначеного права.

Встановлено, що при усталеному розумінні Конституційним судом України верховенства права як поєднання справедливості, рівності та правової визначеності, спостерігається відсутність єдиного підходу у застосування термінології. Зокрема, при аналізі ряду рішень КСУ є такі, в яких міститься термін «юридична визначеність», в інших «правова визначеність», а трапляються і рішення, в яких застосовано обидва терміни. На наш погляд, вірним є застосування саме терміна «правова визначеність».

Обґрунтовано, що конституційні принципи (рівність, гуманізм, справедливість, свобода, заборона дискримінації) та верховенство права відіграють ключову роль у регулюванні права на заробітну плату і їх регулюючий вплив явно простежується і у трудовому законодавстві.

**У підрозділі 2.2. «Справедливість та гуманізм як ключові конституційні засади регулювання права на заробітну плату»** проаналізовано основні конституційні принципи у регулюванні права на заробітну плату – принципи справедливості та гуманізму.

Утвердження справедливості є підтвердженням формування в Україні соціальної та правової держави, розвитку демократії, гарантування поваги до основних прав і свобод людини. У поєднанні зі справедливістю, рівністю та гуманізмом гарантується «людиноцентричний» підхід у механізмі правового регулювання в цілому, а також забезпечення умов для здійснення права на заробітну плату зокрема.

Виявлено, що незакріплення прямо принципу справедливості у Законі України «Про оплату праці» не означає відсутність дії цього принципу на низку законодавчих норм. При ретельному аналізі зазначеного нормативно-правового акту ми дійшли висновку, що дія принципу справедливості відобразилася на багатьох правових нормах Закону України «Про оплату праці».

Обґрунтовано, що принцип гуманізму ґрунтується на гідності людини і передбачає, що правове регулювання трудових відносин має базуватися на гідності людини, утверджувати і поважати її, тому право на заробітну плату в силу принципу гуманізму має бути гідним. На основі аналізу значення принципів справедливості та гідності в гарантуванні права на заробітну плату запропоновано внести зміни до статті 43 Конституції України.

**У підрозділі 2.3. «Принципи рівності та заборони дискримінації в регулюванні права на заробітну плату»** з'ясовано поняття та сутнісний зміст

принципу рівності, його співвідношення із принципом заборони дискримінації, а також їх значення у регулюванні права на заробітну плату.

Принцип рівності не передбачає тільки формальну рівність, а гарантує насамперед рівне ставлення та однаковий доступ до можливостей. Враховуючи індивідуальні людські особливості, обґрунтованою може бути позитивна дискримінація (наприклад, для осіб з інвалідністю), яка допускає різне ставлення задля вирівнювання людей у нерівному становищі.

На основі проаналізованого зарубіжного досвіду обґрунтовано, що Україні потрібно запозичувати практику балтійських та скандинавських держав в утвердженні принципів рівності та заборони у питанні доступу до професії та оплати праці. Цього вимагає від нас і Угода про асоціацію з ЄС, згідно з якою наша держава також повинна привести національне законодавство у відповідність із положеннями Директиви № 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності, Директиви № 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, Директиви № 2010/18/ЄС про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки та інших.

Для утвердження конституційних принципів рівності та заборони дискримінації у сфері оплати праці у трудовому законодавстві слід передбачати, що оплата праці повинна бути справедливою та недискримінаційною за будь-якою ознакою. При цьому учасники трудових відносин повинні дотримуватися зазначених засад і при регулюванні оплати праці колективними та трудовими договорами.

На основі проведеного дослідження обґрунтовано доцільність внесення змін до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України з метою утвердження принципів рівності та заборони дискримінації.

**Розділ 3. «Конституційні гарантії реалізації права людини і громадянина на заробітну плату»** складається з трьох підрозділів та має як теоретичну, так і прикладну спрямованість. Здійснено комплексний аналіз поняття та видів гарантій реалізації права на заробітну плату, охарактеризовано мінімальну заробітну плату як засіб забезпечення права людини на достатній життєвий рівень. Також значну увагу приділено питанням удосконалення закріплених на конституційному рівні гарантій реалізації права на заробітну плату, що мають безпосереднє значення для покращення його забезпечення.

**У підрозділі 3.1. «Поняття гарантій реалізації права на заробітну плату»** здійснюється комплексний аналіз наукових підходів до визначення змісту поняття «гарантії прав і свобод людини та громадянина».

Досліджуючи сутнісний зміст гарантій реалізації права на заробітну плату, зауважується, що гарантії є важливим засобом захисту прав і свобод людини, системою норм, принципів і вимог, які забезпечують процес дотримання прав і законних інтересів людини і громадянина. Призначенням гарантій є забезпечення найсприятливіших умов для реалізації конституційно закріпленого статусу людини. Таким чином, гарантії є засобом, котрий забезпечує перехід від передбачених конституцією можливостей до реальної дійсності.

Зосереджено увагу на поділі гарантій на загальні та спеціальні, нормативно-правові та організаційно-правові, розкрито їх зміст та особливості.

Встановлено, що правову природу гарантій конституційних прав і свобод людини та громадянина, в тому числі соціально-економічних, не можливо пізнати без аналізу ознак цих гарантій, тобто їх особливих властивостей, за допомогою яких можна відокремити гарантії від інших інститутів правового статусу особи. Констатується, що для того, щоб дефініція поняття гарантій конституційних соціально-економічних прав і свобод людини та громадянина повно й об'єктивно розкривала основні характеристики та особливості цього складного за своїм змістом і багатоманітного за формами прояву явища, в ній повинні знайти своє відображення ті притаманні йому ознаки, що у своїй сукупності охоплюють найсуттєвіші його властивості.

Здійснено характеристику ознак, властивих гарантіям конституційних прав і свобод людини та громадянина. На підставі аналізу цих ознак зроблено висновок, що усі з аналізованих ознак притаманні гарантіям конституційних соціально-економічних прав і свобод людини та громадянина й характеризують їх як особливий елемент конституційно-правового статусу особи.

Здійснено поділ гарантій права на заробітну плату на міжнародні та внутрішньодержавні.

*У підрозділі 3.2. «Мінімальна заробітна плата як засіб забезпечення права людини на достатній життєвий рівень»* зосереджується увага на мінімальній заробітній платі як об'єкті наукового аналізу, проаналізовано погляди науковців стосовно розуміння мінімальної заробітної плати, права на достатній життєвий рівень.

Визначено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією і держава, встановлюючи мінімальний розмір оплати праці, повинна виходити з потреб працівників і членів їх сімей, адже мінімальний розмір оплати праці повинен забезпечувати життєво необхідні потреби не тільки індивідуального працівника, а й членів його сім'ї.

Наголошується на необхідності визначення розміру мінімальної заробітної плати як ключового елемента в механізмі регулювання оплати праці. Констатується, що низький рівень мінімальної заробітної плати та низький прожитковий мінімум сприяє виникненню бідності навіть серед працюючого населення. Наголошується, що право людини на гідне життя є природним правом, яке належить кожній людині від народження, що забезпечується всією системою прав і свобод, утворюючи єдину цілісну систему, синергетична ефективність особистих, політичних, соціально-економічних і культурних прав захищає в особистості її автономність, індивідуальність, самостійність, а також гарантує всім членам суспільства сприятливі умови для їх розвитку, самовдосконалення, реалізації творчих здібностей.

Обґрунтовано питання стосовно можливості розгляду в якості забезпечення гідного життя гарантії мінімального розміру оплати праці.

Зроблено висновок про наявність рекомендованого порогу, нижче якого держава не може опускатися при встановленні розміру мінімальної заробітної плати.

**У підрозділі 3.3. «Удосконалення закріплених на конституційному рівні гарантій реалізації права на заробітну плату»** зазначається, що ключовим у системі реалізації конституційних гарантій права на заробітну плату виступає певний правовий механізм в структурі якого міститься ряд нормативно-правових вимог, чітке дотримання яких виступає необхідною умовою для забезпечення такого права. Наголошується, що на державу покладається обов'язок створити чіткі, зрозумілі та дієві (на практиці) механізми захисту, щоб людини мала реальну можливість захистити свої права.

Здійснюється аналіз наукових підходів до характеристики механізму забезпечення прав і свобод людини і громадянина, його конструкції та особливостей. Зроблено висновок, що механізм захисту конституційних гарантій права на заробітну плату є системою взаємопов'язаних між собою елементів, наведено перелік цих елементів, що в свою чергу обумовлюють особливість розглядуваного механізму.

Доведено, що одним з методів в організаційно-економічному механізмі регулювання оплати праці є індексація грошових доходів населення, у системі якої важливим елементом є поріг, що становить собою індекс споживчих цін, у разі досягнення якого заробітна плата підвищується.

Обґрунтовано позицію щодо необхідності закріплення комплексного підходу до вдосконалення правового регулювання мінімальної заробітної плати. Запропоновано шляхи вдосконалення гарантій реалізації права на заробітну плату з метою ефективного захисту працівника при реалізації ним такого права.

На основі наведеного вище обґрунтовується доцільність внесення змін до ч.1. статті 113 Кодексу законів про працю України.

## **ВИСНОВКИ**

Вирішення поставлених завдань дозволило сформулювати висновки, серед яких основними є наступні:

1. Узагальнено наукові підходи до природної сутності права на заробітну плату. Встановлено, що право на заробітну плату є універсальним правом, оскільки за своїм характером належить одночасно до природних та соціально-економічних прав. Визначено його місце в системі конституційних прав і свобод людини і громадянина: 1) природний характер права на заробітну плату проявляється в його загальності, невід'ємності, невідчужуваності, беззаперечному взаємозв'язку та співвідношенні з правом на життя, повагу до гідності та достатній життєвий рівень; 2) належність права на заробітну плату до соціально-економічних у системі конституційних прав людини і громадянина характеризує його як узагальнююче, що одночасно є дотичним до всієї системи соціально-економічних прав та є критерієм соціально-економічного характеру держави; як нормативно визначене на міжнародному та національному рівнях; як взаємопов'язане з цінностями, що мають вирішальне значення у визначенні правового статусу людини і громадянина (зокрема, соціальна та правова держава; унітарність; політична, економічна, ідеологічна багатоманітність; громадянство; рівність усіх суб'єктів права власності тощо); як таке, що надає

можливість своєчасно та у повному обсязі отримувати заробітну плату, не нижчу від визначеної законодавством; як таке, що може бути реалізоване у трудових відносинах; як відносно за можливістю його обмеження в законному порядку; яке реалізовується за допомогою конституційних принципів та гарантоване державою кожному.

2. Уточнено умови правомірності та допустимі межі обмеження конституційного права людини і громадянина на заробітну плату. Обґрунтовано положення, згідно з яким встановлення обмежувальних заходів щодо права на заробітну плату в період надзвичайного стану в державі повинно відбуватись на основі принципу верховенства права, справедливості, рівності та заборони дискримінації, пропорційності, бути необхідним в демократичному суспільстві, з дотриманням балансу між інтересами осіб та суспільства, із врахуванням економічної ситуації в державі та гарантувати повагу до гідності людини (окрім інших критеріїв виправданості втручання у права людини і громадянина).

3. Виділено елементи змісту права на заробітну плату як суб'єктивного права людини:

- право поведінки (право на власні дії) – визначена нормами об'єктивного права міра можливої поведінки уповноваженого суб'єкта – працівника щодо отримання у строк та в повному обсязі заробітної плати за працю, обумовлена об'єктивними потребами, соціальними інтересами, природно-правовими та економічними вимогами, яка залежить від особистого бажання та вільного вибору;

- право вимоги (право на чужі дії) – можливість вимагати відповідної поведінки від зобов'язаного суб'єкта – роботодавця;

- право на захист – гарантована можливість звернутися за захистом у разі порушення зобов'язань щодо забезпечення права на заробітну плату;

- право-користування – можливість користуватися соціально-економічним благом у вигляді заробітної плати за працю для задоволення матеріальних, духовних, культурних та інших потреб, необхідних для забезпечення гідного рівня життя для себе та членів сім'ї.

Зазначеному суб'єктивному праву кореспондує юридичний обов'язок держави створити належні умови та надати можливість для реалізації права людини і громадянина на заробітну плату.

4. Охарактеризовано міжнародні стандарти права на заробітну плату та виявлено їх вплив на національне законодавство. Враховуючи задекларований намір входження України в європейський правовий простір, виникає потреба приведення вітчизняної законодавчої бази про права людини в тому числі і права на заробітну плату у відповідність з міжнародними правовими документами. Аргументовано, що важливим є не тільки конституційне та подальше законодавче врегулювання досліджуваного права, а також неодмінне наповнення його конкретним змістом, викладення доступно і зрозумілою мовою, встановлення гарантій неухильного дотримання оптимального балансу між інтересами працівників та роботодавців, що надасть упевненості працівникові у непорушенні роботодавцем права на заробітну плату за працю та впевненості у



своєму фінансовому становищі на випадок неможливості реалізувати право заробляти на життя з підстав, незалежних від працівника.

5. Конституційні принципи (рівність, гуманізм, справедливість, свобода, заборона дискримінації) та верховенство права відіграють ключову роль у регулюванні права на заробітну плату, а їх регулюючий вплив «простежується» і у трудовому законодавстві.

6. На підставі аналізу міжнародних актів, положень Конституцій зарубіжних держав обґрунтовано необхідність внесення таких змін до Конституції України:

- частину 4 статті 43 Конституції України викласти у такій редакції: «Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на гідну та справедливу заробітну плату, що відповідає кількості, характеру і якості праці, рівну оплату за рівну працю, достатню для задоволення своїх потреб і потреб своєї сім'ї, не нижчу від визначеної законом»;

- частину 7 статті 43 Конституції України викласти у такій редакції: «Кожна людина має право на виплату заробітної плати у повному обсязі, своєчасно у строк, встановлений законом».

7. Встановлено, що принцип рівності не передбачає тільки формальну рівність, а гарантує насамперед рівне ставлення та однаковий доступ до можливостей і саме в силу принципу рівності оплата праці не повинна бути дискримінаційною. Враховуючи індивідуальні людські особливості, обґрунтованою може бути позитивна дискримінація (наприклад, для осіб з інвалідністю), яка допускає різне ставлення у сфері оплати праці для підведення під один ранжир людей у нерівному становищі.

Зауважується, що наразі у Кодексі законів про працю міститься доволі широкий перелік підстав недопущення дискримінації і в той же час принцип рівності розглядається вужче, ніж принцип заборони дискримінації, що є хибним. Обґрунтовано необхідність викладення статті 2-1 Кодексу законів про працю України в такій редакції: «Гарантується принцип рівності в регулюванні трудових відносин, зокрема забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від певної ознаки (у тому числі залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, віку, сімейного та майнового стану, місця проживання, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, які не пов'язані з характером роботи чи умовами її виконання).

8. Гарантії реалізації права на заробітну плату – це регламентовані на конституційному та законодавчому рівні система засобів, способів, механізмів

та умов, за допомогою яких досягається безперешкодне, належне та реальне здійснення особою права на заробітну плату.

9. Виділено напрями регулюючого впливу міжнародних принципів правового регулювання заробітної плати з метою їх використання при визначенні гідного мінімального розміру заробітної плати на внутрішньодержавному рівні. Аргументовано, що формування розміру мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії, засобу забезпечення права на достатній життєвий рівень та інструменту подолання бідності з метою покращення умов життя людей при нестабільних умовах зайнятості, повинно відбуватись: з урахуванням принципу заборони дискримінації, з використанням регулярного контролю та моніторингу споживчого кошику товарів та послуг, що використовуються в країнах Європейського Союзу, з урахуванням «порогу пристойності» та інших пропозицій Європейської Комісії для Директиви Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу про належну мінімальну заробітну плату. Також доречним було б виділення нового розуміння «недостатніх коштів для життя» або «гідних умов життя» та обов'язків держави у забезпеченні гарантій для таких умов, а саме, що стосується визначення рівня мінімальної заробітної плати.

10. Визначено такі шляхи посилення гарантій реалізації права на заробітну плату:

- посилити відповідальність роботодавців за порушення в сфері оплаті праці шляхом підвищення штрафних санкцій та можливого встановлення презумпції вини роботодавця;

- забезпечувати пропорційність між мінімальною заробітною платою і максимальними розмірами реальних заробітних плат у державі із врахуванням верховенства права, принципів рівності та заборони дискримінації, справедливості, гуманізму;

- передбачити дієвий механізм підвищення заробітної плати медичних працівників та працівників з немедичною освітою закладів охорони здоров'я, котрі залучені до надання медичних послуг в період пандемії;

- підвищити інформаційну прозорість для працівників про розміри номінальної та реальної заробітної плати за допомогою розповсюдження інформації через засоби масової інформації та доступного пошуку інформації на сайтах роботодавців та органів публічної влади;

- активізувати переговори за участю держави, роботодавців, профспілок та працівників усіх секторів економіки з приводу забезпечення роботою різних категорій соціально вразливих працівників;

- розробити план дій щодо подолання тіньової заробітної плати, шляхом забезпечення належних умов для можливості заробляти на життя на гідному рівні.

Запропоновано ч. 1. статті 113 Кодексу законів про працю України викласти у такій редакції: «Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки

встановленого працівникові розряду (окладу), але не нижче мінімального розміру заробітної плати».

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Fridmanska V.I. The concept of the minimum wage as a state social guarantee. *Právna veda a prax v tret'om tisícročí : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie* (Кошіце, 27.–28. február 2019). Košice, 2019. S. 44-50.
2. Фрідманська В.І. Проблеми реалізації принципу справедливості в оплаті праці. *Верховенство права та правова держава : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ужгород, 16–17 жовтня 2018 р.). Ужгород: Ужгородський національний університет, 2018. С. 51-54.
3. Фрідманська В.І. Проблеми реалізації права на заробітну плату. *Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин в Україні: питання взаємодії: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ужгород, 8–9 травня 2020 р.). Ужгород: Ужгородський національний університет, 2020. С. 27- 30.
4. Fridmanska V. Ефективні способи захисту при порушенні трудового законодавства про оплату праці: актуальні питання судової практики. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. No. 6. Vol. 1. pp. 92-99.
5. Фрідманська В.І. Заробітна плата в аспекті поняття «майно» в практиці Європейського суду з прав людини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2020. Вип. 62. С. 135-141.
6. Фрідманська В.І. Конституційні аспекти гідної оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 63. С. 101-106.
7. Fridmanska V. Wages: Concept and Content. Constitutional and Legal Aspect. *European Humanitarian Studies*. 2020. No 2. pp. 130-138.
8. Fridmanska V. Право на заробітну плату в системі конституційних прав людини і громадянина. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. No. 1. pp. 266-270.

### **АНОТАЦІЯ**

*Фрідманська В.І.* Конституційне право людини і громадянина на заробітну плату. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.02 «Конституційне право; муніципальне право». – ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Ужгород, 2021.

Дисертаційне дослідження є самостійною завершеною науковою роботою, у якій комплексно досліджено право людини на заробітну плату як суб'єктивне природне право людини та водночас як соціально-економічне право.

У дисертації подається авторське бачення права на заробітну плату як універсального права, що за своїм змістом належить одночасно до природних та соціально-економічних прав. Природний характер права на заробітну плату проявляється в його загальності, невід'ємності, невідчужуваності, беззаперечному взаємозв'язку та співвідношенні з правом на життя,

повагу до гідності та достатній життєвий рівень. Належність права на заробітну плату до соціально-економічних у системі конституційних прав людини і громадянина характеризує його як узагальнююче, що одночасно є дотичним до всієї системи соціально-економічних прав та служить критерієм соціально-економічного характеру держави.

Визначено, що ключову роль у регулюванні права на заробітну плату становлять конституційні принципи рівності, гуманізму, справедливості, заборони дискримінації.

Аргументовано необхідність упровадження концепції порогового рівня заробітної плати, який би забезпечував гідні умови життя, де розмір заробітної плати, встановлений із значним заниженням, повинен вважатися таким, що не забезпечує гідний рівень життя.

**Ключові слова:** право на заробітну плату, права людини, природні права, соціально-економічні права, оплата праці, мінімальна заробітна плата, гідні умови життя, справедлива заробітна плата, достатній життєвий рівень.

## АННОТАЦИЯ

*Фридманская В.И.* Конституционное право человека и гражданина на заработную плату. – Квалификационный научный труд на правах рукописи. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.02 «Конституционное право; муниципальное право». – ГВУЗ «Ужгородский национальный университет», Ужгород, 2021.

Диссертационное исследование является самостоятельной завершенной научной работой, в которой комплексно исследованы право человека на заработную плату как субъективное естественное право человека и одновременно как социально-экономическое право.

В диссертации дано авторское видение права на заработную плату как универсального права, по своему содержанию относящегося одновременно к естественным и социально-экономическим правам. Естественный характер права на заработную плату проявляется в его всеобщности, неотъемлемости, неотчуждаемости, беспрекословной взаимосвязи и соотношении с такими правами, как право на жизнь, уважение достоинства и достаточный жизненный уровень. Принадлежность права на заработную плату к социально-экономическим в системе конституционных прав человека и гражданина характеризует его как обобщающее, которое одновременно является касательным ко всей системе социально-экономических прав и является критерием социально-экономического характера государства.

Определено, что ключевую роль в регулировании права на заработную плату составляют такие конституционные принципы, как равенство, гуманизм, справедливость, запрет дискриминации.

Аргументирована необходимость внедрения концепции порогового уровня заработной платы, который бы обеспечивал достойные условия жизни, где размер заработной платы, установленный со значительным занижением должен считаться таким, что не обеспечивает достойный уровень жизни.

**Ключевые слова:** право на заработную плату, права человека,

естественные права, социально-экономические права, оплата труда, минимальная заработная плата, достойные условия жизни, справедливая заработная плата, достаточный жизненный уровень.

#### ANNOTATION

*Fridmanska V.I* The constitutional right of man and citizen to wages. - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of legal sciences by specialty 12.00.02 “Constitutional law; municipal law”. – State Higher Education Establishment “Uzhhorod National University”, Uzhhorod, 2021.

The dissertation research is an independent completed scientific work, which comprehensively studies the human right to wages as a subjective natural human right and, at the same time, as a socio-economic law.

The dissertation gives the author’s vision of the right to wages as a universal right, which in its content belongs to both natural and socio-economic rights. The natural nature of the right to wages is manifested in its universality, inherence, inalienability, indisputable interrelation and correlation with such rights as the right to life, respect for dignity and a sufficient standard of living. The affiliation of the right to wages to socio-economic ones, in the system of constitutional human and civil rights, characterizes it as: generalizing, which is simultaneously relevant to the whole system of socio-economic rights and is a criterion of socio-economic nature of the state.

It is determined that the key role in regulating the right to wages is played by such constitutional principles as equality, humanism, justice, prohibition of discrimination.

It is argued that it is necessary to introduce the concept of a threshold wage level that would provide decent living conditions, where the amount of wages set with a significant understatement should be considered as not providing a decent standard of living.

**Key words:** right to wages, human rights, natural rights, socio-economic rights, wages, minimum wage, decent living conditions, fair wages, sufficient standard of living.

Підписано до друку 09.04.2021. Формат 60x90/16. Папір офсетний.  
Друк цифровий. Умовн. друк. арк. 1,8. Тираж 100 прим. Зам. №  
2/04-9. Видавництво УжНУ «Говерла». 88000, м. Ужгород, вул.  
Капітульна, 18. Телефон +38 (095) 212 7679