

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

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ФРІДМАНСЬКА ВІКТОРІЯ ІВАНІВНА

УДК: 342.734

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

Спеціальність 12.00.02 – конституційне право; муніципальне право
(081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ В.І. Фрідманська

Науковий керівник:
Тимчак Василь Васильович
кандидат юридичних наук, доцент

Ужгород – 2021

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». – Державний вищий навчальний заклад «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 в тому числі 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.

Досліджено 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, якому притаманна статусна

«перевага»), 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).

Визначено, що ключову роль у регулюванні права на заробітну плату становлять конституційні принципи, в тому числі рівність, гуманізм, справедливість, свобода, заборона дискримінації.

Принцип рівності передбачає не тільки формальну рівність, а й гарантує насамперед рівне ставлення та однаковий доступ до трудових можливостей. Саме в силу цього принципу 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 задля підведення під один ранжир людей, які знаходяться у нерівному становищі. Наслідком принципу рівності є принцип заборони дискримінації. Визначено, що 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.

Право на заробітну плату в силу принципу гуманізму має бути гідним. Сам же принцип гуманізму ґрунтується на гідності людини і передбачає, що правове регулювання трудових відносин має базуватися на забезпеченні людині гідних умов життя та сприяти її утвердженню в суспільстві.

Принцип гуманізму поєднується з принципом справедливості, які, взаємодіючи, передбачають узгодженість між номінальною та реальною заробітною платою, а також встановлення прожиткового мінімуму на такому рівні мінімальної заробітної плати, щоб купівельна спроможність працівників

відповідала потребам, гарантувала необхідний рівень життя та повагу до гідності людини.

Узагальнено, що конституційні принципи, що регулюють право людини на заробітну плату – це ідеї, що базуються на найважливіших суспільних цінностях, 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.

Зосереджено увагу на необхідності у розрізненні змістовного навантаження понять, зокрема «права працівника на отримання заробітної плати, гарантії її отримання» та «права на заробітну плату як гарантії існування працівника та членів його сім’ї». Останнє у широкому розумінні означає саме право на життя. Це положення дістало підтвердження про те, що необхідно виробити концепцію порогового рівня заробітної плати, який забезпечував би гідні умови життя, при цьому будь-який інший розмір заробітної плати, який встановлений зі значним заниженням, повинен вважатися таким, що не забезпечує гідний рівень життя.

Доведено, що основним засобом для формування благополуччя і забезпечення необхідних для життя матеріальних благ, є оплата праці, тому надзвичайно значимим є її рівень і недопустимість встановлення розміру нижче мінімального.

Розглянуто і узагальнено регулювання заробітної плати в Основних законах зарубіжних країн, проведена систематизація на такі групи: Конституції, в яких взагалі відсутні положення, що стосуються права на заробітну плату; Конституції, в яких закріплено (визначено) рівень заробітної плати не нижче встановленого державою мінімального розміру заробітної плати, або не нижче мінімального прожиткового мінімуму, або не нижче розміру, встановленого законом; Конституції, в яких міститься положення про задовільний (достатній) рівень оплати праці; Конституції, в яких містяться положення про справедливу та гідну оплату праці.

Відтінено постійний нерозривний зв'язок між правом на життя, достатнім життєвим рівнем, працею, заробітною платою та правом власності.

Справедлива і задовільна винагорода в нашому дослідженні розглядається як гарантія гідного існування самої людини та її сім'ї і сприймається в контексті справедливих умов праці. Аналіз поняття гідного життя проаналізовано через призму конституційної та правової доктрини в контексті головного обов'язку держави. З цією метою розглянуто основні міжнародно-правові та європейські стандарти із забезпечення основних прав людини на справедливую винагороду, справедливе існування та достатній життєвий рівень для осіб та їх сімей. Право на справедливую винагороду розглянуто через конституційні положення визначення головної спрямованості держави на забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, визнання людини, її життя і здоров'я, честі й гідності, недоторканості та безпеки найвищою соціальною цінністю та утвердження і забезпечення прав і свобод людини як головний обов'язок держави.

Аргументовано позицію, що втрата роботи чи заробітної плати в умовах пандемії може призвести до негативних наслідків у вигляді неотримання або недоотримання засобів для існування і життя людини. У зв'язку з наведеним у роботі пропонується створення чітких механізмів забезпечення соціальних та економічних гарантій, мінімального рівня захисту для задоволення потреб та інтересів людини (в даному випадку, у вигляді мінімальної заробітної плати), згідно з якими встановлення обмежувальних заходів щодо права на заробітну плату в період надзвичайного стану в державі повинно відбуватися (окрім інших критеріїв виправданості втручання у права людини і громадянина) 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.

Досліджено перспективи міжнародно-правового захисту права особи на

заробітну плату. Зокрема, крізь призму практики Європейського суду з прав людини заробітній платі надаються риси поняття «майна» в розумінні ст. 1 Протоколу 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. 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. Робиться висновок про те, що особа, вступаючи у трудові відносини повинна бути впевнена, що її право на отримання винагороди за її трудову діяльність не буде порушено, і буде впевненість у своєму фінансовому становищі на випадок неможливості здійснювати право самостійно заробляти собі на життя.

У межах дисертаційної роботи розглянуто питання механізму захисту конституційних гарантій права на заробітну плату, який становить система взаємопов'язаних елементів: нормативного припису, що встановлює здійснення правового захисту конституційної гарантії права на заробітну плату; юридичного факту, який дозволяє почати процес здійснення правового захисту конституційної гарантії права на заробітну плату; встановлення прав і обов'язків, які є складовою правовідносин, що виникають у сфері гарантування права на заробітну плату; суб'єктів правового механізму захисту конституційних гарантій прав і свобод людини і громадянина у сфері забезпечення права на заробітну плату; об'єктів правового механізму захисту конституційних гарантій прав і свобод людини і громадянина у сфері застосування права на заробітну плату.

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.

ANNOTATION

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

The dissertation for attaining the 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 right of man 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.

The content of the right to wages as a subjective human right through the prism of powers is investigated: in particular, the right of conduct (determined by the rules of objective law, the measure of possible behaviour of the employee to receive wages on time and in full, stipulated by objective requirements, social interests, natural and legal requirements as well as economic ones, which depends on personal desire and free choice), the right of claim (the ability to demand appropriate behaviour from the obligated entity – the employer, who has a status “advantage”), the right to protection (the guaranteed opportunity to apply for protection in case of breach of obligations to ensure the right to wages); rights of use (the opportunity to enjoy socio-economic benefits in the form of wages, to meet the material, spiritual, cultural and other needs necessary to ensure a decent standard of living for themselves and

family members).

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.

The principle of equality presupposes not only formal equality, but also guarantees, first of all, equal treatment as well as access to employment opportunities. It is due to this principle that the pay should not be discriminatory. Given individual human characteristics, positive discrimination (for example, for people with disabilities) can be justified, which allows for different attitudes in the field of wages in order to bring people who are in an unequal position under one rank. The consequence of the principle of equality is the principle of non-discrimination. It is determined that in order to approve the constitutional principles of equality and non-discrimination in the field of remuneration, the labour legislation should stipulate that remuneration should be fair and non-discriminatory on any grounds. At the same time, the participants of labour relations must adhere to these principles when regulating wages by collective and employment agreements.

The right to wages, by virtue of the principle of humanism, must be dignified. The very principle of humanism is based on human dignity and provides that the legal regulation of labour relations should be based on providing decent living conditions and promote its establishment in society.

The principle of humanism is combined with the principle of justice, which interact to ensure consistency between nominal and real wages, as well as the establishment of a living wage at a level of minimum wage so that the purchasing power of workers meets the needs, guarantees the necessary standard of living and respect for human dignity.

It is generalized that the constitutional principles governing the human right to wages are ideas based on the most important social values, are mandatory, universal and stable, and able to regulate relations in the field of human rights to wages, regardless of their regulatory consolidation.

The need to distinguish between the content of such concepts as “the right of the employee to receive wages as a guarantee of its receipt” and “the right to wages as a guarantee of the existence of the employee and his family members” is pointed out. The latter in a broad sense means the very right to life. This provision has drawn conclusions 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.

It has been proved that the main means for the formation of well-being and the provision of material goods necessary for life is wages, so its level and the inadmissibility of setting the amount below the minimum are extremely important.

The regulation of wages in the Basic Laws of foreign countries is considered and generalized, which, in turn, is systematized into the following groups: Constitutions, which do not contain any provisions concerning the right to wages; Constitutions, which enshrine (define) the level of wages not lower than the minimum wage established by the state, or not lower than the minimum subsistence level, or not lower than the amount established by law; Constitutions, which contain provisions on a satisfactory (sufficient) level of remuneration; Constitutions, which contain provisions on fair and decent pay.

The permanent inseparable link between the right to life, a sufficient standard of living, work, wages and property rights is emphasized.

Fair and satisfactory remuneration in this study is considered as a guarantee of a dignified existence of the person and his family and is perceived in the context of fair working conditions. The analysis of the concept of a dignified life is analyzed through the prism of constitutional and legal doctrine in the context of the main duty of the state. To this end, the basic international and European standards for ensuring fundamental human rights to a fair reward, a fair existence and a sufficient standard of living for individuals and their families are considered. The right to fair remuneration is studied through the constitutional provisions of determining the main direction of the state to ensure human rights and freedoms and decent living

conditions, recognition of man, his life and health, honour and dignity, inviolability and security of the highest social value and the establishment and protection of human rights and freedoms as the main duty of the state.

It is argued that the loss of work or wages in a pandemic can lead to negative consequences in the form of non-receipt or lack of livelihood. In this regard, the paper proposes the creation of clear mechanisms to ensure social and economic guarantees, a minimum level of protection to meet human needs and interests (in this case, in the form of a minimum wage), according to which the establishment of restrictive measures on the right to wages payment during a state of emergency in the state should be made (in addition to other criteria of justification for interference with human and civil rights) on the basis of the principle of the rule of law, justice, equality and non-discrimination, proportionality, to be necessary in a democratic society, with a balance between the interests of individuals and society, taking into account the economic situation in the country and guarantee respect for human dignity.

Prospects of international legal protection of a person's right to wages are studied. In particular, through the prism of the case law of the European Court of Human Rights, wages are given the features of the concept of "property" within the meaning of Art. 1 of Protocol No. 1 to the Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of 1950. It is determined that if wages and other payments provided for by national labor law and related payments have already been earned by the person and are payable, such rights are subject to protection as the property of the person. Cases of "legal" restriction of a person's right to wages, such as the public interest and the conditions provided for by national law, are considered. It is concluded that a person entering into an employment relationship must be sure that his right to remuneration for his work will not be violated, and there will be confidence in his financial situation in case of inability to exercise the right to earn a living.

The dissertation examines the mechanism of protection of constitutional guarantees of the right to wages, which is a system of interrelated elements: the

normative provision that establishes the implementation of legal protection of the constitutional guarantee of the right to wages; a legal fact that allows beginning the process of legal protection of the constitutional guarantee of the right to wages; establishment of rights and obligations that are part of legal relations arising in the field of guaranteeing the right to wages; subjects of the legal mechanism of protection of the constitutional guarantees of the rights and freedoms of the person and the citizen in the field of maintenance of the right to wages; objects of the legal mechanism of protection of constitutional guarantees of the rights and freedoms of the person and the citizen in the field of application of the right to wages.

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

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. 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.

2. 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.

3. Фрідманська В.І. Конституційні аспекти гідної оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 63. С. 101-106.

4. Fridmanska V. Wages: Concept and Content. Constitutional and Legal Aspect. *European Humanitarian Studies*. 2020. No 2. pp. 130-138.

5. Fridmanska V. Право на заробітну плату в системі конституційних прав людини і громадянина. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. No. 1. pp. 266-270.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Fridmanska V.I. The concept of the minimum wage as a state social guarantee. *Právna veda a prax v treťom tisícročí : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (Košice, 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.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	15
ВСТУП.....	16
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВА НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ	
1.1. Місце та роль права на заробітну плату в системі конституційних прав та свобод.....	26
1.2. Право на заробітну плату як суб'єктивне право людини.....	47
1.3. Особливості конституційно-правового регулювання права на заробітну плату.....	63
Висновки до розділу 1.....	91
РОЗДІЛ 2. КОНСТИТУЦІЙНІ ПРИНЦИПИ ЯК ОСНОВА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ	
2.1. Роль конституційних принципів в правовому регулюванні права на заробітну плату та верховенство права як його концептуальна основа.....	94
2.2. Справедливість та гуманізм як ключові конституційні засади регулювання права на заробітну плату.....	112
2.3. Принципи рівності та заборони дискримінації в регулюванні права на заробітну плату.....	133
Висновки до розділу 2.....	148
РОЗДІЛ 3. КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ	
3.1. Поняття гарантій реалізації права на заробітну плату.....	151
3.2. Мінімальна заробітна плата як засіб забезпечення права людини на достатній життєвий рівень.....	169
3.3. Удосконалення закріплених на конституційному рівні гарантій реалізації права на заробітну плату.....	188
Висновки до розділу 3.....	204
ВИСНОВКИ.....	206
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	212
ДОДАТКИ.....	254

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ:

ВС – Верховний суд

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

КСУ – Конституційний Суд України

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка

УСРР – Українська Соціалістична Радянська Республіка

ВСТУП

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.Гузіїв, 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 XX-XXI 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 справедливую 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»;

- 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 treťom 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.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВА НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

1.1. Місце та роль права на заробітну плату в системі конституційних прав та свобод

Через відсутність єдиного підходу теоретиків та практиків до інтерпретації права на заробітну плату, що призводить до ускладнень при його реалізації, виникає гостра необхідність у визначенні місця конституційного права на заробітну плату у класифікації прав людини та особливих ознак, притаманних саме цьому праву.

Значущість прав людини полягає в тому, що вони є її природним здобутком незалежним від неї. Примат прав людини над іншими нормами, правами, законами в суспільстві розглядається саме через призму загальності та незаперечності прав людської природи. Людина не може їх заперечити, так само, як не може заперечити власну сутність. Тому основу прав людини становить не легітимоване волею законодавця право, а природне право. І саме з такої позиції слід виводити весь комплекс прав людини [180, с. 116].

Т.М. Слінько у своєму науковому дослідженні доходить висновків, що природні і невід'ємні права людини і громадянина існують об'єктивно і незалежно від того, чи закріплені вони в законодавстві чи ні, проте забезпечення їх реалізації та захисту в повному обсязі здійснюється лише тоді, коли вони закріплені в Основному законі держави. Хоч чинна Конституція України не використовує термін «природні права і свободи», проте проголошує людину найвищою соціальною цінністю, закріплює право на свободу, рівність, гідність людини, принцип невідчужуваності та непорушності прав. Саме у випадку закріплення природних та невід'ємних прав і свобод у Конституції України та інших нормативних актах держава їх гарантує, враховуючи при цьому суспільну думку, що склалася у світі, загальноновизнані норми та принципи міжнародних актів. Серед особливостей

таких прав можна виділити те, що вони надані людині природою, а тому мають природний і невідчужуваний характер, виступають найвищою соціальною цінністю та безпосередньо діючим правом, захищаються державою та відповідають міжнародним стандартам [297, с. 93-94].

Провідним аспектом є те, що основними визнаються гарантовані законом міри свободи (можливості) особистості, здатні забезпечити її існування та розвиток відповідно до досягнутого рівня розвитку суспільства, а також закріплені як загальні та рівні для всіх у якості міжнародного стандарту. Серед характерних ознак основних прав людини виділяють такі: - можливості (свободи) людини на певні дії або утримання від них, спрямовані на задоволення потреб, необхідних для нормального існування та розвитку; - можливості, які належать людині від народження, обумовлені біологічною та соціальною сутністю людини, і не потребують «дозволу» з боку кого-небудь, навіть держави (це так звані природні права та невідчужувані); - можливості не обмежені територією держави і такі, що не залежать від національної приналежності людини; - можливості правового характеру, бо закріплені в правових актах на державному та міжнародному рівнях [209, с. 6].

Основоположною частиною нашої Конституції є права і свободи людини та громадянина, що розглядаються з позиції належності людині від народження, що існують незалежно від діяльності держави та мають невідчужуваний і непорушний характер [86, с. 73], а також основою яких є загальнолюдські цінності [186, с. 31].

Привертають увагу обґрунтування Конституційного Суду України, за якими одним із засадничих принципів Основного закону є пріоритет природних прав. Наголошується на виробленій у міжнародному праві системі прав людини, яка визначає основні засади правового статусу фізичної особи. До цієї системи відносять ряд міжнародних актів. Сукупність прав, закріплених в цих актах, знайшла відображення і в Конституції України. Зі змісту цих документів випливає винятковість природних прав людини, невід'ємність, невідчужуваність і непорушність будь-ким, зокрема державою.

Право заробляти собі на життя, розгляд якого є актуальним у контексті нашого дослідження, визначається невід’ємним від права на життя, оскільки право на саме життя є реальним тоді, коли забезпечене матеріально. Визначене конституційно право на працю розглядається як природна потреба людини своїми здібностями, як фізичними, так і розумовими, забезпечувати своє життя [265].

О.Є. Костюченко, досліджуючи питання природних прав та законних інтересів у трудовому праві (тісно пов’язаному з конституційним правом) звернув увагу, окрім іншого, на основну ознаку праці – необхідність та обумовленість процесу об’єктивністю та біологічними основами людини, через які вона змушена їсти, пити, мати одяг, житло та інше. Саме тому право на працю розглядає як природне, бо для задоволення вищезазначене потреб людини потрібно працювати, а для забезпечення гідного життя потрібно, щоб це право реалізовувалося. Баланс інтересів у трудових правовідносинах, на його думку, досягається лише шляхом задоволення потреб працівника як матеріальних так і нематеріальних [155, с. 261, 265].

Слушною є позиція, за якою людина має право на результативну працю, а не просто право на працю, тобто на таке використання її робочої сили, яке дало б можливість задовольнити не лише фізичні вимоги, а й інші. Одночасно з розвитком особистості повинно розвиватися таке право на працю, оплата якої б збільшувалася разом з промисловим прогресом і яка була б постійно такою високою, наскільки це може бути природно обґрунтовано на будь-якому етапі розвитку суспільства [166, с. 104].

Характер розвитку всього чинного законодавства у сфері праці, на думку В.В. Хромея, визначило проголошення в Конституції України права на працю, від реалізації якого залежить реалізація інших конституційних прав людини і громадянина, а саме права на життя, здоров’я, безпеку, освіту [333, с. 27], а, отже, і на заробітну плату.

Важливе значення мають трудові права в системі основних прав людини і громадянина, що визнаються сукупністю природних, невідчужуваних прав

людини як члена суспільства, певного суспільного об'єднання, держави з приводу законодавчого закріплення на рівні міжнародних, державних, локальних нормативних актів можливостей використовувати свої природні та набуті знання і навички у сфері трудової діяльності [323, с. 147].

Поширеною є класифікація трудових прав на конституційні, основні, похідні, проте всі вони мають різне співвідношення, зміст та елементи ототожнення. Основні трудові права є ширшим поняттям, що включає критерії вагомості, а конституційні трудові права є вузьчим поняттям через важливість не лише за змістом, а й за формою закріплення [360, с. 18].

Конституційні трудові права визнаються природними правами людини і закріплені в Основному Законі нашої держави як такі, що дають можливості особі застосовувати свою здатність до праці, як мінімально необхідні для її гідного існування, розвитку, забезпечення якості життя та які реалізуються в межах трудових правовідносин [30, с. 58].

Таким чином, природне право на працю набуває свого юридичного оформлення на підставі здатності до праці, як природної здатності людини, а тому її реалізація є природним правом, у яке держава не може втручатися, а може лише встановлювати юридичні гарантії реалізації [112, с. 291].

У рамках теми дисертаційного дослідження розрізняємо змістовне навантаження понять: «право працівника на отримання заробітної плати як гарантія її отримання» і «право на заробітну плату як гарантія існування працівника та членів його сім'ї», оскільки останнє в широкому змісті означає право на життя [259, с. 16].

Вищенаведені тези можна підвести під існування наукової думки з приводу того, що найбільш поширено розмір заробітної плати встановлюється на мінімальному рівні, необхідному для збереження життя як такого та на мінімальному рівні, що забезпечують фізичні, соціальні та культурні потреби. Для розв'язання цієї проблеми необхідно виробити концепцію порогового рівня заробітної плати, який забезпечував би гідну заробітну плату, при цьому будь-який інший розмір заробітної плати, встановлений із значним

заниженням, повинен вважатися таким, що не забезпечує гідний рівень життя.

У сучасній зарубіжній практиці склалися два підходи до розгляду цієї проблеми:

- перший базується на визначенні мінімальних потреб, необхідних задовільнити збереження життя;

- за другим, задоволенню підлягають не тільки основні фізичні потреби в продуктах харчування та житлі (на гарантованому мінімальному рівні), тобто потреби для збереження життя, а й соціальні потреби, які впливають із соціально-культурного розвитку суспільства [259, с. 66].

Зародження і розвиток мінімального розміру оплати праці, як свідчить практика, відбувалось у рамках учень про права людини, визнання за нею невід'ємних, пов'язаних з особистістю, природних прав та їх захисту. Саме природними правами особи-працівника починає визначатися межа господарської влади роботодавця і обов'язок останнього по відношенню до працівника [259, с. 60].

Основним засобом для формування благополуччя і забезпечення необхідних для життя матеріальних благ є оплата праці, тому надзвичайно вагомим є її рівень і недопустимість встановлення розміру нижче від мінімального.

Однією з ключових проблем по відношенню до низької заробітної плати згідно з констатованою позицією Міжнародної організації праці, особливо з точки зору її значення для соціально-побутових умов працівника, є небезпека того, що низька заробітна плата призведе до бідності, незалежно від наявності зайнятості і роботи у працівника [71, с. 5-6, 36].

Для повноцінного існування та розвитку особистості недостатньо реалізації тільки права на життя. Необхідним елементом повинна бути повага до інших прав та свобод та забезпечення їх дотримання, в тому числі права людини і громадянина на заробітну плату. В іншому ж випадку, право на життя перетвориться у право на існування [329, с. 48].

Право на життя, володіння власністю, свободу та рівність людина не може відчужувати нікому і ні за будь-яких обставин. Ці невідчужувані цінності – кінцеві межі, переступати які заборонено державі, оскільки не держава створює і надає права особі, вона їх має від народження, а обов'язком держави є визнання та захист цих прав [4, с. 15].

У рамках нашого дослідження та обґрунтування місця права на заробітну плату в системі прав і свобод людини і громадянина така позиція є основною.

З правом на заробітну плату тісно пов'язані право на життя і право на працю, є необхідними умовами життєдіяльності людини в цивілізованому суспільстві й мають бути визнані й охоронювані державою [229, с. 12].

Проте порівняння права на життя з правом на працю та правом на заробітну плату є недоречним через велику значимість самого права на життя, яке є особистим, природним, невідчужуваним.

На думку С.Х. Барегамян, підхід до визначення права на працю природним існував в радянські часи. Звідси випливає заперечення природного характеру права на працю і в обґрунтування наводяться тези про те, що воно не виникає від народження, а настає з певного моменту; без реалізації права на працю існування людини є неможливим; людина самотійно вирішує чи працювати чи обрати пасивний спосіб отримання доходів [16, с. 51]. Проте, на нашу думку, автор не наводить обґрунтування механізму реалізації пасивного способу отримання доходів, який замінив би нарівні реалізацію права на працю.

А.М. Хурматулліна, враховуючи судову практику та висновки В.В. Чепуріна і Г.Б. Романовського аргументувала, що у взаємодії права на працю з особистими правами можна виявити те, що в міжнародних актах право на винагороду за працю закріплюється в якості гарантії гідного існування працівника та його сім'ї, а в судовій практиці – можливість власною працею забезпечити собі і своїм близьким засоби для існування розглядається в якості природного блага, без якого всі інші блага і цінності втрачають своє значення.

Враховуючи той факт, що в наукових дослідженнях у зміст права на життя включається елемент права на гідне існування (право на гідне життя), можна відзначити, що отримання винагороди за працю є проявом реалізації конституційного права на життя та гарантією його реалізації [334, с. 40].

Отже, простежується постійний нерозривний зв'язок права на життя, достатній життєвий рівень, працю, заробітну плату та права власності.

Доречною є суперечність між достатнім життєвим рівнем та мінімальною заробітною платою, оскільки за наповненням останнє менше, ніж перше. А відхилення від визначальних положень міжнародно-правових актів щодо заробітної плати в подальшому може негативно вплинути на соціально-економічну сферу та процес євроінтеграції України [32, с. 46].

Необхідно погодитися з тим, що з економічної точки зору інститут власності є ключовим по відношенню до праці, але не первинним. Другорядність власності впливає з тези, що вона похідна від праці і, відповідно, є матеріальною винагородою за працю. Тому, якщо мова йде про винагороду за працю у сфері ринкових економічних відносин, то це категорія не тільки кореспондуюча праву власності, але і така, яка наповнює її істинним змістом [4, с. 35].

Верховний Суд у складі колегії Касаційного господарського суду постановою по справі № 916/1572/19[222], виходячи з приписів Конвенції про захист заробітної плати та Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод дійшов висновку, що заробітна плата в розумінні «власності» є майном та підпадає під охорону від арештів і передачі в тій мірі, в якій для утримання працівника і його сім'ї це буде вважатися за потрібне.

Щодо природи права на заробітну плату, то О.В. Валецька, поділяючи думку О. Процевського, обґрунтовує його як природне право працівника за законодавством незалежної України (на відміну від СРСР), якраз що через призму відповідності всім ознакам приватної власності [32, с. 161].

Зі змісту ч. 4 ст. 43 Основного Закону України [147] впливає

визначення суб'єкта права на заробітну плату, не нижче визначеної законом – людини, яка позначається безособовим терміном «кожен». У цьому випадку кваліфікаційною ознакою виступає носій тих чи інших прав і свобод, а відтак більшість науковців розглядає з цієї позиції права людини та громадянина [43; 46; 121]. У нашому випадку, мова йде про права людини, пов'язані з існуванням та розвитком самої людської особистості. Таке визначення впливає і зі змісту інших статей Конституції нашої держави, оскільки більшість з них, які розміщені в Розділі II починаються саме словами «кожен має право ...». Зазначене підкреслює необхідність поваги будь-якої держави до невід'ємних прав і свобод кожної людини, що безумовно узгоджується з нормами актів міжнародного співтовариства [175, с. 58].

Суб'єкт досліджуваного нами права по-різному визначається в Конституціях інших держав, зокрема, у Основному законі Угорщини [403], Литовської Республіки [402] закріплено термін «кожен», Конституція Іспанії визначає суб'єктом права на заробітну плату осіб, що належать до певної нації – «усі іспанці» [365]. У деяких державах суб'єкт права на заробітну плату не визначений взагалі (Конституція Бельгії [374]). Проте, Конституції Португалії [371], Республіки Білорусь [105], Чехії [412], Румунії [372] позначають суб'єктів права на заробітну плату терміном «трудящі або працюючі».

Права, які визначають статус особи в трудових відносинах, а саме право на винагороду, яке забезпечувало б як мінімум усім працівникам справедливую заробітну плату, рівну винагороду за рівноцінну працю без будь-якої дискримінації відносять до основних індивідуальних трудових прав [331, с. 39].

Індивідуальність заробітної плати повинна бути покладена в залежність тільки від фактичних кінцевих результатів роботи і повинна представляти собою частку працівника в заробленому всім колективом фонді оплати праці [335, с. 102].

Деякі автори право на заробітну плату в контексті прав, які належать людині, відносять за суб'єктом до індивідуальних, а не колективних,

обґрунтовуючи тим, що утримання із заробітної плати здійснюються з кожного конкретного працівника, тобто індивідуально [259, с. 126].

Необхідно зауважити, що актуальним є питання не тільки утримань із заробітної плати, а й відрахувань. З цієї позиції найбільшої дискримінації в податковому навантаженні зазнають особи, основним доходом яких є заробітна плата. Наведене твердження впливає з того, що такі особи не можуть ухилитися від сплати податків, зборів, єдиного соціального внеску із заробітної плати та не можуть вирахувати з суми свого доходу базові життєві потреби (оплата харчування, одягу, житла, тощо), які становлять «собівартість» праці і які у справедливій правовій системі не могли б бути предметом оподаткування. Особи, основним доходом яких є заробітна плата, змушені віддавати до державного бюджету практично половину своїх доходів [347, с. 173].

Отже, враховуючи полеміку наукових думок щодо належності того чи іншого права до природних або позитивних, вважаємо за доцільне розглядати право на заробітну плату як природне, за допомогою якого повинно забезпечуватися гідне життя людини.

В Основному Законі нашої держави передбачена можливість обмежень прав і свобод в окремих випадках, тобто в умовах воєнного та надзвичайного стану, на певний строк і тільки з метою забезпечення безпеки громадян, а також визначений виключний перелік прав і свобод, які не можуть бути обмежені (стаття 64 Конституції України) [147]. Звідси впливає, що право на заробітну плату, не нижче від визначеного законом розміру не відноситься до цього виключного переліку і може бути обмежене в умовах надзвичайного або воєнного стану.

Конкретизація цієї норми відображається в одному з рішень Конституційного суду України у вигляді обґрунтованих положень. На думку КСУ, не можуть бути свавільними та несправедливими обмеження в реалізації конституційних прав і свобод. Такі обмеження повинні встановлюватися виключно Конституцією та законами України, повинні переслідувати тільки

легітимну мету, повинні обумовлюватися суспільною необхідністю досягнення мети, мають бути пропорційними та обґрунтованими. Законодавець зобов'язаний запровадити правове регулювання з можливістю оптимального досягнення легітимної мети та з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи, при цьому не порушуючи сутнісний зміст такого права, у випадку обмеження конституційного права або свободи [266].

Варто зазначити про дію Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», пунктом 3 якого передбачалася можливість обмеження, зауважених статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України конституційних прав і свобод людини і громадянина, тимчасово, на період дії такого правового режиму як воєнний стан [231]. Однак слід відзначити, що незважаючи на таку задекларовану можливість щодо обмеження права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, відповідні обмеження не застосовувалися. Це свідчить так само про те, що права і свободи, передбачені ст. 43 Конституції України, в тому числі частиною четвертою, можуть (проте не обов'язково) обмежуватися в умовах воєнного або надзвичайного стану. Інший приклад знаходимо в Законі України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік», яким на період до завершення карантину встановлювалися обмеження щодо заробітної плати та грошового забезпечення працівників, службових і посадових осіб бюджетних установ, народних депутатів України, суддів, прокурорів та інших, незважаючи на те, що оплата їх праці регулюється спеціальними законами. Таким чином було здійснено непропорційне втручання в майнові права цих осіб та встановлено обмеження при відсутності надзвичайного, воєнного стану в Україні [235].

Існують права і свободи, які через значення своєї пріоритетності ні в якому разі не повинні обмежуватись, – це природні права і свободи людини. Вони не створені державою і не можуть нею обмежуватися, належать людині від народження в силу її природи та підлягають першочерговому захисту [243, с. 114].

З позицій Конституційного Суду України, закріплені в законах соціально-економічні права не є абсолютними. Задля збереження балансу інтересів усього суспільства механізм реалізації таких прав може змінюватися самою державою через неможливість їх фінансового забезпечення за допомогою пропорційного перерозподілу коштів [275].

Характерно, що право на заробітну плату, не нижче визначеної законом, статтею 64 Основного Закону України не віднесено до переліку абсолютних прав, тим самим віднесено до відносних. Звідси випливає, що це право може зазнавати певних обмежень у порядку та з підстав, визначених Конституцією України.

У той же час, існують й інші суспільно важливі ситуації, якими можуть обумовлюватися вимушені обмеження деяких конституційних прав і свобод, з метою захисту або відновлення інших найбільш важливих конституційних прав і свобод та при умові дотримання державою оптимального співвідношення між сферою управління та конституційно-правовим статусом людини та громадянина. З наведеної концепції виводяться такі види станів залежно від їх поширеності: 1) загальні, запровадження яких допускається світовим співтовариством і регламентація яких закладена в міжнародно-правових нормах та Основному законі України (воєнний та надзвичайний стани, стан надзвичайної природної ситуації); 2) спеціальні – не унормовані міжнародно-правовими нормами та Основним законом України, запровадження яких здійснюється для вирішення особливих завдань (стан на тимчасово окупованій території та антитерористичні заходи) [307, с. 12].

Проте ч. 5 ст. 14 Закону України «Про боротьбу з тероризмом» передбачено часткове або повне припинення роботи підприємств, установ, організацій, розташованих у районі проведення антитерористичної операції. Тому право на працю та вільний її вибір може бути обмежене, а як наслідок може бути обмежене і право на заробітну плату. Цим законом не визначено підстав припинення роботи, що може призвести до відповідних зловживань. Щоб уникнути такої ситуації, необхідно передбачити часткове припинення

роботи, а у випадках, коли воно не здатне буде захистити відповідні інтереси, у виняткових випадках передбачити повне припинення за умови, коли інтереси антитерористичної операції будуть перевищувати необхідність захисту права на працю. Цією гарантією буде надана можливість мінімізації впливу обмежувального механізму на конституційне право на працю, а відтак і на заробітну плату [306, с. 67-68].

У контексті нашого дослідження актуальним є стан дотримання прав людини в період пандемії COVID-19, адже карантин або обмежувальні заходи, пов'язані з поширенням захворювань можуть призвести і до обмеження конституційного права на працю та заробітну плату, а неможливість працювати в період «самоізоляції» може призвести до втрати роботи або заробітної плати, що може створити негативні наслідки у вигляді неотримання або недоотримання засобів до існування і життя людей.

Актуальним було б забезпечити ефективне та якісне правове регулювання відносин з оплати праці в період надзвичайного стану в державі. З цією метою необхідно створити чіткі механізми забезпечення соціальних та економічних гарантій, мінімального рівня захисту для задоволення потреб та інтересів людини (в нашому випадку у вигляді мінімальної заробітної плати), згідно з якими встановлення обмежувальних заходів повинно відбуватись (окрім інших критеріїв виправданості втручання у права людини і громадянина) на основі принципу верховенства права, справедливості, рівності та заборони дискримінації, пропорційності, необхідних в демократичному суспільстві, з дотриманням балансу між інтересами осіб та суспільства, із врахуванням економічної ситуації в державі та гарантувати повагу до гідності людини.

Для більш повної характеристики права на заробітну плату звернемося до теорії конституційного права, яка, як правило, розглядала право на заробітну плату в загальній системі конституційних прав і свобод, а також найчастіше відносила його до соціальних, економічних, або, не розмежовуючи їх, до єдиної групи соціально-економічних прав.

При цьому О. Гончаренко зауважує, що соціальні права можуть бути формою захисту економічних прав. Наприклад, сутність права на страйк авторка вбачає у захисті соціальних і економічних прав, інтересів, благ; наголошує на необхідності врахування того, якщо отримання заробітної плати при реалізації права на працю є підставою набуття права приватної власності, то неотримання заробітної плати зумовлює порушення права приватної власності й вимагає захисту відповідно до закону. Тобто працівники, не отримавши належної оплати за здійснену роботу, можуть реалізовувати право на страйк [291, с. 27, 32-33].

Окремі наукові праці свідчать про аргументацію належності права на заробітну плату до соціальних прав і свобод людини і громадянина, проте такі висновки зроблені в контексті аналізу досліджуваного права як елемента права на працю та комплексного розгляду статті 43 Основного Закону України. Таких висновків дійшли:

- О.В. Епель, яка до видів соціальних прав відносить право на заробітну плату через складову права на працю, оскільки право на працю вважає основою всіх соціальних прав, до якого входить і досліджуване право [84, с. 2-3];

- колектив авторів (Ю.М. Бисага, Н.І. Петрецька, Д.М. Белов) також відносить право на працю до соціальних (комплексно у розумінні всієї статті 43 Конституції України), без виокремлення права на заробітну плату [228, с. 249].

Соціальні елементи права на заробітну плату проглядаються через різноманітні наукові висновки про:

- провідний фактор соціального захисту працівників – мінімальний розмір заробітної плати;

- юридичний інструментарій соціальної галузі, якою є трудове право, що включається в механізм правового регулювання праці [254, с. 67];

- аліментарний характер заробітної плати, тобто єдиного джерела матеріального існування людини. П.Б. Цехмістер, поділяв погляди Л.С. Таля,

який знаходив багато спільного між законодавством про заробітну плату та аліментарними виплатами, що складали єдине джерело матеріального змісту людини. Для працівників, які не мали і, як правило, не мають у власності капіталу, винагорода за працю служить єдиним джерелом для існування;

- необхідність приведення правового регулювання заробітної плати у відповідність до принципів соціальної справедливості;

- існування наукового визначення поняття соціальної заробітної плати, до якої входять різні види допомоги, виплати соціального забезпечення, виплата заробітної плати за весь час щорічної відпустки і навіть так звана «відкладена заробітна плата», тобто пенсії та виплати, які згідно з чинним законодавством до заробітної плати не відносяться взагалі [335, с. 15, 34, 44].

Економічні елементи права на заробітну плату обумовлені, серед іншого, й можливістю людини здобувати засоби на достатній життєвий рівень для себе та членів своєї сім'ї.

На думку А. Алпатова, серед економічних особливостей права на заробітну плату можна визначити такі:

- економічний характер права, яке займає провідне місце в цій групі прав;
- дуалістичну природу, яка відображає двосторонній характер виробничих відносин – взаємодію трудових зусиль працівників і власників (роботодавців), що породжує їх право на винагороду;

- своєрідний «центр ваги» змісту цього права складає не тільки міра можливої (дозволеної) поведінки суб'єкта, але і міра володіння створеним ним в процесі господарської діяльності економічним (матеріальним) благом, що виражає головну мету існування права на винагороду за працю [4, с. 43].

Ю.О. Сульженко розглядає можливість володіти, користуватися та розпоряджатися економічними благами, що визначають поняття економічних прав і свобод людини і громадянина. В такому контексті статтю 43 Конституції України (право на працю), не виокремлюючи право на заробітну плату відносить до економічних прав і свобод [305, с. 17, 19].

Юридичний зміст соціально-економічних прав визначається не однаково.

Безперечними правами прямої дії можна назвати деякі з них. Зокрема право приватної власності дехто досліджує з точки зору суб'єктивних прав (право на відпочинок та право на соціальний захист), зміст яких впливає з галузевого законодавства, і в окрему ж групу можна виокремити такі, що зумовлюють для держави загальний обов'язок у сприянні їх реалізації (право на працю, житло) [40, с. 28].

Ю.І. Марченко поділяє погляди А. Менгера, який обґрунтовував три можливості (працювати – отримувати справедливу винагороду – забезпечувати гідний рівень існування) як права одного цілого. Звідси впливає, що при аналізі внутрішньої побудови соціально-економічних прав до них відносяться взаємопов'язані права – на працю, на її результати, на гідне людське існування.

Крім усього іншого, дослідниця доходить висновку, за яким право на заробітну плату виступає індикатором соціальної держави. Його закріплення свідчить про бажання соціальної держави їх реально забезпечувати. Звідси констатується, що соціальна держава є юридичним вираженням відповідальності й обов'язків держави перед суспільством щодо реалізації соціальної програми, що ґрунтується на економічних, соціальних і культурних правах [187, с. 35-36].

І.Г. Іванян погоджуючись з позицією Є.Б. Хохлова, зауважує, що визначення державою мінімального розміру заробітної плати переслідує одразу декілька соціально-економічних цілей: - гарантує мінімально необхідні умови для відтворення робочої сили, соціального розвитку працівників та членів їх сімей; - сприяє дії принципу соціальної справедливості; - забезпечує рівень зайнятості; - покращує функціонування первинних ринків і підвищує ефективність товарного виробництва. Адже найманий працівник, який отримує заробітну плату, одночасно є покупцем на товарних ринках [100, с. 104].

Тим часом В.В. Хромей право людини на працю розглядає через наявність економічної та соціальної складових частин. Економічний фактор

зазначеного права дає людині можливість забезпечувати себе та членів сім'ї засобами для існування. Соціальний фактор обумовлює надання державою через систему відповідних гарантій сукупності інших соціальних прав працівникам та їх сім'ям [333, с. 31]. Наведені фактори також можна застосувати і до права на заробітну плату.

Важливе значення при визначенні місця права на заробітну плату в системі соціально-економічних прав має його розгляд як одного з трудових прав.

З цієї позиції С.Х. Барегамян акцентує увагу на тому, що захист соціальних та економічних прав залежить від рівня конкретизації їх змісту у галузевому законодавстві [16, с. 48-49].

За висновками Д.А. Сабліна, віднесення трудових прав до соціально-економічних обумовлюється постійною потребою людини, необхідною для створення елементарних матеріальних передумов людського існування та забезпечення всебічного розвитку особистості [280, с. 52].

Є.В. Краснов до числа трудових відносить, серед інших, право на справедливі та сприятливі умови праці, до яких включається право на справедливую заробітну плату без дискримінації. Досліджуване право як одне з трудових прав автор відносить до соціальних та економічних шляхом виключення належності до культурних [161, с. 63-64].

Отже, на нашу думку, чільне місце в системі соціально-економічних прав людини і громадянина займає право на заробітну плату, за допомогою якого людина забезпечує існування себе та членів своєї сім'ї.

Доречним є аналіз поняття заробітної плати в контексті поняття «майна» згідно зі ст. 1 Протоколу 1 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [251]. Зазначена Конвенція не гарантує права на заробітну плату, але захищає її, якщо особа могла справедливо очікувати належні їй за законом виплати (пенсію, соціальну допомогу, заробітну плату тощо), де навіть держава не вправі посилатися на відсутність грошових коштів у бюджеті як приводу для невиконання своїх обов'язків щодо такої оплати

(справа «Кечко проти України» [388]).

Можна уявити особу, яка працює в державному секторі, і отримує 50% від середньої заробітної плати в країні без можливості працевлаштуватися на публічну службу в іншому органі. В результаті нестачі коштів для оплати лікування страждає здоров'я працівника. Він має можливість звернутися до міжнародного судового органу про порушення щодо нього ст. 3 Конвенції з приводу поводження, що принижує гідність особи [410, с. 21]. У цій гіпотетичній ситуації майже неможливо довести незаперечний зв'язок між його втратами та тим фактом, що низька заробітна плата напряду викликала нездатність отримати необхідне лікування. Чи повинен ЄСПЛ за такої ситуації встановлювати порушення ст. 3 Конвенції, чи він повинен залишити державам широку свободу розсуду при встановленні в країні мінімальної заробітної плати особам, які працюють у державному секторі?

Положення, які прямо гарантують особі справедливую винагороду, яка б забезпечувала рівне існування особі та її сім'ї вже міститься в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права та ст. 4 Європейської соціальної хартії. Згідно з підходом, прийнятим Європейським комітетом з соціальних прав, чиста мінімальна заробітна плата (заробітна плата після відрахування всіх податків, зборів тощо) повинна складати не менше 60% чистої середньої заробітної плати по країні [375, с. 226]. Однак таке чітке тлумачення права на мінімальну заробітну плату має дуже обмежене практичне значення, оскільки захист соціальних прав через вищезгаданий комітет уже довів свою неефективність, враховуючи особливості системи колективних скарг і необов'язковий правовий статус його висновків. Те ж саме можна сказати і про Комітет з економічних, соціальних та культурних прав, до якого після прийняття Факультативного протоколу не було подано скарги щодо справедливої винагороди [362].

У справі «Нерва та інші проти Сполученого Королівства» ЄСПЛ визнав законним на справедливе очікування особи щодо виплати їй мінімальної заробітної плати, залишивши, при цьому, її розрахунок на розсуд держави

(справа «Нерва та інші проти Сполученого Королівства» [395]). Таким чином він залишив без уваги саму природу мінімальної заробітної плати, нагадавши, що Конвенція не гарантує права на отримання заробітної плати у більш високому розмірі. Така позиція міжнародного судового органу показала небажання останнього втручатися у відносини між приватними сторонами трудових правовідносин та розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законом (хоча позитивні зобов'язання держави можуть включати прийняття заходів навіть в сфері взаємовідносин окремих осіб між собою (справа «М.С. проти Болгарії» [391])).

У той же час ЄСПЛ використовує поняття «недостатні кошти для життя» (англ. – *insufficient means to live*).

Таким чином, беручи до уваги загальну тенденцію поширення Конвенції на розв'язання соціальних питань і соціальної політики держав, ЄСПЛ міг би розвинути концепцію достатності коштів для подальшого життя. За умови розширеного тлумачення наведена концепція може бути використана для захисту права на справедливу винагороду, забезпечуючи гідне існування людини.

Проте на сьогодні суд дотримується позиції, коли соціальні виплати в державі дорівнюють встановленому національним законодавством мінімуму, то це не є підставою вважати, що такі виплати є недостатніми засобами для існування (справа «Мокієн проти Литви» [392]).

За таких обставин, за можливої розробки ЄСПЛ концепції «недостатніх коштів для життя» існуватиме практична можливість розгляду відповідних справ за ст. 3 Конвенції, яка, серед іншого, забороняє нелюдське і таке, що принижує гідність поводження, що, в свою чергу, може надати співробітникам нові можливості для захисту свого права на одержання справедливої винагороди на міжнародному рівні [410, с. 19].

Заборона катування, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання є цінністю цивілізації, тісно пов'язаної з повагою людської гідності (справа «Бувід проти Бельгії» [381]). Жорстоке поводження,

що досягає мінімального рівня жорстокості, зазвичай пов'язане з нанесенням тілесних ушкоджень або сильними фізичними або моральними стражданнями. Однак навіть при їх відсутності, коли звернення принижує людину, демонструючи неповагу до її людської гідності або применшуючи її, чи викликає почуття страху, болю або неповноцінності, здатні зломити моральний і фізичний опір людини, таке поводження можна охарактеризувати як таке, що принижує гідність, а також підпадає під заборону ст. 3 Конвенції (справа «Муршич проти Хорватії» [393]).

Хоча в Конвенції не згадується концепція гідності, тим не менш, повага до людської гідності є частиною самої суті Конвенції (справа «Буді проти Бельгії» [381]). Крім того, ЄСПЛ визнає, що існує особливо сильний зв'язок між поняттями що «принижує гідність» поводження, чи покарання за змістом ст. 3 Конвенції, та повагою «гідності».

Так, доцільно звернути увагу на вже розглянуті заяви ЄСПЛ про порушення ст. 3 Конвенції (заборону поводження, що принижує гідність людини) і стосувалися низького розміру пенсії в державі.

У справі «Ларіюшина проти Росії» [390] заявниця серед інших претензій вказувала на недостатній розмір її пенсії для підтримання достатнього рівня життя. Суд зазначив, що він не може замінити собою національну владу при оцінці або перегляді рівня фінансових допомог, доступних у рамках соціальної політики. Втручання можливе у разі, коли мали місце затримка у виплаті цієї допомоги або за будь-якого іншого втручання в «майно» заявника у відношенні за змістом ст. 1 Протоколу 1 до Конвенції. При цьому ЄСПЛ зазначив, що скарга на повністю недостатній розмір пенсії та інших соціальних допомог може, в принципі, викликати питання за ст. 3 Конвенції, яка забороняє нелюдське або таке, що принижує гідність, поводження. В такому разі заявнику потрібно довести, що розмір таких соціальних виплат заподіяв таку шкоду його фізичному чи психічному здоров'ю, яка може досягти мінімального рівня жорстокості, що підпадає під дію ст. 3 Конвенції.

У справі «Будіна проти Росії» [383], хоча заявниця і посилювалась на

порушення ст. 2 Конвенції (право на життя), оскільки її пенсія була занадто малого розміру для виживання, ЄСПЛ визнав справу допустимою відповідно до ст. 3 Конвенції. Суд зазначив, що ст. 3 Конвенції в загальних рисах можна охарактеризувати як таку, що накладає переважно негативні зобов'язання на держави утримуватися від заподіяння серйозної шкоди особам, які перебувають під їх юрисдикцією. Однак зобов'язання договірних держав відповідно до ст. 1 Конвенції забезпечувати кожній людині, яка перебуває під їхньою юрисдикцією, права і свободи, передбачені Конвенцією, взяті разом зі ст. 3 Конвенції, може зажадати від держав вжиття заходів, спрямованих на забезпечення того, щоб окремі особи в межах їх юрисдикції не піддавалися катуванню або нелюдському чи такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню, наприклад, шляхом надання захисту вразливих від жорстокого поводження з боку приватних осіб. При розгляді питання про те, чи є поводження таким, що «принижує гідність» за змістом ст. 3 Конвенції, Суд буде враховувати, чи є метою такого поводження принизити відповідну особу і чи не завдало воно негативних наслідків на її особистість способом, несумісним зі ст. 3 Конвенції (хоча навіть відсутність такої мети не може остаточно виключити визнання порушення ст. 3 Конвенції).

У вищезгаданій справі суть скарги полягала в тому, що пенсія, від якої залежить заявниця, є недостатньою для існування та задоволення її основних людських потреб. Суд зазначив, що не може виключити того факту, що відповідальність держави могла виникнути, коли заявниця в обставинах, повністю залежних від державної підтримки, зіткнулася з байдужістю, коли опинилася в ситуації серйозних незручностей або бажання несумісного з людською гідністю, в даному випадку, – недостатності коштів для лікування. Проте заявниця не змогла обґрунтувати своє твердження про те, що брак коштів вилився в конкретні страждання. Навпаки, у своїх спостереженнях заявниця пояснила, що в 2008 році її пенсії вистачило на утримання квартири, харчування і предмети гігієни, але не вистачило на одяг, непродовольчі товари, санітарні та культурні послуги, здоров'я та санаторно-курортне

лікування. ЄСПЛ відмовив у задоволенні вимог особи, оскільки доводи заявниці були недостатніми, щоб перейти поріг мінімальної жорстокості за ст. 3 Конвенції.

Можна констатувати, що не існує чистого поділу, що відокремлює соціально-економічну сферу від галузі цивільних і політичних прав, охоплених Конвенцією (справа «Ейрі проти Ірландії») [380], а недостатній розмір пенсійних виплат може допускати розгляд скарги згідно зі ст.3 Конвенції. І незважаючи на те, що досить сумнівно, чи може ЄСПЛ дійти такого ж висновку щодо недостатньої для існування заробітної плати, вищезгадані рішення накладають на державу нове позитивне соціальне зобов'язання в контексті ст. 3 Конвенції, яке при подальшому розвитку могло б мати більш глибокий вплив на поріг мінімальної заробітної плати та трудове законодавство в країні.

Конвенція як така не гарантує соціально-економічні права, включаючи право на безкоштовне житло, право на роботу, на безкоштовну медичну допомогу або право вимагати фінансову допомогу від держави для підтримки певного рівня життя (справа «Панченко проти Латвії» [396]). В той же час, трудові спори потребують належного та оперативного вирішення, зважаючи на те, що поставлено на карту для особи, яка в результаті свого звільнення втрачає засоби до існування (справа «Фрідлендер проти Франції» [387], «Вокатуро проти Італії» [399]). Адже не гарантуючи особі культурне дозвілля та естетичні бажання, держава повинна виконати зобов'язання в тому плані, щоб особі не було відмовлено у наданні належної медичної допомоги через відсутність коштів, та особа в повному обсязі змогла використовувати заробітну плату як власність.

І таким чином, за сукупністю основних принципів ЄСПЛ необхідно виділити нове розуміння гідних умов життя та обов'язків держави у забезпеченні гарантій для таких умов, а саме, що стосується визначення рівня мінімальної заробітної плати.

1.2. Право на заробітну плату як суб'єктивне право людини

Саме право представляє собою багатогранне явище, що включає в себе право природне та позитивне, об'єктивне та суб'єктивне. Одним з найактуальніших питань для юридичної науки та практики, яке викликає значний інтерес, є дослідження питань суб'єктивних юридичних прав і обов'язків та їх реалізації, оскільки саме таким чином розкривається їх призначення.

На дослідження проблематики права на заробітну плату як суб'єктивного права істотний вплив має аналіз наукових підходів до його поняття (визначення), змісту (елементів, зв'язків, що наповнюють таке явище) та структури (внутрішньої побудови та впорядкованості), оскільки на сьогодні відсутні єдині погляди у їх визначенні.

Основні права людини розглядаються як комплекс можливостей, закріплених основним законом держави, документами на міжнародному рівні та складають нормативну основу суб'єктивних прав. Права людини мають певні ознаки, зокрема: - людські можливості щодо задоволення власних інтересів та забезпечення нормального існування і розвитку через учинення дій або утримання від них; - можливості природного характеру, належні людині від народження та залежні від рівня розвитку суспільства як соціального так і економічного; - можливості індивіда, незалежні від його громадянства та належності до конкретної території; - можливості, гарантовані державою з моменту їх правового закріплення (в цьому контексті розрізняють «права людини – природні можливості особи, за допомогою яких забезпечуються необхідні умови життя, її гідність, свобода» та «права громадянина – сукупність можливостей, закріплених у міжнародно-правових актах, з яких випливає міра свободи при постійному політичному та правовому зв'язку суб'єкта з певною державою»). Науковці О. Зайчук та Н. Оніщенко соціальні права розглядають через можливості громадянина (повноцінного суб'єкта суспільних відносин) і забезпечення йому необхідних умов для розвитку та існування, а право на

працю та відпочинок, соціальний захист та страйк, достатній життєвий рівень та охорону здоров'я (окрім інших) визначають обов'язки держави щодо забезпечення кожному мінімуму засобів до існування, соціального забезпечення та екологічної безпеки [316, с. 87, 97].

Варто звернути увагу на особливості конституційних правовідносин, що виокремлюються при дослідженні їх теоретичних засад: - виникають, як правило, у процесі здійснення державної влади та у всіх найважливіших сферах суспільного та державного життя; - пов'язані з визначенням правового статусу людини та громадянина, а також з іншими правовідносинами, що виникають у процесі реалізації норм інших галузей права; - мають політичний потенціал; - характеризуються специфічним колом суб'єктів, наділених спеціальною конституційною правоздатністю, що відрізняється від правоздатності суб'єктів інших правовідносин; - їм притаманні коло об'єктів (переважно вищі соціальні цінності), юридичні факти як підстави їх виникнення, зміни, припинення та поновлення; - визначаються особливим характером юридичного зв'язку між суб'єктами, суб'єктивні права та юридичні обов'язки яких закріплені конституційним законодавством та характеризуються багатоманіттям [74, с. 9-10].

На думку В. Бабаєва, суб'єктивне право і юридичний обов'язок є юридичним змістом правовідносин, оскільки аналізуючи ці правовідносини, можна зробити висновок про його характер і мету. В суб'єктивному праві завжди закладений якийсь інтерес уповноваженої особи (матеріальний чи інший). Суб'єктивне право автор визначає як можливу поведінку, а його реалізацію розглядає як таку, що залежить від волі та бажання уповноваженої особи. При цьому вживає термін «міра» можливої поведінки для її означеного права. Однак межі можливої поведінки та інтересу, який реалізовується, окреслені нормами об'єктивного права. Будь-яке суб'єктивне право, на думку вченого, ілюструє положення, за яким громадянин отримує заробітну плату в установленому розмірі, має чітко визначену тривалість відпустки тощо. Окрім цього, суб'єктивне право цілком вірно пов'язується з свободою, оскільки

виступає її мірою, а до його складу може входити не одна, а декілька можливостей, і тоді кожна з них називається правомочністю [315, с. 423-424].

В. Протасов зауважує на використанні в юридичній науці терміна «право» для означення двох взаємопов'язаних, але різних явищ – об'єктивного та суб'єктивного юридичного права. Об'єктивне право визначає як різновид соціальних норм, тобто регулятор. При цьому наголошує на випадку, коли воно розглядається поза зв'язком з суб'єктивним юридичним правом і називається просто «правом». Аналізуючи це питання, автор зауважує на проблемах об'єктивного та суб'єктивного в праві та об'єктивного і суб'єктивного юридичного права [249, с. 7].

Іноді можна зустріти і визначення суб'єктивного права як права суб'єкта. Окрім неповноти і тавтології, такий випадок зумовлює хибний висновок про суб'єктивне юридичне право як систему норм, які чомусь належать окремому суб'єкту.

У визначенні суб'єктивного юридичного права повинно надаватись тлумачення кожному з трьох слів: чому «суб'єктивне», що означає «юридичне» та який зміст у цьому випадку вкладається в слово «право».

Суб'єктивне юридичне право, на думку В. Протасова, є надана суб'єкту права юридичними нормами міра можливої поведінки в правовідносинах з метою задоволення його інтересів, забезпечена кореспондуючим обов'язком іншого суб'єкта правовідносин і гарантована державою [249, с. 7]. Таке визначення, на наш погляд, базується на наступному: - можливості визначеної поведінки, яка надається не будь-кому, а саме суб'єкту права (особі правоздатній) з метою задоволення інтересів; - існуванні в правовідносинах та неможливості існування поза зв'язком з юридичним обов'язком, оскільки без такої реалізації неможливо реалізувати саме право; - наявності міри, порушення якої вважається зловживанням правом; - гарантії можливості державного примусу по відношенню до носія кореспондуючого юридичного обов'язку або іншими способами правового захисту; - існуванні юридичної природи.

Характеризуючи суб'єктивне право, що виникає на основі юридичних норм, дослідник пропонує не виключати з терміна «суб'єктивне юридичне право» слово «юридичне». Хоча часто вживаються терміни «суб'єктивні права і юридичні обов'язки». При цьому випускається з поля зору, що суб'єктивні права можуть бути і неюридичними [249, с. 7-8].

М. Вітрук досліджуючи проблематику правового статусу людини, також акцентує увагу на існуванні крім суб'єктивних прав, інших видів соціальних прав, які впливають із звичаїв та норм, передбачених, наприклад, у статутах громадських організацій. Також науковець обґрунтовує співвідношення об'єктивного та суб'єктивного права та розуміє під останнім все, що впливає з правових норм і характеризує особу як суб'єкта. Суб'єктивні права визначає як юридичні, передбачені нормами права. Одночасно доводить, що «суб'єктивні права» і «юридичні права» як синоніми вживаються при аргументації відмінності від інших прав, які не є юридичними відповідно до своєї природи [42, с. 107].

Т. Солодовніченко вважає, що для отримання істинних знань про суб'єктивні права і обов'язки необхідно враховувати усі їх основні аспекти, взяті в єдності та взаємодії одного з іншим та виходити з діалектико-матеріалістичної уяви про право і форми його прояву. Суб'єктивне юридичне право – це надана конкретному суб'єкту гарантована державою міра можливої поведінки, забезпечена кореспондуючим юридичним обов'язком іншої особи. Юридичний обов'язок – це покладена на персоніфікованого суб'єкта міра належної поведінки, що забезпечується можливістю настання негативних юридичних наслідків. Реалізація наведених прав та обов'язків, на його думку, можлива тільки у правовідносинах, сторони яких завжди строго індивідуалізовані, зовнішньо відокремлені, мають свідомість і волю, а також визнаються суб'єктами у відповідній правовій системі [301, с. 38-39].

Суб'єктивне право – це міра можливої поведінки уповноваженої особи, яка встановлена нормами права з метою задоволення її інтересів та потреб, а також забезпечена відповідними правовими обов'язками інших осіб, а його

структура виглядає наступним чином: - праводія – право на власні дії (поводити себе відповідним чином); - правовикористання - можливість користуватись соціальним благом; - правовимога – право на чужі дії (право вимагати від інших суб'єктів відповідної поведінки, які мають юридичні обов'язки); - праводомагання – звертатися до держави за захистом свого юридичного права та до міжнародного захисту конвенційних прав і свобод. Серед видів суб'єктивних прав виділяють соціально-економічні, реальність яких робить державу соціальною, що забезпечує належний життєвий рівень та вільний розвиток людини [317, с. 204-205].

На думку А.Шерієва, суб'єктивне право – це міра і основа активності особи. Ефективність функціонування механізму правового регулювання в цілому усуває перешкоди до реалізації прав суб'єкта. Виходячи з цього, суб'єктивному праву дає визначення дозвільного засобу правового регулювання, що гарантує уповноваженому суб'єкту користування конкретним соціальним благом з метою задоволення його інтересів, забезпечується юридичними обов'язками інших учасників правовідносин і можливістю захисту з боку компетентних органів [348, с. 63].

О. Скакун, виділяє три елементи змісту суб'єктивного права, що проявляються в наступних правомочностях: 1) правовикористання, тобто правомочність на власні позитивні дії (можливість вчиняти суб'єктом фактично та юридично значущі дії); 2) правовиконання, тобто правомочність на чужі дії (можливість зацікавленої особи вимагати від зобов'язаної сторони виконання покладених на неї обов'язків); 3) правозахист, тобто правомочність домагання (можливість звернутись за підтримкою та захистом держави при порушенні суб'єктивного права правозобов'язаною особою) [292, с. 512-513].

Т. Солодовніченко притримується точки зору, за якою найпоширенішою зараз є тричленна структура суб'єктивного права. Окрім цього, аналізуючи наукові позиції інших науковців, відзначає розгляд суб'єктивного права з позиції чотиричленної структури або навіть через невичерпний перелік його правомочностей. Але узагальнивши різні погляди, сам автор погоджується із

прибічниками двохелементної побудови суб'єктивного юридичного права та юридичного обов'язку. Відповідно до цього суб'єктивне юридичне право включає правомочності на власні дії уповноваженої особи та правомочності зобов'язаної особи. А кожній з цих правомочностей кореспондується повинність як елемент юридичного обов'язку. Всі інші моделі елементного складу цих систем вважає лише модифікаціями та конкретними варіантами їх прояву, обумовлених специфікою різних видів правовідносин [301, с. 41, 53-54].

На думку А. Алпатова право на винагороду за працю (одне з суб'єктивних прав особи) – це вид і міра можливої (вільної) поведінки суб'єкта, забезпечена обов'язком протилежної сторони і гарантована державою [4, с. 40]. Зміст права на винагороду за працю цей автор розглядає з точки зору найпоширенішої тричленної структури:

- *право власної поведінки* означає можливість особи претендувати на отримання винагороди за працю, яка відповідає її кількості та якості. Право такої поведінки може бути реалізоване за допомогою активної участі в соціальному партнерстві, з метою перерозподілу результатів економічної діяльності господарюючого суб'єкта і отримання необхідного розміру заробітної плати та інших благ, тобто винагороди за працю;

- *правомочність вимоги* кореспондує з обов'язком іншої сторони економічних відносин. Особа вправі вимагати від своїх контрагентів виплати винагороди у відповідності до зобов'язань, визначених індивідуальним трудовим договором або передбачених колективним договором, що не може бути нижчою від стандарту, встановленого державою;

- *правомочність захисту* гарантує виконання роботодавцями своїх обов'язків з оплати праці і полягає в можливості особи отримати сприяння від держави та громадських організацій у поновленні порушеного права на винагороду за працю. Ця можливість може бути реалізована шляхом звернення в профспілкові органи, комісію з трудових спорів у відповідну інспекцію праці та судові органи [4, с. 42].

К. Москальчук в своїх наукових поглядах обґрунтовує наявність описового та інтегративного підходів до визначення змісту суб'єктивних прав. За описовим підходом науковці просто перераховують можливості, надані тим чи іншим суб'єктивним правом. За інтегративним підходом науковці системно та послідовно узагальнюють можливості, надані людині чи громадянину України тим чи іншим суб'єктивним правом, у чотиричленну структуру. Науковець також наголошує на зв'язках таких двох підходів і відзначає, що перший – описовий підхід завжди є початковим етапом в будь-якому дослідженні, після якого використовується другий – інтегративний підхід. Для того, щоб узагальнити результати за допомогою інтегративного підходу, необхідним є завжди описовий підхід [198, с. 89-90].

Також вищезазначений автор при дослідженні змісту суб'єктивного права особистості доходить висновків про викладення чотиричленної структури в іншому порядку черговості, ніж інші дослідники: на перше місце виводить право-користування, а вже після нього право-поведінку, правовимогу, право-претензію. Розташування права-користування першим у такому переліку елементів суб'єктивного права пояснює тим, що саме за його допомогою передбачається можливість користуватися тим чи іншим соціальним благом. Саме така правомочність вказує на можливість реалізації суб'єктом суб'єктивного права за його бажанням інших трьох правомочностей. Друге місце у запропонованому переліку надається праву-поведінці, оскільки суб'єкт суб'єктивного права приймає рішення реалізувати його після усвідомлення наявності у себе права-користування. Отже, для суб'єктів суб'єктивного права з наявністю права-користування та бажання реалізувати право-поведінку при невиконанні належних обов'язків зобов'язаною стороною, виникає право-вимоги відповідної належної поведінки від зобов'язаної сторони (у випадку виникнення проблем у процесі реалізації права-користування). Право-претензія виникає у випадку неотримання бажаного результату від права-вимоги. Право-претензію, як правило, використовує вужче коло осіб, яким не вдалося реалізувати своє

суб'єктивне право [198, с. 91].

Як бачимо, серед дослідників немає єдиного підходу щодо такого елемента в структурі як права користування, деякі з них вважають його сумнівним, у той час, як інші пропонують виокремити ще й додатковий п'ятий елемент у вигляді можливості використання при необхідності захисту прав і свобод на міжнародному рівні [173, с. 141; 287, с. 168].

Водночас О. Селіванова наголошує на можливості існування суб'єктивного права без відповідних дій уповноваженої особи. Однак його зміст і цінність виражається в тому, що така можливість реалізується в конкретних юридичних діях сторін, і за допомогою визначених засобів та способів уповноважений суб'єкт задовольняє свої потреби. Авторка також визначає структуру суб'єктивного права як стохастичну, що дає можливість виявити її необхідні та нетипові, змінні властивості. На думку науковиці, структура суб'єктивного права складається з однієї, двох або більше правомочностей, які мають свою побудову, тобто складаються з субправомочностей [286, с. 12, 18].

П. Анісімов зауважує, що такий підхід не йде в розріз із традиційним розумінням структури суб'єктивного права, водночас розширює його. Сам учений при дослідженні суб'єктивного права особи на звернення за захистом своїх прав розширює його та виокремлює такі складові: право звернення до суду; право на судовий захист; право міжнародного захисту; право розгляду справи судом та суддею за відповідною підсудністю тощо. Водночас зауважує, що цей перелік може доповнюватися іншими елементами, закріпленими у галузевому законодавстві та є невичерпним [9, с. 6].

О. Боняк та Ю. Коломоєць, поділяючи погляди М. Матузова, вважають, що право користування як матеріальне включає в себе три попередні елементи, що надає повноти та завершеності поняттю суб'єктивного права [28, с. 80].

З досліджень В. Корельського та В. Перевалова впливають три етапи реалізації права в романо-германській правовій системі: на першому етапі природні права людини зводяться в закон (встановлюються гарантовані

правом можливості); на другому етапі працює механізм реалізації закону, тобто приписи закону переводяться в конкретний зміст суб'єктивних прав і обов'язків; на третьому етапі здійснюється реалізація суб'єктивного права, тобто правові можливості матеріалізуються у фактичній поведінці суб'єктів [314, с. 377-378].

За науковою думкою А. Алпатова, реалізація права становить собою достатньо широкий процес, який включає в себе юридичне закріплення природних прав людини, їх конкретизацію і безпосередню реалізацію. З цього випливає, що процес правореалізації за своїм змістом фактично збігається з процесом правового регулювання, в рамках якого природні права людини проходять всі етапи свого існування [4, с. 111].

Деякі вчені задаються питанням, чи є природні права людини суб'єктивними чи ні. А. Алпатов доводить, що право людини є суб'єктивним завжди, бо воно прив'язане до суб'єкта. В правовій науці всі носії прав іменуються «суб'єктами права», незалежно від того закріплені їх права законом чи випливають з людської природи та суспільства. Суб'єктивне право суб'єктивним є в тому змісті, в якому зв'язано з суб'єктом і обумовлене його потребами, інтересами, волею та свідомістю. Однак природне право не випливає із об'єктивного права. Природні права людини залежать від держави, служать обмеженням для самої влади через їх існування та реалізацію при підтримці та сприянні держави, визначають сутність та зміст діяльності самої держави. Визнання та законодавче закріплення природних прав людини подає нове значення в розмежуванні права на об'єктивне та суб'єктивне. Виходячи з цього, під суб'єктивними правами розуміються не тільки права безпосередньо регламентовані нормативними актами, але й природні права. Таким чином, на його думку, право людини визнається суб'єктивним незалежно від того, чи воно надане юридичним документом чи випливає з природно-правових вимог особи, тобто є її природним правом [4, с. 119-120].

Ефективність усього процесу реалізації прав людини залежить від того, наскільки адекватно потреби та інтереси суб'єктів права об'єктивувались в

правовій природі. В такому аспекті, на думку А. Алпатова, важливу роль відіграє не стільки безпосередня реалізація нормативно закріпленого права людини, скільки процес формування, виявлення справедливої міри, масштабу можливої поведінки, тобто змісту і меж природного суб'єктивного права. З метою повноцінної реалізації права на винагороду за працю необхідно спочатку закріпити в нормах права обґрунтоване економічне домагання (тобто справедливому домагання надати оптимальної форми), а після цього забезпечити виконання, використання, дотримання і застосування формалізованого права. В економічному домаганні концентруються інтереси і потреби людини, які за допомогою її вольових дій реалізуються в конкретних вчинках. У зв'язку з цим особливу увагу необхідно приділити дослідженню характеру взаємодії потреб, інтересів, волі між собою як факторів формування і реалізації суб'єктивного права [4, с. 126].

Враховуючи вищезазначені положення, науковець подає авторську схему здійснення суб'єктивного права, методологічно обґрунтовану новими підходами: об'єктивні потреби => соціальні інтереси => природно-правові (економічні) домагання => владно-вольова діяльність законодавця => позитивне право => суб'єктивне право => безпосереднє користування економічним благом.

Така схема доводить, що потреби, інтереси, владна воля впливають на право людини на справедливу винагороду за працю. В юридичному змісті міра суб'єктивного права, наданого державою, повинна відповідати об'єктивно (економічно) обґрунтованому обсягу домагань індивіда на заслужені матеріальні і духовні блага. Тому належна реалізація права на справедливу винагороду за працю вимагає врахування як юридичних, так і економічних факторів у їх взаємодії [4, с. 135].

Актуальними є висновки Л. Баранник з приводу визначення блага як загального поняття при позначенні цінностей предметів або явищ. На думку автора, соціальним благом часто виступають власне здоров'я і робота, що добре оплачується. А, отже, блага повинні відповідати потребам людей і мати

позитивне не тимчасове значення. Велика увага під час дослідження приділена ототожненню соціального блага з матеріальним достатком, оскільки на це впливає буття людини, що визначає її свідомість. За допомогою матеріальної забезпеченості виникає можливість задоволення інших, наприклад, духовних потреб. На думку автора, соціальним благом є комфортні умови життя, за яких людина має можливість нормально працювати і заробляти на рівні, достатньому для того, щоб не відчувати потребу у нестачі життєвих необхідних речей, відпочивати і мати доступ до медичного лікування. Водночас багато людей ототожнюють соціальне благо з державними соціальними гарантіями та пільгами, хоча під гарантіями можна розглядати поруку чи зобов'язання. Проте наявність гарантій ще не є достатньою для створення нормальних умов життя та праці, а є лише фундаментом для цього, а тому необхідною передумовою має стати діяльність держави з реалізації таких гарантій. Окрім цього, необхідно врахувати і інші інструменти соціальної політики, наприклад, у сфері оплати праці та охорони здоров'я. Що ж стосується соціальних гарантій, то їх можна вважати соціальним благом, але не будь-яке соціальне благо можна вважати гарантією. Звідси випливає, що людина чи окрема група людей може задовольнятися звичайними стандартними потребами, а у інших потреби можуть бути значно вищими. Життєвий стандарт, встановлений державою задовольняє не всіх, а тому сприйняття таких потреб є досить суб'єктивним [15, с. 253-254].

Доречним, на наш погляд, є звернення до висновків А. Алпатова, який відзначає, що юридичний зміст права на винагороду за працю складають наступні види правомочностей: 1) право-поведінки з отримання винагороди за витрачені трудові зусилля; 2) право-вимоги до зобов'язаних осіб щодо виплати винагороди, обумовленої законом і договором; 3) право-домагання по відношенню до забезпечення охорони права на винагороду з боку держави. Виходячи з фактичного змісту права на винагороду за працю, всі перераховані правомочності в кінцевому висновку забезпечують володіння економічним благом (винагородою), створеним у результаті трудової діяльності (у вигляді

заробітної плати або іншого доходу), за допомогою користування яких задовольняються матеріальні, духовні та інші потреби людини. Таким чином, право на винагороду за працю – це юридично зафіксована і гарантована державою можливість людини володіти певною частиною економічного блага, створеного його трудовими зусиллями в процесі господарської діяльності, з метою задоволення своїх потреб [4, с. 10].

На думку Р. Демків, соціальні права людини і громадянина виступають певними можливостями людини щодо користування соціальними благами у сфері трудової діяльності та матеріального виробництва, освіти, охорони здоров'я та відпочинку, передбаченими відповідними положеннями Конституції [75, с. 135].

Ю. Коломоєць при дослідженні змісту конституційного права на страйк зробив акцент на основі цивілізаційної держави – можливості користуватись соціальним благом та на одному із заходів усунення несправедливості та нерівності – конституційному та законодавчому закріпленні такої можливості для кожного, хто працює. Таку потребу вважає за необхідне розглядати в якості забезпечення гідного життєвого рівня та відповідних умов праці, що повинні забезпечуватись власником або уповноваженим ним органом [123, с. 109].

У цьому аспекті варто звернути увагу на позицію Верховного Суду щодо накладення арешту на рахунок у банку, на який надходять виключно кошти із виплати заробітної плати.

Законом України «Про виконавче провадження» [232] передбачено загальний порядок звернення стягнення на кошти/майно особи шляхом накладення арешту на рахунок особи.

Спеціальний порядок звернення стягнення заробітної плати за зобов'язаннями боржника здійснюється за визначеною процедурою у Законі України «Про виконавче провадження» (ст.ст. 68-70). Загальний розмір відрахувань із заробітної плати особи, що здійснюється за постановою виконавця роботодавцем у будь-якому разі не може перевищувати 50% з

урахування усіх податків і зборів (70 % – у разі виконання покарання у вигляді виправних робіт та в разі стягнення аліментів на неповнолітніх дітей).

Статтею 18 цього ж Закону передбачено, що виконавець не має права накладати арешт на рахунки у банках зі спеціальним режимом використання. Однак, зарплатний рахунок не є захищеним від таких стягнень, вчинюваних шляхом накладення на нього арешту.

Рахунками зі спеціальним режимом, на які відповідно до законодавства не може бути накладений арешт виконавчою службою, є рахунки, передбачені для виплати заробітної плати, сплати податків і зборів, а також обов'язкових платежів до Державного бюджету України, а їх виокремлення віднесені до повноважень виконавчої служби [224].

Проте, існує й протилежна практика вітчизняних судів, яка зводиться до того, що «зарплатний» рахунок не відноситься до таких рахунків, накладення арешту на кошти якого заборонено, тобто до рахунків зі спеціальним чи обмеженим режимом використання.

Так, Верховний Суд у своєму рішенні зазначив, що кошти, переказані платником отримувачу з моменту їх зарахування на банківський рахунок переходять у власність останнього, який має виключне право розпоряджатися ними, а банк, у свою чергу, в межах договору та відповідно до вимог законодавства виконує функції з обслуговування банківського рахунка клієнта (здійснює зберігання коштів, за розпорядженням клієнта проводить розрахунково-касові операції за допомогою платіжних інструментів тощо) і не є набувачем цих коштів. Кошти після зарахування на рахунок отримувача є його власністю, втратили свій цільовий статус (пенсії, соціальних виплат), та набули статус вкладу [227].

Крім того, суд зазначив, що статтею 24 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за

рахунок роботодавця.

Таким чином, висновок судів про те, що накладення арешту на грошові кошти порушує право боржника на отримання заробітної плати, є необґрунтованим, оскільки арешт на рахунок боржника не унеможлиблює отримання ним заробітної плати за його бажанням готівкою через касу роботодавця або поштовими переказами на вказаний ним рахунок (адресу) [227].

З наукової позиції О. Валецької випливає, що право на заробітну плату виступає базовим правом працівника, що формує його правосуб'єктність та виступає одним з головних обов'язків роботодавця, що є складовою частиною його правосуб'єктності [32, с. 87].

О. Процевський з цього приводу акцентує на можливості і дійсності (між якими є норми праці) у питанні співвідношення оплати праці та заробітної плати і вказує на те, що працівник, виконавши умови перетворення оплати праці у заробітну плату (можливості у дійсність) реально набув суб'єктивного права на винагороду за роботу [253, с. 66].

В. Прокопенко відзначає роль обов'язку роботодавця з виплати працівникові винагороди за працю у правовому визначенні заробітної плати та наявності у працівника суб'єктивного права на отримання такої винагороди відповідно до попередньо встановлених норм [248, с. 326].

Таким чином, слід відзначити відсутність у єдності поглядів щодо кількості елементів (правомочностей) суб'єктивного права. Ряд учених виділяє лише два елементи, що розкриваються через правомочності на здійснення власних дій та вимоги. Інші притримуються традиційної тричленної структури, до якої входять право на активні дії, право вимоги та захисту. Окремі з них притримуються точки зору, згідно з якою досліджувана структура повинна містити чотири елементи – право на власні та чужі дії, на захист та користування. І звісно ж, не виключаємо існування наукових поглядів щодо розширення правомочностей та їх деталізації, що додає до структури окремі елементи суб'єктивного права.

Структурними елементами змісту суб'єктивного права на заробітну плату у вигляді тричленної структури можуть виступати по відношенню до досліджуваного нами права на заробітну плату такі:

1) правомочності на власні дії – уповноважена особа може поводити себе за своїм розсудом в 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).

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.

На нашу думку, зміст суб'єктивного права найбільш повно та цілісно охоплює структура з чотирьох елементів (правомочностей), що в сукупності складають одне ціле. Виходячи саме з такої структури змісту суб'єктивного права на заробітну плату, проаналізуємо його наступні структурні елементи:

- 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.

Як відзначає Т. Солодовніченко суб'єктивне право складається з двох елементів – правомочностей: правомочності на власні дії та правомочності на дії зобов'язаної особи. У правовідносинах кожному суб'єктивному юридичному праву кореспондує юридичний обов'язок, що забезпечує його реалізацію і також складається з двох повинностей – діяти певним чином або утримуватися від здійснення певних дій. Конкретні варіанти взаємодії елементів суб'єктивних юридичних прав та обов'язків визначаються специфікою відповідних правовідносин, чільне місце в яких займає належність до приватного або публічного права [301, с. 57].

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

Враховуючи вищенаведені аргументи, можемо стверджувати, що право на справедливую заробітну плату як суб'єктивне право – це забезпечена державою можливість особи своєю працею отримувати заробітну плату, яка забезпечить гідні умови життя особі, чому кореспондує обов'язок держави гарантувати такий мінімальний рівень заробітної плати.

Право на заробітну плату як суб'єктивне право означає гарантовану державою можливість конкретної особи реалізовувати свої трудові здібності та отримувати винагороду за таку діяльність, що здійснюється внаслідок вступу особи у трудові правовідносини та здійснення трудової діяльності.

1.3. Особливості конституційно-правового регулювання права на заробітну плату

Аналізуючи питання правового закріплення права на заробітну плату на національному рівні, вважаємо за необхідне здійснити аналіз еволюції підходів та змін у визначенні права на заробітну плату з урахуванням особливостей конституційного закріплення такого права на різних етапах становлення нашої держави, починаючи від часів Радянської влади до проголошення незалежності України. Такий підхід дасть можливість вивчити минуле для кращого сприйняття реалій сьогодення.

У добу радянської влади в Україні було прийнято ряд Конституцій: 1919, 1929, 1937, 1978 рр., у яких знайшли відображення окремі аспекти правового закріплення права на працю та заробітну плату.

Статтею 28 Конституції УСРР 1919 року праця визнавалася обов'язком усіх громадян Республіки й проголошувалося гасло: «Хто не працює, той не їсть» [148]. Цією статтею фактично було запроваджено загальну трудову повинність та обов'язок кожного працювати і таким чином визнано відсутність права на працю. Розміщення зазначеної статті в розділі III (Декларації....) якраз засвідчує права та обов'язки саме працюючого і експлуатованого народу. Як зазначає В.В. Китайгородська, в цьому Основному Законі взагалі мова не йшла про «людину», лише про працюючих, громадян та робітничий клас [110, с. 161].

Статтею 14 (Поділу 1 Засади) Конституції УСРР 1929 року праця знову проголошувалась як обов'язок для всіх громадян Республіки, тобто зберігався обов'язок працювати [146].

Нова Конституція УСРР 1937 року статтею 12 (розділу 1 Суспільний устрій) проголосила працю обов'язком і справою честі кожного громадянина, здатного до праці та принцип «хто не працює, той не їсть». В УСРР здійснюється принцип соціалізму «від кожного за здібностями, кожному – за його працю» [145].

Як вважає В.В. Хромей у своєму дисертаційному дослідженні, положення Конституцій УСРР 1919 р., 1929 р. й 1937 р., зауважували на настаннях відповідальності у випадку ухилення від обов'язку працювати, тобто мали не просто декларативний характер [333, с. 21].

На зміну зазначеним Конституціям прийшла набагато демократичніша з усіх раніше прийнятих – Конституція УРСР 1978 року. Обсяг усіх закріплених у ній прав і свобод значно відрізнявся від попередніх.

Стаття 38 (розділу 6 Основні права, свободи і обов'язки громадян УРСР) Конституції 1978 року визначила право на одержання гарантованої роботи; оплату праці залежно від кількості, якості та з гарантованим мінімальним розміром, встановленим державою [144]. Зацікавлення викликає норма, що вперше закріплює на конституційному рівні гарантовану роботу з оплатою праці.

Розвиток незалежної України, існування різноманітних форм власності, перехід до ринкової економіки призвели до зміни змісту права на працю і нового етапу його розвитку та розвитку права на заробітну плату.

Таким чином, Конституцією України 1996 року сформульоване право на працю на основі історичної традиції, узагальнень наукової практики та міжнародних правових актів, підписаних та ратифікованих Україною. Відтак, стаття 43 проголошує право кожного на працю через можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає та на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43), а також право кожного на заробітну плату не нижчу, від визначеної законом (ч. 4 ст. 43) [147]. Отож, як бачимо, право на працю тісно пов'язується з оплатою праці, хоча при цьому право на заробітну плату не знайшло окремого закріплення ні на конституційному рівні, ні на рівні окремих законів.

На думку О.І. Процевського, зміст права на працю включає складові, які знаходяться за його межами, хоча зовні характеризують це явище [252, с. 101]. Це стосується і права на заробітну плату. На те що це різні категорії, хоча і сильно по'язані між собою, зауважує також А.В. Тіпа у своїй праці [319, с. 47]. Таких висновків О.І. Процевський доходить, покликаючись на В.І. Даля,

який в свою чергу визначав працю як будь-яке напруження тілесних або розумових здібностей людини та К. Маркса, який дав визначення праці як доцільної діяльності людини, яка нею використовується для задоволення власних потреб. Сам автор вважає працю людською суттю, тому держава визнала і в Основному Законі закріпила саме право на виявлення цієї людської суті і на вільну можливість її виявлення. З огляду на зазначене, право на працю може включати лише такі складові, які характеризують саму працю. Все що стосується інших прав, свобод людини і громадянина, обов'язків держави і громадянина, спрямованих на стимулювання реалізації права на працю, на розвиток здібностей людини, на створення умов з їх удосконалення, на належну і справедливую їх оцінку знаходиться за межами права на працю, хоча, безумовно, впливає на волю володільця праці. При цьому науковець приходить і до такого висновку, що порівняно з Конституцією УРСР 1978 року, звуження змісту права на працю не простежується, хіба що візуально за кількістю слів. Таким чином, гарантії одержання роботи та гідну її оплату він вважає складовими не права на працю, а обов'язком держави, яка визнає права, свободи та їх гарантії змістом і спрямованістю своєї діяльності та розкриває цей обов'язок у положеннях Конституції України 1996 року (статті 43, 45, 46, 48, 53 та інші) [252, с. 101].

Сьогодні в Україні законодавче визначення мінімальної заробітної плати наведено в частині 1 статті 94 Кодексу законів про працю України (1971 р.), де термін «заробітна плата» визначається винагородою, обчисленою, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [114]. Аналогічне визначення заробітної плати міститься в статті 1 Закону України «Про заробітну плату», за винятком словосполучення «за трудовим договором». У проекті Трудового кодексу поняття заробітної плати має дещо інше визначення, а саме: заробітна плата — це обчислена у грошовому виразі оплата, встановлена трудовим договором, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [67, с. 200]. Серед основних принципів правового регулювання трудових відносин у статті

2 проекту Трудового кодексу України виділено гарантування працівникам своєчасної та у повному розмірі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для них та їхніх сімей, а у ст. 20 з-поміж числа основних прав працівника передбачено право на справедливу винагороду за працю, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати та своєчасну її виплату в повному обсязі [246].

На думку О.В. Валецької, суперечність між поняттями «гарантування мінімальної заробітної плати» та «забезпечення достатнього життєвого рівня» в Україні набувають якісно нового наповнення в міру того, останнє поняття виступає меншим від першого і відхилення від основних положень міжнародно-правових актів у сфері заробітної плати, на її думку, в подальшому може негативно вплинути на розвиток економічної та соціальної сфери, а також на процес інтеграції України до міжнародної співдружності [33, с. 48-49].

Верховна Рада визначила і закріпила у нормах Основного Закону як головний обов'язок держави утвердження і забезпечення прав і свобод людини, включаючи і ті, які належать до соціально-економічної сфери, одним з яких є право працівника на заробітну плату. Відповідно до прийнятої у 1996 році Конституції Україна проголошується соціальною і правовою державою.

Варто зазначити, що правовою передумовою формування соціальної держави має бути розвинена система соціального законодавства, зокрема й чинних міжнародно-правових актів, імплементованих в національне законодавство. Система цих актів, які проголошують і гарантують політичні, соціально-економічні та культурні права особистості, утворюють надійне правове підґрунтя для створення соціальної правової держави, закріплює певні соціальні стандарти, забезпечення яких становить конституційний обов'язок держави [352, с. 224]. Адаптація українського законодавства до норм і стандартів Європейського Союзу, на нашу думку, сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян до рівня європейських країн. Як слушно

зазначає О.Л. Бигич, вивчення міжнародних норм надає можливості для з'ясування світових тенденцій правового регулювання та встановлення відповідності національного права міжнародним стандартам, забезпеченню процесу подолання колізій, взаємодії і взаємовпливу норм національного й міжнародного права та можливі тенденції розвитку законодавства, яке збагачує сучасну юридичну науку новими висновками й доктринами [26, с. 183-184].

Отже, складовою соціально-економічного обов'язку держави є забезпечення органами державної влади соціальної спрямованості вітчизняної економіки для створення умов та гарантування передбачених міжнародними актами та конституцією можливостей для людини і громадянина заробляти собі на життя працею [262] і отримувати за виконану роботу винагороду.

Верховна Рада України від імені Українського народу – громадян України всіх національностей, прагнучи розвивати і зміцнювати демократичну, соціальну, правову державу, у преамбулі Конституції України закріпила положення про незворотність європейського курсу України [147]. Однією з основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним вимогам і стандартам. С.П. Добрянський на якого покликається у своєму дослідженні В.М. Вагера вважає, що норми міжнародного права з питань прав людини виступають міжнародними стандартами, які слід вважати критерієм, взірцем, якому має відповідати законодавство й відповідна юридична практика всіх держав міжнародного співтовариства [79, с. 105-106]. Їх дотримання є обов'язковим навіть для держав, які не виступають стороною найважливіших міжнародних договорів з питань прав людини [36, с. 46].

Отже, розвиток міжнародно-правового регулювання праці відбувався паралельно з розвитком міжнародного захисту прав людини. Згідно з філософією міжнародного права, стверджувалося, що міжнародне право – це право виключно для держав, які зобов'язані захищати інтереси своїх громадян

від зловживань інших держав. Як вважають окремі дослідники, саме рішення Нюрнберзького трибуналу і прийняття Загальної декларації прав людини стало найбільш радикальною подією за всю історію міжнародного права, оскільки його суб'єктами визнали кількох осіб і це започаткувало формування міжнародно-правових норм із прав людини [33, с. 46].

Але найбільшого розвитку у сфері правового регулювання праці та оплати праці стали міжнародні трудові стандарти, які були створені зусиллями міжнародних організацій, зокрема, Міжнародною організацією праці (далі – МОП), Організацією Об'єднаних Націй (далі – ООН), а також регіональними організаціями держав, наприклад, Радою Європи та Європейським Союзом. Основною метою міжнародно-правового регулювання праці, на думку С.А. Іванова, на якого покликається О.В. Гаєвая, – це сприяння покращенню умов праці широких верств населення. Вони вважають, що головна мета такого регулювання – це уніфікація трудового законодавства, тобто, прийняття в різних державах законів про працю, які утворюють однакові або схожі умови для працівників [50, с. 65].

І.Я. Кісельов вважає, що міжнародно-правові акти про працю становлять собою об'єкт уважного вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізованому світі еталона – свого роду міжнародного кодексу праці [109, с. 468]. Більше того, у своїх наукових дослідженнях він звертав увагу на те, що міжнародні стандарти у сфері праці частіше повинні використовуватися як міра оцінки національного трудового законодавства, і як мінімум соціальних прав і гарантій, визнаних міжнародним співтовариством. У своєму дослідженні він зазначав, що у трудовому праві багатьох країн з'явилися зовнішні запозичення, на підставі трансплантації фрагментів або навіть цілих інститутів права іноземних держав, імплементації у національне право міжнародних конвенцій [108, с. 7, 11].

Окремі аспекти впровадження міжнародних договорів і рішень розглядалися українськими та зарубіжними науковцями та практиками: П.М. Рабіновичем, Н.Б. Раданович, В.Г. Буткевичем, С. Шевчуком,

В.П. Паліюком, Г.Г. Куцом. Одні фахівці тлумачать імплементацію як напрям діяльності держави, інші дають більш вузьке визначення інституту національної імплементації як сукупності засобів забезпечення реалізації міжнародно-правових норм, що створюються державою [108, с. 7].

На думку О.В. Валецької, більш точним визначенням імплементації як органічної взаємодії та взаємозв'язку всіх засобів для реалізації міжнародно-правових норм на національному та міжнародному рівнях є створення міжнародними організаціями та державою юридичних засобів реалізації захисту прав і свобод людини [33, с. 45].

Міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламентацію за допомогою міжнародних угод відносин щодо застосування національної праці, поліпшення її умов, охорони праці, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників. В.В. Жернаков наполягає, що міжнародних трудових відносин не існує, оскільки трудові відносини завжди реальні, виникають із приводу виконання роботи на території певної країни, і законодавство, що їх регулює, визначається за колізійним принципом [88, с. 59]. О.В. Валецька у монографічному дослідженні підтримує точку зору Р.З. Лівшиця, який під міжнародним регулюванням праці розумів регулювання трудових відносин за допомогою міжнародно-правових актів [33, с. 46].

Як зазначає у своїй статті С.Е. Нелюхіна міжнародно-правовими стандартами у відповідній сфері є впорядкована система вимог щодо оплати праці, формування якої стало результатом нормотворчої діяльності міжнародних організацій [203, с. 650].

Важливе місце у системі міжнародно-правових актів з прав людини слід відвести актам ООН, у яких містяться положення, що стосуються права на гідну оплату праці та гідну винагороду за працю.

Отже, серед основних міжнародно-правових актів особливе місце займає Загальна декларація прав людини, проголошена резолюцією 217 А (III) на урочистому засіданні Генеральної Асамблеї ООН 10 грудня 1948 року, що

стала першим документом, який на міжнародному рівні закріпив основні громадянські, політичні, соціальні, економічні та культурні права і таким чином встановила їх стандарти. Обсяг прав людини в подальшому був закріплений і в інших міжнародних документах про права людини, що виконує роль взірця, до якого повинні прагнути всі народи й держави. Міжнародні стандарти з прав людини стали підставою для міждержавного співробітництва з питань їх забезпечення, для діяльності спеціальних міжнародних органів зі спостереження за дотриманням і захистом прав людини [194, с. 14].

Так, стаття 23 наведеної Декларації закріпила право кожної людини без будь-якої дискримінації право на рівну оплату за рівну працю, де кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї. Її логічне продовження відобразилося у ч. 1 ст. 25 Декларації, яка закріпила у своїх нормах право кожної людини на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який потрібний для підтримки здоров'я та добробуту його сім'ї. Отже, норми Декларації зауважують не тільки на матеріальних благах людини – їжі, житлі, одязі, медичному догляді і соціальному обслуговуванні, заробітній платі, а й на не матеріальних благах, зокрема здоров'ї. Стаття 3 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» дає визначення терміна «здоров'я» як стану повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороби і фізичних вад [208]. Отже, приписи Декларації констатують на тому, що неналежна заробітна плата працюючого безпосередньо впливає не лише на матеріальне забезпечення, а й на стан його здоров'я і на здоров'я всієї його сім'ї.

На думку А. Алпатова, поєднання у тексті формулювання «справедлива і задовільна винагорода» передбачає те, що одна доповнює іншу, але, водночас, звертає увагу на те, що «справедливість», будучи більш ширшим поняттям, поглинає термін «задовільна», оскільки незадовільна винагорода виключає її справедливість. Аналізуючи статтю 23 Декларації, автор також

звертає увагу і на інші колізії, пов'язані з цим правом. Зокрема, дослідник стверджує, що незаслужена винагорода, зокрема завищена, в кінцевому результаті може бути розцінена як задовільна, але навряд чи таке завищення буде справедливим. Тому поєднання подібних термінів було б виправдано у випадку настання обставин, що не залежать від людини (інвалідність, хвороба) [4, с. 1].

Існує наукова точка зору з приводу того, що право на оплату праці, закріплене в цьому міжнародному акті визначається окремо від права на працю, проте за своєю природою не протиставляється йому, а полягає в реалізації основоположних принципів права – заборони дискримінації, рівності, справедливості [89, с. 22].

Відповідно до статті 9 Конституції України (1996 р.) «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України».

Із ратифікацією Загальної декларації прав людини (1948 р.) Україна взяла на себе обов'язок соціальної спрямованості економіки з метою забезпечення належних умов для громадян заробляти собі на життя працею і отримувати заробітну плату за свій труд.

Стаття 43 Конституції України у ч. 1 визначає, що: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується», а у ч. 7 гарантується та захищається нормами закону право на своєчасне одержання винагороди за працю [147]. Норми статей Основного закону, в першу чергу, покладають на Україну, як державу, обов'язок забезпечувати умови для гідного рівня життя громадян, створення умов через належні умови праці та достойний рівень їх оплати.

На думку В.Л. Костюк, наведена стаття 43 Конституції України у контексті права особи на працю, декларує його соціальну та охоронну сутність. І тому визначає як основну рису права на працю можливість реалізації у трудових відносинах виключно за належних, здорових і безпечних

умов, а також оплатності. Оплатність права на працю він розуміє у контексті властивості трудових відносин, у межах яких здатне втілюватися. А під оплатним характером його реалізації розглядає наявність системи гарантій працюючих через дотримання норм про застосування мінімальної заробітної плати [152, с. 8].

Отже, частина 1 статті 43 визначила право кожного на працю....., частина 4 зазначеної статті визначила право кожного на заробітну плату....., а от в останній частині цієї ж статті законодавець вживає зовсім інший термін оплатності праці і визначає його як право на одержання винагороди за працю.

Структурне розміщення законодавцем права на працю та заробітну плату у різних частинах однієї й тієї ж статті дає змогу говорити про те, що право на працю виступає передумовою права на заробітну плату.

Здавалося б можна погодитися з відповідністю наведеної конституційної норми міжнародно-правовим стандартам. Проте, проаналізувавши норми міжнародного права, ситуація не здається такою ствердною. Зокрема, статтею 23 Загальної декларації прав людини від 1948 р. [94] право на працю та право на оплату праці теж закріплене в різних частинах однієї статті, причому наступні дві частини статті, що стосуються права на рівну оплату за рівну працю та на справедливу і задовільну винагороду обумовлюються правом на працю, яке закріплене на початку статті.

На думку А.В. Тіпи, зазначена норма Конституції України не перейняла положення основного міжнародного трудовправового стандарту права на заробітну плату і законодавчо не закріпила значущість норм ратифікованої Україною Декларації, яка, поміж іншим, визначає винагороду через якості справедливої, задовільної та такої винагороди, дає можливість працюючій особі забезпечити, окрім себе, й членів сім'ї. Автор доходить висновку, що в процесі імплементації соціальна основа цієї норми значно мінімізувалась, оскільки не відображає справедливості як фундаментального положення [319, с. 48].

Науковець зауважує на необхідності:

- правильного закріплення на законодавчому рівні права на заробітну плату, яке дуже змістовно відображало б його сутність та правову природу;
- уникнення дубляжу міжнародних норм права;
- забезпечення спрямованості діяльності держави у напрямку визнання людини, її прав та законних інтересів вищою соціальною цінністю [319, с. 48].

Дещо іншими є міжнародні стандарти щодо регулювання права на заробітну плату в ратифікованому Україною Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року. Відповідно до статті 6 цього Пакту держави визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, на яку вона вільно погоджується. У статті 7 закріплений обов'язок держав, які беруть участь у цьому Пакті, де визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема:

- а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:
- і) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці....;
- ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту (стаття 7) [195].

Нормами наведеного Пакту також конкретизується поняття «гідне життя» для кожної людини. У статті 11 закріплене правове визначення поняття «гідного життя», під яким розуміється «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визначають право кожного на достатній життєвий рівень для нього самого і його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і безперервне поліпшення умов життя» [2, с. 24]. Отже, невід'ємною частиною гідного життя людини і громадянина є право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці що включає достатнє харчування, одяг і житло, і безперервне поліпшення умов життя [195].

Грунтовний аналіз норм вищезазначених міжнародних актів у сфері

оплати праці доводить, що не зважаючи на те, що ключові фундаментальні положення Декларації та Пакту стали складовими частинами Конституції та Кодексу законів про працю, наявна істотна диференціація при визначенні справедливої та достойної винагороди у міжнародних актах та вітчизняному законодавстві. Як слушно зазначає О.В. Валецька, і Конституція України, і Кодекс законів про працю наголошують на тому, що оплата праці не повинна бути нижчою від встановленого в державі мінімального розміру, однак, така правова позиція, на її думку, не сприяє зростанню рівня заробітної плати, оскільки її орієнтиром виступає не гідне існування та розвиток не тільки самого працівника, але і його родини, а межа виживання [33, с. 47].

Зважаючи на зміст викладених норм, право на працю та право на заробітну плату виступають у взаємозв'язку і розглядаються крізь призму принципу справедливості, а винагорода і справедлива заробітна плата розглядаються як складові справедливих і сприятливих умов праці.

Серед головних джерел міжнародно-правового регулювання у сфері праці, оплати праці та соціальних відносин є акти МОП. Ця міжнародна організація була заснована відповідно до Версальського мирного договору рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р., членом якої у 1954 році стала і Україна. Конвенції та рекомендації МОП містять норми, що регламентують основні права людини у сфері праці (заборона примусової праці, свобода об'єднання, рівність можливостей, сприяння зайнятості та професійна підготовка, захист заробітної плати, встановлення мінімальної заробітної плати, тривалість робочого часу і щорічні відпустки, умови праці, техніка безпеки та гігієна праці, охорона праці жінок та підлітків, інспекція праці, мінімальний вік прийому на роботу та ін.) [161, с. 18]. З огляду на велику продуктивність роботи МОП у прийнятті норм, які торкнулися практично всього спектру сучасних правових відносин у сфері праці, оплати праці, науковці у своїх дослідженнях звертають увагу на основоположні Конвенції, до яких відносять: Конвенцію № 105 «Про скасування примусової праці» 1957 р. (ратифікована Україною 05.10.2000 р.); Конвенцію № 158 «Про припинення

трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р. (ратифікована Україною 04.02.1994 р.); Конвенцію № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» 1970 р. (ратифікована Україною 19.05.2005 р.); Конвенцію № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 р. (ратифікована Україною 26.09.2002 р.); Конвенцію №100 «Про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю» 1951 р. (ратифікована Україною 30.06.1961 р.), Конвенцію № 95 «Про охорону заробітної плати» 1949 р. (ратифікована Україною 30.06.1961 р.) та ряд інших.

Як слушно відзначає у своїй науковій праці О.В. Гасєвая, що норми конвенцій МОП мають велике значення для розв'язання проблем з уніфікації трудового права різних країн. Проте зауважує, що найбільшою проблемою є небажання окремих країн ратифікувати ці міжнародні акти (в тому числі з політичних причин), оскільки останні вважають, що норми, які закріплені в міжнародних актах, сповільнюють їх економічний розвиток [50, с. 65].

Першим міжнародним актом, який запровадив процедуру з оплати праці, стала Конвенція МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» (1928 р.). Згідно з нею кожен член цієї організації зобов'язується запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть установлюватися мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості, в яких не існує ефективної системи регулювання зарплати через колективні договори, чи будь-яким іншим шляхом, у яких заробітна плата дуже низька [130].

Приписи та положення, що містяться у Конвенції МОП № 26, знайшли своє відображення у змісті положень Рекомендації МОП № 30 «Щодо застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати» 1928 р., відповідно до якої для того, щоб держава мала у своєму розпорядженні відомості, необхідні для прийняття нею рішення про втілення в життя процедури встановлення мінімальної заробітної плати, наголошується на проведенні обстеження зарплати реальної й системи її регламентації в кожній галузі промисловості. Ця процедура повинна передбачати дослідження умов,

що існують у цих галузях, а також проведення консультацій з головними й найбільш зацікавленими сторонами, іншими словами, консультацію з роботодавцями і працівниками відповідних галузей промисловості [405].

Наприклад, Конвенція № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» (1951 р.) [134] зобов'язує кожного члена МОП, який ратифікував цю Конвенцію, розробити відповідну процедуру, за якою можуть установлюватися мінімальні розміри заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій. При цьому державне законодавство, колективні договори або арбітражні рішення можуть дозволяти часткову її виплату натурою у випадках, коли така виплата є звичайною чи бажаною. Проте у Конвенції визначаються випадки, за яких умов часткова виплата мінімальної заробітної плати працівникові дозволена у натуральній формі, а саме: а) така допомога видавалася для особистого використання та особистої вигоди працівника і його сім'ї; б) вартість такої допомоги була обґрунтованою та розумною.

У Рекомендації № 89 «Щодо процедури встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві» (1951 р.) міститься побажання, щоб під час визначення мінімальних ставок заробітку компетентні органи враховували потребу забезпечення працівникам належного рівня життя із врахуванням наступних чинників: вартість життя, розумна і справедлива вартість надаваних послуг, рівень оплати праці, що передбачається в сільськогосподарських колективних договорах за аналогічний або прирівняний вид праці, загальний рівень зарплати за якісно прирівнювану працю в інших галузях діяльності відповідного району. А також вказується на необхідність перегляду мінімальних ставок заробітної плати по закінченню певних проміжків часу [134].

З метою захисту найманих працівників від невинувато низької заробітної плати Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим

урахуванням країн, що розвиваються» 1970 р. (ратифікована Україною 19.05.2005 р.) [128]. Норми цієї Конвенції зобов'язують держави створити таку систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи працівників, умови праці яких зумовлюють доцільність існування цієї системи. Групи таких працівників визначає компетентний орган влади в кожній країні за погодженням або після широких консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників. Відповідно до частини 1 статті 2 мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню, а нехтування цією нормою спричиняє застосування негативних наслідків до відповідальних осіб (особи) у вигляді кримінальних або інших санкцій. Для належного визначення рівня мінімальної заробітної плати члени організації МОП зобов'язані враховувати фактори з урахуванням, наскільки це можливо і прийнятно стосовно національної практики та умов. До таких факторів належать: потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості. Зазначена Конвенція також передбачає необхідність створення і функціонування особливої процедури, що направлена на систематичний контроль стану оплати праці і на перегляд мінімальної заробітної плати, яка не повинна знижуватися ні за яких умов.

У Рекомендації від 22.06.1970 р. «Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» № 135, а саме в статтях 1 і 2 МОП визначила мету мінімальної заробітної плати. Прийняття цієї рекомендації було спрямоване на роз'яснення та деталізацію положень, викладених у Конвенції № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» 1970 р. У відповідності до положень вищезазначених статей встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути одним з елементів політики, спрямованої на

боротьбу з убогістю та на забезпечення задоволення потреб усіх працівників та їхніх сімей. Основною метою встановлення мінімальної заробітної плати – це надання особам, які працюють, необхідного соціального захисту відносно мінімально-припустимих рівнів заробітної плати. У зв'язку з вищенаведеним були розроблені критерії для визначення рівня мінімальної заробітної плати, а саме при її визначенні необхідно враховувати: потреби працівників та їх сімей; загальний рівень заробітної плати в країні; вартість життя та її зміни; соціальні виплати; порівняльний рівень життя інших соціальних груп; економічні фактори, включаючи потреби економічного розвитку, рівень продуктивності праці та бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості [404]. Незважаючи на те, що цю Конвенцію Верховна Рада України ратифікувала 19.10.2005 р., частина її положень носить лише декларативний характер.

Прийняття Генеральною конференцією МОП ряду пропозицій щодо процедури встановлення мінімальної заробітної плати та пов'язаних із нею проблем з особливим урахуванням країн, що розвиваються, мало на меті визначення (встановлення) системи мінімальної заробітної плати, включаючи прийняття критеріїв, завдяки яким системи мінімальної заробітної плати стануть ефективним засобом соціального захисту та складовою частиною економічного та соціального розвитку.

Отже, у вищезазначених міжнародних рекомендаціях були розроблені зміст і форма процедури встановлення мінімальної заробітної плати, а також методи її здійснення. Цей важливий процес повинен бути одним із елементів політики будь-якої країни, який, в першу чергу, направлений на боротьбу із бідністю, забезпеченні задоволення потреб усіх працюючих та їх сімей, де основною метою встановлення мінімальної заробітної плати є соціальний захист відносно мінімально допустимих меж оплати за їх працю [50, с. 66].

На думку В.М. Вегера, ефективно втілення в життя положень стосовно мінімальної заробітної плати повинно охоплювати: заходи щодо публікування положень щодо мінімальної зарплати мовами чи діалектами, зрозумілими працівникам, які потребують захисту; залучення достатньої чисельності

інспекторів, які мають відповідну підготовку й необхідні повноваження та належні засоби для виконання своїх обов'язків; відповідні санкції за порушення положень, що стосуються мінімальної зарплати; спрощення законодавчих положень та процедур і вжиття інших відповідних заходів, що надають працюючим змогу ефективно реалізовувати свої права, які випливають з положень міжнародних актів стосовно мінімальної зарплати, включаючи право отримання не повністю сплачених сум; участь організацій роботодавців і працівників у зусиллях, спрямованих на захист працівників від зловживань; захист працівників від будь-яких гонінь [36, с. 48].

Відповідно до статті 5 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.) [131] заробітна плата виплачується безпосередньо зацікавленому працівнику, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо зацікавлений працівник не погоджується на інший метод. Частина 1 статті 12 Конвенції засвідчує, що заробітна плата буде виплачуватися через регулярні проміжки часу. Якщо немає інших відповідних урегулювань, які забезпечують виплату заробітної плати через регулярні проміжки часу, то періоди виплати заробітної плати має бути продиктовано національним законодавством або визначено колективним договором чи рішенням арбітражного органу.

Для деталізації положень згаданої Конвенції 01.07.1949 р. було прийнято Рекомендацію МОП № 85 «Щодо захисту заробітної плати», в якій конкретизується питання, що стосується захисту заробітної плати працівника від надмірних відрахувань. Так, положеннями цієї Рекомендації передбачено, що відрахування з заробітної плати порядком відшкодування втрат або шкоди, завданої продуктам, товарам чи обладнанню, які належать роботодавцеві, повинні дозволятися лише в тих випадках, коли може бути ясно доведено, що за спричинені втрати або завдану шкоду несе відповідальність саме той працівник, а сума таких відрахувань має бути помірною і не повинна перевищувати справжньої вартості втрат або шкоди [409]. Окрім питання

захисту заробітної плати від надмірних відрахувань, у змісті Рекомендації також знайшли відображення питання, що стосуються періодичності виплати заробітної плати, порядку повідомлення працівників про умови одержання заробітної плати.

У тексті Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.), метою якої була протидія та ліквідація дискримінації у питанні виплати винагороди за гендерною складовою, міститься визначення терміна «винагорода», який включає в себе звичайну основну чи мінімальну заробітну плату або звичайну, основну чи мінімальну платню та всяку іншу винагороду, надану прямо чи не прямо, в грошах або в натурі підприємцем працівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи. А термін «рівна винагорода чоловіків та жінок» у статтях 1 та 2 Конвенції стосується ставок винагороди, визначеної без дискримінації за ознаками статі, а держави члени зобов'язалися забезпечити застосування щодо всіх працюючих принципу рівної винагороди чоловіків та жінок за працю рівної цінності. У цьому визначенні, як бачимо, вживається термін «заробітна плата», який також застосовується і в Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.).

Прагнення нашої держави до євроінтеграції зобов'язує до запровадження європейських соціальних цінностей в Україні, у тому числі щодо оцінювання праці та оплати праці. Адаптація законодавства України до законодавства ЄС – це процес приведення законів України та інших нормативно-правових актів у відповідність з *acquis communautaire* [237]. Проте адаптація законодавства – це не тільки вдосконалення чинного законодавства, а й розробка проектів нормативно-правових актів з урахуванням *acquis communautaire* – це правова система Європейського Союзу, яка включає акти законодавства, прийняті в рамках трьох стовпів ЄС, але не обмежується ними. До трьох стовпів ЄС належать Європейське співтовариство, Спільна зовнішня політика та політика безпеки і Співробітництво в сфері юстиції та внутрішніх справ. Європейське співтовариство, в свою чергу, було утворено з Європейського Економічного

Співтовариства, Європейського об'єднання вугілля та сталі та Європейського співтовариства з атомної енергії [98].

Для реалізації забезпечення проведення адаптації законодавства України до законодавства ЄС необхідно було створити відповідний інституційний механізм. Створення такого інституційного механізму було фактично розпочато після набуття чинності Угодою про партнерство та співробітництво між Україною та ЄС, статтею 51 якої передбачено зобов'язання України щодо поступового приведення національного законодавства у відповідність до законодавства Співтовариства у визначених сферах [326]. Цю Угоду було ратифіковано 10 листопада 1994 р., вона набрала чинності 1 січня 1998 р. Також Указом Президента від 11 червня 1998 р. було затверджено Стратегію інтеграції до Європейського Союзу, яка мала на меті забезпечення всебічного входження України до європейського політичного, економічного та правового простору. Ця Стратегія, яка визначила трудове законодавство однією з важливих галузей у плані необхідності проведення інтеграційної роботи. Серед інших важливих нормативних актів, що закріплюють процес адаптації. – Закони України «Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 21 листопада 2002 р. та «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 р.[33, с. 49].

Серед основних документів Ради Європи в 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 (підписана 18 жовтня 1961 р.) і Європейську соціальну хартію (переглянуту) (підписана 3 травня 1996 р.), прийняті 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.

У ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначається, що на

держави-учасниці Ради Європи з метою забезпечення ефективного здійснення та забезпечення права працівників на справедливу винагороду покладається обов'язок визнати на внутрішньодержавному рівні право працівників на: винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; право підвищеної ставки винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; рівну винагороду за працю рівної цінності працюючих чоловіків і жінок; розумний строк попередження про звільнення з роботи, а також дозволити відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями. Також у цій статті зазначається, що здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження встановленого законодавством механізму визначення заробітної плати або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам [85].

Аналізуючи це положення Хартії у своїй праці, А. Алпатов зазначає, що право на винагороду, яка забезпечує гідний рівень життя у Хартії доповнюється правом на підвищену оплату за понаднормову роботу та заборобою на здійснення необґрунтованих відрахувань із заробітної плати. Водночас зазначає, що право на отримання попередження про звільнення з роботи в розумний строк можна було б вважати таким, що впливає з права на справедливу винагороду тільки, коли мова йтиме про компенсацію в разі звільнення з роботи у вигляді капіталізації живої праці. В іншому випадку це положення ст. 4 Хартії, виходячи з його смислового навантаження, є ближчим до права на справедливі умови праці [4, с. 3].

Законом України від 14 вересня 2006 року № 137-V [241] Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 3 травня 1996 року. Слід зазначити, що хоч Верховною Радою України і була проведена процедура ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої), у п. 1 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії

(переглянутої)», Україною взято на себе зобов'язання вважати частину I Хартії тільки декларацією цілей, до здійснення яких вона прагнучиме всіма відповідними засобами. А статті та пункти частини II Хартії Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими вибірково. Відповідно до статті 4 Хартії право на справедливу винагороду Україною визнано обов'язковими до виконання тільки пункти 2, 3, 4 та 5, проте пункт 1, у якому визнається право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень, нашою державою згоду на обов'язкове застосування не надано.

З огляду на вищенаведене вважаємо, що Українська держава, яка проголошує себе у Конституції демократичною, соціальною і правовою, а людину найвищою соціальною цінністю та підтверджує європейську ідентичність українського народу і незворотність європейського курсу, свідомо уникає визнання права працівників на винагороду, яка забезпечила б їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень, а визнає за гарантію тільки мінімальний розмір заробітної плати передбачений Кодексом законів про працю України та Законом України «Про оплату праці» (який не здатний забезпечити достатній життєвий рівень для працівників та їх сімей, де майже 45 % громадян України перебувають у категорії бідності у 2020 р., що на 6,5 відсотків більше ніж у 2019 р.). З цього слід зробити висновок, що Україна як суб'єкт міжнародного права не виконує взяті на себе обов'язки, які проголосила із прийняттям Конституції України 1996 року перед українським народом та здійснює на рівні найвищих органів державної влади перепони в імплементації міжнародних стандартів з оплати праці, які надали б громадянам України правові механізми у захисті їх порушених прав.

Положення про оплату праці, що містяться в міжнародних актах не знайшли свого відображення у частині 4 статті 43 Конституції України. Ця норма гарантує кожному право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Реалізація конституційної гарантії на заробітну плату, в першу чергу, покладена на Кодекс законів про працю України [114] та Закон України «Про

оплату праці» [240]. У відповідності до ст. 95 Кодексу законів про працю України (1971 р.) зазначається, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України і включається в систему основних державних гарантій з оплати праці працівників. У свою чергу, розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається у відповідності до статей 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Гарантії забезпечення заробітної плати працівника законодавець закріпив у статті 3¹ Закону України «Про оплату праці» (1995 р.), у якій зазначається, що розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим від розміру мінімальної заробітної плати.

Варто відмітити, що Кодекс законів про працю України та Закон України «Про оплату праці» закріплює мінімальну заробітну плату як державну соціальну гарантію з оплати праці працівників без акценту на її справедливість і забезпечення гідного людини існування для її самої і членів її сім'ї, а саме визначення мінімальної заробітної плати не є ідентичним праву на задовільну винагороду. Таким чином, слід зробити висновок, що мінімальний рівень заробітної плати гарантований державою не є гідним, а лише мінімально допустимий. Тобто норми Основного закону, в яких констатується, що Україна є соціальною державою і кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (Конституція України статті 1 і 48), носять декларативний й малоефективний характер, оскільки правова їх цінність не може бути застосована на практиці у зв'язку з їх невизначеністю і захист в суді, не зважаючи на те, що «норми Конституції є нормами прямої дії», реально є неможливим [344].

Оскільки міжнародне законодавство є джерелом права національного законодавства, то визнання державами прав людини шляхом закріплення їх у конституціях розглядається лише як перший крок до їх утвердження і реалізації [299, с. 234].

Більшість конституцій країн світу у своїх нормах, що покликані

гарантувати соціально-економічні права людини і громадянина, в тій чи іншій мірі намагалися врахувати у своїх національних конституціях статтю 23 Загальної декларації прав людини.

Варто зацентувати увагу на відсутності в зарубіжних країнах загальноприйнятих та законодавчо регламентованих понять «мінімальної заробітної плати» або «оплати праці», універсальних та загальноприйнятих підходів до визначення розмірів мінімальної заробітної плати.

Водночас, неабияке значення відіграє питання правового закріплення у тексті конституції категорій «заробітна плата», «оплата праці», «винагорода», «мінімальна заробітна плата», «справедлива винагорода», «гідний життєвий рівень», механізми встановлення мінімальних розмірів оплати праці тощо.

Визнане на міжнародному рівні право на винагороду за працю знайшло своє відображення та закріплення у внутрішньому законодавстві багатьох країн. Причому явно простежується тенденція нормотворчості до встановлення права на справедливую винагороду за працю [4, с. 7].

Досліджуючи питання конституційно-правового закріплення прав людини, в тому числі і права на заробітну плату, А. Алпатов за результатами аналізу офіційних документів, що містять положення про забезпечення права людини на винагороду за працю, виділяє три підходи до визначення розміру такої винагороди. На його думку, перший підхід орієнтований на закріплення мінімального рівня оплати праці відповідно до встановленого державою стандартом, виходячи з можливостей економічного розвитку країни (Конституція Латвійської республіки, ст. 107). Другий підхід вказує на задовільну, таку що відповідає людській гідності, винагороду за працю (Конституція Князівства Андорра, ст. 29; Конституція Італійської Республіки, ст. 36; Конституція Іспанії, ст. 35). Третій підхід ґрунтується на справедливій винагороді (Конституція Республіки Білорусь. Ст. 42, Конституція Угорщини, §70/В (3), Конституція Чеської Республіки, ст. 28) [4, с. 6-9].

І.А. Стародубцева, у своїй статті конституції зарубіжних країн розділила на 3 групи: 1) Конституції, в яких встановлюються гарантії оплати праці не

нижче прожиткового мінімуму; 2) Конституції, в яких встановлюються в якості загальних принципів державного управління справедливість і соціальна солідарність; 3) Конституції, в яких відсутні норми, що регулюють мінімальний розмір оплати праці не менше величини прожиткового мінімуму [302, с. 23].

Здійснивши комплексний аналіз конституцій зарубіжних держав на предмет наявності у них положень, що стосуються права на заробітну плату та оплату праці, міри та ступеня їх конкретизації, у цілому визначено ряд характерних відмінностей у підходах до визначення поняття оплати праці та механізмів їх встановлення.

Виходячи з цього проаналізовані конституції можна об'єднати у декілька груп за такими критеріями:

1. Конституції, в яких взагалі відсутні положення, що стосуються права на заробітну плату.

До цієї категорії можна віднести Основний закон Федеративної республіки Німеччина (1949 р.), Конституцію США, Конституційні акти Великобританії, Конституцію Республіки Корея, Конституції Австрії, Данії, Куби, Японії, КНР.

2. Конституції, в яких закріплено (визначено) рівень заробітної плати не нижче від встановленого державою мінімального розміру заробітної плати / не нижче від мінімального прожиткового мінімуму / не нижче від розміру, встановленого законом.

Стаття 35 Конституції Республіки Таджикистан (1994 р.) [139] встановлює, що заробітна плата не повинна бути нижчою за мінімальну оплату праці. Будь-які обмеження в трудових відносинах забороняються. За рівну працю видається рівна оплата.

У статті 31 Конституції Туркменістану (1992 р.) [411] зазначено, що особам, які працюють за наймом, надається право на винагороду, що відповідає кількості та якості праці і ця винагорода не може бути меншою за встановлений державою прожитковий мінімум.

Конституція Польської Республіки (1997 р.) статтею 65 [400] гарантує тільки мінімальний розмір винагороди за працю, але спосіб встановлення цього розміру визначається законом.

Конституція Республіки Болгарія (1991 р.) у статті 48 [141] закріплює норму, відповідно до якої працівники мають право на мінімальний розмір винагороди за роботу та на оплату, відповідно виконаній роботі.

Конституція Республіки Казахстан у ст. 24 [168] закріплює право кожного на винагороду за працю без будь-якої дискримінації. Ч. 1 ст. 28 Конституції Республіки Казахстан гарантує громадянину Республіки Казахстан мінімальний розмір заробітної плати. Слід звернути увагу на наявність у положенні Конституції конкретизуючого формулювання – «громадянину Республіки Казахстан», що свідчить про дискримінаційний характер встановлення та гарантування мінімальної заробітної плати на внутрішньодержавному рівні.

Конституція Федеративної Республіки Бразилії (1988 р.) у статті 7 [370] визначає щодо прав працюючих, на додаток до тих, що мають на меті покращити їх соціальні умови, належать:

- право на мінімальну заробітну плату, встановлену законом і уніфіковану на національному рівні, достатню для того, щоб працюючі мали можливість покрити елементарні життєві потреби своєї сім'ї та свої власні в плані житла, харчування, освіти, охорони здоров'я, дозвілля, одягу, гігієни, транспорту та соціального страхування; ця мінімальна заробітна плата підлягає періодичному перегляду з метою гарантувати купівельну спроможність; забороняється використовувати мінімальну заробітну плату як підставу для розрахунку інших виплат;
- гранична межа заробітної плати, пропорційна вагомості та складності праці;
- гарантія заробітної плати ні в якому разі не нижче мінімальної оплати по відношенню до тих, хто отримує змінювану по сумі заробітну плату.

Конституція Боліваріанської Республіки Венесуела (1999 р.) у статті 91

[364] закріплює право працюючого на заробітну плату, достатню для забезпечення гідного життя і для задоволення основних матеріальних, соціальних, суспільних та інтелектуальних потреб працюючого та його сім'ї; гарантується рівний розмір заробітної плати за рівну працю, водночас, гарантує працівникам державного та приватного секторів заробітну плату, що відповідає прожитковому мінімуму, розмір якого встановлюється щороку залежно від споживчого кошика. Закон встановлює її форму та процедуру прийняття.

У статті 107 Конституції Латвійської Республіки (1922 р.) [401] зазначається, що кожному працівнику гарантується право на отримання відповідної виконаній роботі оплати не менше встановленого державою мінімального розміру. Але у цій статті міститься положення, яке вказує на регулювання праці іноземців законом.

У Конституції Мексиканських Сполучених Штатів (1917 р.) [368] дається визначення «найменша заробітна плата». Відповідно до ст. 123 Конституції найменшою вважається заробітна плата працівника, яка з розрахунком умов кожного району є достатньою для задоволення його нормальних життєвих потреб, його навчання та передбачених законом розваг, якщо розглядати його як главу сім'ї. За різну роботу виплачується рівна заробітна плата незалежно від статі та національності. Також відповідно до змісту цієї статті обов'язок з встановлення найменшої заробітної плати покладається на спеціальні комісії, які створюються у кожній громаді і є підзвітними Центральній раді з питань примирення та арбітражу, яка діє у кожному штаті.

3. Конституції, в яких містяться положення про задовільний (достатній) рівень оплати праці.

Стаття 35 Конституції Королівства Іспанії (1978 р.) [365] гарантує іспанцям право на винагороду, достатню для задоволення своїх потреб і потреб своєї сім'ї, і за умов, що не може мати місця дискримінація за ознаками статі. Знову ж таки, слід звернути увагу на той факт, що в змісті статті

міститься положення про неможливість дискримінації права на винагороду за ознаками статі, але наявність у тексті формулювання «гарантує іспанцям право на винагороду» свідчить про дискримінаційний характер даної норми, але за приналежність до національності.

У Конституції Угорщини (Art. 70/B, 1949 р.) [403] закріплено норму, в якій мова йде про те, що за рівну працю без будь-якої різниці кожен має право на рівну заробітну плату. Кожен громадянин має право на такий дохід, який відповідає кількості і якості виконаної ним роботи.

Конституція Греції (Art. 22, 1975 р.) [415] визначає, що всі працівники, незалежно від статі чи інших відмінностей, мають право на рівну оплату за рівноцінну виконувану роботу.

Конституція Нікарагуа [367] гарантує працюючим рівну винагороду або рівну заробітну плату за рівноцінну роботу; мінімальну заробітну плату, що забезпечує працюючому мінімальний добробут, що сумісний з людською гідністю.

Конституція Болгарії у статті 47 [141] гарантує право на мінімальний розмір винагороди за працю і на оплату відповідно до виконаної роботи.

4. Конституції, в яких містяться положення про справедливу та гідну оплату праці.

В статті 36 Конституції Італійської Республіки (1947 р.) [373], зазначено, що працівник має право на винагороду, що відповідає кількості і якості його праці і достатню в усякому разі для забезпечення йому і його родині вільного і гідного існування.

Конституція Чеської Республіки (1992 р.) [412] гарантує кожному працюючому право на справедливу винагороду за працю і на задовільні умови праці.

У Конституції Португальської Республіки (1974 р.) [371], а саме в частині 1 статті 59 мова йде про право всіх працівників незалежно від віку, статі, раси, громадянства, місця походження, віросповідання, політичних або ідеологічних переконань на винагороду, що відповідає кількості, характеру і

якості праці, при цьому дотримується принцип рівної оплати за рівну працю, з тим щоб забезпечити кожному працівникові гідне існування. Але відповідно до ч. 2 цієї статті, на державу покладається обов'язок зі встановлення та індексації єдиної для всієї держави мінімальної заробітної плати з урахуванням таких факторів як: потреби працюючих, зростання рівня вартості життя.

Конституція Словацької Республіки (1992 р.) [413] у статті 36 визначає, що працівники мають право на справедливі та задовільні умови праці. Закон, зокрема, гарантує: а) право на винагороду за виконану роботу, достатню для забезпечення гідного життєвого рівня.

У статті 14 bis Конституції Аргентинської республіки (1994 р.) [363] зазначено, що праця у будь-якій формі захищається законом, який гарантує працюючому гідну та справедливу винагороду, гнучкий прожитковий мінімум, рівну винагороду за рівну роботу.

У ст. 24 Політичної Конституції Перу (1993 р.) [369] зазначено, що працівник має право на справедливу компенсацію, що забезпечує йому і його сім'ї матеріальний та духовний добробут. Цікавим є той факт, що мінімальні заробітні плати регулюються державою за участі представницьких організацій працівників та роботодавці.

Стаття 57 Конституції Коста-Рики (1949 р.) [366] гарантує кожному працюючому право на мінімальну заробітну плату, що встановлюється періодично за нормальний робочий день і забезпечує йому добробут та гідне існування. Всі питання, які стосуються порядку встановлення мінімальної заробітної плати, покладаються на спеціальні органи, які утворюються відповідно до норм законодавства.

Стаття 60 Конституції Республіки Сербія [328] гарантує кожному право на працю та справедливу винагороду за виконану роботу. Право на справедливу оплату праці зазначено і в ст. 48 Конституції Литовської Республіки [402].

Висновки до розділу 1.

За результатами досліджень, пророблених при написанні Розділу 1, дисертантка дійшла наступних висновків:

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 відносне за можливістю його обмеження в законному порядку; яке реалізовується за допомогою конституційних принципів та гарантоване державою кожному.

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, необхідних 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).

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.

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 доступною 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.

На основі аналізу конституційних норм низки зарубіжних країн узагальнено найпоширеніші підходи до нормативного визначення положень про забезпечення права на заробітну плату з урахуванням такого критерію як її розмір, а саме:

- відсутність закріплення права на заробітну плату у нормах Конституцій (Німеччина, Сполучені Штати Америки, Великобританія, Корея, Австрія, Данія, Куба, Японія, Китай);
- визначення нормами Конституцій рівня заробітної плати не нижче від встановленого державою мінімального розміру заробітної плати / не нижче від мінімального прожиткового мінімуму / не нижче від розміру, встановленого законом (Україна, Таджикистан, Туркменістан, Польща, Болгарія, Казахстан, Бразилія, Венесуела, Латвія, Мексиканські Сполучені Штати);
- визначення нормами Конституцій положень про задовільний (достатній) рівень заробітної плати (Іспанія, Угорщина, Греція, Нікарагуа, Болгарія);
- визначення нормами Конституцій положень про справедливу та гідну оплату праці (Італія, Чехія, Португалія, Словаччина, Аргентина, Перу, Коста-Рика, Сербія, Литва).

РОЗДІЛ 2. КОНСТИТУЦІЙНІ ПРИНЦИПИ ЯК ОСНОВА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

2.1. Роль конституційних принципів в правовому регулюванні права на заробітну плату та верховенство права як його концептуальна основа

Правові принципи є предметом наукових дослідження вже не одне десятиліття, проте щодо розуміння їх сутності та ролі у правовому регулюванні певних суспільних відносин дискусії тривають досі.

На думку М. Козюбри, проблема принципів права є однією із самих складних і водночас суперечливих [118, с. 142]. У зв'язку з цим необхідно насамперед з'ясувати поняття принципів права, конституційних принципів та їх систему, що дозволить виокремити саме ті конституційні засади, що є основою правового регулювання права на заробітну плату.

Поняття принципів права розглядається вченими з різних підходів. О.В. Зайчук вважає, що принципи права є вихідними ідеями, положеннями, установками, що є за своєю суттю організаційною основою як виникнення, так і розвитку та функціонування права [96, с. 23]. В.В. Колесніченко при аналізі принципів права також доходить висновку, що вони є основними засадами формування, розвитку та функціонування права, відтворюють сутність, значення права, у певній сконцентрованості відтворюють найважливіші риси відповідної правової системи, а, крім того, уособлюють основні цінності суспільства, визначають зміст та узагальнене спрямування правового регулювання відносин [119, с. 7]. На думку А.М. Кононенка принципи права відображають сутність явищ та реальних процесів, які супроводжують розвиток суспільних відносин у соціально-економічній сфері у зв'язку з чим мають об'єктивний характер [137, с. 21]. Безумовно, принципи права мають насамперед об'єктивний характер, оскільки вони відображають певні цінності, що сформувалися у процесі розвитку суспільства.

Крім того, є ще наукові позиції, які обґрунтовують, що принципи права

є: 1) засадничими ідеями права, що зумовлюють зміст, спрямованість норм права, а також є системними, взаємоузгодженими, загальнообов'язковими, універсальними, стабільними, предметно визначеними, загальнозначущими та мають регулятивну дію [303, с. 42]; 2) універсальними, фундаментальними, базовими положеннями (ідеями), що відтворюють глибинні засади людського буття, загальні зв'язки, що утворилися в результаті суспільної взаємодії учасників правовідносин, є фундаментом розвитку права [29, с. 69]; 3) вихідними засадами у процесі створення правових норм, інститутів, підгалузей чи галузей права, а також у процесі тлумачення та правозастосування [117, с. 167]; 4) відправні ідеї буття права, що відтворюють основні закономірності та підґрунтя певного типу держави, права, при цьому характеризуються однопорядковістю з сутністю права, формують його ознаки та є універсальними, загально значимими, мають вищу імперативність, відповідають об'єктивній побудові суспільного ладу [120, с. 43]; 5) відображенням єдності буття і свідомості, основою правопорядку, що є складовою частиною соціорегулятивної системи [205, с. 41]; 6) основоположними засадами (ідеями), що спрямовують правове регулювання, зумовлюють початок процесів формування, розвиток та функціонування права [221, с. 21]; 7) характеризуються дуалістичною природою, оскільки є змістом права і водночас його джерелом [17, с. 8].

До того ж, у науковій літературі трапляються і різні терміни «принципи права», «правові принципи», «засади права», «засади законодавства», «принципи законодавства». Одні вчені вважають, що «принципи права» та «правові принципи» тотожні [53, с. 52; 192, с. 20; 207, с. 32-33], інші вважають, навпаки, і до закріплення у законодавстві є правовими принципами, а після їх фіксації – принципами права [96, с. 22; 159, с. 22]. Також узагальнюють терміни «принципи права» та «засади права», «принципи законодавства» та «засади законодавства». На наш погляд, тотожними є тільки поняття «принципи права» та «правові принципи», а також «принципи законодавства» та «засади законодавства». Водночас поняття «принципи права» та «принципи

законодавства» не тотожні і перший термін є загальним по відношенню до другого терміна.

Принципам права характерні різні ознаки, однак у контексті нашого дослідження важливою є ознака регулятивності. Ю.Б. Ключковський вважає, що регулятивна (нормативна) роль принципів права проявляється у тому, що принципи мають характер правових вимог, в силу чого вони є імперативними, категоричними та обов'язковими [111, с. 52]. Ми не погоджуємося із ототожненням регулятивної та нормативної ролі принципів права. На нашу думку, нормативне закріплення не обов'язкове для регулятивної дії принципів права, вони можуть регулювати суспільні відносини навіть у випадку відсутності їх фіксації у нормативно-правових актах.

Отож принципи права розглядають по-різному – як вихідні начала, певні ідеї, цінності і при цьому у наукових визначеннях принципів зустрічаються їх основні ознаки: універсальність, фундаментальність, зв'язок із людським буттям, загальнообов'язковість, регулятивність. Ми погоджуємося із С.П. Погребняком, що в основі принципів права завжди є відповідні ідеї [217, с. 25]. Таким чином, принципи права – це вихідні ідеї, пов'язані із буттям та гідністю людини, є універсальними, загальними, загальнообов'язковими та можуть регулювати суспільні відносини.

Конституційні принципи є принципами права і їм так само притаманні їх загальні ознаки, у тому числі універсальність, фундаментальність, зв'язок із людським буттям, загальнообов'язковість, регулятивність. При цьому відрізняються також наукові підходи до розуміння сутності наведених ознак.

У теорії права усталеним вже є і підхід до виділення ознаки нормативності принципів [18, с. 19]. На думку С.П. Погребняка, ознаками основоположних принципів права є: сконцентрованість виразу важливих сутнісних рис та цінностей системи права; найбільш загальний характер; найвищий рівень абстрагування; зумовлюють змістовний характер системи права, напрямки її розвитку; мають більшу стійкість ніж правові норми; як правило є зафіксовані у джерелах права [217, с. 27-34]. Крім того, виділяють

такі ознаки принципів права: установчий характер; високий ступінь ієрархічності; особливу імперативність; універсальність та інші [325, с. 28-48].

На сьогодні відсутній єдиний науковий підхід до розуміння поняття конституційних принципів права. На думку М.Д. Савенко, принципами Конституції України є матеріалізовані у нормах Основного закону основні положення, засади, вихідні ідеї, а також основоположні загальнообов'язкові правила та соціальні цінності, які є загально значущими та характеризуються найвищою імперативністю [281, с. 16]. Таким чином, науковець виділяє окремо принципи Конституції України та конституційні принципи, і, на думку автора перший термін вузьчий і охоплюється другим терміном. Аналогічного підходу до окремого виділення принципів Конституції притримуються й інші вчені [183, с. 62-63].

М.В. Савчин вважає, що під час інтерпретації конституційних принципів необхідно притримуватися вимог юридичного силогізму, що ґрунтується на встановленні фактичного та юридичного складів, тобто конституційні принципи та цінності не можуть інтерпретуватися абстрактно, а тільки у взаємозв'язку із фактичними обставинами та соціальним контекстом [284, с. 104].

Конституційні принципи розглядають і крізь призму юридичних гарантій. Так, І.І. Яцкевич вважає, що конституційні норми-принципи є гарантіями, які найбільш реальні та захищені державою [359, с. 13]. Крім того, у результаті дисертаційного дослідження він обґрунтовує висновок, що серед основних конституційних принципів як юридичних гарантій реалізації права на працю слід виділити: верховенство права у сфері праці, а також пріоритету права на працю та інших трудових прав щодо діяльності держави, недопустимості дискримінації, свободи праці, заборони примусової праці, повної реалізації права на працю, сприяння державою зайнятості; державного нагляду та контролю, громадського і судового контролю [359, с. 13].

Наведена позиція викликає певну дискусію. Безумовно, принцип верховенства права є концептуальною основою правового регулювання права

на заробітну плату, водночас ми не погоджуємося із обмеженим формулюванням І.І. Яцкевича, а саме – «верховенство права у сфері праці» із тих міркувань, що верховенство права є ціннісною концептуальною надбудовою, яка в своїй основі базується на гідності та різних конституційних принципах і є підґрунтям не тільки конституційного права, але і пронизує всю правову систему України. Крім того, І.І. Яцкевич поряд із обґрунтованими принципами недопустимості дискримінації, свободи праці, заборони примусової праці, сприяння державою зайнятості виділяє також державний нагляд і контроль, громадський, судовий контроль, які ймовірно є елементами системи юридичних гарантій. Також доволі спірним є виділення принципу повної реалізації права на працю, який швидше є змістовним елементом свободи праці.

У своєму дисертаційному дослідженні С.І. Фролов обґрунтовує, що найбільш стабільними є принципи природного права, оскільки вони найменш схильні до впливів історичних та кон'юнктурних змін. Саме тому науковець пропонує називати їх загальними принципами права і до них відносити свободу, рівність та справедливість, на яких має ґрунтуватися як право в цілому, так і трудове право зокрема [331, с. 34].

При аналізі механізму прямої реалізації міжнародних принципів П.Ю. Беймлер доходить висновку, що він відбувається, як правило, через судове правозастосування, а також ціннісно-орієнтаційний та інформаційний вплив на поведінку учасників трудових відносин. Крім того, науковець відзначає, що завдяки цьому принципи виконують роль механізму гарантування опосередкованої реалізації відносин в об'єктивному трудовому праві і не тільки в міжнародних нормах, але і в національних конституційних соціально-трудовах правах громадян [20, с. 12-13]. Водночас ми не погоджуємося із висновком П.Ю. Беймлера про те, що у зв'язку з цим доцільно розширити нормативно закріплений перелік джерел трудових норм та принципів, що можуть бути застосовані при судовому правозастосуванні та віднести до такого переліку рекомендації Міжнародної організації праці. На

наш погляд, рекомендації та конвенції МОП у випадку їх ратифікації Верховною Радою України стануть частиною національного законодавства, тому виділяти їх окремо не доцільно.

Таким чином, 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).

Нема єдності у наукових поглядах і щодо того, які саме принципи слід вважати конституційними. Так, Ю.А. Чаплинська до конституційних принципів відносить: верховенства права, законність, пріоритет забезпечення прав і свобод людини та громадянина, доцільність, ефективність [338, с. 209].

В.Л. Костюк, аналізуючи принципи права соціального забезпечення, до основних конституційних принципів відносить наступні: демократичної держави; соціальної держави; правової держави; принцип-право на соціальний захист; принцип-право на достатній життєвий рівень; принцип-право на освіту; та інші [153, с. 10-11]. Таким чином, В.Л. Костюк при віднесенні принципів до основних конституційних доволі часто застосовує конструкцію принцип-право, відносячи по суті до принципів, гарантування відповідних прав людини. На нашу думку, принципи-права, які виділяє вчений, можна об'єднати одним принципом – гарантованості прав людини.

Крім того, науковці аналізують поняття та сутність конституційних принципів у сфері гарантування права на заробітну плату. К.К. Довбиш пропонує власне розуміння поняття «принципи правового регулювання оплати праці», під якими слід розуміти керівні засади, що визначають характер та обсяг впливів спеціальних юридичних засобів на поведінку учасників трудових відносин (працівника і роботодавця), забезпечуються заходами державного примусу задля узгодження прав та законних інтересів під час реалізації конституційного права на оплату праці [80, с. 10]. Певну дискусію також викликає зокрема ознака принципів оплати праці – забезпеченість засобами державного примусу. З одного боку, щоб бути ефективним

регулятором для принципів важливим є їх забезпечуваність з боку держави, у тому числі примусовими засобами. З другого, не тільки державний примус забезпечує регулятивну дію принципів права.

Під конституційними принципами у сфері праці, на думку В.А. Бережного, слід розуміти основоположні ідеї, які висвітлюють характер відносин між особою та державою у трудових відносинах, що виражені у системі конституційних норм [24, с. 10]. На нашу думку, конституційні принципи у сфері регулювання права на заробітну плату характеризують відносини не тільки між державою та особою, але й між учасниками трудових правовідносин.

О.В. Гаєвая обґрунтовує, що під принципами оплати праці (який науковиця розглядає як інститут трудового права) необхідно розуміти засадничі ідеї (основи), які встановлюють порядок визначення прав і обов'язків сторін відносин у сфері оплати праці, а також гарантії захисту прав та законних інтересів [51, с. 9]. О.В. Гаєвая пропонує також визначення принципів державного регулювання оплати праці, а саме як керівні ідеї (основоположні засади), які закріплюються в нормах права, що розкривають сутність правової регламентації на державницькому рівні та віддзеркалюють основні підходи у цій сфері [51, с. 15]. Принципи як елемент державного регулювання оплати праці розглядає і Л.В. Васюренко [34, с. 24]. Зазначені позиції є доречними з позиції розуміння виділення принципів права, які закріплені у законодавстві та не закріплені в ньому. Саме через нормативну визначеність принципів у сфері гарантування права на заробітну плату і відбувається їх державне регулювання і відповідно регулювання державою трудових відносин у сфері оплати праці.

В.М. Коншаков з позиції конституційного права виділив загальні (принципи, які легітимують Конституцію шляхом підтвердження відповідності її положень ідеям природного права, – свобода, гідності особи, справедливність, рівність перед законом та судом та ін.), міжгалузеві (свобода договору, заборона дискримінації, захист слабкої сторони договору, баланс

інтересів) та галузеві принципи трудового права (принципи свободи праці, заборони примусової праці, право на працю) [149, с. 7-8]. Водночас не зовсім вірним є віднесення до принципів трудового права на працю, науковець також не виділив принципи інституційного рівня.

Є.В. Краснов у дисертаційному дослідженні дійшов висновку, що для сучасних міжнародних стандартів трудових прав характерним є їх ґрунтування на основних принципових положеннях. І серед таких принципів учений виділяє свободу, рівність, заборону дискримінації у сфері праці [161, с. 184]. Водночас наведений перелік, запропонований автором, не містить всього переліку принципів регулювання права на заробітну плату.

І.І. Яцкевич вважає, що в силу положень про право на працю, закріпленого у ст. 43 Конституції України, його реалізація гарантується на основі таких принципів – свобода праці, свобода трудового договору, заборона примусової праці, недискримінація [359, с. 14].

Науковці також здійснюють класифікацію конституційних принципів у сфері гарантування права на заробітну плату. Так, К.К. Довбиш пропонує із врахуванням функції принципи оплати праці класифікувати на: принципи, які мають відтворювальне спрямування (гарантованість оплати праці та встановлення державою мінімальної заробітної плати); принципи, що мають стимулююче спрямування (справедливості оплати праці та диференціації правового регулювання) [80, с. 8]. Водночас зазначена класифікація не охоплює всіх принципів правового регулювання оплати праці, у тому числі конституційних принципів.

Обґрунтовується також позиція, що право на оплату праці реалізовується за допомогою таких принципів: свободи праці, заборони примусової праці, заборони використання праці жінок та неповнолітніх на таких роботах, які можуть бути небезпечними для їх здоров'я, гарантування захисту від незаконного звільнення тощо [332, с. 14].

На думку О.В. Валецької, до системи основних принципів регулювання оплати праці слід відносити такі: справедливої заробітної плати; заборони

дискримінації у сфері оплати праці; визначення державою мінімальної заробітної плати; диференціація розміру заробітної плати залежно від певних особливостей умов праці та інших факторів (складність, шкідливість та ін.), що відображається у тому числі через тарифну систему оплати праці; встановлення у трудовому договорі розміру заробітної плати працівника; можливість колективно-договірного визначення форми та системи оплати праці; темп зростання продуктивності праці має випереджати темп зростання заробітної плати; гарантування сплати заробітної плати [32, с. 88-93]. Щодо такого принципу як «темп зростання продуктивності праці має випереджати темп зростання заробітної плати», то і сама науковиця зазначає, що він має більше економічний характер, аніж правовий, проте визначальним чином впливає на розробку актів соціального партнерства та сутнісно зображує нерозривний зв'язок між продуктивністю праці та розміром заробітної плати. Крім того, у наведеній системі принципів відсутні важливі конституційні принципи – рівність та гуманізм, що також є основою правового регулювання конституційного права на заробітну плату.

У той же час учені-економісти аналізуючи принципи оплати праці, так само серед переліку виділяють не тільки економічні, але і правові принципи. Наприклад, Л.В. Васюренко до системи принципів, на яких ґрунтується оплата праці, відносить: справедливість; матеріальну зацікавленість; гарантованість; раціональне співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці; планової оплати праці; єдності та диференціації; вирівнювання оплати праці; простота та доступність [34, с. 68-70]. Вочевидь, не всі із вказаних принципів є однозначними, зокрема принцип вирівнювання оплати праці, безумовно важливим є принцип рівності, але він не передбачає вирівнювання в оплаті праці, а створення рівних можливостей і недопущення дискримінації. А з урахуванням диференціації в оплаті праці в залежності від характеру роботи та її складності, не може йти мова про вирівнювання в оплаті праці.

О.В. Валецька в результаті аналізу Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, які стосуються оплати праці, дійшла таких

висновків: основними принципами є соціальна справедливість та законність; усі відрахування із заробітної плати можливі тільки у випадках, дозволених законом, колективними договорами або на підставі рішень арбітражних судів; гарантування виплати заробітної плати в першу чергу у випадку банкрутства або ліквідації підприємства; виокремлення осіб, регіонів, сфер діяльності, а також професій, до яких повинні застосовуватися основні положення конвенцій; гарантування доступності та достовірності інформації у сфері оплати праці, насамперед для працівників; обов'язкове подання звіту членами МОП про впровадження положень у національне законодавство, а також виконання обов'язків; гарантування можливості денонсування конвенцій після того, як закінчиться певний термін [32, с. 58-59].

На думку К.Л. Томашевського, загальновизнаними принципами міжнародного права у сфері праці є: соціальна справедливість; рівна оплата за рівну працю; свобода слова у сфері праці; людяність (гуманізм) у сфері праці; вільність праці; принцип соціального партнерства; свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування примусової чи обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в галузі праці [322, с. 17-18]. Принцип гуманізму є загальним конституційним принципом і не стосується виключно відносин у сфері праці. Крім того, доволі дискусійним є віднесення до загальновизнаних принципів принципу свободи слова у сфері праці.

На думку О.В. Гаєвої, доцільною є не тільки систематизація, але й закріплення на нормативному рівні інституційних принципів державного регулювання оплати праці, до яких вчена відносить: єдність та диференціацію оплати праці; рівність в оплаті за аналогічну працю; принцип гарантування оплати праці; підвищення оплати у разі відступу від нормальних умов праці; справедливість оплати праці; соціальне партнерство та гарантованість індексації заробітної плати [51, с. 5]. Водночас у зазначеному переліку є й конституційні принципи, що лежать в основі правового регулювання оплати праці (рівність та справедливість), галузеві принципи трудового права (єдність

та диференціація) та принципи інституційного характеру (гарантованість оплати праці, гарантування індексації заробітної плати). Крім того, не можемо погодитися із віднесенням до інституційних принципів державного регулювання оплати праці соціального партнерства, яке є окремим інститутом трудового права.

До аналізу принципів оплати праці звертаються і науковці з інших галузей. Так, Н.С. Калінічук до основних принципів формування оплати праці відносить: справедливість; гарантованість; своєчасність; ефективність; врахування потреб не тільки працівників, але і підприємств; купівельну спроможність; формування оплати праці з двох частин (основної та змінної); соціального захисту працівників [103, с. 85]. Наведена позиція є дискусійною, оскільки містить не тільки принципи, але і економічні категорії та поняття (купівельна спроможність, порядок формування оплати працівників).

Крім того, є підхід, згідно з яким базовими принципами регулювання оплати праці є соціальна справедливість, мотивація, диференціація на основі визначених чинників, раціональна організація [318, с. 27]. Таким чином, необхідний саме комплексний та системний аналіз принципів для з'ясування їх значення у регулюванні права на заробітну плату.

І.М. Щирба обґрунтовує, що договірне регулювання праці з метою його ефективного функціонування має базуватися на основних принципах законності (згідно нього норми колективного договору та угоди не будуть нижче рівня, встановленого законодавством) та рівноправності сторін (згідно з цим принципом, на думку науковця, передбачаються взаємні права, обов'язки та відповідальність за їх недотримання) [353, с. 28]. Безперечно, договірне регулювання оплати праці не може суперечити законодавству, у той же час не зовсім коректним є формулювання автора «не будуть нижче рівня», встановленого законодавством. Крім того, принцип рівності не тільки передбачає наявність взаємних прав, обов'язків та відповідальності за їх недотримання. А саме забезпечення справедливого балансу у регулюванні таких прав, обов'язків і відповідальності. Оскільки в протилежному випадку

права та обов'язки можуть передбачати і нерівність та навіть дискримінаційне ставлення.

О.В. Валецька обґрунтовує позицію, що необхідно на законодавчому рівні закріпити принципи правового регулювання оплати праці, зокрема в проєкті Трудового кодексу, із врахуванням норм та стандартів міжнародно-правового регулювання оплати праці [31, с. 4]. Подібних позицій дотримуються і інші науковці. Ми поділяємо цю позицію і теж вважаємо, що вкрай необхідним для гарантування права на заробітну плату є закріплення відповідних принципів у трудовому законодавстві (на разі у Верховній Раді України на розгляді знаходиться проєкт Трудового кодексу [246], а також проєкт Закону про працю [245], що вже відкликаний).

Таким чином, принципи конституційного права також поділяють на загальні та принципи окремих інститутів конституційного права. Водночас більшість науковців до загальних конституційних принципів відносить верховенство права, рівність та заборону дискримінації, справедливість, свободу та ін. Зазначені принципи мають вирішальне значення для гарантування права на заробітну плату і їх регулюючий вплив простежується і у трудовому законодавстві.

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

Принцип верховенства права розглядають як ключовий орієнтир для тлумачення оціночних понять та неоднозначних положень [165, с. 244]. О.В. Зайчук зауважує, що при розкритті змісту принципу верховенства права звертається увага саме на права людини, оскільки вони є невід'ємним компонентом права, існування прав людини за межами права неможливе [96, с. 27].

Верховенство права, з позиції С.П. Погребняка, слід розглядати як ціннісний сплав ідей свободи, гуманізму, рівності та справедливості [215, с.

74]. На думку М.В. Савчина, структуру верховенства права складають повага до прав людини, законність, правова визначеність, заборона свавілля, незалежність суду, рівність та недискримінація [284, с. 105-106].

В.Д. Гапотій обґрунтовує, що в національній правовій системі верховенство права проявляється через: верховенство закону; коректуючу правотворчу практику; практику тлумачення при якій надається перевага вимогам природного права; відповідну правозастосовчу діяльність, яка також має відповідати вимогам природного права [54, с. 8-9]. М.В. Менджул доходить висновку, що принцип верховенства права – це не загальний принцип, а певна надбудова над загальними принципами (мега-принцип), концептуальна сутність права [192, с. 50-51].

О.Г. Середа розглядає принцип верховенства права як багатогранний за сутністю та змістом (складається із таких елементів: законності; правової визначеності; заборони свавілля; доступу до правосуддя перед незалежним судом; поваги та дотриманні прав людини; недискримінації та рівності перед законом) [288, с. 39]. Водночас, на наш погляд, принцип рівності не слід прив'язувати виключно до формулювання «перед законом». Також О.Г. Середа вважає, що принцип верховенства права передбачає, що у випадку неповного або суперечливого регулювання відносин праці, неврегульованості таких відносин, працівник має право на звернення до суду і відсутність правової норми не може бути підставою для відмови у розгляді. Принцип верховенства є однією з основ механізму захисту прав працівника, саме тому суд при розгляді трудових спорів має застосовувати ті положення нормативно-правових актів, які утверджували б права працівника на основі справедливості та недопущення обмеження прав людини [288, с. 40].

У науковій літературі зустрічається і позиція, що основою верховенства права, який є конституційним принципом в українській правовій системі, поряд з іншим лежить верховенство Конституції, оскільки не тільки закони, але й інші нормативно-правові акти приймають на її основі (стаття 8), то в силу цього і сама Конституція України у контексті конституційних цінностей та

принципів надає перевагу правам і свободам людини (стаття 3). Крім того, зауважується, що загальні принципи права (правова визначеність, пропорційність, добросовісність, розумність та ін.) зводяться до дії принципу верховенства права, оскільки деякі з них є його ключовими елементами [188, с. 53-54].

Конституційний Суд України у своєму рішенні від 2 листопада 2004 р. розглянув також сутність принципу «верховенство права», зокрема охарактеризував його як панування права у суспільстві, яке ставить перед державою вимоги втілювати право у правотворчій та правозастосовній діяльності, у силу чого закони за своїм змістом мають бути соціально справедливими, утверджувати свободу та рівність. Крім того, Конституційний Суд України звернув увагу, що проявом верховенства права є і те, що право не обмежене тільки законодавством, а включає різні соціальні регулятори (зокрема, норми моралі, звичаї, традиції тощо), що легітимуються в суспільстві та зумовлені певним рівнем культури, об'єднані тим, що вони відповідають ідеології справедливості [267]. Таким чином, КСУ сформував розуміння принципу верховенства права, яке не означає тотожність права та закону, а справедливість визнано головною засадою права, що має бути основою правового регулювання суспільних відносин.

У рішенні Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005 підкреслено, що будь-яка діяльність державних органів, у тому числі правотворча та правозастосовна, має здійснюватися виключно на підставі принципів справедливості, гуманізму, верховенства та прямої дії норм Конституції. Крім того, повноваження державних органів обмежується законом [276].

Загалом КСУ послідовний у своїй позиції щодо розуміння принципу верховенства права. Крім того, Конституційний Суд України у своєму рішенні виокремив ключові складові верховенства права, а саме справедливість, рівність та правову визначеність [277].

Конституційний Суд України як елемент верховенства права розглядає і

правову визначеність. Так, у своєму рішенні від 26 березня 2020 р. № 6-р/2020 КСУ зауважив, що ключовим у розумінні верховенства права є юридична визначеність. Саме в силу цього є зобов'язання держави дотримуватися законів, а також застосовувати їх прогнозовано та послідовно, а крім того, норми законів мають бути викладені зрозуміло та чітко, мають забезпечувати постійну прогнозованість як певних ситуацій, так і правовідносин. З позиції ст. 8 Основного Закону юридична визначеність встановлює основу для адаптації суб'єктів правозастосування до нормативних умов правової дійсності, забезпечує впевненість у їх юридичному становищі, забезпечує захист від свавільного втручання з боку держави. Крім того, Конституційний Суд України зауважує на тому, які складові елементи формують зміст юридичної визначеності, а саме: зрозумілість, чіткість та однозначність норм права; право особи при вчиненні дій розраховувати на розумну стабільність законодавства і можливість передбачення наслідків його застосування (легітимні очікування) [268]. Не зважаючи на те, що КСУ оперує поняттям юридична визначеність йде мова саме про правову визначеність і до прикладу у рішенні Конституційного Суду України від 23 січня 2020 р. № 1-р/2020 зауважено, що складовим елементом верховенства права є правова визначеність. Хоча знову далі при розкритті її змісту застосовується термін юридична визначеність та нею встановлено, що законодавець буде чітко та зрозуміло викладати норми права. Кожен повинен мати можливість орієнтуватися в тому, яка саме правова норма буде застосовуватися в конкретному випадку. Відповідно у кожної особи повинно бути чітке бачення того, які можуть настати юридичні наслідки у правовідносинах з огляду на розумну та передбачувану стабільність норм права [269]. Водночас є рішення Конституційного Суду України, в яких застосовується виключно термін «правова визначеність», у силу якого правові норми повинні бути чіткими, зрозумілими, однозначними, передбачуваними (прогнозованими) та стабільними [270].

Таким чином, при усталеному розумінні Конституційним Судом

України верховенства права як поєднання справедливості, рівності та правової визначеності спостерігається відсутність єдиного підходу у застосуванні 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 нашу думку, вірним є застосування саме терміна «правова визначеність».

Принцип верховенства права знайшов своє практичне застосування і у практиці Європейського суду з прав людини. Він не тільки визнається спільною спадщиною держав-учасниць, що встановлено у преамбулі Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [132], але й застосовується ЄСПЛ при розгляді справ. Дослідивши практику Європейського суду з прав людини, В.І. Темченко дійшов висновку, що верховенство права охоплює такі принципи: єдність писаного права та неписаного права; консенсус моральної свободи у суспільстві; рівність усіх перед законом; гарантії демократичного суспільства; правова визначеність; пропорційність; тільки національне право може передбачати втручання у права, а також гарантувати захист від свавільного втручання; свобода розсуду дискреційних державних повноважень; правова та практична втіленість закону у життя; гарантованість судового захисту прав; довіра до суду; ефективність громадського контролю втручання влади у права людини; гарантія недопустимості покарання за злочин без відповідного закону, що його передбачає; презумпцію невинуватості; доступності правосуддя; справедливий судовий розгляд; гарантування виконання судових рішень [311, с. 16-19]. Зазначений підхід доволі широко розглядає прояв верховенства права і його дію щодо форми та змісту права, якості правових норм, звертає увагу на необхідність правової визначеності, важливу роль принципу верховенства у обмеженні свавілля та гарантуванні захисту прав людини, у тому числі справедливим та неупередженим судом.

Аналіз практики Європейського суду з прав людини показав, що до складових елементів верховенства права ЄСПЛ відносить справедливий

судовий розгляд, принцип правової визначеності (справи «Брумареску проти Румунії» [382], «Христов проти України» [389] та ін.); принцип відповідності закону («Назаренко проти України» [394], «Полторацький проти України» [397] тощо) та принцип пропорційності.

Поряд з принципом правової визначеності як у практиці КСУ, так і ЄСПЛ складовим принципу верховенства права розглядається і пропорційність.

На думку С.П. Погребняка, для принципу пропорційності характерна фундаментальність у контексті визначення обсягу дії прав та свобод людини, оскільки їх обмеження необхідні й можливі тільки за умови, що вони не будуть порушувати певні межі, встановлені із врахуванням принципу пропорційності [218, с. 299]. Водночас є і інша позиція, згідно з якою не визнається елементом верховенства права принцип пропорційності, а як певний тест та юридичний інструмент встановлення, наскільки верховенство права дотримується [177, с. 14].

С.О. Верланов пропонує принцип пропорційності розглядати крізь призму його призначення – забезпечення розумного балансу між правами людини (визначеними у Європейській соціальній хартії) та інтересами і можливостями суспільства, держави [41, с. 12]. Вчений розглянув принцип пропорційності у контексті гарантування тільки прав людини, закріплених у Європейській соціальній хартії. Він носить універсальний характер і стосується прав людини і меж допустимого втручання в них державою.

У рішенні Конституційного Суду України від 27 лютого 2018 року № 1-р/2018 застосовано принцип пропорційності. Зокрема, КСУ вирішив, що у сфері пенсійного забезпечення буде справедливим той законодавчий підхід при якому буде забезпечена пропорційність у співвідношенні між страховими внесками та розміром пенсії, а застрахованої особи буде можливість безперешкодно реалізовувати у повному обсязі своє право на пенсію [277].

Таким чином, принцип пропорційності є ключовим елементом верховенства права, дозволяє забезпечити баланс приватних та публічних

інтересів, гарантувати умови належного здійснення людиною своїх основних прав та свобод, у тому числі права на заробітну плату.

Отже, 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.

На нашу думку, конституційні принципи, що регулюють право людини на заробітну плату – це ідеї, що базуються на найважливіших суспільних цінностях (гуманізму, 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. При цьому верховенство права є концептуальною цінністю, що на основі своїх елементів – принципів справедливості, рівності, правової визначеності, пропорційності та інших, визначає сутність усієї правової системи України, регулює різні суспільні відносини, у тому числі і тих, які виникають при здійсненні людиною права на заробітну плату.

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).

2.2. Справедливість та гуманізм як ключові конституційні засади регулювання права на заробітну плату

Серед основних конституційних принципів, що відіграють вирішальне значення у регулюванні права на заробітну плату є принципи справедливості та гуманізму. На важливості принципу справедливості як першооснови зауважено і в Статуті Організації Об'єднаних Націй (статті 1) [304]. Справедливість в оплаті праці та гідне існування людини міститься і в положеннях міжнародних договорів, у тому числі Загальній декларації прав людини (ст. 23), Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (ст.4), актах Міжнародної організації праці [330, с. 1002-103].

Справедливість є ключовою в розумінні верховенства права і вважається основоположним принципом державного регулювання суспільних відносин. 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 умов для здійснення права на заробітну плату зокрема.

Справедливість досить часто розглядають не просто як принцип, а як наукову правову категорію, що є відтворенням взаємодії економіки, права, моралі та політики, а також фундаментальних цінностей. Р.М. Мінченко зауважує, що справедливість з позиції філософії є першою чеснотою усіх суспільних інститутів, відповідно як закони, так і інститути не зважаючи на їх ефективність мають бути реформовані чи скасовані у випадку, коли вони не є справедливими [196, с. 23]. З етичних аспектів справедливість є ідеєю про правильний, належний стан речей у стосунках людей і, яка відображає правду, чесність, виконання особами своїх зобов'язань. Справедливість як моральна категорія має і соціальний аспект, відображає вимогу відповідності дії та

відплати за неї, між працею та винагородою, порушенням та покаранням [320, с. 41].

Принцип справедливості вважають ключовим правовим принципом та підвалиною формування і розвитку правових держав, у силу чого конституції більшості держав містять норми, що зауважують на важливому значенні справедливості у регулюванні різних сфер життя [76, с. 75].

У той же час у науковій літературі зустрічаються різні підходи до тлумачення поняття та змісту принципу справедливості. У зарубіжній літературі трапляється підхід, що справедливість є вимогою, якій мають відповідати всі загальні принципи права [376, с. 11]. О.О. Отрадна обґрунтовує, що принцип справедливості слід розглядати за сутністю як природно-правовий принцип, який не може змінюватися в залежності від його фіксації в законодавстві [210, с. 121]. Дж. Ролз вважає, що принцип справедливості має таку формулу: кожен суб'єкт має рівні права на найбільш ширшу свободу, як інші суб'єкти, які з ним взаємодіють [150, с. 178].

Справедливість за своєю сутністю є релятивне поняття, яке є віддзеркаленням соціальних реалій суспільства, а також рівня культурного та правового розвитку [64, с. 7].

Проведене дослідження дозволило нам виокремити такі основні підходи до розуміння принципу справедливості: 1) як природно-правова категорія справедливість передбачає застосування моральних вимог у якості правових до законодавчих актів, є поняттям про належне та відповідає сутності прав людини, є своєрідною концепцією пропорційної відповідності обраних засобів меті [191, с. 272]; 2) справедливість не може означати арифметичність у встановленні «санкцій за вчинене», вона не є рівністю, а своєрідною «балансуючою» системою «санкцій для утворення рівності» з основною орієнтацією на добро [296, с. 91]; 3) справедливість розглядають через призму рівності пропорцій чи як концепцію дотримання пропорційності засобів та мети, яка може бути реалізована за допомогою поширеної різноманітності правозастосовної діяльності, підпадає під судовий захист [337, с. 72].

Принцип справедливості розглядають і як норму-принцип, що є певною юридичною основою вирішення конкретних справ, і яка разом із принципами може застосовуватися в ситуації, коли відсутня правова норма [11, с. 195].

Виокремлюють також процедурну справедливість, що має виражатися у додержанні процедур та правил, які мають на меті забезпечувати справедливість результату певної дії, незалежно від обставин [167, с. 4].

При з'ясуванні співвідношення права та справедливості її розглядають як правовий стандарт, якому повинні відповідати реальні соціально-економічні, політичні, моральні та інші відносини. Справедливість є певним еталоном для всіх відносин, врегульованих правом. При розгляді цих понять М. Яковенко доходить висновку про їх тісний взаємозв'язок, але не тотожність, оскільки право сучасні науковці розглядають як мінливу категорію, що залежить від територіальних особливостей, політичних систем, національних особливостей та історичного розвитку [356, с. 127]. Можна погодитися із науковцем, що справедливість, на відміну від права, є незмінною і відповідно не залежить від певних обставин.

Також доволі частим є розгляд справедливості у розрізі принципу рівності. Л.О. Корчевна відзначає, що справедливість пов'язана із таким поняттям як «розподіл»: кожному за його вчиному. Це вважається класичною формулою справедливості, яка має універсальний характер. Науковиця також відзначає, що в тоталітарних державах розділяються блага та багатства, а у правових державах – права, свободи і обов'язки. Тобто в цивілізованих суспільствах справедливість передбачає всім людям однакові права і свободи. Суспільний розвиток має на меті забезпечити більш повне визнання для кожної людини рівної гідності та свободи [151, с. 8].

Поняття принципу справедливості розглядається і в рішенні Конституційного Суду України, зокрема як один із основних принципів права, що є вирішальним у визнанні його регулятором суспільних відносин, загальнолюдським виміром права. На думку КСУ, справедливість є властивістю права, що виражається у рівному правовому масштабі поведінки,

а також пропорційності юридичної відповідальності та правопорушення [267].

Реалізація принципу справедливості на практиці обґрунтована доктриною сучасного лібералізму, передбачає, що справедливість є основою механізму створення умов забезпечення гідного життя, свободи людини, гарантування рівної участі громадян у державному управлінні, виборі напряму розвитку державних та громадянських інститутів, процесу, який визначає ефективний, стабільний розвиток та національну безпеку [56, с. 66]. Справедливість є визначальною і у правотворчості. Вона передбачає вимоги до змісту правотворчого процесу (передбачає формальні вимоги до норм права), характеризується динамічністю, оскільки її зміст залежить від суспільного життя, розвитку, надбань і досягнень суспільних відносин. Крім того, науковці обґрунтовують, що дотримання справедливості надасть можливість забезпечити ефективне правове регулювання на всіх стадіях, а також втілення у правотворчій діяльності міжнародних стандартів, що є попередженням порушення прав людини та втіленням усіх форм правотворчості [77, с. 444-445].

Втілення принципу справедливості є особливо важливим при гарантуванні трудових прав працівників. При дослідженні дії принципу справедливості у трудовому праві науковці ставлять запитання: чи відповідає правова норма балансу суспільних та індивідуальних інтересів, а також наскільки правова норма є відображенням особистих інтересів працівників, чи захищає правова норма їх права. При цьому правова норма також повинна втілювати громадські, колективні та особисті інтереси, які є економічно та соціально обґрунтованими. Поєднання інтересів різних суб'єктів, їх правовий захист є критерієм справедливості норм [90, с. 192]. На думку О.Ю. Кононенко, соціально справедливим буде стан трудових відносин, за якого інтереси працівників та роботодавців реалізуються на основі партнерства [138, с. 5].

К.К. Довбиш вважає, що у силу принципу справедливості передбачено однакову оплату за працю рівної цінності [80, с. 10]. С.Х. Барегамян вважає,

що основою принципу справедливої оплати праці є два конституційні положення, а саме: заборона дискримінації в оплаті праці (при цьому диференціація в оплаті праці в залежності від її результатів не вважається дискримінацією та допустима); встановлення законом вихідної бази мінімального розміру оплати праці, що є обов'язковим для всіх роботодавців [16, с. 61]. Л.В. Васюренко вважає, що підвищення заробітної плати у більшій мірі за допомогою додаткових виплат та заохочень погіршує структуру заробітної плати і в підсумку призводить до порушення принципу соціальної справедливості оплати праці [34, с. 68-70].

На думку М.О. Пижова, справедливість в оплаті праці має розглядатися як: 1) ціннісна орієнтація (справедливість у такому разі встановлює відповідність винагороди зроблених праці, тобто не пов'язана у такому випадку із вирішенням загальних соціальних проблем, а скоріше локальних. Водночас, на думку науковця, ключовим у формуванні відчуття справедливості є не розмір заробітної плати, а суб'єктивна оцінка працівника. Саме працівники доволі часто пов'язують відчуття справедливості із пропорційністю між особистим трудовим внеском, кваліфікацією, кінцевим результатом роботи та розміром заробітної плати); 2) елемент виробничої ситуації корпоративної культури колективу працівників (справедливість є важливим елементом корпоративної культури, в основі яких трудова етика, мотивування, відчуття відповідальності чи байдужості до результату праці; ставлення до робочого місця; якісні характеристики трудової діяльності, шкідливі звички, планування професійної кар'єри); 3) фактор для мотивації працівників (відчуття справедливості оплати праці у працівників більше, чим вищий рівень задоволення від праці та заробітної плати) [213, с. 158-159]. На нашу думку, принцип справедливості є сутнісною засадою права на заробітну плату, що проявляється у її змістовних компонентах та структурі оплати праці.

Стаття 43 Конституції України гарантує право на працю та інші трудові права працівників, зокрема і на заробітну плату, яка не може бути нижчою від встановленої законом. Також передбачене право своєчасно отримувати

заробітну плату. Не зважаючи на те, що принцип справедливості прямо не закріплений у ст. 43 Конституції України, але його дія простежується, в тому числі при встановленні, що право на працю передбачає і можливість людини заробляти працею на життя, гарантування права на оплату праці на рівні, який не нижчий встановленого законом, а також права на своєчасне отримання заробітної плати.

При цьому у конституціях зарубіжних держав є приклади закріплення справедливості та гідності при визначенні права на працю та права на заробітну плату. Наприклад, стаття 28 Конституції Чехії встановлює, що у кожного працівника є право на справедливую оплату праці та задовільні умови праці [412]. На нашу думку, принцип справедливості необхідно закріпити і при гарантуванні права на заробітну плату в Конституції України.

Л.П. Амелічева, М.В. Мельников зауважують, що в Україні існує тільки правове закріплення однієї ознаки змісту права на справедливую заробітну плату – встановлення розміру оплати праці на рівні, який не нижчий мінімальної заробітної плати, що встановлена законом (ст. 3 Закон України «Про оплату праці»). Науковці також зазначають, що ні чинне законодавство, ні проєкт Трудового кодексу не містять тих критеріїв справедливої заробітної плати, які визначені міжнародно-правовими актами – здатність заробітної плати гарантувати гідне життя як працівнику, так і членам сім'ї, а також рівну плату за рівну працю та інше [6, с. 8].

Водночас, на наш погляд, незакріплення прямо принципу справедливості у Законі України «Про оплату праці» не означає відсутність дії вказаного принципу на низку законодавчих норм. При ретельному аналізі наведеного нормативно-правового акту ми дійшли висновку, що дія принципу справедливості відобразилася на таких правових нормах Закону України «Про оплату праці»: встановленні критеріїв розміру заробітної плати (складність, умови роботи, професійно-ділові якості працівника, результати праці і господарської діяльності підприємства, ч. 2 ст. 1); визначені структури заробітної плати із орієнтацією на стимулювання результативності праці

(передбачення основної, додаткової заробітної плати, заохочувальних та компенсаційних виплат, ст. 2); гарантування мінімальної заробітної плати та визнання її державною соціальною гарантією (ст. 3); передбачення, що розмір заробітної плати за виконану за місяць працю не може бути нижчим мінімальної заробітної плати (ст. 3-1); у визначені різних систем оплати праці в залежності від відповідних критеріїв (ст. 6); віднесення питання оплати праці до сфери державного регулювання (ст. 8); передбачення порядку встановлення та критерії розміру мінімальної заробітної плати (ст. 9-11); передбачення низки спеціальних гарантій, пов'язаних з оплатою праці (ст. 12); передбаченні при договірному регулюванні праці балансу інтересів працівника та роботодавця (ст. 14-15); гарантуванні оплати праці за роботу по сумісництву (ст. 19); при визначенні форм виплати заробітної плати (ст. 23); гарантуванні строків, періодичності та місця виплати заробітної плати (ст. 24); державного обмеження розміру відрахувань із зарплати (ст. 26); передбачення індексації заробітної плати (ст. 33) та можливості компенсації працівнику втрат заробітної плати через затримку її виплати (ст. 34).

Кодекс законів про працю України також не містить прямо закріпленого принципу справедливості. Проте зазначений принцип лежить в основі втілення конституційного права на заробітну плату у нормах наведеного кодексу, у тому числі у таких статтях: гарантування права на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру (ст. 2 КЗпП України); гарантуванні оплати праці на рівні не нижче, ніж середній заробіток за попередньою роботою у випадках тимчасового переведення працівника на іншу роботу (ст. 33 КЗпП України); гарантуванні пропорційності при роботі на умовах неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП України); визначення критеріїв для розміру заробітної плати (ст. 94 КЗпП України); гарантування мінімальної заробітної плати та її індексації (ст. 95 КЗпП України); гарантування можливості застосування різних систем оплати праці (ст. 96-98 КЗпП України); гарантування підвищеної оплати праці у випадках, коли робота важка, шкідлива, небезпечна, здійснюється в особливих природних

географічних і геологічних умовах, або має підвищений ризик для здоров'я (ст. 100 КЗпП України); гарантування оплати праці сумісникам (ст. 100-1 КЗпП України) та при суміщенні посад (ст. 105 КЗпП України); гарантування оплати праці у подвійному розмірі за надурочні роботи (ст. 106 КЗпП України) та у святкові і неробочі дні (ст. 107 КЗпП України); передбачення підвищеної оплати праці за роботу у нічний час (ст. 108 КЗпП України) та оплати простою (ст. 113 КЗпП України); гарантування збереження попереднього середнього заробітку при переведенні працівника (ст. 114 КЗпП України); встановлення відповідальності за затримку виплати заробітної плати при звільненні (ст. 117 КЗпП України); передбачені гарантії для оплати праці неповнолітніх (ст. 194 КЗпП України); встановлення права на виплату вимушеного прогулу (ст. 236 КЗпП України) та ін.

Крім того, необхідно зупинитися на рішенні Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013, у якому предметом розгляду було питання про строк позовної давності при порушенні роботодавцем законодавства про оплату праці. У своєму рішенні КСУ зауважив, що зміст поняття «заробітна плата» має узгоджуватися з таким принципом здійснення трудових правовідносин як «відплатність праці», що визначений у п. 4 ч. І Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 р. (Україна ратифікувала 14 вересня 2006 р.). Згідно з наведеним принципом кожен працівник має право на справедливу винагороду, що має забезпечувати достатній життєвий рівень. До того ж, Конституційний Суд України вирішив, що положення ч. 2 ст. 233 Кодексу законів про працю України у зв'язку із статтями 1, 12 Закону України «Про оплату праці» слід розуміти так, що у випадку порушення роботодавцем законодавства у сфері оплати праці звернення працівника до суду не обмежено строком, якщо питання стосується стягнення заробітної плати, у тому числі всіх виплат, на які працівник має право, зокрема і за час простою не з його вини, навіть тоді, коли роботодавцем не було проведено нарахування таких виплат [262]. Безумовно, зазначене рішення є яскравим проявом дії принципу справедливості при гарантуванні

права на заробітну плату.

Таким чином, ми не погоджуємося із позицією Л.П. Амелічева та М.В. Мельникова, оскільки проведений аналіз трудового законодавства показав, що не зважаючи на незакріплення прямо принципу справедливості, норми трудового законодавства ґрунтуються на цьому принципі і забезпечують його сутнісне вираження в регулюванні права на заробітну плату.

Також варто зауважити, що проєкт Трудового кодексу України, поданий до Верховної ради України у 2019 році, у статті 20 містить право на справедливу винагороду за працю, яка не може бути нижчою від мінімальної заробітної плати, а також право на її та своєчасну виплату в повному обсязі.

У рішенні Рахункової палати від 19 березня 2019 року № 6-1 про розгляд «Звіту про результати аналізу використання коштів державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління» зауважено на важливості при реформуванні державної служби згідно з принципами державного управління SIGMA встановити критерії прозорості, справедливості та обґрунтованості заробітної плати працівників державних органів. Доповідь SIGMA за 2018 рік засвідчує, що показник справедливості і конкурентоспроможності системи оплати праці державних службовців в Україні є «1» за шкалою оцінювання від 0 до 5 балів. Оскільки за висновками експертів, незважаючи на зроблені важливі кроки для збалансування частки посадового окладу, значну частку в загальному розмірі заробітної плати займає змінна складова. Крім того, варто зазначити такі важливі положення в обґрунтуванні Рішення Рахункової палати: спостерігається недотриманням вимог ч. 3 ст. 51 Закону України «Про державну службу», схема посадових окладів працівників на посадах державної служби затверджується кожного року із запізненням і крім того, міжпосадові диспропорції в оплаті праці державних службовців щороку поглиблюються; наявність у системі органів державної влади деяких установ з особливим регулюванням умовам оплати праці знижує мотивацію інших працівників, нівелюючи встановлений

Законом України «Про оплату праці» принцип рівності; нормативно-правова база, у сфері оплати праці державних службовців є суперечливою та непрозорою [242]. Наведені висновки Рахункової палати України підтверджують важливість конституційних принципів при гарантуванні права на заробітну плату всіх працівників, не залежно від сфери їх діяльності.

Питання справедливості при регулюванні заробітної плати зачіпає і оподаткування доходів громадян і при цьому очевидно є гостра необхідність забезпечення балансу приватних та публічних інтересів. Тому можна погодитися з науковцями, що проблема гарантування соціальної справедливості оподаткування доходів фізичних осіб є актуальною та нерівномірність податкового навантаження призводить до соціальної напруги у суспільстві між різними категоріями населення [200, с. 583]. З огляду на це, ми підтримуємо наукову пропозицію, що за прикладом європейських держав в Україні необхідно встановити неоподатковуваний мінімум на рівні прожиткового мінімуму.

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.

О.В. Грищук у монографічному дослідженні доходить висновку, що метою сучасного гуманізму є позитивна реалізація людини на основі реалістичної системи цінностей. Серед аргументів науковиця наводить те, що гуманістичний світогляд має ґрунтуватися на науково обґрунтованій картині світу, має бути раціонально обґрунтованим, базуватися не тільки на моральних нормах, але й засадах демократії, доброї волі та прав людини. О.В. Грищук пропонує гуманізм у праві розглядати як систему світоглядних соціально-правових цінностей, в основі яких людська гідність, що з одного боку проявляється в основних правах та свободах людини, а з іншого, закріплюється у правових принципах та нормах права [69, с. 224]. Можна погодитися зі зазначеною позицією і в силу гідності людини, принцип

гуманізму є ключовим конституційним принципом, що має вирішальне значення для регулювання прав та основних свобод людини, у тому числі права на заробітну плату.

Також доволі слушними видаються аргументи О.В. Гришук щодо сутності сучасного гуманізму з позиції аналізу акту «Гуманістичний маніфест 2000: Заклик до нового планетарного гуманізму». Зокрема, науковиця відзначає, що в основі сутності сучасного гуманізму лежать такі етичні принципи:

1) гідність людини є основною соціальною цінністю (метою гуманістичної етики є максимальне гарантування свободи вибору, у тому числі свободи слова, совісті, гарантування права на особисту думку, власний спосіб життя, що можливо тільки у демократичному суспільстві, яке допускає існування різних систем цінностей);

2) свобода не можлива без відповідальності (особисте самовизначення не може бути виправданням будь-якої поведінки людей. Терпимість різного способу життя не обов'язково означає схвалення, певні дії мають при потребі визнаватися руйнівними та неправильними);

3) гуманісти є прихильниками такої етики, що прагне вдосконалення (серед моральних вимог виділяються: самообмеження, стриманість, самоконтроль та помірність. До критеріїв досконалості відносять – самостійний вибір, творчістю, естетична думка, свідомо мотивація вчинків та розумність при осмисленні дійсності, реалізація головного таланту, що є в людини від природи. Тобто гуманізм має на меті виявлення найкращого у людині);

4) обов'язки та відповідальність щодо інших людей (інші люди не є приємні чи неприємні об'єкти, насамперед це самостійні особи, що мають рівне право на повагу. Одним з основних принципів гуманізму є людяність у ставленні до інших людей та правило: «не поведься з іншими так, як ти не хочеш, щоб поводитися з тобою»);

5) істотними для етичної поведінки з позиції гуманістів є якості

співпереживання та дбайливість щодо іншої людини (кожна людина повинна розвивати альтруїстичне відношення до потреби та інтересу іншої людини. Основою моральної поведінки є такі норми: казати правду, дотримуватися обіцянок, чесність, щирість, доброзичливість, надійність та відповідальність, вірність, вдячність; неупередженість, справедливість; терпимість та інші);

6) необхідність морального виховання дітей та молоді (це сприяє становленню характеру людини із незалежним ставленням до загальних моральних норм, а також стимулює етичне вдосконалення та самостійне моральне осмислення дійсності);

7) гуманісти закликають у моральних судженнях ґрунтуватися на розумі, оскільки пізнавальна діяльність є основою етичних рішень (людські цінності та моральні принципи є найбільш обґрунтованими у світлі рефлексій, у випадку протиріч необхідний розумний діалог);

8) корекція етичних принципів та цінностей у світлі реальності (при цінному моральному досвіді необхідно шукати способи вирішення моральних дилем);

9) гідною є така етика, що заснована на принципах (мета не може виправдовувати засоби, а навпроти цілі визначаються засобами) [69, с. 224].

Також зустрічається позиція, що принцип гуманізму полягає в тому, що суд свою діяльність повинен спрямовувати на здійснення належного захисту прав, свобод та інтересів людини, її особистості [65, с. 106].

Основою принципу гуманізму є гідність людини. О.В. Гришук зауважує, що ідея людської гідності у праві реалізується як принцип (цінність) та як право людини. Людська гідність ціннісно взаємопов'язана із правами людини, є джерелом щодо прав і свобод [68, с. 25]. С. Шевчук вважає, у випадку, коли нема людської гідності, то не може бути ефективної реалізації, конституційних прав та свобод, або вони є тільки номінальними, не мають жодного правового ефекту [346, с. 30].

Поняття гідності людини також є і в рішенні Конституційного Суду України № 5-р/2018 від 23 травня 2018 р. КСУ вважає, що людська гідність є

правом, гарантованим у ст. 28 Конституції України, а також вона є конституційною цінністю, що є в основі сенсу людського буття, фундаментом конституційних прав, а також мірило визначення сутності та критерію допустимих можливих обмежень прав людини [271].

Крім того, Конституційний Суд України у своїх рішеннях неодноразово розглядав питання достатнього життєвого рівня, зокрема були висловлені позиції щодо: соціального спрямування економіки, закріплення державних гарантій, у тому числі і права на достатній життєвий рівень (рішення від 17.03.2005 року № 1-рп/2005 [272]); напрямки державної політики щодо створення умов, які повинні забезпечувати достатній життєвий рівень, а також всебічний та вільний розвиток людини, її гідність (рішення від 11.10.2005 р. № 8-рп/2005 [276]); винагороди за працю, яка має бути і джерелом існування, і гарантувати достатній та гідний рівень життя (рішення від 15.10.2013 року № 9-рп/2013 [263]); доступності для людини мінімальних соціальних благ, які можуть забезпечувати достатній та гідний життєвий рівень (рішення від 07.11.2008 року № 9-р/2018 [271]); корельованості положень статей 3 та 48 Конституції України з міжнародними та європейськими стандартами у контексті «гідне людське життя», «мінімальні вимоги існування, гідних людини», «захист від бідності» (рішення від 22.05.2018 року № 5-р/2018 [273]).

Отже, гідність як основа принципу гуманізму є джерелом права на заробітну плату і критерієм допустимих обмежень усіх конституційних прав.

М.В. Савчин у висновку в якості *amicus curiae* на запит судді Конституційного Суду України Г.В. Юровської № 363-005-16/2754 щодо тлумачення поняття припису преамбули Конституції України про гідні умови життя людини зауважує, що сутнісно зміст людської гідності складають можливості до самоідентифікації, самовираження, а також вільного розвитку індивіда як особистості у всіх можливих проявах. На думку М.В. Савчина, з якою ми погоджуємося, гідність має важливе значення для характеристики прав людини та основоположних свобод, у тому числі, чи є вони універсальними. Людська гідність, на думку науковця, має бути важливою

складовою при аргументуванні рішень органів конституційної юстиції, до їх складників в аспекті соціального захисту, а також функцій правової держави належать: здатність до самовизначення особи ґрунтується на конституційному стандарті достатку у світлі статті 48 Конституції, тобто з позиції конституційних гарантій соціальної держави особа має відчувати достатню спроможність розуміти своє призначення у різних сегментах суспільного життя, а також самодостатність; можливість ствердження як індивіда передбачає такий рівень життя, який би надавав можливість людині вільно бути учасником різних відносин, мати змогу до різнорівневої соціальної інтеграції; визнання гідності вільної людини передбачає можливості до самостійних рішень у питаннях життєвих стратегій. З цих міркувань М.В. Савчин доходить висновку, що свавільне втручання держави у життєві стратегії, вільно обрані індивідом, яке призводить до змушування змінити сплановану діяльність, слід кваліфікувати як «атаку на людську гідність», що є недопустимим та ганебним для конституційної демократії [283].

Крім того, у науковій літературі аналізується право на гідне життя і ми погоджуємося із позицією М.С. Комара, що зазначене право є неодмінною умовою реалізації гідного життя людини як мети соціальної держави [124, с. 40]. О. Кропанєва зауважує, що ідея права на гідне існування людини не нова, розглядалася з давніх часів, проте тільки наприкінці XX-XXI ст. була здійснена спроба аналізу зазначеного поняття як конституційно-правової категорії [162, с. 7]. Доволі обґрунтованою є позиція М. Граната щодо розуміння гідності людини, яка, на його думку, має подвійну природу, і як конституційне право, і як конституційну цінність [73, с. 64].

Обґрунтовується і позиція, що гідне життя насамперед означає матеріальне забезпечення на такому рівні, що узгоджується зі стандартами розвитку сучасного суспільства, а також дає можливість користуватися благами цивілізації (у тому числі належним житлом, медичними послугами, засобами пересування, раціональним харчуванням, культурними цінностями тощо) [172, с. 73]. В. Роїк доходить висновку, що основною передумовою для

забезпечення гідного життя є оптимальність у поєднанні базових інститутів приватної власності, гідної заробітної плати, соціального страхування, публічних благ, що забезпечуються через страхові та бюджетні механізми. З позиції науковця інститут гідної оплати праці формується соціальною державою із врахуванням цілі розширеного відтворення кваліфікованої робочої сили, а також гарантування права працівників на винагороду, що дозволить їм та родинам мати гідний рівень життя, а також доступ до якісних освітніх послуг [278, с. 8-9].

Л.П. Амелічева зауважує, що поняття «гідна праця» відповідно до Програми гідної праці МОП означається переважно економетричним підходом як засіб досягнення сталого розвитку, функціонування ринкової економіки, у тому числі через складові: повної та продуктивної зайнятості, соціального діалогу, соціального захисту, недопущення дискримінації працівників. На думку науковиці, це не цілком узгоджується з принципом гуманізму, оскільки при характеристиці поняття «гідна праця» необхідно застосовувати людиноцентристський підхід, що розкриває зазначене поняття через ставлення до людини, а також враховувати категорію трудових відносин [5, с. 9]. Ми погоджуємося із наведеною позицією і вважаємо, що розкриття поняття та сутності гідної праці в аспекті принципу гуманізму має бути комплексним, що передбачатиме і економічні складові для обґрунтованості диференціації в оплаті праці та орієнтацію на цінність людини і гарантування гідного рівня життя для працівника та його родини.

Принцип гуманізму безпосередньо пов'язаний із гарантуванням права на гідну оплату праці. С.О. Цимбалюк обґрунтовує, що гідна оплата праці: є організаційно-економічним механізмом встановлення основних параметрів заробітної плати, що забезпечує гідний рівень оплати, який є достатнім для розширеного відтворення робочої сили працівника, а також матеріального забезпечення його родини; гарантує справедливий розподіл продуктів, створеного найманими працівниками між ним та роботодавцем; передбачає своєчасність виплати заробітної плати; гарантує об'єктивність у диференціації

заробітної плати в залежності від обов'язків, цінності посад та виконаних робіт, результату праці, умов праці, рівня компетентності тощо; передбачає транспарентність оплати праці; базується на поєднанні як ринкових, так і договірних аспектів регулювання розміру та структури винагороди; не допускає упередженості до деяких працівників в залежності від статі, віку та інших ознак, що не мають відношення до трудової діяльності. Гідну працю та гідну оплати праці слід розглядати через причинно-наслідкові зв'язки [336, с. 375]. Можна погодитися із позицією науковця, що гідна заробітна плата є основою високої мотивації, лояльного ставлення працівника до роботодавця, а також формуванням соціальної відповідальності у ставленні до праці та її результативності.

Інститут гідної праці, на думку низки вчених, у загально-інституційному вимірі необхідно розглядати як певну комплексну платформу з політичною, економічною та соціальною складовою, що має об'єднувати дії органів публічної влади та соціальних партнерів на усіх рівнях структури економіки (на рівні держави та світу), а також представників інституцій громадянського суспільства з метою забезпечення при соціально-економічному прогресі функціонування продуктивних та кваліфікованих робочих місць, покращення умов праці, а також соціалізацію трудових відносин, розширення прав працівників, розвиток їх можливостей. Ми погоджуємося із тією позицією вчених, що інститут гідної праці має чітко виражений гуманістичний зміст, оскільки має на меті створити такі умови, при яких економічно активні люди можуть у повній мірі розвинути та використати свій потенціал, проявити здібності, майстерність, і працювати за безпечних умов та гарантування справедливої оплати за працю [59, с. 35].

На думку Ю.Д. Древалю, гідну працю слід розглядати як важливий чинник у нормуванні соціально-трудових відносин, що розвиває та гармонійно поєднує самі важливі програмні засади діяльності МОП, у тому числі ті, що містяться у Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці (1998 р.) та Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях

справедливої глобалізації (2008 р.). При цьому науковець зауважує, що можливі різні підходи до розуміння правового статусу гідної праці, що не має принципового значення, оскільки першоосновою для пояснення є програмно-цільовий характер міжнародних трудових стандартів, що мають бути фундаментом для конкретних положень у національному законодавстві [82, с. 69]. Ми частково погоджуємося із зазначеною позицією, оскільки, безперечно, міжнародні стандарти та підходи є основою для національного законодавства у змістовному наповненні поняття гідної праці, у той же час важко погодитися із застосуванням Ю.Д. Древалем до поняття «гідна праця» терміна «правовий статус». На нашу думку, може йти мова про поняття, сутність і зміст терміна «гідна праця» і аж ніяк не правовий статус.

При аналізі положень конституцій зарубіжних держав науковці наводять приклади законодавчої прив'язки права на оплату праці та гідності людини. Зокрема: Конституція Бельгії (1994 р.) проголошує право на життя, що відповідає людській гідності, а також деталізується це положення низкою прав, у тому числі правом на працю; Конституція Італійської Республіки (1947 р.) та Конституція Португалії (1976 р.) гарантують усім працівникам право на винагороду, яка має відповідати кількості та якості праці, а також забезпечувати працівникам та їх родинам вільне і гідне існування; Конституція Швейцарії (1999 р.) хоч прямо не закріплює прив'язку права на працю до гідності людини, але його змістовні елементи повністю узгоджуються із принципом гуманізму та поваги до людської гідності; Конституції Іспанії (1978 р.), Нідерландів (1983 р.) та Швеції (1974 р.) передбачають обов'язок держави забезпечити гідний рівень життя людини; Конституції Республіки Хорватія (1990 р.), Словенії (1990 р.), Словаччини (1992 р.) та Румунії (1991 р.) встановлюють право кожного працівника на оплату праці, що повинна забезпечити йому і родині вільне та гідне життя; низка Конституцій інших держав-членів Європейського Союзу (Австрії, Болгарії, Греції, Данії, Угорщини, Чехії та країн Балтії) прямо не встановлюють право на гідний рівень життя, але передбачають, що умови праці повинні бути справедливими,

а також гарантують право на соціальний захист [44, с. 7-8].

Науковці відзначають, що останніми роками громадяни України часто зустрічаються із проблемою гарантування гідного життя. При цьому робиться аналіз показника доходів і можливості споживання необхідних продуктів харчування. Аналіз споживання продуктів харчування в Україні засвідчує певне відставання щодо: м'яса та м'ясних продуктів – на 36,1%; молочних продуктів – на 60,9%; олії – на 45,4%, риби – на 35%. При цьому показник хлібних та мучних продуктів перевищують норму на 22,2%. З чого дослідники роблять висновок, що оплата праці в нашій державі не відповідає справедливості в оплаті праці [154, с. 94]. Безперечно з таким висновком можна погодитися. Крім того, справедливість є вихідною умовою гідного ставлення до працівників, що визначає: справедливість та сприятливість умов праці; справедливість та задовільність винагороди за працю; гідне існування працівників і членів їх сімей; можливості об'єднання задля захисту соціальних та економічних інтересів [154, с. 95]. Крім того, гідність та справедливість передбачають своєчасність оплати праці.

Можна погодитися із вченими, що одним із аспектів гідної праці є належна заробітна плата, що повинна: забезпечувати матеріальний достаток не тільки працівнику, але і членам його сім'ї; створювати умови для розвитку людини, відпочинку, доступу до досягнень цивілізації; відповідати суспільним стандартам достатку; узгоджуватися із поняттям справедливої винагороди; створювати базу для соціального захисту та страхування; виплачуватися за працю, що не принижує гідність людини; створювати умови для розширеного відтворення кваліфікованих трудових ресурсів [169, с. 67-68]. Т. Юзько слушно зауважує, що при визначенні рівня життя як «гідне», слід враховувати не тільки економічні складові, але і певний набір соціальних благ, що відповідає потребам людей, забезпечує їх різносторонній розвиток, повноцінне життя. При такому підході функціонально забезпечують гідне життя такі види соціального забезпечення, що гарантовані законом та можуть бути необхідним джерелом існування людини на такому рівні, який гарантує

високу якість життя [354, с. 24].

Безперечно, з 2010 року до 2020 року можна спостерігати зростання показників середньої заробітної плати, зокрема: у 2010 р. – 2250 грн.; у 2011 р. – 2648 грн.; у 2012 р. – 3041 грн.; у 2013 р. – 3282 грн.; у 2014 р. – 3480 грн.; у 2015 р. – 4195 грн.; у 2016 р. – 5183 грн.; у 2017 р. – 7103,79 грн.; у 2018 р. – 8864,62 грн.; у 2019 р. – 10496,82 грн.; у 2020 р. – 11591,15 грн. [290]. Водночас експерти зауважують на тому, що традиційним є низькі (менші за середні розміри по країні) заробітні плати у важливих соціальних сферах (освіта та охорона здоров'я) та тих сферах, які є необхідними з позиції сталого економічного розвитку (будівництво, сільське господарство), що призводить до витоку робочої сили в інші види діяльності та відповідно диспропорції на ринку праці, дефіциту кваліфікованих кадрів [60, с. 173].

Станом на травень 2020 року був установлений державою прожитковий мінімум працездатних осіб у розмірі 2102 грн. на місяць (хоч фактичний прожитковий мінімум науковці розраховують у двічі більшому розмірі), а мінімальна заробітна плата – 4723 грн. Таким чином, мінімальна заробітна плата менше середньої заробітної плати (становить 44,8%), а Міжнародна організація праці та Світовий банк рекомендують співвідношення у пропорції 50–60% [247].

Питання справедливості та гідності зачіпає і диспропорції в оплаті заробітної плати. Так, у Аналітичній доповіді Національного інституту стратегічних досліджень, доданий до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України зауважено на тому, що розмір середньої заробітної плати 1% високооплачуваних працівників в Україні перевищує середні заробітки 50% працівників у 43,3 рази (у Європі – 11,7 рази, США – 24 рази), а міжгалузева розбіжність становить – 7,1 рази. [7, с. 27]. Безперечно, наведені диспропорції є явно такими, що суперечать принципу справедливості.

Справді, математично середня заробітна плата за десять років виросла майже у п'ять разів. Водночас 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.

Важливим кроком для утвердження концепції гідної праці в Україні є прийняття «Програми гідної праці 2020-2024. Україна», що розроблена на основі результат-орієнтованого підходу МОП і має на меті покращити соціальний діалог, забезпечити інклюзивну та продуктивну занятість, покращити умови праці та соціальний захист працівників [244].

Принцип гуманізму вимагає, щоб право на заробітну плату було гарантовано і при банкрутстві роботодавця. Відповідно до статті 11 Конвенції МОП № 95 про захист заробітної плати (1949 р.) передбачено пріоритет щодо виплати боргів із заробітної плати у випадку розподілу активів роботодавця на випадок неплатоспроможності чи банкрутства. Наведене положення відтворено і в національному законодавстві України. Так, ст. 64 Кодексу України з процедур банкрутства передбачає вимогу про першочергову виплату заборгованості по виплаті заробітної плати [116].

У практиці органів місцевого самоврядування можна зустріти рішення про звернення до Президента України, народних депутатів про більш «справедливий» розрахунок оплати праці для певних категорій осіб публічної служби (наприклад, звернення Івано-франківської обласної ради) [238]. Зазначене рішення є прикладом того, наскільки питання гарантування справедливості та гуманізму при регулюванні права на заробітну плату може викликати занепокоєння у суспільстві та має бути пріоритетним у державній політиці.

На думку О.В. Пожарової, забезпечення гідної праці в Україні можливе через ефективну реалізацію людиною соціальних прав на зайнятість, гідну винагороду, а також безпечні умови роботи та соціальний захист [220, с. 108]. Водночас такі права як право на зайнятість та на оплату праці, з нашої точки

зору, є не тільки соціальними, але і економічними.

Проведений аналіз різних наукових підходів до поняття «гідна оплата праці» дозволив розглянути зазначене поняття у двох аспектах: як належний рівень оплати праці, при якому забезпечується нормальне відтворення робочої сили, а також вільний та всебічний розвиток працівника та його родини, що є адекватним його трудовим зусиллям та кваліфікації; як відповідну систему оплати праці, при якій дотримуються соціально-трудові права працівників, що будується на принципі справедливості та використовує сучасні досягнення у сфері організації заробітної плати [330].

О.Ю. Кононенко в дисертаційному дослідженні пропонує внести зміни до ст. 43 Конституції України, доповнивши її новою частиною, а саме: «Кожен має право на справедливу оплату праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, але не нижче від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати» [138, с. 4].

На наш погляд, необхідним є відображення важливості принципів справедливості та гідності у гарантуванні права на заробітну плату. В Основному Законі остання частина 43 статті гарантує право на своєчасність отримання винагороди за працю. Ми пропонуємо частину 7 статті 43 Конституції України викласти у такій редакції: «Кожна людина має право на гідну та справедливу заробітну плату, що має виплачуватися у повному обсязі, своєчасно у строк, встановлений законом».

2.3. Принципи рівності та заборони дискримінації в регулюванні права на заробітну плату

Серед загальних конституційних принципів, що відіграють фундаментальне значення в регулюванні права на заробітну плату, також принципи рівності та заборони дискримінації. При цьому їх розглядають і як окремі принципи, і як єдиний правовий принцип. З'ясуємо насамперед поняття та сутнісний зміст принципу рівності, а також його співвідношення із принципом заборони дискримінації.

В Україні на конституційному рівні принцип рівності вперше був визначений Конституцією УРСР 1919 р., що зумовило його формальне закріплення і всіма наступними конституціями [342, с. 19-20]. При цьому ми погоджуємося із науковцями, що рівність у радянські часи була ймовірніше формальною, оскільки обмеженість багатьох прав людини, не дозволяла гарантувати реальну рівність у державі.

Конституція незалежної України містить не тільки принцип рівності (у статтях 21 та 24), але й деякі його змістовні компоненти: заборонена дискримінація (у частині другій статті 24); гарантовано рівність чоловіків та жінок (частина третя статті 24); встановлено рівність різних об'єднань громадян, серед яких і профспілки (частини 3 та 5 статті 36); гарантовано рівність для громадян щодо публічної служби (частина друга статті 38); передбачено рівність у судовому розгляді (пункт перший частини статті 129).

Не зважаючи на конституційне гарантування принципу рівності, серед українських вчених досі відсутній спільний підхід до розуміння його поняття та сутності. Так, Г.С. Журавльова пропонує під принципом рівності розуміти «ідею, що проявляється у таких положеннях: передбачення і застосування однакових правових засобів, які є основою правового механізму регулювання (зокрема: норми права, юридичні факти, акти реалізації прав і обов'язків); визначення винятків із загального правового режиму для виняткових випадків; встановлення організаційних засобів, які є необхідними при здійсненні прав і

обов'язків» [91, с. 46].

Доволі поширеною є позиція про виділення формальної рівності. При цьому, на думку вчених, досягти формальної рівності у праві можна через систему принципів: рівність перед законом; рівність прав і свобод людини; рівність перед судом; рівність обов'язків [217, с. 82-84]. Водночас зазначена позиція є дискусійною з тих міркувань, що за допомогою формальної рівності все одно не можливо досягти фактичної рівності. Остання, на нашу думку, не можлива через фізичні, розумові та інші індивідуальні особливості людини.

Критика концепції формальної рівності призвела до виникнення ідеї рівності результатів, яка передбачає справедливий поділ соціальних благ серед учасників суспільних відносин.

Ми погоджуємося з С.П. Погребняком, який звертає увагу на те, що реальної рівності у праві можна досягти лише за умови дії принципів диференціації правового регулювання та позитивної дискримінації [217, с. 84-85]. Безумовно, в силу індивідуальних відмінностей людей, право має враховувати такі особливості і диференційно регулювати суспільні відносини, тобто при обґрунтованій потребі вдаватися і до позитивної дискримінації.

Принцип рівності неодноразово вже тлумачився і Конституційним Судом України. Зупинимося на важливому рішенні КСУ у справі № 9-рп/2012 від 12 квітня 2012 року [264]. У цьому рішенні Конституційний Суд України зауважив на тому, що принципи рівності і недопустимості дискримінації не є тільки конституційними засадами України, а насамперед фундаментальними цінностями світового масштабу, тому і вони гарантуються цілою низкою міжнародних актів, зокрема: у ст. 1, 2 та 7 Загальної декларації прав людини 1948 р., ст. 14 та 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р., ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., у ст. 1 Протоколу № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Крім того, у рішенні КСУ від 12 квітня 2012 року зауважено, що рівність, гарантована Основним Законом, передбачає необхідність забезпечення для

всіх людей рівних правових можливостей не тільки матеріального, але і процесуального характеру задля гарантування реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод [264].

У рішенні Конституційного Суду України від 10 травня 2000 року № 8-рп/2000 КСУ підкреслено, що рівність перед законом означає заборону привілей, а також обмежень за якоюсь ознакою (політичною, соціальною тощо), якщо це зумовлює звуження чи послаблення дії принципу верховенства права [274].

Принцип рівності застосовується і Верховним Судом при розгляді трудових спорів. Так, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 щодо визнання незаконним, а також скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу, було зауважено на важливості принципів змагальності та рівності сторін. Наведені принципи, на думку Верховного Суду, передбачають надання однакових можливостей для доведення сторонами своїх аргументів, зокрема виявленням недоліків у позиції процесуального опонента, наданням відгуку на апеляційну скаргу, наданням письмових пояснень, виступів на судових дебатах і т.п. Не зважаючи на те, що Верховний Суд підтвердив порушення процесуальних прав позивача на судовому засіданні 5 лютого 2020 р., гарантованих п. 2 ч. 1 ст. 43 ЦПК України, але зазначене порушення не може бути підставою для скасування постанови апеляційного суду [223].

При розгляді трудових спорів пов'язаних із незаконними звільненнями, поновленням на роботі та виплатою заробітної плати суди доволі часто посиляються на принцип рівності. Для прикладу наведемо постанову Великої Палати Верховного Суду від 26 лютого 2020 року у справі № 210/5659/18 [226]. Крім того, принцип рівності застосовується Верховним Судом і при розгляді справ щодо справедливого розміру пенсії та вірним врахуванням при цьому середнього розміру заробітної плати [225].

Таким чином, 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.

Крім того, необхідно дослідити проблему співвідношення принципів рівності та заборони дискримінації. Принцип заборони дискримінації щодо можливостей у здійсненні прав людини та основоположних свобод гарантовано статтею 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [132], а також статтею 1 Протоколу № 12 до вказаної Конвенції [250].

Крім того, нормативними підґрунтям принципу заборони дискримінації є положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права та Європейської соціальної хартії, а також ряду актів Міжнародної організації праці, в тому числі: Конвенції № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (1958 р.); Конвенції МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.) та Рекомендації МОП № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.), Конвенції МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівників із сімейними обов'язками (1981 р.), Конвенції МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття (1988 р.) тощо.

Варто також зауважити, що у статті 141 Договору про заснування Європейського Союзу також передбачено принцип рівності чоловіків та жінок в оплаті праці за однорідну роботу. Також містяться критерії недопущення дискримінації (оплата праці за однакову відрядну роботу повинна рахуватися із врахуванням тих самих одиниць виміру; оплата за почасову роботу теж має бути однаковою).

Також слід згадати один із перших актів Міжнародної організації праці у сфері оплати праці – Конвенцію № 26 та Рекомендацію № 30, прийняті ще у 1928 році, які призвели до світової практики запровадження мінімальної заробітної плати. Конвенція передбачала рекомендацію для урядів держав встановити «мінімальні ставки заробітної плати» для певних категорій

працівників у різних секторах промисловості, де відсутня ефективна система регулювання оплати праці або дуже низький рівень заробітної плати. Згодом, у 1938 році прийнято було Конвенцію № 63 «Про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу». Це важливий акт, що дозволив отримати доступ до статистичних даних з оплати праці.

Крім того, були прийняті окремі Конвенції Міжнародною організацією праці для певних галузей та категорій працівників, а саме: № 76 «Про заробітну плату, робочий час і склад судового екіпажу» (1946 р.), № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» та № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності» (1951 р.) тощо.

Ю.К. Мороз аналізує поняття принципу заборони дискримінації у зарубіжній правовій літературі, а також у контексті застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Автор обґрунтовує, що зарубіжні вчені поділяються на дві групи, і, зокрема, перші вважають, що недискримінація та рівність є водночас позитивним та негативним проявом одного поняття. Друга група зарубіжних науковців вважають, що недискримінація все ж допоміжне поняття до принципу рівності, і дискримінація буде незаконною тоді, коли порушує принцип рівності. Також Ю.К. Мороз зауважує, що в зарубіжній юридичній літературі обґрунтовано некоректність поняття «право на недискримінацію», оскільки стаття 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод є «допоміжним інструментом» для захисту тих прав, які гарантовані статтями 2-13 Конвенції [197, с. 40]. Ми погоджуємося із тими вченими, які вважають що принцип заборони дискримінації є сутнісним втіленням принципу рівності, тобто є похідним від принципу рівності.

Проведене дослідження показало різні підходи вчених до розуміння принципу заборони дискримінації, а саме: 1) внаслідок ідеї рівності можливостей і виник принцип заборони дискримінації [216, с. 26]; 2) цей принцип по суті зображує формально-юридичне втілення принципу рівності,

який є ширшим за змістом від принципу заборони дискримінації [211, с. 28]; 3) принцип заборони дискримінації не дозволяє обмежувати права, свободи та обов'язки людини за антропологічною чи соціальною ознакою [19, с. 166-167].

Принцип заборони дискримінації також широко застосовується у практиці Європейського суду з прав людини. Ще у справі «Штуммер проти Австрії» [398] ЄСПЛ дійшов висновку, дискримінація означає, що без об'єктивного та розумного обґрунтування по-різному ставляться до людей, які знаходяться у подібних ситуаціях (п. 87). Не менш важливим є рішення Європейського суду з прав людини по справі «D.H. та інші проти Чеської Республіки» [385]. Зокрема, ЄСПЛ обґрунтував можливість за статтею 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод мати захист також від непрямой дискримінації (п. 161). Європейський суд з прав людини при розгляді низки судових справ виокремив ті системні елементи, що становлять зміст поняття «дискримінація», зокрема: для відмінного ставлення нема об'єктивних і достатніх підстав; відсутність легітимної мети; не пропорційність засобів та цілей (п. 72 рішення ЄСПЛ по справі «Абдулазіз, Кабалез та Балкандалі проти Великобританії» [379]).

Отож, враховуючи позицію ЄСПЛ, ми дійшли висновку про те, що ставлення буде дискримінаційним, якщо: з відсутності об'єктивної і розумної підстави поводяться по-різному із особами, які перебувають у подібних ситуаціях. Водночас прецеденти ЄСПЛ утверджують позицію, що ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не забороняє державам застосовувати позитивну дискримінацію.

Г.С. Журавльова пропонує свій підхід щодо виконання державою своїх позитивних зобов'язань у боротьбі із дискримінацією, зокрема він включає наступні заходи: вчинення юридичних дій, метою яких є гарантування дотримання прав, а також недопущення дискримінації; запровадження освітніх програм, що покращують рівень обізнаності громадян про те, що таке «терпимість», сприяють розвитку толерантності; систематичну діяльність органів влади, інститутів громадянського суспільства із засудження

дискримінації, а також надання допомоги її жертвам [92, с. 27-28]. Доволі цікава позиція, що зображує комплексний підхід до боротьби із дискримінацією на державницькому рівні.

Принципи рівності та заборони дискримінації є зафіксованими принципами, що є підґрунтям для багатьох норм трудового законодавства, у тому числі і тих, що регулюють право на заробітну плату. Кодекс Законів про працю України містить статтю 2-1, яка була доповнена Законом № 871-12 від 20 березня 1991 р., а у нині діючій редакції викладена Законом № 198-IX від 17 жовтня 2019 р. Зазначена стаття передбачає принцип рівності при здійсненні всіх трудових прав, і зокрема забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці. При цьому уточнено, що саме буде вважатися дискримінацією: порушення принципу рівності прав та можливостей; пряме чи непряме обмеження прав працівників в залежності від певної ознаки (раса, колір шкіри, політичні, релігійні або інші переконання, стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, етнічне, соціальне чи іноземне походження, вік, стан здоров'я, інвалідність, підозра або наявність ВІЛ/СНІД, сімейний, майновий стан, сімейні обов'язки, місце проживання, членство у профспілці чи іншому об'єднанні, участь у страйку, звернення чи намір звернення до суду за захистом прав, надання підтримки іншому працівнику із захисту його прав, повідомлення про можливі факти корупційних правопорушень, мовою, інші ознаки, які не пов'язані з характером роботи). Таким чином, міститься доволі широкий перелік підстав недопущення дискримінації і в той же час принцип рівності у наведеній статті розглядається вужче ніж принцип заборони дискримінації, що на нашу думку не вірно. Швидше навпаки, принцип заборони дискримінації є наслідком принципу рівності. У зв'язку з цим ми пропонуємо статтю 2-1 Кодексу законів про працю України викласти у такій редакції: «Гарантується принцип рівності у 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).

Не зважаючи на те, що у самій главі VII КЗпП України не згадується про принцип рівності, правові норми про оплату праці ґрунтуються на зазначеному принципі в тому числі і при гарантуванні, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника (ст. 94), гарантуванні оплати праці на рівні, що не може бути нижчим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, для всіх працівників (ст. 95), регулюванні оплати праці при виконанні робіт різної кваліфікації (ст. 104) та ін. Аналогічно і Закон України «Про оплату праці» не містить окремо чітко визначеного принципу рівності, водночас норми наведеного нормативно-правового акту ґрунтуються на зазначеному принципі.

Прем'єр-міністр України Денис Шмигаль заявив про доволі дискримінаційне ставлення в Україні стосовно жінок на ринку праці і, зокрема, розрив у розмірі оплати праці між чоловіками та жінками сягає до 25% [70].

За офіційними статистичними даними в Україні за 2019 рік було 4 198,9 тис. працюючих жінок, що становить 55,7% до облікової кількості штатних працівників. Співвідношення жінок до чоловіків за галузями наступне: у сільському господарстві 32,5%, промисловості – 38,7%; будівництві – 18,9%; транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності –

38,5%; оптовій та роздрібній торгівлі – 53,3%; інформації та телекомунікації – 48,6%; готельній сфері і організації харчування – 66,5%; фінансах та страхуванні – 71,3%; операціях з нерухомістю – 43,5%; професійній, науковій та технічній діяльності – 55,8%; адміністративному та допоміжному обслуговуванні – 43,6%; державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні – 66,3%; освіті – 78,3%; охороні здоров'я – 82,8%; мистецтві, спорті – 67,4%; інших сферах – 48,3%. [230, с. 38]. Як видно, в Україні залишаються сфери переважно «жіночі» – освіта та охорона здоров'я, а також переважно чоловічі – будівництво.

Щодо заробітної плати доволі відчутні гендерні розриви. Наприклад, за офіційними статистичними даними за перший квартал 2020 року середня заробітна плата у чоловіків в Україні була 12438,27 грн., а в жінок – 9785,21 грн., тобто оплата праці жінок становила 78,7% від зарплати чоловіків. По галузям економіки гендерні розриви за перший квартал 2020 року були наступні: у сільському господарстві 87,6%, промисловості – 74,6%; будівництві – 95,6%; транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності – 78,3%; оптовій та роздрібній торгівлі – 83,9%; інформації та телекомунікації – 79,6%; готельній сфері і організації харчування – 90,1%; фінансах та страхуванні – 67,2%; операціях з нерухомістю – 96,7%; професійній, науковій та технічній діяльності – 77,6%; адміністративному та допоміжному обслуговуванні – 105%; державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні – 93,2%; освіті – 98,5%; охороні здоров'я – 91,6%; мистецтві, спорті – 70,6%; інших сферах – 98,6% [289].

Таким чином, у тих галузях, де залучення жінок найвище (освіта та охорона здоров'я), все одно є гендерні розриви в оплаті праці, а єдина сфера, де оплата праці жінок перевищує чоловіків, – це адміністративне та допоміжне обслуговування.

Насправді, гендерні розриви в оплаті праці є і в державах Європейського Союзу. В.М. Черба та І.Ю. Ромашко наводять приклад у державах ЄС і

зауважують, що відсоток жінок на ринку праці збільшився і на разі становить близько 60%, проте гендерні розриви в оплаті праці є і зумовлені тим, що жінки працюють переважно на низькооплачуваній роботі, їх значно менше ніж чоловіків на керівних посадах. Загалом середня заробітна плата жінок в державах ЄС на 15% менша ніж у чоловіків [340]. Таким чином, гендерний розрив в оплаті праці жінок по відношенню до чоловіків суттєво більший, ніж у європейських державах.

Отже, принцип рівності не допускає і дискримінації за статтю у сфері оплати праці. Доволі вживаним вже став термін «гендерна рівність», який, на нашу думку, є видовим різновидом принципу рівності. При цьому науковці розходяться у позиціях щодо розуміння поняття гендерної рівності і розглядають її як рівність у правах чоловіків та жінок [87, с. 94-95]; справедливості ставлення до людини, не залежно від статі [106, с. 4]; елемент рівності, що передбачає рівність прав, а також можливостей, умов у здійсненні таких прав [163, с. 470].

Принцип гендерної рівності міститься як у Конституції України (статті 24), так і в загальних міжнародних актах (Статуті ООН, ст. 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р., Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. тощо) та Конвенціях Міжнародної організації праці («Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100» від 29 червня 1951 р. [135], «Про охорону материнства № 103» від 28 червня 1952 р. [133], «Про дискримінацію в галузі праці та занять № 111» від 24 червня 1975 р. [129], «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156» [136] тощо). У нашій державі для гарантування рівності чоловіків та жінок прийнято Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [236].

Європейський суд з прав людини також розглядав справи, пов'язані із рівністю чоловіка та жінки незалежно від статі. Варто згадати такі рішення

ЄСПЛ, у яких визнано дискримінацію за гендерною ознакою: «Карвалью Пінту де Соуза Мораїш проти Португалії» [384] (було визнано дискримінаційним ставлення до жінок за ознаками віку, статі, сексуальності), «Абдулазіз, Кабалез та Балкандалі проти Великобританії» [379] (було визнано дискримінацію через різне ставлення у питанні возз'єднання сімей імігрантів-чоловіків та імігрантів-жінок), «Емель Бойраз проти Турції» [386] (визнано дискримінацією обмежений доступ до публічної служби, а саме в органи безпеки, для жінок) та інші.

Суд Європейського Союзу теж розглядав справи, в яких порушувалося питання незаконності дискримінації жінок (наприклад: у справі «*Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*» [377] було визнано дискримінацією нерівний підхід у регулюванні пенсійних прав тих жінок, які були зайняті неповний робочий день; у справі «*Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main*» та «*Silvia Becker v. Land Hessen*» [378] було визнано порушенням нерівний підхід до оплати праці за однакову працю чоловіка та жінки та інші).

Міжнародний банк реконструкції та розвитку постійно відстежує питання щодо утвердження гендерної рівності у різних державах світу і публікує щорічні звіти. Зокрема, у звіті опублікованому у 2020 році відзначено певну тенденцію до покращення ситуації із утвердження гендерної рівності, а також тенденцію збільшення кількості жінок серед працівників з більш високими рівнями доходів. Зауважено, що із 2017 року в сорока державах упроваджено 62 ефективні реформи, які посилюють гендерну рівність (серед тих держав, де відмічається покращення названо Саудівську Аравію, США, Арабські Емірати, Непал, Південний Судан, Бахрейн, Демократичну Республіку Конго, Йорданія, Туніс та деякі інші). При цьому у звіті чітко відображено проблему, що за середніми показниками жінки володіють лише трьома четвертими прав чоловіків [414].

Водночас наводяться і позитивні приклади, зокрема показник 100 із 100 балів у шкалі «жінки, бізнес та право» мають Бельгія, Данія, Ісландія, Латвія, Люксембург, Швеція, Франція, а після нещодавніх реформ за батьківською

відпусткою і Канада. Серед негативних реформ наведено приклад В'єтнаму, де заборонили жінкам бути криміналістками, встановивши, що це не жіноча професія. Таких прикладів багато серед африканських та азійських держав, де багато професій є недоступними для жінок, вони виконують низькооплачувану працю і у звіті Міжнародного банку реконструкції та розвитку відзначено, що на Близькому Сході, в Північній Африці жінка має лише половину тих прав, які законом гарантовані чоловікам.

Україна за шкалою «жінки, бізнес та право» за дослідженням Міжнародного банку реконструкції та розвитку має показник 78,8. Такий же показник у таких державах як Азербайджан, Конго, Таджикистан та В'єнам. Загалом вище від України показник за наведеною шкалою мають: 100 – Бельгія, Данія, Ісландія, Канада, Латвія, Люксембург, Швеція, Франція; 97.5 – Велика Британія, Греція, Ірландія, Іспанія, Італія, Естонія, Нідерланди, Португалія, Німеччина, Фінляндія; 96.9 – Австралія, Норвегія, Угорщина; 95 – Перу; 94.4 – Австрія, Нова Зеландія, Словаччина, Парагвай; 93.8 – Хорватія, Чехія, Литва, Польща, Сербія, Словенія; 91.9 – Косово; 91.3 – Албанія, Кіпр, Тайвань, США; 90.6 – Болгарія та Румунія; 89.4 – Еквадор, Гонг Конг; 88.8 – Мальта, Сальвадор, Уругвай; 88.1 – ПАР; 86.9 – Зімбабве; 86.3 – Кабо Верде, Домініканська Республіка, Намібія, Нікарагуа; 85.6 – Грузія, Швейцарія; 85.0 – Боснія та Герцеговина, Корея, Македонія, Венесуела; 84.4 – Молдова, Того; 83.8 – Ліберія, Мексика; 82.5 – Болівія, Вірменія, Монголія, Сінгапур, Туреччина; 81.9 – Бразилія, Замбія, Колумбія, Чорногорія, Пуерто-Ріко, Філіппіни, Японія, 80.6 – Кенія та інші. Найнижчі показники у: Ємені – 26.9; Судан – 29.4; Іран – 31.3; Катар та Кувейт – 32.5; Афганістан – 38.1; Оман – 38.8; Ірак та Єгипет – 45.0; Бахрейн та Конго – 46.3; Сомалі – 46.9; Бангладеш та Пакистан – 49.4 тощо [414].

Таким чином, із 190 країн світу Україна має показник 78,8 і перед нашою державою дев'яносто одна країна, що не може не викликати занепокоєння і вимагає необхідність утвердження гендерної рівності у сфері праці та заробітної плати незалежно від статі.

При цьому інтерес становлять і національні соціологічні дослідження. Так, дослідження, проведене наприкінці 2018 р. Національним демократичним інститутом в Україні під назвою «Національне опитування з питань рівності між чоловіками та жінками» показало, що 81% всіх опитаних жінок та 73% чоловіків думають, що питання рівності не залежно від статі є важливим. Водночас тільки 49% українців відповіли, що як чоловіки, так і жінки повинні у рівній мірі бути залученими до професійної діяльності, а до збалансованого залучення до політичного життя – 61%. Доволі показовими є відповіді щодо залучення чоловіків та жінок до виконання сімейних обов'язків, – 71% респондентів сказали, що прагнуть до рівноцінної участі, і тільки 40% вважає, що обоє із подружжя є рівноцінно залученими [101].

Прикладом для України повинні бути ті вісім держав, які за показником «жінки, бізнес та право» мають максимальний бал (100) – Бельгію, Данію, Ісландію, Канаду, Латвію, Люксембург, Швецію та Францію. Доволі показовим є законодавче регулювання права на працю та можливості поєднання сімейних та трудових обов'язків у скандинавських країнах. Доволі оптимальними є умови поєднання батьківства та можливості виконання трудової функції в Швеції. У науковій літературі наводиться приклад, що чоловіки у цій державі можуть отримати відпустку по догляду за дитиною з 1974 року. Наразі, відпустка по догляду за дитиною є оплачуваною (80% від зарплати на протязі 480 днів), а чоловік зобов'язаний взяти відпустку по догляду за дитиною принаймні тривалістю 60 днів [193, с. 133].

Доволі цікавим для України є досвід Литви, яка із 2004 року є членом ЄС і мала доволі подібну з Україною ситуацію на ринку праці, однак змогла покращити за останні 15 років свої показники і наразі за звітом про гендерний розрив у чотирьох сферах суспільного життя «The Global Gender Gap Report» Всесвітнього економічного форуму має 33 позицію із 153 держав, а Україна – 59. При цьому експерти зауважують, що в Литві показник жінок, які працюють, більший тільки на 14% від України [57].

Таким чином, Україні потрібно запозичувати досвід балтійських та

скандинавських держав в утверджені принципів рівності та заборони дискримінації в різних сферах, а особливо в 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.

Крім того, необхідно враховувати ухвалену на початку 2021 р. декларацію Комітету міністрів Ради Європи щодо впровадження гендерної рівності, в якій зауважено на ті заходи, що їх слід втілювати для позитивного вирішення проблем гендерної нерівності у сфері оплати праці і зайнятості:

- визнати на рівні закону право на рівну оплату праці не залежно від статі за працю рівної цінності;
- забезпечити доступ до таких засобів правового захисту, які є ефективними для захисту жертв дискримінації по оплаті праці;
- сприяти використанню прозорої системи оплати праці, що враховуватиме і статистичні дані для зіставленні розмірів заробітної плати;
- створення органів чи установ, які будуть зобов'язані забезпечувати утвердження гендерної рівності з метою гарантування на практиці рівної оплати праці;
- прийняття при потребі комплексної стратегії, метою якої повинно бути гарантування права на рівну оплату за працю рівної цінності, а також рівності права на зайнятість, що передбачатиме також чіткі етапи і деталізований графік необхідних для цього робіт, у тому числі розробку ефективної політики, необхідних заходів, збір надійних та стандартизованих показників із поділом з гендеру [126].

Таким чином, наявний гендерний розрив в оплаті праці в Україні є

показником порушення принципу рівності в нашій державі. Тому необхідні комплексні заходи для зменшення гендерних розривів в оплаті праці, гарантуванні рівних можливостей для зайнятості незалежно від статі. Рівна оплата праці є базою для здійснення людиною багатьох інших прав як громадянських, політичних, так і соціально-економічних.

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 наведених засад повинні дотримуватися і при регулюванні оплати праці колективними та трудовими договорами.

Висновки до розділу 2.

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.

На нашу думку, конституційні принципи, що регулюють право людини на заробітну плату – це ідеї, що базуються на найважливіших суспільних цінностях (гуманізму, 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. При цьому верховенство права є концептуальною цінністю, що на основі своїх невід'ємних елементів – принципів справедливості, рівності, правової визначеності, пропорційності та інших, визначає сутність усієї правової системи України, регулює різні суспільні відносини, у тому числі, які виникають при здійсненні людиною права на заробітну плату.

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).

Принцип гуманізму ґрунтується на гідності людини і передбачає, що правове регулювання трудових відносин має базуватися на гідності людини, сприяти її утвердженню та поваги до неї, тому право на заробітну плату в силу принципу гуманізму має бути гідним.

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.

Ми пропонуємо:

- частину 4 статті 43 Конституції України викласти у такій редакції:
«Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на гідну та справедливую 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».

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 задля вирівнювання людей у нерівному становищі.

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, на нашу думку, не вірно оскільки, принцип заборони дискримінації є наслідком принципу рівності, необхідно статтю 2-1 Кодексу законів про працю України викласти у такій редакції: «Гарантується принцип рівності у 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).

РОЗДІЛ 3.

КОНСТИТУЦІЙНІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

3.1. Поняття гарантій реалізації права на заробітну плату

Наукові праці містять багатоманітні підходи у визначенні поняття гарантій, що так чи інакше пов'язано з обсягом та складністю досліджуваного питання. З цього приводу Є. Білозьоров виокремлює запропоновані вченими дефініції, що розкривають зміст цього складного явища з різною мірою повноти. При цьому важливе практичне та теоретичне значення має розуміння сутності гарантій прав і свобод особи та осмислення всієї системи гарантування [27, с. 24].

Перш ніж досліджувати конституційні гарантії прав і свобод особи з'ясуємо етимологію цього поняття. Термін «гарантія» походить від французького «garantie», утвореного від «garantir» – забезпечувати, охороняти [298, с. 29].

У відповідності до «Великого тлумачного словника сучасної української мови» термін гарантія означений як забезпечення чого-небудь, а юридичні гарантії визначені як закріплені на законодавчому рівні засоби охорони прав і свобод громадян, способи реалізації таких прав і свобод, а також засоби охорони інтересів суспільства [39, с. 222].

У «Юридичній енциклопедії» (1998 р.) міститься визначення, де під гарантіями прав та свобод людини і громадянина розуміються такі умови, засоби та способи, які забезпечують здійснення прав та свобод особи у повному обсязі й усебічну їх охорону. Поняття «гарантії» включає сукупність об'єктивних та суб'єктивних чинників, скерованих на реалізацію прав та свобод з практичної точки зору та на усунення можливих перешкод у їх повному або неналежному здійсненні [355, с. 555].

У юридичній науковій літературі також існує трактування гарантій як

правових засобів, що забезпечують реалізацію прав людини і громадянина [12, с. 278].

Наприклад, І. Фарбер визначав гарантії прав громадян як фактичні умови, що забезпечують реальне здійснення прав і виконання обов'язків [102, с. 158].

Відомий теоретик права В. Волкова розглядає гарантії як певні засоби забезпечення фактичної можливості користуватися правами та свободами [49, с. 71-73].

Натомість Л. Глухарьова гарантії прав людини розглядає як умови і засоби. На думку авторки, гарантії – умови, соціально сприятливе для людини середовище, що складається з елементів суспільного і державного ладу, які допомагають існуванню прав (демократичний режим, соціальна правова державність, розвинена правова культура, економічний добробут, сталий розвиток і т.д.). Гарантії – засоби забезпечення прав людини, соціальні інструменти і технології, використовувані для цілеспрямованого впливу на середовище і поведінку людей для забезпечення прав, коли одних умов виявляється недостатньо (економічних, політичних, ідеологічних, виховних, правових) [62, с. 277-280].

Схожий погляд на гарантії прав належать А. Добровольській, яка розуміє під гарантіями прав особи властивості або способи, за допомогою яких громадянам забезпечуються можливості практичного використання належних їм прав [78, с. 131].

Слід також зауважити, що в юридичній енциклопедичній літературі зазначається, що забезпечення конституційних прав та свобод людини і громадянина в Україні здійснюються за допомогою гарантій, встановлених законодавством [38, с. 285].

У науковій літературі також зустрічається поняття «гарантії заробітної плати», яке було введено в науковий обіг В. Андрєєвим ще в 1972 році. Автор виокремлює особливе місце гарантій заробітної плати серед гарантій норм, як особливе серед інших, що забезпечують при всіх умовах виплату працівникам заробітної плати [8, с. 32-37].

В. Ратехіна, аналізуючи запропонований В. Андрєєвим вищенаведений підхід, доходить висновку, що зазначене поняття за своєю суттю тотожне поняттю «гарантії права на заробітну плату». У той же час це поняття, на думку вченої, є більш точним, оскільки гарантуватися може провадження певного права, а не саме благо, що лежить в основі права [259, с. 18-19].

З точки зору філософії та права будь-яке правове явище прийнято розглядати в системі змістовних, сутнісних та формальних характеристик. Тому вважаємо доцільним розкриття сутнісних характеристик реалізації права на заробітну плату з використанням інструментального підходу, формальних характеристик, через дослідження зовнішнього виразу аналізованої категорії.

Водночас, В. Патюлін справедливо зауважує на тому, що законодавче закріплення суб'єктивних прав ще не дає повної гарантії здійснення цих прав [212, с. 31].

Так, О. Скакун відстоює позицію, згідно з якою, проголошення будь-якого права людини, навіть такого, що закріплене відповідними державними актами – ніщо без реальних гарантій його здійснення. Гарантії прав і свобод людини та громадянина визначаються як система соціально-економічних, моральних та політичних, а також юридичних умов, засобів і способів, за допомогою яких забезпечується їх фактична реалізація, охорона та надійний захист. Права та свободи людини і громадянина без гарантій перетворюються на свого роду «заяви про наміри» без будь-якої цінності для особи та суспільства [294, с. 187]. У інших працях О.Ф. Скакун класифікує гарантії прав і свобод людини на дві великі групи – міжнародні та внутрішньодержавні (національні). Внутрішньодержавні інтерпретуються нею як система загальносоціальних, юридичних засобів, інститутів, що створюють умови, необхідні для їх (прав і свобод) реалізації, охорони та надійного захисту [294, с. 72].

На думку Н. Оніщенка та Н. Пархоменка, сутністю гарантій основних прав і свобод людини та громадянина є умови, які повинна створити держава для їх реалізації [206, с. 14]. На переконання вищенаведених авторів гарантії

основних прав та свобод за своїм змістом є системою заходів, спрямованих на реалізацію прав [206, с. 21]. Важливим завданням держави та актуальним напрямом у розвитку правової системи є забезпечення відповідного належного захисту прав людини та громадянина. Для покращення реалізації прав людини необхідно, щоб влада поставила їх у центр державної політики [206, с. 83].

На державних гарантіях права працівника на заробітну плату як законодавчо закріплених правових засобах і способах (заборони, зобов'язань, заходах відповідальності та захисту, термінах, мінімальних державних стандартах прав працівника та ін.), що забезпечують здійснення права працівника на заробітну плату акцентує В. Ратехіна [259, с. 35].

Натомість О. Мордовець вважає гарантії складним соціально-політичним та юридичним явищем, яке характеризує якнайменше такі аспекти: 1) пізнавальний, за допомогою якого розкриваються теоретичні знання про об'єкт їх впливу та отримуються практичні відомості про соціально-правову політику держави; 2) ідеологічний, що використовується політичною владою як засіб пропаганди демократичних ідей не тільки усередині країни, а й за її межами; 3) практичний, який визнає гарантії інструментарієм юриспруденції, передумовами задоволення соціальних потреб особи. Науковець подає визначення гарантій як систему соціальних, економічних, політичних та моральних, юридичних та організаційних передумов, а також умов, засобів та способів, які забезпечують рівні можливості для особи у здійсненні своїх прав, свобод, інтересів [312, с. 275].

М. Вітрук гарантії прав та свобод, обов'язків, законних інтересів розуміє позитивно діючі умови, а також засоби, які забезпечують їх фактичну реалізацію, надійну охорону та захист для кожного. [42, с. 305].

У свою чергу, О. Петришин щодо визначення гарантій прав та свобод людини і громадянина подає таке визначення: система загальних (політичних та економічних, духовних тощо) і спеціально юридичних засобів, а також інститутів, що спрямовуються на створення відповідних умов для реалізації прав людини, забезпечення їх всебічної охорони, захисту від порушень [95, с.

456]. Автори С. Гусарєв, А. Олійник та О. Слюсаренко відзначають гарантії забезпечення прав і обов'язків як відповідні умови та засоби, що сприяють перетворенню в життя проголошених прав і свобод та виконанню обов'язків [72, с. 241].

Схожу позицію обґрунтовує К. Волинка, яка аргументує, що гарантії реалізації прав і свобод людини – це умови та засоби, які забезпечують реальне здійснення її прав і свобод; це сукупність норм, установлених Конституцією, які виступають основним засобом захисту прав і свобод людини, а також певна система встановлених Конституцією правозахисних інститутів разом з основними принципами їх діяльності [47, с. 18].

Під гарантіями прав і свобод людини і громадянина на думку С. Афанасенко слід розуміти сукупність заходів і засобів їх належної реалізації, визначену Конституцією, законами та нормативно-правовими актами. Систему гарантій конституційних прав і свобод можна представити у вигляді загальних (визначених за допомогою рівня розвитку сфер державного та суспільного життя) та спеціальних (юридичних) гарантій [10, с. 5].

На переконання С. Коталейчука та П. Пісного, гарантіями прав і свобод особи є юридичні засоби щодо забезпечення повного, неухильного, а також безперешкодного здійснення кожним своїх прав і свобод, охорони прав і свобод від можливих протиправних посягань, захисту від будь-яких незаконних порушень. При цьому вчені констатують, що часто гарантії – це певні фактори чи різноманітні умови щодо забезпечення прав і свобод особи. Проте такі фактори та умови виступають загальними передумовами забезпечення прав і свобод особи та самі по собі не відносяться до гарантій [156, с. 493].

Відповідно до міркувань Є. Гіди, гарантіями прав і свобод людини та громадянина виступає система конкретних засобів, за допомогою яких стає реальною ефективна реалізація громадянами своїх прав і свобод, їх охорона та захист у разі порушення. Головним призначенням зазначених гарантій є забезпечення всіх і кожного рівними правовими можливостями, з метою

набуття, реалізації, охорони та захисту суб'єктивних прав і свобод. Їх роль та значення визначається тим, що вони як сукупність різних факторів в економічній, політико-правовій, культурній та інших сферах життя суспільства створюють максимум можливих умов та передумов для реального втілення в життя прав і свобод людини та громадянина на конкретному етапі розвитку суспільства та держави [58, с. 186, 414].

На думку І. Мотиля, гарантії прав і свобод людини та громадянина становлять собою об'єктивне соціально-політичне, юридичне явище, яке ґрунтується на основних принципах, вироблених людством, а саме на таких як законність, справедливість, гуманізм, доцільність, рівність прав. Однією з їх основних функцій є виконання обов'язків держави та інших суб'єктів перед особою [199, с. 64]. При цьому зауважується, що чинна Конституція України значно розширила зміст культурних прав і свобод людини та громадянина. Найважливішою запорукою того, що проголошені права не перетворяться на порожню декларацію, є їх надійне гарантування. Це важливо з огляду на те, що радянські конституції, декларуючи широку систему економічних, соціальних і культурних прав і свобод, маскували їх під псевдогарантії та псевдодемократію [199, с. 114].

У тлумачному словнику з конституційного права гарантії прав і свобод інтерпретуються як сукупність установлених конституцією процесуальних та інституціональних засобів захисту прав і свобод людини та громадянина та меж і умов їх можливих обмежень [201, с. 121].

В. Котюк стверджує, що гарантії – це сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, що спрямовуються на практичну реалізацію прав і свобод та усунення можливих перешкод їх повного і належного здійснення. Основним завданням усіх гарантій є забезпечення виконання прав і свобод громадян, їх дотримання та використання [157, с. 382].

Як підкреслюють Ю. Тодика та О. Тодика, поняттям «гарантії» у широкому значенні охоплюється сукупність факторів як об'єктивних, так і суб'єктивних, спрямованих на справжню реалізацію прав і свобод громадян,

усунення причин та перешкод їх неповного або неналежного здійснення, а також захисту від порушень [321, с. 182]. В інших наукових працях Ю.М. Тодика та Л.І. Лятнянчин відзначають конституційні гарантії як передбачені Основним Законом України умови, засоби, методи та механізми, за допомогою яких забезпечується реалізація конституційних прав і свобод людини та громадянина [142, с. 132].

В. Кравченко акцентує на гарантіях прав і свобод людини та громадянина, як на умовах та засобах, що забезпечують ефективну реалізацію прав та свобод кожною людиною і громадянином. Найвища гарантія прав і свобод людини та громадянина – конституційний лад України, з неухильним дотриманням Конституції і законів України, принципів природного права та загальноновизнаних нормах міжнародного права [160, с. 152].

Згідно з позицією М. Хавронюка, гарантії реалізації конституційних прав і свобод людини та громадянина – це умови, засоби, принципи, норми, за допомогою яких забезпечується здійснення, охорона та захист зазначених прав, запорука виконання державою та іншими суб'єктами правовідносин обов'язків, покладених на них для реалізації конституційних прав і свобод людини та громадянина. Вказані гарантії взаємозумовлені та взаємопов'язані, а тому складають певну систему і разом, у сукупності забезпечують систему прав і свобод людини та громадянина.

В той же час, окремі гарантії є спеціальними, призначеними для забезпечення реалізації прав і свобод людини та громадянина або їхніх груп. Отже, всі можливі гарантії забезпечення реалізації конституційних прав і свобод людини та громадянина прийнято поділяти на загальносоціальні (загальні) та правові, юридичні (спеціальні) [257, с. 246].

У свою чергу, А. Колодій та А. Олійник аналізують гарантії реалізації прав, свобод та обов'язків людини і громадянина як систему умов і засобів, що забезпечують здійснення конституційних прав, свобод та обов'язків людини і громадянина в сукупності. Ефективність цієї системи залежить від різних чинників, зокрема від наявності у системі функціонування державної влади

таких елементів: - наявності Конституції, дія якої не може бути припинена довільно; - визнання державної влади похідною від влади народу та Конституції; - закріплення Конституцією основних прав, свобод та обов'язків, засобів та умов їх здійснення; - наявності незалежної судової влади; - можливості захисту своїх прав в Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та міжнародних правозахисних організаціях. Система гарантій прав, свобод та обов'язків особи передбачає передумови політичного та економічного, соціального та ідеологічного, а також правового характеру, необхідних для їх реалізації, охорони, захисту та відтворення [122, с. 261].

Водночас О. Скрипнюк зауважує, що гарантії прав і свобод людини та громадянина: завжди є конституційними, оскільки встановлені Конституцією та законами України, прийнятими на її виконання; спрямовані на забезпечення конституційних прав і свобод людини та громадянина; представлені системою різних загальних спеціально-юридичних умов, засобів і механізмів реалізації прав людини та громадянина. Під гарантіями конституційних прав і свобод дослідник пропонує розуміти систему визначених Конституцією та законами України способів і юридичних механізмів забезпечення належної реалізації громадянських, політичних, економічних, соціальних, культурних та інших, закріплених у Основному Законі, прав і свобод людини та громадянина [295, с. 233].

Як відзначають В. Годованець та А. Головін, гарантування прав і свобод людини – це своєрідний зовнішній механізм обмеження влади, яка прагне до саморозширення та посилення своєї присутності в усіх сферах людського життя [63, с. 111]. У сучасних демократичних державах, зазначають учені, гарантії конституційних прав і свобод людини прийнято розглядати як сукупність установлених конституцією процесуальних норм, що виступає засобом захисту основних матеріальних прав і свобод людини та передбачені конституцією правозахисні інститути, основні принципи їх діяльності та, нарешті, певні правила, які містяться в Конституції та встановлюють межі й умови можливого обмеження прав і свобод людини [63, с. 115].

Таку ж позицію підтримують і інші конституціоналісти, зокрема, О. Майданник [183, с. 155].

Н. Шаптала та Г. Задорожня вважає, що під конституційними гарантіями прав і свобод людини та громадянина слід розуміти об'єктивні умови та засоби, за допомогою яких забезпечується фактична реалізація та всебічна охорона прав і свобод особи і така практична реалізація забезпечується через дві категорії гарантій – загальних та юридичних [345, с. 200]. О. Гончаренко інтерпретує загальне поняття гарантії прав і свобод людини та громадянина як основні способи та засоби, за допомогою яких кожна особа може реалізувати свої права [66, с. 39].

У свою чергу, Т. Заворотченко під гарантіями прав та свобод особи розуміє: певні умови, за яких можлива найповніша та всебічна їх реалізація; засоби, які ефективно забезпечують охорону та захист прав і свобод особи в разі їх незаконного порушення. Отже, гарантії прав і свобод людини та громадянина як загальне поняття представляють собою основні умови та засоби, за допомогою яких особі надається можливість реалізувати свої права. При цьому відмінність у поняттях гарантій та конституційно-правових гарантій полягає в тому, що останні встановлюються Основним Законом держави та іншими актами законодавства [93, с. 29].

Зазначений вище дослідник наголошує на конституційно-правових гарантіях, даючи їм визначення як умовам, які зобов'язана створити держава з метою реалізації конституційних прав і свобод своїм громадянам. За змістом визначає їх як систему заходів, спрямованих на реалізацію конституційних прав і свобод, а за формою – як передбачені на конституційному та законодавчому рівні в Україні організаційно-правові та нормативно-правові форми реалізації конституційних прав і свобод людини та громадянина [93, с. 31]. Звідси випливає узагальнене визначення конституційно-правових гарантій прав і свобод людини та громадянина в Україні як системи правових норм, передбачених Конституцією України та законами, організаційних засобів, способів, умов та вимог, за допомогою яких здійснюється охорона

прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина та їх захист [93, с. 198].

У наукових працях зустрічаються різні інтерпретації поняття гарантій тих чи інших видів конституційних прав та свобод. Е. Регушевський під конституційно-правовими гарантіями політичних прав і свобод людини та громадянина розуміє правові умови, встановлені державою для забезпечення та реалізації прав і свобод особи у сфері політичного життя держави та суспільства, їх охорони й захист засобами та способами, визначеними Конституцією і законами України, які ґрунтуються на економічних, політичних, соціальних, культурних та інших факторах суспільного життя [260, с. 9, 31].

У теорії конституційного права гарантії забезпечення реалізації прав та свобод людини і громадянина поділяються на загальні (сукупність об'єктивних та суб'єктивних факторів, що спрямовані на практичне здійснення прав і свобод громадян, усунення можливих перешкод і причин у випадку їх неповного або неналежного здійснення, захист від можливих порушень) та спеціальні (правові засоби і способи, що дають змогу реалізувати, охороняти, захищати права і свободи громадян, усувати їх порушення та поновлювати порушені права [142, с. 132]. І. Магновський пропонує вузький підхід до поділу загальних гарантій на політичні, економічні та соціальні [182, с. 13].

Натомість О. Львова поділяє юридичні за призначенням гарантії на дві групи: нормативно-правові та організаційно-правові гарантії. До нормативно-правових гарантій відносить Конституцію та кодекси України, закони, підзаконні акти, міжнародні договори, тобто до таких гарантій включається сукупність правових норм, які передбачають засоби забезпечення реалізації, охорони та захисту прав і свобод особи [37, с. 124].

В. Ратехіна в своїх дослідженнях виокремлює системоутворюючі принципи гарантій права на заробітну плату:

- принцип забезпечення права кожного працівника на своєчасну,

справедливу, в повному розмірі виплату заробітної плати, з метою забезпечення гідного людини існування та її сім'ї, що не може бути нижчою за встановлений законом мінімальний розмір оплати праці;

- принцип поєднання міжнародно-правового, державного, місцевого, колективно-договірного, локального та індивідуально-договірного рівнів встановлення гарантій права на заробітну плату, при якому верховенство міжнародно-правових актів, законів та інших вищих за ієрархією нормативних правових актів співвідноситься на основі принципу *in favorem*;

- принцип рівності та диференціації гарантій права на заробітну плату і заборони дискримінації при їх реалізації.

Вищевикладені принципи системи гарантій права на заробітну плату необхідно покласти в основу забезпечення справедливої заробітної плати [259, с. 55-56].

Організаційно-правові гарантії соціальних прав та свобод людини і громадянина є іншим видом юридичних гарантій і означають діяльність державних органів, громадських організацій у забезпеченні та реалізації, а також охороні прав і свобод (зокрема соціальних) людини і громадянина [214, с. 40].

У свою чергу, організаційно-правові гарантії – це врегульована нормами права систематична організаторська діяльність держави, відповідних органів, посадових осіб, громадських організацій у сфері правотворчості для створення сприятливих умов для реального користування громадянами своїми правами і свободами [37, с. 124].

П. Недбайло, досліджуючи організаційне значення застосування правових норм, доходить висновку, згідно з яким застосування норм права полягає в активних діях з організації їх здійснення у відповідних правовідносинах та у застосуванні їх до конкретних фактів [202, с. 129].

Таким чином, природу гарантій конституційних прав і свобод людини та громадянина, зокрема 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. Відтак, для того, щоб дефініція поняття гарантій конституційних соціально-економічних прав і свобод людини та громадянина повно розкривала основні характеристики та особливості цього явища, в ній повинні знайти своє відображення ті притаманні йому ознаки, що у своїй сукупності охоплюють найсуттєвіші його властивості.

Згідно з міркуваннями І. Магновського, головними характеристиками гарантій прав і свобод людини та громадянина є такі: по-перше, матеріальний зміст, тобто те, в чому гарантії в загальному вигляді знаходять своє виявлення в реальному повсякденному житті; по-друге, завдання, які стоять перед вищевказаними гарантіями у правовому суспільстві, тобто їх функціональне призначення. Водночас дослідник зазначає, що такі гарантії виражають досягнутий ступінь розвитку сфер життя окремо взятої особи та суспільства в цілому. Їм притаманна низка ознак, до яких належать: нормативність, формальна визначеність, доцільність, системність, фундаментальність, універсальність, пріоритетність, безперервність та індивідуальність дії, значущість, втілення справедливості, забезпеченість державою [181, с. 9].

Подібну позицію з незначними відмінностями вибудовує Є. Білозьоров [27, с. 25-27].

На думку Т. Заворотченко, гарантіям конституційних прав і свобод людини та громадянина притаманні такі ознаки:

- вираження міри свободи, рівності, справедливості, яка втілюється в тому, що гарантії визнані у світовому співтоваристві, встановлюються державою таким чином, щоб свобода однієї особи не обмежувала свободу іншої;
- системність – гарантії пов'язані та узгоджені між собою;
- фундаментальність – гарантії прав і свобод людини закріплені не лише в основному законі держави, але й в міжнародно-правових актах;
- постійний характер, тобто конституційно-правові гарантії не припиняють свою дію та не виникають безперервно, а існують постійно і

застосовуються кожним учасником конкретних правовідносин;

- значущість, яка виражається в тому, що гарантії конституційних прав і свобод пов'язують відносини між людиною та державою, або державними і громадськими організаціями, або громадськими організаціями та людиною;

- державна забезпеченість свідчить про те, що державна влада та держава в цілому створюють загальні умови для реалізації гарантій, а у випадку порушення встановлених гарантій можуть застосовуватися заходи примусу;

- універсальність, тобто вони діють у всіх сферах суспільного життя, на всій території держави, їх зміст та обсяг є однаковим для всіх фізичних і юридичних осіб, що підпадають під юрисдикцію Конституції України;

- пріоритетність, яка підкреслюється їх місцем розташування в одному з перших розділів Конституції України, а також закріплення гарантій у деяких міжнародно-правових актах;

- загальність більшості гарантій прав і свобод людини та громадянина, тобто належність усім особам, незалежно від громадянства України;

- індивідуальний характер деяких гарантій, тобто поширення їх на конкретну особу при певних обставинах [93, с. 29, 33-34].

На наш погляд, усі зазначені вище ознаки притаманні гарантіям конституційних соціально-економічних прав і свобод людини та громадянина й характеризують їх як особливий елемент конституційно-правового статусу особи.

Л. Воеводін, досліджуючи механізм реалізації прав і свобод людини та громадянина, дійшов висновку, що вся сукупність об'єктивних та суб'єктивних факторів, спрямованих на справжню реалізацію прав і свобод громадян та на усунення можливих причин і перешкод їх неповного або неналежного здійснення, захист прав у широкому розумінні охоплюється поняттям «гарантії». Не зважаючи на різноманітність проаналізованих вище об'єктивних та суб'єктивних факторів по відношенню до процесу реалізації прав і свобод, вони виступають як умови, засоби, способи, прийоми та методи правильного його здійснення. Отже, під гарантіями слід розглядати умови і

засоби, що забезпечують фактичну реалізацію, всебічну охорону прав і свобод всіх і кожного [46, с. 228-229].

На думку Л. Воєводіна, призначення гарантій полягає в забезпеченні такої найбільш можливої та сприятливої обстановки, в атмосфері якої фактичним становищем кожної окремої особи й громадянина ставали б записані в Конституції і законах юридичний статус особи, її права й свободи [46, с. 222].

В. Корельський та В. Перевалов охарактеризували гарантії через систему умов, способів та засобів, що забезпечують усім і кожному рівні правові можливості з метою виявлення, набуття, реалізації власних прав і обов'язків [174, с. 124].

Т. Заворотченко у процесі роботи над дисертаційним дослідженням щодо проблем конституційно-правових гарантій прав і свобод людини і громадянина в Україні доходить висновку, що за своєю сутністю гарантії виступають системою умов, що забезпечують задоволення інтересів людини. Їх основна функція – виконання зобов'язань державою та іншими суб'єктами у сфері реалізації прав особистості. Суспільні відносини як об'єкт гарантій пов'язані з охороною та захистом прав людини, задоволенням майнових і немайнових інтересів громадян. Варто зауважити, що поняття гарантій віддзеркалює досконалість законодавчої техніки, багатоманіття форм мови закону [93, с. 25].

Гарантії соціальних прав та свобод людини і громадянина як поняття, за словами Ж. Пустовіт, складають систему засобів і способів, що надають можливість захисту своїх прав на володіння, користування, розпорядження соціальними благами. При цьому за своєю суттю гарантії – це умови, створені державою для реалізації прав, за змістом – це система заходів, спрямованих на реалізацію вищенаведених прав, за формою – це організаційні та правові форми реалізації соціальних прав і свобод, передбачені Конституцією та законами України [255, с. 30].

У свою чергу, суттю права людини та громадянина на заробітну плату є умови, що створюються державою для реалізації цього права, змістом є

заходи, які вживаються державою для забезпечення цього права.

У теорії конституційного права під гарантіями розуміються правові засоби, способи та умови, за допомогою яких забезпечується здійснення того чи іншого права людини і громадянина. Реалізація права стає можливою тільки тоді, коли йому кореспондує обов'язок кого-небудь [107, с. 16].

Як справедливо зазначає М. Баглай, «кожне право тільки тоді може бути реалізовано, коли йому відповідає чийсь обов'язок його забезпечити. Гарантії, по суті, і є обов'язками, а по відношенню до конституційних прав і свобод це обов'язок держави» [12, с. 278].

Поділяємо точку зору Н. Бобрової, що конституційні гарантії становлять загальне вираження найбільш важливих, провідних соціально-правових інститутів, методів і засобів забезпечення та захисту основних прав і свобод громадян, активного виконання ними конституційного обов'язку. Конституційні гарантії виступають базою гарантування основних прав, свобод і обов'язків громадян так само, як і самі конституційні права і обов'язки громадян фіксують не всі правові стани громадян, а лише їх основи. Але за конституційними гарантіями вже цілком можна бачити реальність проголошених прав за їх суб'єктивним, особистісним, чинним характером, забезпеченості всім конституційним ладом, а не тільки індивідуальними можливостями окремого громадянина [42, с. 430].

З точки зору характеру реалізації гарантій права на заробітну плату В. Ратехіна пропонує розділити їх на матеріальні і процесуальні. Процесуальні, на думку вченої, – це система правових засобів, встановлених законом для забезпечення належного здійснення правосуддя, виконання завдань судочинства у справах про встановлення і виплати заробітної плати [259, с. 54].

Науковиця виділяє особливості правових гарантій права на заробітну плату. Зокрема, вважає, що зазначена категорія може бути застосована виключно по відношенню до однієї сторони – працівника, оскільки встановлення гарантій має на меті забезпечення реалізації права на заробітну

плату, тобто вони покликані забезпечувати вказане право. Також наголошує, що до гарантій права на заробітну плату відносяться правові засоби та способи, тобто такі правові заходи, які спеціально спрямовані на забезпечення реалізації цього права (заборони, зобов'язання, терміни, заходи відповідальності, захисту, попередження можливих порушень права). При цьому як правові засоби, так і способи, спрямовані на забезпечення нормального здійснення права працівника на заробітну плату в регулятивних правовідносинах і на забезпечення реалізації права в охоронних правовідносинах. Поряд з цим В. Ратехіна робить акцент на тому, що гарантії права на заробітну плату встановлюються як на міжнародно-правовому, так і на державному рівнях правового регулювання трудових і похідних від них відносин. Проте законодавчу основу для реалізації правових гарантій права на заробітну плату становлять на думку авторки норми права, встановлені державою і являються тими мінімальними правовими гарантіями, що можуть бути виражені не тільки в нормах права, але і в нормах-принципах [259, с. 38].

О. Бекетов стверджує, що за своєю сутнісною спрямованістю гарантії є системою умов, механізмів, засобів і способів, що забезпечують задоволення потреб та інтересів людини [21, с. 49].

За науковою позицією Н. Кальченка, гарантії зорієнтовані на створення оптимального правового середовища реалізації прав і свобод. До них належить, у першу чергу, законодавство, що регламентує права і свободи, зокрема, їх зміст, обсяг, межі використання, процесуальні процедури здійснення, включаючи юридичні факти, з якими пов'язане виникнення та припинення правовідносин у сфері реалізації конкретних прав і свобод людини [104, с. 79-80].

Держави сьогодні визнають пріоритет загальнолюдських цінностей, що закріплюється у міжнародно-правових актах та глобальний характер прав і свобод людини. В. Лемак та В. Туряниця стверджують, що в системі механізмів захисту прав і свобод людини наявні два рівні (внутрішньодержавний і міжнародний), які виступають двома самостійними

системами, між якими існує певний взаємозв'язок [171, с. 186].

З огляду на вищенаведене, можна виділити міжнародні і внутрішньодержавні гарантії права на заробітну плату.

А. Лушніков та М. Лушнікова, зазначають, що виходячи з аналізу міжнародних нормативно-правових джерел міжнародні гарантії права на заробітну плату, можуть міститися:

- у залежності від органу, який прийняв нормативний акт: - в актах ООН (Міжнародному пакті про економічні, культурні та соціальні права від 16 грудня 1966 р.), в актах МОП (Конвенції МОП від 16 червня 1928 р. № 26 «Про створення процедури встановлення мінімальної заробітної плати», Конвенції МОП від 11 липня 1947 р. «Про інспекцію праці в промисловості і торгівлі», Конвенції МОП від 1 липня 1949 р. № 95 «Щодо захисту заробітної плати» та ін.), - у регіональних актах, наприклад, Ради Європи, СНД (Хартії соціальних прав і гарантій громадян незалежних держав від 29 жовтня 1994 р. Європейській соціальній хартії Ради Європи від 3 травня 1996р.) та інших міжнародних договорах;

- у залежності від юридичної сили цих актів: в обов'язкових, нормативних (Конвенції МОП від 22 червня 1962 р. № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики», Конвенції МОП від 23 червня 1992 р. № 173 «Про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності підприємця» і ін.) і рекомендаційних міжнародно-правових актах (Рекомендації МОП від 16 червня 1928 р. № 30 «Про застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати», Загальній декларації прав людини, прийнятій Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 р., Рекомендації МОП від 1 липня 1949 р. № 85 «Про охорону заробітної плати» та ін.);

- за характером трудових прав (індивідуальні та колективні) [178, с. 196-197].

Як наголошував відомий учений-конституціоналіст Ю. Тодика, для успішного втілення в життя закріплених на конституційному рівні в Україні прав і свобод людини та громадянина потрібні, в першу чергу, сприятливі

обставини, до складу яких входить багато суб'єктивних та об'єктивних факторів, покликаних забезпечити сприятливі умови для реалізації прав і свобод. Таким чином, гарантії прав і свобод людини і громадянина є взаємопов'язаними й взаємозумовленими, тобто такими, що утворюють загальну систему та забезпечують їх надійну реалізацію, охорону та захист [321, с. 182-183].

На нашу думку можна визначити, що 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.

3.2. Мінімальна заробітна плата як засіб забезпечення права людини на достатній життєвий рівень

Наукові дослідження, присвячені проблематиці права на заробітну плату, засвідчують на те, що інститут мінімальної оплати праці в світовій практиці має досить тривалу історію. Перший закон, який встановлював нижню межу оплати праці, був прийнятий у 1894 р. у Новій Зеландії. У 1896 р. відповідні закони з'явилися і в декількох штатах Австралії. Згодом закони про мінімальну заробітну плату були прийняті у 1909 р. у Великобританії, у 1915 р. у Франції, у 1918 р. в Австрії й Норвегії, у 1923 р. у Німеччині, у 1926 р. в Іспанії та в інших європейських країнах. Хоч однозначного визначення мінімальної заробітної плати не існувало, втім, мінімальна заробітна плата всюди визначалася як «життєва заробітна плата», «Вартість пристойного існування для робітників», «плата за потребами». Нормами Федеральної Конституції Мексики 1917 р. було передбачено мінімальну заробітну плату працівника – глави сім'ї, яка повинна була бути достатньою і відповідати умовам проживання в кожному регіоні країни для забезпечення нормальних життєвих умов, освіти і дозвілля [179, с. 77].

А. Гузієва, досліджуючи світовий досвід з приводу етапів запровадження на законодавчому рівні мінімального розміру заробітної плати, зауважує, що в цілому відсутність майже до кінця XIX століття чіткої державної системи гарантування права на заробітну плату, в тому числі мінімального розміру заробітної плати в його сучасному розумінні, надавало можливість роботодавцям учиняти численні зловживання. До того ж, акцентується увага на формуванні відносин найманої праці «під гаслом» договірної свободи, яку держава не обмежувала. Звідси розуміння заробітної плати та засобів її забезпечення, як відзначає А. Гузієва, ставилися в залежність від розуміння сутності договору найму як угоди майнового характеру. Також підкреслювалося, що відносини заробітної плати – суто приватні і рівень її оплати не є об'єктом контролю або розпорядження

публічної влади. Визнавалося, що прийняття закону про скасування штрафів, означало б позбавлення роботодавця права, яке належить кожному кредитору з будь-якого контракту. Тим самим заперечувалася можливість будь-яких обмежень утримань заробітку, що безпосередньо суперечило природі мінімального розміру заробітної плати, відрахування з якого не повинні були допускатися [71, с. 17-18].

Відомий науковець Л. Таль досліджував безпосередній зв'язок права на існування і мінімуму заробітної плати. Він дійшов висновків що, не задовольняючись проголошенням договірної свободи і формальної рівності всіх перед законом, суспільство вимагає законодавчих гарантій, що забезпечують економічно залежним і безсилим членам суспільства фактичну можливість брати участь у визначенні умов договору. Однією з таких законодавчих гарантій повинен бути мінімальний розмір заробітної плати.

У той же час, на думку вченого, встановлення державою мінімуму заробітної плати було окремою складною проблемою, яка вимагала всебічного дослідження та самостійної розробки. Розміри такого мінімуму повинні враховувати об'єктивні економічні умови. Установа, до повноважень якої належить визначення мінімальної заробітної плати, має керуватися виключно загальнодержавними міркуваннями і швидко пристосовуватися до мінливих умов народного господарства і стану ринку. В іншому випадку нормування мінімуму заробітної плати або залишається мертвою буквою або руйнує промисловість і збільшує безробіття [310, с. 81-82].

Натомість С. Рабинович-Захарін ще в 1927 році висловив певні думки, які не втрачають актуальності й сьогодні. Він міркує про сумніви в доцільності централізованого порядку встановлення мінімальної оплати праці в СРСР для всіх наймачів і всіх працюючих за наймом. Дослідник зауважував, що при такій надзвичайній централізації державного мінімуму оплати праці з часом постане питання диференціації мінімуму за різними категоріями праці [256, с. 55].

Водночас, досвід зарубіжних країн був проаналізований експертами

Міжнародної організації праці, в результаті чого була прийнята Конвенція «Про створення процедури встановлення мінімальної заробітної плати» № 23 від 16 липня 1928 р. Згідно з її положеннями, встановлений мінімум заробітної плати є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню.

Отримання працівником мінімальної заробітної плати та своєчасної її виплати гарантується державою. Заробітна плата визначається як винагорода, яка обчислюється, як правило, у грошовому виразі і виплачується власником або уповноваженим ним органом працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати не обмежується максимальним розміром та залежить від складності та умов роботи, що виконується, результатів його праці та професійно-ділових якостей працівника [125, с. 91].

Поділяємо погляди інших науковців та законодавця про те, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією [115, с. 470].

Зокрема, заслуговує на увагу позиція К. Гусова про надання державою мінімальному розміру оплати праці значення соціального стандарту, функція якого полягає в забезпеченні кожному працівникові права на достатній життєвий рівень відповідно до зобов'язань, передбачених Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права [127, с. 145].

Чинні сьогодні соціальні гарантії, норми та нормативи, встановлені українським законодавством, закріплюють конституційні права і гарантії громадян за обмеженою сукупністю показників і регулюють в основному відносини, зокрема, у сфері мінімальних гарантій соціального захисту [14, с. 68].

Для характеристики рівня оплати праці використовуються поняття номінальної (нарахованої), реальної (яка визначає купівельну спроможність) і мінімальної заробітної плати (пов'язаної з поняттям прожиткового мінімуму або вартості життя) [97, с. 25].

У залежності від суб'єкта зміст заробітної плати має свою специфіку. Для роботодавця – це, по-перше, елемент витрат на виробництво, що належить до

собівартості продукції (робіт або послуг); по-друге, стимул матеріальної зацікавленості працівника в досягненні високих кінцевих результатів. І якщо перше спонукає роботодавця до мінімізації витрат (тобто сплати якомога меншої заробітної плати), то друге мотивує його до збільшення витрат на інвестиції (у т.ч. підвищення капіталоємності праці), які є базою для підвищення продуктивності праці, а з тим і прибутковості виробництва. Для найманого працівника заробітна плата – це дохід, отриманий в результаті реалізації своєї здатності до праці, який, по-перше, об'єктивно повинен забезпечувати відтворення цієї здатності (цю функцію повинна виконувати мінімальна заробітна плата), по-друге, має забезпечувати прийнятний рівень життя його сім'ї, по-третє, за умови кваліфікованої продуктивної праці, – створювати можливості для заощаджень, які є як складовою добробуту, так і основою інвестицій. У цьому сенсі заробітна плата мотивує працівника до підвищення кваліфікації й продуктивності. Для держави заробітна плата – це об'єкт оподаткування, джерело наповнення місцевих і державного бюджетів (через сплату прибуткового податку, акцизного збору, ПДВ тощо), забезпечення надходжень до пенсійних та інших фондів соціального страхування, отже, – джерелом «довгих грошей» (інвестицій) як безпосередньо, так і опосередковано, через зменшення державних і комунальних видатків на соціальну допомогу непрацездатним і малозабезпеченим громадянам (сім'ям) та, відповідно – звільнення бюджетних коштів для інвестування та виконання програм розвитку. Для суспільства заробітна плата – це найбільш значимий інструмент активізації людського потенціалу та забезпечення добробуту за рахунок зайнятості і справедливого розподілу згаданого вище доходу між роботодавцем (власником) і працівником (між капіталом і працею). Оскільки наймані працівники в будь-якому суспільстві становлять більшість і є безпосередніми споживачами вироблених товарів і послуг, то саме заробітна плата є основою платоспроможного суспільного попиту, який визначає параметри внутрішнього ринку. Тому належна заробітна плата сприяє розвитку

внутрішнього ринку, а відтак – економічному зростанню (це твердження є справедливим у випадку, коли і держава, і бізнес зацікавлені в розвитку внутрішнього ринку) [97, с. 25-26].

Принцип державного встановлення мінімального розміру оплати праці означає вихідну величину для визначення розміру заробітної плати всіх категорій працівників. Серед критеріїв, на які має орієнтуватися в своїй політиці держава при встановленні обґрунтованої мінімальної заробітної плати, основними є потреба працівників і членів їх сімей. Мінімальний розмір оплати праці повинен забезпечувати життєво необхідні потреби не тільки окремого працівника, а й неповнолітніх та непрацездатних членів його сім'ї [100, с. 95].

На основі аналізу міжнародних стандартів у сфері встановлення мінімального розміру оплати праці у науковій літературі виділяються основні характеристики мінімального розміру оплати праці:

а) такий розмір оплати праці повинен встановлюватися з метою забезпечення гідного рівня життя не тільки самого працівника, а й членів його сім'ї;

б) критерії мінімального рівня основних життєвих потреб працівників можуть бути різними, але при цьому повинні враховуватися інтереси не тільки працівників, а й роботодавців;

в) допускається встановлення єдиного мінімального розміру оплати праці в цілому по країні і диференційованого в регіонах, у залежності від вартості життя в них, а також для окремих груп населення;

г) важливим є встановлення обов'язку роботодавця з постійного інформування працівників про чинні розміри мінімальної заробітної плати в умовах правового регулювання мінімального розміру оплати праці не тільки на законодавчому, а й на договірному рівнях [179, с. 78].

Заслуговує на увагу науковий погляд Л. Таля про відстоювання принципів невідчужуваності й недоторканності заробітної плати, виходячи з її аліментарного характеру [308, с. 127]. Послідовне розкриття аліментарного

характеру заробітної плати Л. Таль проводить через аналогію з правом на аліменти, виходячи з того, що право на аліменти визнається «в тій частині, в якій повинно забезпечуватися матеріальне існування особи, що отримує аліменти, як невід'ємне та невідчужуване [309, с. 158].

Ми поділяємо науковий погляд А. Гузієвої про те, що вищезазначений підхід також можна застосовувати і до мінімальної заробітної плати [71, с. 29].

Не викликає сумнівів точка зору Л. Таля, за якою принципи недоторканності й невід'ємності заробітної плати не чужі для законодавства, а заробітна плата за її природою в тій частині, в якій забезпечується матеріальне існування працівника, трактується як аліменти. При цьому науковцем відзначається, що з середини ХІХ ст. у європейській правовій літературі та практиці наполегливо простежується думка, що трудовий заробіток, наскільки з ним пов'язано матеріальне існування працівника, не повинен бути предметом судового арешту і стягненням за борги. У цілому, повинна залишатися недоторканою від утримань та частина заробітної плати, яка забезпечує матеріальне утримання працівника і його сім'ї. З тих же міркувань аліментарного характеру заробітної плати, на його думку, вводилося і обмеження права роботодавця утримувати заробітну плату на задоволення своїх претензій [308, с. 128-129].

В основі права на заробітну плату, на думку В. Ратехіної, лежить природа матеріального блага, та знов-таки вищезазначений її аліментарний характер. У свою чергу, проаналізувавши зміст міжнародно-правових джерел щодо мінімальної заробітної плати, науковиця доходить висновку, що юридична сутність її гарантій, обґрунтовує подвійну природу мінімальної заробітної плати, яка складається з гарантії права на заробітну плату та з умов оплати праці. Тому, виходячи з такої природи мінімального розміру оплати праці авторка обґрунтовує висновок про те, що для забезпечення мінімальної заробітної плати необхідний свій специфічний комплекс гарантій, зумовлений аліментарним характером заробітної плати. А опісля дослідниця виступає за заборону роботодавцю здійснювати утримання із суми, що дорівнює

мінімальній заробітній платі [258, с. 3, 9, 11].

Низькі стандарти оплати праці не здатні забезпечити гідний рівень життя, оскільки напряду пов'язані з поширенням бідності серед працюючого населення та непрацездатних верств населення. Незадовільна оплата праці підриває мотивацію населення до економічної активності і перекреслює всі зусилля, спрямовані на покращення якості робочої сили [97, с. 26].

Якраз низький рівень заробітної плати та проблеми з її виплати у працівників послаблюють мотивацію, знижують продуктивність праці, перешкоджають накопиченню людського капіталу. Як свідчить міжнародний досвід, головним суб'єктом у створенні гідних соціально-економічних умов для формування та реалізації висококваліфікованого трудового потенціалу країни має бути держава. Саме вона має здійснювати соціально-економічний захист населення через розподіл та перерозподіл валового внутрішнього продукту на засадах соціальної справедливості шляхом встановлення обґрунтованих соціальних стандартів та гарантій конкретним демографічним групам [164, с. 85].

Заразом, низький рівень мінімальної заробітної плати та низький прожитковий мінімум сприяє виникненню бідності навіть серед працюючого населення.

Як зазначає Г. Челнокова, в світовій практиці аналізу проблем бідності простежується тенденція до заміни методів визначення межі бідності, заснованих на розрахунку вартості мінімального споживчого кошика, методами, що базуються на аналізі соціальних аспектів бідності. Одним з таких методів є метод коефіцієнтів Енгеля, заснований на аналізі споживчої поведінки в залежності від рівня доходу. Інакше, чим вища частка харчування в споживчих витратах, тим бідніша сім'я [339, с. 33].

У правовій науці відомі два підходи до вивчення зазначеної проблеми. Один з них, давніший, базується на розумінні бідності як абсолютної величини, яка визначається набором благ, що забезпечують задоволення мінімальних стандартів існування. Згідно з другою концепцією бідність

необхідно розглядати як відносну величину, що характеризується коефіцієнтами, які становлять значне відхилення в бік зниження доходів окремих груп населення від середнього рівня життя, досягнутого в суспільстві [184; 339, с. 15].

У дослідженнях А. Гузієвої спостерігається, що практична реалізація абсолютного тлумачення категорії бідності передбачає розв'язання проблем шляхом встановлення доплат категоріям громадян, доходи яких нижчі від фізіологічного мінімуму. При цьому авторка підкреслює, що реальне вирішення проблеми при цьому залежить від визначення рівня мінімального набору засобів існування. При відносному розумінні бідності прожитковий мінімум встановлюється в залежності від досягнутого в суспільстві добробуту і, отже, повинен змінюватися в залежності від зростання середніх доходів населення. А це засвідчує, що проблема бідності практично не розв'язана, поки в суспільстві об'єктивно існує диференціація населення за рівнем доходів [71, с. 30-31].

Відповідно до міжнародних стандартів розмір мінімальної заробітної плати є нижньою межею, яка повинна гарантувати задоволення основних життєвих потреб працівника та членів його сім'ї. При цьому мінімальний рівень життєвих потреб людини багато в чому визначається рівнем соціально-економічного розвитку країни [100, с. 97].

Згідно з Рекомендацією МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням для країн, що розвиваються» № 135 від 22 червня 1970 року одним з елементів політики боротьби з бідністю і такої, що спрямована на забезпечення задоволення потреб всіх працівників та їхніх сімей, повинно бути встановлення мінімальної заробітної плати. Метою якраз такого встановлення повинно бути забезпечення особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати [404].

Слід зазначити, що є країни, де мінімальна заробітна плата взагалі не встановлюється або механізм її законодавчого закріплення суттєво

відрізняється від українського [341, с. 121].

Проте, на думку О. Гаєвої, непродумане законодавче закріплення мінімальної заробітної плати негативно відображається на досягненні головної мети – зниженні рівня бідності [52, с. 105].

Згідно з дослідженнями соціологів й економістів взаємозв'язок і співвідношення між бідністю і низькою заробітною платою не є прямими, перш за все, через різні визначення та пов'язані з ними відмінності у вимірах. Низька заробітна плата стосується доходу окремої особи в формі заробітної плати до утримання податків, у той час як бідність, як правило, асоціюється з чистим готівковим доходом домашнього господарства, скоригованими відповідно до розміру і складу домашнього господарства. З цієї причини низькооплачувані працівники (молоді працівники, які вперше вступають на ринок праці, які живуть зі своїми батьками), можливо, не є бідними, особливо, коли вони належать до домашніх господарств з більш високими доходами і декількома працівниками. І навпаки, високооплачувані працівники можуть бути бідними, якщо вони є єдиними годувальниками в численній сім'ї з багатьма утриманцями. Однак, незважаючи на ці концептуальні відмінності, низька заробітна плата збільшує ймовірність настання бідності – і з такими висновками не можливо не погодитися [71, с. 31].

Згідно з позицією Міжнародної організації праці однією з ключових проблем щодо низької заробітної плати, особливо з точки зору її наслідків для соціально-побутових умов працівників, є небезпека того, що низькооплачувана робота призведе до бідності, незважаючи на наявність у людини зайнятості та роботи [81, с. 74].

Вивчаючи найважливіший критерій – прожитковий мінімум – у системі соціальних відносин, І. Іванян аргументує необхідність усвідомлення того, що ослаблення трудових мотивацій пов'язано також зі збільшенням диспропорції в співвідношенні між величинами прожиткового мінімуму і середньої заробітної плати. Остання може виконувати стимулюючу функцію тільки в тому випадку, якщо її величина забезпечує середній стандарт споживання, а

не використовується повністю на задоволення потреби в продовольстві. Сьогодні тенденція збереглася: відбувається подальше посилення міжгалузевої диференціації в оплаті праці [99, с. 3].

Як відомо, прожитковий мінімум, орієнтований на мінімально допустимі розміри користування найбільш важливих для людини матеріальних благ і послуг, не забезпечує нормального відтворення робочої сили, тому що не враховує повного набору товарів і послуг, необхідних для задоволення першочергових матеріальних і культурних потреб. Тому його треба розглядати тільки як тимчасовий орієнтир у соціальній політиці, обмежений періодом кризового стану економіки [100, с. 102-103].

Варто погодитись з висновком, за яким не вирішить проблему бідності і той випадок, коли мінімальний розмір оплати праці буде дорівнювати величині прожиткового мінімуму.

Цей висновок ґрунтується на наступному: по-перше, прожитковий мінімум не враховує повного набору товарів і послуг, необхідних для задоволення першочергових матеріальних і культурних потреб, а також постійно зростаючих витрат на утримання житла, медичне обслуговування, освіти, соціальні потреби і так далі; по-друге, дуже низька оплата праці у більшості працівників, особливо в бюджетній сфері; по-третє, розмір мінімальної заробітної плати, як і прожиткового мінімуму, не враховує, що працівник повинен утримувати не тільки себе, але і свою дитину [261, с. 50].

На нашу думку, Г. Челнокова вдало підмітила, що гарантований державою мінімальний розмір оплати праці в ряді випадків має і негативне значення для осіб найманої праці. Відбувається це і тому, що в країнах, де тільки відбувається становлення ринкової економіки, багато підприємств, організацій працюють упівсили (або й менше). До того ж, якщо вони розташовані в невеликих містах, є монополістами на ринку праці, то при великому безробітті ніщо не заважає їм встановлювати заробітну плату в мінімальному розмірі. А тому природно, що на мінімальну заробітну плату навряд чи може прожити навіть самотня людина, а якщо у неї є сім'я, то і при

отриманні інших видів соціальної допомоги, які їй належать як малозабезпеченому громадянину, така людина і її сім'я поповнять ряди бідних верств населення [339, с. 30].

У контексті нашого дисертаційного дослідження з'ясуємо також погляди вчених щодо розуміння права на достатній життєвий рівень. Насамперед з'ясуємо етимологію виразу – рівень життя. Сучасна економічна енциклопедія під «рівнем життя» розуміє ступінь задоволення матеріальних і культурних потреб населення такими соціально-економічними факторами – реальними грошовими доходами; обсягом і структурою споживання; забезпеченістю роботою (зайнятістю) та умовами праці; тривалістю робочого дня і вільного часу; інтенсивністю праці; житловими та побутовими умовами; рівнем освіти і культури; системою охорони здоров'я й фізичної культури; системою соціального забезпечення; піклуванням суспільства про дітей і материнство; раціональним використанням вільного часу [83, с. 262].

Науковці також розглядають рівень життя в аспекті забезпечення найважливіших конституційних прав людини й громадянина, сутністю якого є можливість достатнього харчування, наявності одягу, житла з метою забезпечення, досягнення відповідного життєвого рівня. При цьому зміст рівня життя – це право на соціальне благо (гарантія існування і прояву можливостей особи), а його форма – це право на певні умови життя [3, с. 266].

О. Бермічева розглядає сутність права людини на достатній життєвий рівень через систему умов, що їх створює держава для його реалізації. Його зміст становлять заходи, що вживаються державою для забезпечення цього права, а форму становлять передбачені на законодавчому рівні мінімальні соціальні стандарти [25, с. 56-57].

На думку В. Мацокіна, право людини на достатній життєвий рівень є інтегруючим соціальним правом, що об'єднує всі інші соціальні права в одну систему та зумовлює сутність і зміст правового регулювання більшості громадянських і політичних прав. Автор стверджує, що досліджуване право є одним з найбільш важливих і соціально значущих для кожної людини, а його

забезпечення є метою діяльності кожної демократичної країни й одним з основоположних конституційних принципів будь-якої сучасної держави. Це право слід розглядати в двох взаємопов'язаних аспектах: з одного боку, держава створює умови, за яких кожна здорова, дієздатна людина має реальні можливості забезпечити такий рівень свого життя, який відповідає її уявленням; з другого, – держава зобов'язана використовувати всі свої матеріальні, політичні, організаційні й інші ресурси задля забезпечення достатнього життєвого рівня соціально незахищених верств населення [189, с. 10-11].

О. Ярошенко при дослідженні розглядуваної проблематики наголошує на відсутності визначення поняття «достатній життєвий рівень» у чинному законодавстві України та на відсутності встановленого співвідношення з прожитковим мінімумом. Він також відзначає, що достатній життєвий рівень не є усталеною величиною через зміни залежні від соціально-економічних та інших чинників. Окрім цього, підкреслює, що завдання держави полягає у створенні належних умов для людини, що дали б можливість своєю працею забезпечити гідну матеріальну базу для себе і своєї сім'ї. Водночас він притримується позиції використання терміна не «достатній», а «гідний життєвий рівень», адже у першому випадку йдеться про мінімальний рівень (не нижчий від межі бідності), що фактично відповідає мінімальним потребам людини, а в другому – про рівень, який визначається через визнання прав людини найвищою соціальною цінністю. Оскільки гідність дає змогу людині відчувати самоповагу та суспільну цінність, автор пропонує зафіксувати таку позицію у ст. 48 Конституції України [358, с. 114].

Інститут «гідне життя», з точки зору О. Беребіна, є сукупністю норм, що гарантують матеріальну забезпеченість відповідно до стандартів сучасного розвиненого суспільства, доступ до культурних цінностей для працівників та тих, хто не може працювати [23, с. 9]. Інші науковці пропонують поняття гідного життя в якості гідної матеріальної забезпеченості на рівні стандартів розвиненого суспільства, можливості володіння, користування матеріальними

й соціальними благами сучасної цивілізації [190, с. 2; 204, с. 52].

Юридичне забезпечення права людини на гідне життя, за висновками Н. Рубанової, це реальне виконання закріплених в законодавстві зобов'язань держави перед своїми громадянами щодо володіння, користування матеріальними й соціальними благами цивілізації на сучасному етапі, що сприяють вільному розвитку особистості та підвищенню рівня і якості життя громадян [279, с. 9]. Схоже бачення має І. Штанько, який внутрішньодержавне забезпечення гідності особистості розглядає як комплекс умов, що включають у себе наявність норм законодавства, спрямованих на охорону, захист і реалізацію права на гідність особи, а також права особи на гідний рівень життя [350, с. 23].

На наш погляд, заслуговують на увагу наукові позиції, 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 автономність, індивідуальність, самостійність особистості, а також гарантує всім членам суспільства сприятливі умови для їх розвитку, самовдосконалення, реалізації творчих здібностей. Людина як член суспільства, використовуючи належні їй політичні права, створює державу, яка згодом за допомогою офіційних норм та інститутів, формує умови для гідного життя людини як особистості [285, с. 130].

Однак, як справедливо зазначає Є. Бакланова, в європейській правовій культурі в основі визнання права на гідне життя лежить принцип раціональності. Причиною, через яку держава бере на себе обов'язок забезпечувати гідний рівень життя своїх громадян (підданих), в європейській правовій культурі виступає визнання гідного рівня життя запорукою благополучного існування суспільства, необхідною умовою його самозбереження [13, с. 7].

Гідне життя, як справедливо зауважує О. Абаєва, характеризує рівень і

якість життя людини, оскільки це той мінімальний стандарт, який дозволяє людині вільно розвиватися, виходячи з її потреб та здібностей щодо здійснення трудової, підприємницької та іншої економічної, а також наукової, викладацької, культурної та іншої творчої діяльності [1, с. 324]. Якраз проблеми життєзабезпечення, пов'язані з принципом соціальної справедливості, на думку професора В. Чіркiна, сьогодні є основними питаннями конституційного права. Такі життєві потреби виражаються в конституційних індикаторах, серед яких слід виділити дві великі групи: загальносоціальні й соціально адресні [343, с. 9]. До першої групи слід віднести індекс людського розвитку, розроблений фахівцями ООН, в основі якого лежать оціночні відомості, що містять показники, в тому числі очікуваної тривалості життя, грамотності, освіти, рівня життя. До другої групи індикаторів В. Чіркiн відносить прожитковий мінімум [343, с. 10].

Багатоаспектна природа гідної оплати праці дозволяє виділити властиві їй наступні особливості й відмінні характеристики:

- забезпечує економічну свободу працівникові та його сім'ї;
- створює базу для систем соціального страхового захисту та соціального забезпечення;
- може забезпечити людині вільний розвиток, відпочинок, доступ до досягнень цивілізації;
- враховує поняття справедливого розподілу результатів праці;
- заробляє в умовах, що не принижують гідність людини;
- забезпечує економіку кваліфікованими трудовими ресурсами [282, с. 33].

Не можна не погодитися з думкою І. Узуна про те, що гідна оплата праці – це не тільки основний критерій соціально відповідальної поведінки бізнесу, але й системоутворюючий елемент механізму функціонування громадянського суспільства [327].

Міркування І. Узуна є безперечними та своєчасним. На жаль, за роки ринкових реформ вітчизняної економіки розмір заробітної плати істотно скоротився. До того ж, зникла регулярність в отриманні заробітної плати при

одночасному зниженні купівельної спроможності. Це, в свою чергу, призвело до істотного послаблення трудової мотивації серед значної частини найманих працівників. Вплив цих процесів спостерігається і сьогодні. Модернізовані зміни суспільного устрою призвели в результаті до зміни моделі відтворення населення. Виникла необхідність замість державного, тотального регулювання на всіх рівнях управління, сформувані ринкову модель відтворення трудового фактору, в якій ключову роль покликана зайняти оплата праці найманих працівників. Її завданням, на погляд автора, має стати забезпечення в належному обсязі поточних та первинних, матеріальних та громадських (житло, освіту) потреб працівників та членів їх сімей.

Досягнення гідної оплати праці становить собою перманентні умови зарахування держави до товариства тих країн, що відносяться до категорії «цивілізованих держав». Тільки в цьому випадку мова йтиме про забезпечення базової передумови гарантованого дотримання прав людини, що також, є рушійним фактором становлення і розвитку соціально відповідальної поведінки бізнесу [327].

Чи може розглядатися в якості забезпечення гідного життя, гарантія мінімального розміру оплати праці або ж прожиткового мінімуму? Здається, що в цілому – ні. В той же час багато чого залежить від того, яким змістом наповнюється державна доктрина прожиткового мінімуму і споживчого кошика. Загальна декларація прав людини 1948 р. здійснення права індивіда на винагороду за працю і соціальне забезпечення, необхідні для підтримання її гідності та вільного розвитку ставить в залежність від ресурсних можливостей держави та міжнародної спільноти [61, с. 170].

Гарантована роль мінімального рівня оплати праці, на думку І. Іванян, проявляється тільки тоді, коли він забезпечує певний рівень життя, названий гідним у цій же Загальній декларації прав людини 1948 р. та Міжнародному пакті «Про економічні, соціальні та культурні права» 1966 р. При цьому мінімальна заробітна плата тільки тоді підтримує фізичну активність, відтворює здатність до праці і розвиток робочої сили, якщо вона відповідає

розміру прожиткового мінімуму. Якраз у цьому випадку вона виступає державною гарантією з оплати праці. Заробітна плата нижче від прожиткового мінімуму фактично демотивує працю працівників і зумовлює наростання бідності. Мінімальний розмір оплати праці може виконувати роль мінімального стандарту, якщо він буде заснований на уявленнях про певний рівень життя і про певну ціну праці, які впливають з усталених звичок і уявлень про справедливість [100, с. 103-104].

Як справедливо зазначає Є. Хохлов, визначення державою мінімального розміру оплати праці переслідує відразу кілька соціально-економічних цілей: гарантування мінімально необхідних умов для відтворення робочої сили, соціального розвитку особистості працівників та членів їх сімей; сприяння дії принципу соціальної справедливості та стабільності в суспільстві; забезпечення регулювання рівня зайнятості (зокрема, надмірно низькі ставки заробітної плати знижують рівень праці, а надмірно високі – попит на нього); покращення функціонування первинних (товарних) ринків і підвищення ефективності товарного виробництва. Адже найманий працівник, який отримує заробітну плату, одночасно є покупцем на товарних ринках [324, с. 416].

Французький економіст і політик Раймон Барр зазначав, що робітничий клас вважає, що якими б складними не були умови виробництва, яким би великим не було число безробітних, є певний рівень заробітної плати, нижче від якої вона не може зменшуватися. Так вважає і громадськість, і керівник підприємства. Йдеться про мінімум, що базується на уявленнях про певний рівень життя, і про певну ціну праці, які впливають з усталених звичок і суджень про справедливість [300, с. 77].

Ми цілком погоджуємося із твердженнями І. Іванян, що в умовах ринкової економіки мінімальна заробітна плата не повинна принижувати гідності людини і бути нижчою від порогу оплати праці. Держава повинна визнати, що існує поріг, нижче від якого опускатися не можна. Мінімальна заробітна плата в цьому випадку буде мати той сенс, який вона ніколи не

повинна втрачати: захист найбільш незахищених працівників [100, с. 104].

У червні 2020 року Європейська Комісія опублікувала консультативний документ щодо можливих заходів із запровадження справедливої мінімальної заробітної плати в Європейському Союзі та механізмів, за якими її можна гарантувати. Загальне зацікавлення викликала дискусійна форма викладу документа та значення в подальшому застосуванні у вигляді необов'язкової рекомендації, зобов'язуючої директиви чи їх комбінації.

Завданням комісії було розробити загальноєвропейські стандарти, оскільки Європейська Комісія не прагнула ввести єдину європейську мінімальну заробітну плату та гармонізувати чинні режими мінімальної заробітної плати. Це означає, що країни, в яких мінімальна заробітна плата встановлюється колективними договорами – Австрія та країни Північної Європи – Данія, Фінляндія та Швеція – а також Італія та Кіпр, не будуть змушені запроваджувати мінімум, встановлений законодавством. Основна ідея полягає у визначенні загальних критеріїв справедливої мінімальної заробітної плати на європейському рівні, що впроваджуються на національному рівні відповідно до переважаючих звичаїв та практики. Тобто у документі комісія просто говорить, що мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати гідний рівень життя [407].

Переломним в історії європейської соціальної та економічної інтеграції стала публікація 28 жовтня 2020 року Європейською комісією своєї позиції щодо директиви про належну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі, якою обґрунтовується ініціювання законодавчих дій не лише для забезпечення справедливої мінімальної заробітної плати, а й для посилення колективних переговорів у Європі.

Основними цілями директиви визначені: 1) спрямування на те, щоб працівники у всьому ЄС були захищені достатньою мінімальною заробітною платою, яка забезпечувала б гідне життя там, де вони працюють; 2) посилення колективних переговорів як головного інструменту забезпечення справедливої заробітної плати та умов праці.

У дискусії з даного приводу щодо цього особлива увага концентрується на мінімальному порозі пристойності для адекватної мінімальної заробітної плати, нижче від якої вона не встановлюється і дорівнює 60 відсотків валової середньої заробітної плати та 50 відсотків валової середньої заробітної плати для працівників, що працюють на повний робочий день. Комісія посилається на цей загальновживаний показник у висновках директиви як на керівництво для оцінки адекватності мінімальної заробітної плати. На розчарування багатьох, він не включений як обов'язковий критерій у законодавчі положення. Натомість пропонується, щоб кожна держава-член ЄС знайшла власне визначення адекватності, використовуючи і інші критерії: купівельну спроможність, ріст валової заробітної плати та тенденції продуктивності праці [406].

На наш погляд, дуже схвальною є позиція Європейської Комісії, яка прагне встановити основу для мінімальних стандартів, поважаючи та відображаючи компетенцію держав-членів, автономію та свободу соціальних партнерів у сфері заробітної плати [361; 408].

Підсумовуючи, можемо виокремити напрями регулюючого впливу міжнародних принципів правового регулювання заробітної плати з метою їх використання при визначенні гідного мінімального розміру заробітної плати на внутрішньодержавному рівні. 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: із урахуванням принципу заборони дискримінації, з використанням регулярного контролю та моніторингу споживчого кошика 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 ми дійшли висновку, за яким доречним було б виділити нове розуміння «недостатніх коштів для

життя» або «гідних умов життя» та обов'язків держави у забезпеченні гарантій для таких умов, а саме визначення рівня мінімальної заробітної плати.

3.3. Удосконалення закріплених на конституційному рівні гарантій реалізації права на заробітну плату

Загальновизнаною в юридичній літературі є теза про те, що права, свободи і обов'язки громадян при відсутності системи їх гарантування (забезпечення) є «порожнім звуком», нічим не підкріпленою декларацією та формальністю. Сучасна реальність переконує в тому, що відсутність норм-гарантій реалізації прав і свобод є менш загрозливою. Набагато більшої шкоди демократії і правам особистості можуть завдавати псевдо-гарантії – норми, спрямовані ніби на забезпечення реалізації правового статусу, а в насправді в них приховано перешкоду законній реалізації, що ускладнює її процес [45, с. 162].

О. Белянська також вважає, що недостатньо лише проголосити права людини або їх ствердити, а й необхідно створити ефективну систему гарантій реалізації і захисту прав та свобод особистості [22, с. 20].

Актуалізація проблеми захисту економічних прав та свобод людини і громадянина, як наголошує Ю. Сульженко, зумовлена утвердженням в Україні демократичних засад суспільного життя та зростанням політичної активності населення, переходом України до ринкових відносин, які передбачають широке використання особистої свободи та ініціативи, посиленням особистої відповідальності та усвідомленого відношення людини до результатів своєї діяльності, а також розуміння того, що вона є господарем своєї долі та творцем особистого щастя. Автор також акцентує на тому, що сучасний етап розвитку країни пов'язаний з формуванням громадянського суспільства та правової, соціальної держави як найважливіших суспільно-правових вимірів, які не лише відображають механізми захисту економічних прав людини, але й утворюють реальну можливість самим громадянам брати активну участь у забезпеченні та «самозахисті» своїх економічних прав та свобод, і, зрештою, усвідомлювати їх значущість і важливість [305, с. 15].

Як вдало підмітив М. Баглай, економічні права покликані гарантувати людині можливість задовольнити свої життєві потреби та отримати від держави захист своєї економічної свободи та соціальних пільг [140, с. 107].

Також цікавим у цьому аспекті є погляд В. Перевалова, який вважає, що економічні права – це правомочності, які відображають економічні аспекти природних прав людини та забезпечують одночасно господарську автономність індивідів і їхні взаємозв'язки одного з одним та з суспільством [313, с. 542].

На переконання Ю. Сульженко, реалізація конституційних прав і свобод та створення певного механізму й гарантій для їх реалізації повинні забезпечуватися державою з метою гарантування кожному можливості користуватися всіма правами та свободами людини і громадянина. Як зауважує дослідник, економічні права займають важливе й провідне місце в системі прав людини і громадянина, що зумовлено їх суттю, змістом, формою та особливою сферою застосування. Для соціальних та культурних прав вони є економічними гарантіями здійснення цих прав. Політичні права певною мірою є гарантіями економічних прав, а громадянські – пріоритетними щодо них. Економічні права не тільки мають значний вплив на політичні, громадянські та всі інші права і свободи людини і громадянина, але й є значною запорукою їх реалізації. В той же час, факт визначення у Конституції і законах України низки економічних прав та свобод людини і громадянина та певних гарантій їх реалізації ще не свідчить про те, що люди можуть у будь-який час у разі виникнення такої потреби скористатися ними. Для того, щоб людина мала можливість захистити свої економічні (чи інші) права і свободи, що були порушені, оскаржені або не визнані іншими особами, держава повинна створити чіткі, зрозумілі та дієві механізми захисту. Без таких механізмів, підкреслює автор, будь-які, навіть найкращі та сучасні норми законодавства діяти не будуть і залишаться декларацією та благими намірами [305, с. 19-20].

Для порівняння розглянемо, яким чином аналізує матеріальні гарантії

О.М. Гвоздєва. Під матеріальними гарантіями вона розуміє встановлення стандартів економічного забезпечення прав, свобод, обов'язків для кожного громадянина, які виражають ступінь безпосередньої гарантованості, дозволяють виявити рівень матеріально-фінансового забезпечення, що гарантує реальність тої чи іншої норми. Якраз гарантії свідчать, наскільки забезпечуються конституційні соціально-економічні права [55, с. 19, 21].

Для реалізації закріпленої на конституційному рівні гарантії права на заробітну плату існує певний правовий механізм, який містить ряд нормативно-правових вимог, дотримання яких є необхідним для забезпечення наведеного права.

Під механізмом забезпечення прав людини О. Скакун розуміє систему заходів зі створення умов здійснення основних прав і свобод людини, під завданням такого механізму – охорону, захист, відновлення порушених прав, формування загальної й правової культури населення, під складовими механізму забезпечення прав і свобод людини – гарантії реалізації, охорони та захисту прав і свобод людини [293, с. 229].

Натомість ряд науковців під реалізацією прав і свобод розуміють форму їх буття, що виражається у переведенні закріплених нормами права соціальних благ у стан їх можливого і дійсного використання конкретною особою (особами) для задоволення своїх різноманітних потреб та інтересів. В свою чергу, механізм реалізації суб'єктивних прав, на думку вчених, – це єдність правових засобів, які матеріалізують права та свободи людей [143, с. 54].

Слушним, на наш погляд, є думка К. Волинки про механізм забезпечення прав і свобод особи як єдиного, цілісного, якісно самостійного явища правової системи, комплекс взаємопов'язаних і взаємодіючих юридичних передумов, нормативних засобів та загальносоціальних умов, які лежать в основі створення належних юридичних та фактичних можливостей, з метою повноцінного здійснення кожним своїх прав і свобод [48, с. 79].

Влучним також є твердження К. Шундікова про правові механізми як об'єктивно існуючі регулятивні явища, поширені в правовій системі. В цьому

аспекті можна стверджувати про механізми подання позовної заяви, судового розгляду, розробки законодавства тощо. Будь-який правовий механізм визнається комплексом юридичних засобів, послідовно організованих і діючих поетапно за певною нормативно передбаченою схемою, елементи якого знаходяться в логічному взаємозв'язку [351, с. 83].

О. Кочура наводить визначення правового механізму як певної конструкції з дією послідовно організованих юридичних засобів, які дозволяють досягнути конкретної юридичної мети з дотриманням відповідної процедури. Такий механізм автор вважає притаманним різним галузям права, в тому числі і конституційному. У такому випадку мова йде про конституційно-правовий механізм [158, с. 48].

Д. Ковінько вважає гарантії реалізації прав і свобод людини системою заходів, здатних створити умови для практичного їх втілення, до яких можна віднести: відсутність об'єктивних та суб'єктивних перешкод, що роблять здійснення прав формальним, встановлення меж здійснення прав і свобод та їх конкретизація в законодавстві, а також процедур, заходів заохочення, стимулювання та підльг для ініціативної реалізації прав тощо [113, с. 49-50].

Конституціоналісти В. Погорілко та В. Федоренко наголошують на тому, що, як правило, тільки за наявності певних юридичних засобів й механізмів права людини можуть бути здійснені. Механізм такої реалізації є цілісним явищем з певною сукупністю структурних елементів [143, с. 40, 55].

Отже, на підставі аналізу вищенаведених поглядів можна зробити висновок, що механізм захисту конституційних гарантій права на заробітну плату також є системою взаємопов'язаних елементів. Особливістю досліджуваного механізму є те, що він складається з:

- 1) нормативного припису, що встановлює здійснення правового захисту конституційних гарантій права на заробітну плату;
- 2) юридичного факту, який дозволяє почати процес здійснення правового захисту конституційних гарантій права на заробітну плату;

3) встановлення прав і обов'язків, які є складовою правовідносин, що виникають у сфері гарантування права на заробітну плату;

4) суб'єктів правового механізму захисту конституційних гарантій прав і свобод людини і громадянина щодо забезпечення права на заробітну плату;

5) об'єктів правового механізму захисту конституційних гарантій прав і свобод людини і громадянина щодо застосування права на заробітну плату.

Р. Шимановська слушно зауважує на одному з негативних чинників соціально-економічного розвитку в Україні, зокрема, на низькому рівні оплати праці, який руйнує процеси економічного зростання в країні, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, спричиняє розвиток тіньових процесів та відплив талановитих працівників за кордон. Низька заробітна плата призводить до незростання продуктивності та ефективності праці, обмеження розвитку творчої інтелектуальної праці, деградації економіки, а ігнорування важливості оптимального відтворення вартості робочої сили, відсутність ефективного стимулюючого механізму зумовлюють погіршення соціально-економічного стану більшості населення [349, с. 117].

Забезпечення стабільного економічного розвитку України й підвищення життєвого рівня її населення тісно пов'язані з ефективною політикою держави у сфері регламентації оплати праці, адже єдиним джерелом доходів та найвагомішою мотивацією розвитку потенціалу праці більшості працівників є якраз заробітна плата. Неефективний підхід держави до розв'язання проблем стимулювання високопродуктивної праці не сприяє економічному зростанню та підвищенню життєвого рівня населення. Тільки через удосконалення механізму регулювання оплати праці можна рухатися вперед та прогресувати [52, с. 103].

Л. Васюренко також наголошує на тісному взаємозв'язку ефективної державної політики в регулюванні оплати праці із забезпеченням стабільного економічного розвитку в державі та підвищенням рівня життя населення [35, с. 33].

Н. Ярош розглядає державну політику у сфері заробітної плати через

систему принципів, підходів, практичних заходів держави, спрямованих на забезпечення своєчасної, справедливої та гідної оплати праці. Така політика передбачає, в тому числі, одержання працівником заробітної плати не нижчої від встановленого державою мінімального розміру оплати праці, а також такої заробітної плати, що забезпечувала б існування самого працівника і членів його родини [357, с. 133].

Одним з методів організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці є індексація грошових доходів населення відповідно до Закону України від 03.07.1991 р. № 1282-ХІІ «Про індексацію грошових доходів населення». З метою дотримання гарантій щодо забезпечення достатнього рівня життя населення України, встановлених Основним Законом нашої держави, вищенаведений закон визначає, окрім економічних та організаційних основ, і правові основи підтримання купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін [239].

У зв'язку із певними коливаннями економіки, як зауважує Г. Тибінка, варто звертати увагу на інфляцію, яка в загальному зменшує реальну вартість заробітної плати на ринку споживчих послуг. У зв'язку з цим проводиться індексація з метою вирівнювання заробітної плати та відновлення купівельної спроможності населення. У різних країнах таке питання вирішується по-різному і переважно регулюється колективними договорами. Практика за кордоном намагається вдало поєднувати централізовані методи індексації заробітної плати та колективно-договірні. Європейські країни на рівні законів визначають поріг проведення індексації, який може мати різний рівень [318, с. 161].

Актуальним залишається питання щодо підвищення рівня реальної заробітної плати, забезпечення стабільних темпів її зростання, підвищення купівельної спроможності населення. Вищенаведене може бути досягнуто за допомогою підвищення номінальної заробітної плати, стримування зростання цін на споживчі товари та послуги, запровадження ефективного механізму індексації заробітної плати для підтримання її купівельної спроможності,

грошових доходів, збережень громадян [318, с. 28].

Ефективність регулювання оплати праці, як стверджує О. Гаєвая, залежить, зокрема, від ступеня врахування державою втрати купівельної спроможності населення під впливом інфляції. Застосування механізму індексації доходів, спрямоване на підтримку рівня життя громадян, дозволяє відшкодовувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг. Особливо важливою є вона для соціально вразливих груп населення [52, с. 107].

Утім Р. Шимановська підкреслює досвід країн ЄС з усталеною ринковою економікою, в яких система мінімальних гарантій держави щодо оплати праці включає як мінімальну заробітну плату, так і прожитковий мінімум, а також порядок їх зміни в залежності від зростання цін та порядок регулювання заробітної плати залежно від місця проживання (так званого районного коефіцієнта) й шкідливості праці [349, с. 117].

Проте визначальним елементом регулювання системи оплати праці в країнах ЄС є використання механізму встановлення ставки оплати праці, в основі якої лежить ціна робочої сили. При обґрунтуванні мінімальної заробітної плати як соціального нормативу для встановлення тарифних ставок, пенсій, соціальних допомог, стипендій, орієнтація йде на середній прожитковий мінімум, так само як при визначенні мінімальної тарифної ставки орієнтація йде тільки на заробіток працівника. Тому, в будь-якому випадку необхідно використовувати прожитковий мінімум працездатної людини з урахуванням податкового навантаження [349, с. 121].

Ми поділяємо погляд О. Гаєвої про необхідність закріплення комплексного підходу до вдосконалення правового регулювання мінімальної заробітної плати. Для цього потрібно: 1) деполітизувати схвалення рішень щодо розмірів і термінів перегляду мінімального розміру оплати праці; 2) запровадити регіональну диференціацію оплати праці для збереження рівномірного потенціалу між найбільш розвиненими й депресивними регіонами; 3) підвищити мінімальний розмір оплати праці одночасно з реформуванням усього бюджетного сектора економіки; 4) чітко визначити

співвідношення мінімальної й середньої заробітної плати в країні; 5) здійснити розрахунок індексу споживчих цін за набором товарів і послуг, включених до прожиткового мінімуму, з урахуванням регіональної диференціації оплати праці; 6) знизити податки на доходи працівників, заробітна плата яких є мінімальною [51, с. 5].

Також з метою не допустити порушення прав працівників на законодавчому рівні необхідно закріпити право не тільки встановлювати мінімальний розмір оплати за некваліфіковану працю, нижче від якого не може бути оплата за виконану працівником місячну норму праці та погодинну, а й розраховувати мінімум її оплати для працівників, посади яких потребують наявності вищої освіти [51, с. 6].

На нашу думку, варті уваги наукові дослідження О. Гаєвої про базові стандарти міжнародно-правового регулювання оплати праці, до яких можна віднести: соціальну справедливість, економічне зростання, взаємозв'язок економічної та соціальної політики, об'єднання зусиль між соціальним прогресом та економічним зростанням. При цьому науковиця зауважує на встановленні всіма країнами з високими показниками життєвого рівня мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму та на регулюванні заробітної плати за допомогою соціально-партнерських відносин держави, роботодавців та профспілок на рівні галузевих угод та колективних. Також, на її думку, процесу нагляду за додержанням вимог міжнародних актів притаманний характер пріоритетної функції в діяльності органів державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні. Авторка обґрунтовує рекомендацію, за якою власникам підприємств, установ та організацій за підтримки держави необхідно взяти за основу досвід зарубіжних країн та здійснювати підвищення мінімального розміру оплати праці одночасно з реформуванням усього бюджетного сектора економіки [52, с. 103].

На думку Г.С. Лопушняк, суттєвих позитивних змін щодо підвищення добробуту громадян не відбувається, а стан дотримання державних гарантій у

сфері забезпечення соціальних та економічних прав значно погіршується. Серед основних напрямів підвищення рівня державного забезпечення соціальних прав українців автор відзначає, зокрема в сфері оплати праці, встановлення заборони щодо виплати премій та будь-яких інших заохочувальних виплат в органах виконавчої влади у періоди наявності заборгованості по заробітній платі, що є позитивним кроком у забезпеченні дотримання гарантій права працівників на отримання заробітної плати у передбачені законодавством строки [176, с. 62,73].

Р.О. Максимович до кола своїх наукових досліджень включає теоретичний та практичний аспекти нормативного та правового регулювання гарантій соціально-економічних прав і свобод людини та громадянина в нашій державі. Актуальною є його позиція, згідно з якою питання гарантій соціальних та економічних прав і свобод людини досі не має єдиного теоретичного та практичного тлумачення й розуміння, оскільки наукова увага зосереджена на конституційно-правових гарантіях загалом. Вищенаведені гарантії захисту соціально-економічних прав і свобод людини та громадянина можна охарактеризувати нормами-принципами, нормами-гарантіями, конституційними обов'язками і юридичною відповідальністю. В той же час, включення таких обов'язків і відповідальності до гарантій не порушує принципів свободи та правової держави у зв'язку з тим, що права одних осіб, не закріплених обов'язками інших, не можуть бути реалізовані [185, с. 113].

Вартими уваги є висновки І. Яцкевича, наукові дослідження якого у сфері правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю, тісно пов'язані з дослідженнями у сфері правового регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на заробітну плату.

У ході нашого дослідження доцільно врахувати наукові положення зазначеного науковця щодо визначення юридичних гарантій якраз у трудовому праві. Вони аналізуються як правові норми, за допомогою яких визначаються специфічні юридичні засоби, умови, порядок реалізації трудових прав, їх охорони та захисту. І. Яцкевич обґрунтовує необхідність

конституційно-правового закріплення норми, за якою «механізми реалізації, гарантування та правової охорони права на працю, державний нагляд та громадський контроль з цих питань визначаються на підставі кодифікованого закону». Зазначене, на його думку, буде сприяти прозорому, дієвому та доступному забезпеченню юридичних гарантій щодо реалізації особою права на працю, їх сталості, стабільності та можливості перегляду в сторону покращення. На його думку, саме вивчення правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю окремих держав-членів ЄС засвідчує високий рівень захисту трудових прав працівників, юридичних гарантій з питань праці відповідно до загальних принципів соціальної реформи в ЄС, а вплив періодичних світових фінансово-економічних криз призводить до вироблення ефективного способу захисту соціальних прав працівників та економічних прав роботодавців.

Система новітніх тенденцій з покращення правового забезпечення юридичних гарантій у трудовому праві, що за аналогією можна віднести і до покращення правового регулювання юридичних гарантій права на заробітну плату, складають: - ухвалення нового кодифікованого закону про працю (Трудового кодексу України); - запровадження механізмів з унеможливлення обмежень та заборон з приводу юридичних гарантій у трудовому праві; - обмеження сфери підзаконного регулювання юридичних гарантій у трудовому праві; - поглиблення ролі актів соціального партнерства; - встановлення розширеної сфери локального регулювання юридичних гарантій у трудовому праві [359, с. 13-15].

За переконаннями М. Пижової, аналіз норм Трудових кодексів зарубіжних держав, засвідчив, що закріплена ними система державних гарантій справедливої оплати праці, спрямована не на забезпечення конкретного права, а на встановлення цілого ряду комплексу заходів щодо прав працівників у сфері оплати праці, який в результаті має на меті забезпечення працівникові гідної справедливої оплати за працю. На її думку, саме інститут оплати праці в нашій державі потребує істотних змін. Для цього

необхідно закріпити на законодавчому рівні гарантії реалізації прав працівників на справедливую заробітну плату, що спонукало б після закріплення гарантій на такому рівні можливість реалізовувати і встановлювати їх на інших рівнях. У такому плані необхідною є розробка системи державних гарантій реалізації права на справедливую оплату праці, яка знайшла б своє відображення у Кодексі законів про працю України [213, с. 131].

Т.М. Лежнёва розглядає інститут ефективності санкцій трудового права через категорії «ефективності правового регулювання – ефективності норм права – ефективності юридичної відповідальності».

Що стосується санкцій матеріальної відповідальності, то автор як на один з можливих варіантів їх удосконалення вказує на встановлення відповідальності роботодавця за затримання виплати заробітної плати з урахуванням індексу інфляції, трьох відсотків річних за весь час прострочення. Таку ж саму модель відповідальності пропонує встановити і за порушення роботодавцем зобов'язань з інших гарантійних та компенсаційних виплат працівникові та запровадити додаткові штрафні санкції у вигляді прогресивного штрафу на користь працівників [170, с. 280, 287-288].

На нашу думку, така позиція є дуже слушною, а модель посилення відповідальності роботодавців у вигляді підвищення розмірів штрафних санкцій є актуальною.

Незважаючи на договірний характер трудових відносин, роботодавець має статусну перевагу та вважається сильнішою стороною, виходячи з характеру його влади над найманими працівниками. Такий хід обставин дає змогу роботодавцю організовувати роботу та керувати процесом використання трудових ресурсів, застосовувати заходи різного впливу на працівників – порушників трудової дисципліни. Це можна пояснити тим, що роботодавець має важелі впливу на найманих працівників. Його метою при використанні найманої праці є отримання певної вигоди, як правило, вираженої певним фінансовим доходом. Зворотною стороною таких юридичних можливостей роботодавця є його обов'язок забезпечувати

необхідні умови для ефективного виконання працівником трудових обов'язків. Здійснення ж роботодавцем такого забезпечення умов для роботи створює значні матеріально-фінансові витрати, що в свою чергу призводить до уникнення офіційного оформлення трудових відносин з найманими працівниками.

Я.В. Сімутіна відзначає, що трудове право можна охарактеризувати через своєрідний предмет, метод, функції, принципи, галузеві категорії, юридичні конструкції, специфічні прийоми юридичної техніки та правові презумпції.

Серед загальноправових презумпцій трудового права України важливу роль відіграють презумпції знання закону та добросовісності учасників трудових правовідносин. Презумпція знання закону є спростовною зі своєю специфікою у трудовому законодавстві, виходячи з наявності локальних нормативних актів. Звідси випливає, що у трудовому праві слід розмежовувати презумпцію знання трудового законодавства та знання інших нормативних правових актів (колективних договорів, угод, локальних актів). Щодо презумпції знання локальних нормативних актів, то про неї можна міркувати лише у випадку належного ознайомлення з їх положеннями працівників, що повинно підтверджуватися особистим підписом про факт ознайомлення. Також така процедура виступає гарантією згоди працівників їх дотримуватися.

Науковиця відзначає наявність у регулюванні трудових відносин і інших презумпцій, зокрема:

- презумпції добросовісності сторін трудових відносин та тих, що тісно пов'язані з ними (стосується проблем зловживання правом);
- презумпції невинуватості працівника;
- презумпції недійсності умов договорів про працю, що погіршують становище працівника у порівнянні із законодавством про працю;
- презумпції трудового договору, укладеного на невизначений строк (є гарантією трудових прав працівників);
- презумпції трудових відносин тощо.

У деяких випадках презумпції у трудовому праві впливають з постанов

Пленуму Верховного Суду. Автор вважає, що таку практику необхідно замінити на законодавче закріплення правових презумпцій. Вони повинні формулюватися на законодавчому рівні таким чином, щоб не виникала потреба у їх розширеному тлумаченні (судовому та доктринальному). В ході аналізу презумпцій у трудовому праві не можна не згадати одну з них – тлумачення всіх суперечностей трудового законодавства на користь працівника. Проте така презумпція не знайшла відповідного закріплення у чинному законодавстві про працю.

У висновку своїх досліджень Я.В. Сімутіна вважає презумпції трудового права такими, що виражають зміст правового регулювання трудових відносин та тісно пов'язаних з ними інших відносин, відображають принципові засади трудового права. Окрім цього, зазначає, що в них закладений механізм реалізації основних засад трудового права.

Саме як системоутворюючі фактори галузі трудового права презумпції, на її думку, спрямовані на встановлення певних гарантій для працівників від неправомірних дій з боку роботодавця. Проте обов'язково слід підходити до цього питання з урахуванням збалансування інтересів працівника і роботодавця [291, с. 439-441].

Є.Ю. Подорожній зауважує на тому, що існують випадки, при яких у відповідальності роботодавця діє презумпція винуватості, тобто законодавець не зобов'язує працівника доводити вину роботодавця, оскільки він вважається винуватим у заподіяній шкоді доки не доведе зворотне [219, с. 169, 174].

Така презумпція, на наш погляд, варта на увагу в плані відповідальності роботодавця у випадку будь-якого порушення ним права працівника на заробітну плату.

Для України, як і для більшості країн світу, пандемія коронавірусу стала основною проблемою, з якою зіштовхнулося наше трудове законодавство, а заходи з недопущення поширення епідемії на території України відобразилися і на трудових відносинах. Такі процеси вимагали швидкого внесення змін у трудове законодавство нашої держави, спрямованих на подолання наслідків

пандемії коронавірусу та удосконалення трудового законодавства. Було внесено ряд змін до чинного законодавства України, якими передбачалися:

- заборона проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів із здійснення такого нагляду у сфері законодавства про працю, врегулювання права надання відпусток без збереження заробітної плати на весь період карантину (Закон України від 17.03.2020 р. № 530- IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [233];

- оплата часу простою на період оголошеного Кабінетом Міністрів України карантину, що знизилася до розміру двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» тощо [234].

З метою удосконалення гарантій права працівників на заробітну плату доцільним є внесення змін до ч. 1. статті 113 Кодексу законів про працю України та викладення її 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».

Якраз під час пандемії COVID-19 виявлено прогалини трудового законодавства, на які потрібно швидко реагувати та терміново їх усувати не тільки для стримування поширення коронавірусу, а й для підтримання нормальної роботи. Під час такого надзвичайного стану найбільше насторожує рівень оплати праці медичних працівників та інших, які безпосередньо беруть участь у наданні медичних послуг у період пандемії. В цьому випадку мова йде про рівень справедливої заробітної плати таких працівників у складних умовах. Зокрема, мається на увазі бактеріологів,

вірусологів, біохіміків тощо, проте, не треба оминати увагою законодавця умови роботи інших працівників закладів охорони здоров'я, до яких належать технічні службовці й робітники, виконання завдань яких теж передбачає контакт з хворими і тими ж медичними працівниками, яким передбачено підвищену заробітну плату. Тому дієвий механізм з урахуванням диференціації необхідний як ніколи. Але при цьому така диференціація в оплаті праці не повинна дорівнювати дискримінації в її оплаті.

На нашу думку, вивчення новітнього розвитку правової науки щодо загальнотеоретичного поняття юридичних гарантій та його вплив на конституційне та трудове право дає змогу виявити основний зміст трудових гарантій, зокрема права на заробітну плату та способи його удосконалення. Запозичення позитивного досвіду зарубіжних країн у сфері правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на заробітну плату обумовлене саме процесами євроінтеграції в Україні та потребою гармонізації національного законодавства із законодавством Європейського Союзу відповідно до взятих на себе нашою державою зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію України з ЄС.

Отже, актуальними є питання удосконалення юридичних гарантій права на заробітну плату на етапі активної кодифікації законодавства про працю. Ефективність у випадку ухвалення Трудового кодексу України залежатиме від доступності гарантій реалізації права на заробітну плату.

Ми вважаємо, що однією з найважливіших умов розвитку ефективного правового регулювання права на заробітну плату та механізму його удосконалення є становлення системи державних гарантій права на заробітну плату як цілої системи, передбаченої на законодавчому рівні, з метою якої забезпечується реалізація досліджуваного права та належне виконання обов'язків як працівників, так і роботодавців. Установлена система гарантій може служити позитивом в усуненні проблемних питань та стимулюванні їх якісного розв'язання.

З урахуванням проведеного дослідження можемо визначити такі шляхи

посилення гарантій реалізації права на заробітну плату:

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

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

- передбачення дієвого механізму підвищення заробітної плати медичних працівників та працівників з немедичною освітою закладів охорони здоров'я, залучених до надання медичних послуг в період пандемії;

- підвищення інформаційної прозорості 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;

- активізації переговорів за участю держави, роботодавців, профспілок та працівників усіх секторів економіки щодо забезпечення роботою різних категорій соціально вразливих працівників;

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

Висновки до розділу 3.

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.

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.

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».

ВИСНОВКИ

За результатами наукового дослідження розв'язано важливе наукове завдання конституційно-правового регулювання права людини і громадянина на заробітну плату та сформульовано відповідні пропозиції, рекомендації та висновки, серед яких можна виокремити наступні:

1. 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 відносне 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 доступною 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. Узагальнено найпоширеніші підходи до нормативного визначення положень про забезпечення права на заробітну плату з урахуванням такого критерію як її розмір, на основі аналізу конституційних норм низки зарубіжних країн, а саме:

- відсутність закріплення права на заробітну плату у нормах Конституцій (Німеччина, Сполучені штати Америки, Великобританія, Корея, Австрія, Данія, Куба, Японія, Китай);
- визначення нормами Конституцій рівня заробітної плати не нижче встановленого державою мінімального розміру заробітної плати / не нижче мінімального прожиткового мінімуму / не нижче розміру, встановленого законом (Україна, Таджикистан, Туркменістан, Польща, Болгарія, Казахстан, Бразилія, Венесуела, Латвія, Мексиканські Сполучені Штати);
- визначення нормами Конституцій положень про задовільний (достатній) рівень заробітної плати (Іспанія, Угорщина, Греція, Нікарагуа, Болгарія);
- визначення нормами Конституцій положень про справедливу та гідну оплату праці (Італія, Чехія, Португалія, Словаччина, Аргентина, Перу, Коста-Рика, Сербія, Литва).

6. Встановлено, що 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.

7. 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».

8. 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 спільці

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).

9. Відзначено, що 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.

10. 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.

11. 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абаева Е.А. Свободное развитие человека как условие современного социального государства. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право.* 2017. Вып. 3. Т. 17. С. 323-333.
2. Аббасова Е.В. Конституционные основы оплаты труда: некоторые вопросы их реализации. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право.* 2017. № 3. Т. 17. С. 23-26.
3. Актуальні проблеми конституційного права України : підручник / В.В. Букач та ін. ; за заг. ред. А.Ю. Олійника. Київ : Видавничий дім «Скіф», 2012. 552 с.
4. Алпатов А.А. Право человека на вознаграждение за труд в контексте соотношения экономики, права и справедливости (теоретико-правовые вопросы) : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Волгоград, 2005. 194 с.
5. Амелічева Л.П. Гідна праця: теоретико-правовий погляд на проблему її регулювання. *Правничий часопис Донецького університету.* 2019. № 1. С. 3-12.
6. Амелічева Л.П., Мельников М. В. Правове регулювання справедливої оплати праці у світлі концепції гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету.* 2015. № 1-2. С. 3-10.
7. Аналітична доповідь до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України / Національний інститут стратегічних досліджень. 2020. URL: <https://niss.gov.ua/publikacii/poslannya-prezidenta-ukraini/analitichna-dopovid-do-schorichnogo-poslannya-prezidenta-4>
8. Андреев В.С. Охрана трудовых прав рабочих и служащих. Москва : Знание, 1972. 80 с.
9. Анисимов П.В. Юридическое содержание правозащитного

отношения. *Юристъ-Правоведъ*. 2004. № 2(9). С. 5-12.

10. Афанасенко С.І. Конституційні гарантії прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 3. С. 3-5.

11. Бабич І.Г. Визначення місця принципу справедливості в сучасній системі принципів права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 59. С. 191-197.

12. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации : учебник. Москва : Норма, 2006. 784 с.

13. Бакланова Е.В. Истоки признания права на достойную жизнь в контексте разных правовых культур. *История государства и права*. 2006. № 12. С. 6-9.

14. Балтачєєва Н.А. Українські соціальні стандарти та гарантії в контексті європейських орієнтирів соціального розвитку. *Формування ринкової економіки* : зб. наук. праць / редкол. : О.О. Беляєв (відп. ред.) та ін. Київ : КНЕУ, 2010. Спец. вип.: Соціально-трудова відносина: теорія та практика : у 3 т. Т. 1. С. 67-77.

15. Баранник Л.Б. «Соціальне благо» як ключова категорія соціального захисту населення: теорія і реальність. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. 2011. Вип. 16. С. 249-255.

16. Барегамян С.Х. Конституційне право на працю та його реалізація в умовах європейської міждержавної інтеграції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Маріуполь, 2018. 254 с.

17. Бахновська І.П. Основоположні принципи права як інтегруючий елемент правової системи України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2011. 19 с.

18. Бахновська І.П. Риси принципів права: теоретичні аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2013. Вип. 23. Ч. 1. Т. 1. С. 18-22.

19. Бачинська О.-М. Співвідношення принципів недискримінації та рівності у праві. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 9. С. 165-168.
20. Беймлер П.Ю. Конституционно-правовое регулирование права человека и гражданина на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Челябинск, 2012. 26 с.
21. Бекетов О.И., Матушко О.И., Пономарев А.Ю. Правовые основы и организационные формы участия граждан в охране правопорядка : учебное пособие. Омск : Омская академия МВД России, 2007. 56 с.
22. Бемянская О.В. Механизм непосредственной реализации прав и свобод личности : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Тамбов, 2003. 182 с.
23. Беребина О.П. Уровень пенсионного обеспечения: современное состояние и перспектив : автореф дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 1999. 24 с.
24. Бережной В.А. Конституционные принципы и права в сфере труда и их защита в Российской Федерации : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Москва, 2007. 182 с.
25. Бермічева О.В. Соціальна функція держави в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2002. 191 с.
26. Бигич О.Л. Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2002. 208 с.
27. Білозьоров Є.В. Правові гарантії прав і свобод людини та громадянина у сфері діяльності міліції : монографія. Київ : Аванпост-прим, 2009. 190 с.
28. Боняк В.О., Коломоець Ю.О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: монографія. Дніпро : Дніпропетровський державний ун-т внутр. справ, 2019. 168 с.
29. Братасюк М.Г. Співвідношення загальних принципів та норм права в основних типах право розуміння. *Філософські та методологічні*

проблеми права. 2016. № 1(11). С. 60-71.

30. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав : монографія. Харків : Діска плюс, 2013. 510 с.

31. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.

32. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 220 с.

33. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : монографія. Миколаїв : Видавництво ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. 220 с.

34. Васюренко Л.В. Механізм державного регулювання організацією оплати праці в умовах глобалізації : дис. ... д-ра економ. наук : 08.00.03. Київ, 2019. 533 с.

35. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 31-34.

36. Вегера В.М. Мінімальна заробітна плата: міжнародно-правові стандарти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 27. Т. 2. С. 46-49.

37. Великий енциклопедичний юридичний словник / авт.-уклад. Ю.С. Шемшученко. Київ : Юридична думка, 2007. 990 с.

38. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ : Юридична думка, 2012. 1020 с.

39. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

40. Веприцький Р.С. Правове регулювання захисту соціально-економічних прав людини в сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05, Харків, 2008. 184 с.

41. Верланов С.О. Економічні і соціальні права людини:

європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загальнотеоретичне дослідження) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2008. 18 с.

42. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности : монография. Москва : Норма, 2008. 448 с.

43. Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР. Москва : Юридическая литература, 1985. 176 с.

44. Владовська К., Плоскун В. Право на гідний життєвий рівень: особливості визначення у державах Європейського Союзу. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2019. Вип. 4. URL:

http://old.univer.km.ua/statti/5_Vladovska_K_PRAVO_NA_GIDNIY_ZHITTEVIY_RIVEN_OSOBLIVOSTI_VIZNACHENNYa_U_DERZhAVAKh_EVROPEYSKOGO_SOYUZU.pdf

45. Влазнев В.Н. Гражданское общество как предмет конституционно-правового исследования : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Москва, 2002. 200 с.

46. Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России : учебное пособие / отв. ред. Н.А. Богданова. Москва : Издательство МГУ, Норма, Инфра-М, 1997. 304 с.

47. Волинка К.Г. Правовий статус особи та гарантії реалізації прав і свобод за Конституцією України. Київ : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 1998. 34 с.

48. Волинка К.Г. Теоретичні аспекти механізму забезпечення прав і свобод особи. *Юридичні і політичні науки* : зб. наук. праць. Вип. 16. Київ : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. С. 77-81.

49. Волкова В.В. К вопросу о понятии гарантий в праве. *Вестник Московского университета МВД России*. 2008. № 6. С. 71-73.

50. Гаевая А.В. О международно-правовом регулировании оплаты труда. *Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов*. 2013. № 5. С.

65-69.

51. Гаєвая О.В. Державне регулювання оплати праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2014. 22 с.

52. Гаєвая О.В. Окремі питання регулювання оплати праці за кордоном та в Україні. *Проблеми законності*. 2016. Вип. 134. С. 103-111.

53. Гаєвська Ю.С. Конституційно-правові засади права власності у системі засад конституційного ладу. *Форум права*. 2014. № 3. С. 51-54.

54. Гапотій В.Д. Верховенство права: сучасні наукові концепції : монографія. Мелітополь : Видавництво МДПУ ім. Богдана Хмельницького, 2016. 194 с.

55. Гвоздева О.М. Гарантии конституционных социально-экономических прав граждан Российской федерации: теория и практика. *Сибирское юридическое обозрение*. 2017. № 3. Т. 14. С. 18-22.

56. Гедікова Н.П. Принципи справедливості у сучасному контексті ліберальної доктрини. *Політичне життя*. 2016. № 3. С. 62-67.

57. Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС / Український цент європейської політики. *Європейська правда*. 2019. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2019/12/27/7104638/>

58. Гіда Є.О. Деонтологічні засади забезпечення прав і свобод людини та громадянина працівниками міліції у сфері правопорядку : монографія. Київ : Видавництво ФОП О.С. Ліпкан, 2011. 416 с.

59. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А.М. Колот та ін. ; за наук. ред. А.М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.

60. Гітіс Т.П., Клименко С.С., Челов'ян М.О. Дослідження сучасного стану заробітної плати в Україні у контексті забезпечення соціальної справедливості. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 169-175.

61. Гладков Н.Г. Реализация трудовых прав, свобод и законных интересов работников при регулировании заработной платы (оплаты труда).

Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2011. Вып. 3(13). С. 166-173.

62. Глухарева Л.И. Права человека в современном мире (социально-философские основы и государственно-правовое регулирование). Москва : Юристъ, 2003. 303 с.

63. Годованець В.Ф., Головін А.С. Конституційне право України : навч. посіб. Київ : Персонал, 2011. 384 с.

64. Головченко О. Справедливість як фундаментальний принцип права у практичній площині. *Віче*. 2020. № 20. С. 5-7.

65. Голубєва Н.Ю. Поняття та система принципів цивільного процесуального права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 53. С. 103-114.

66. Гончаренко О.М. Права людини в Україні : навчальний посібник. Київ : Знання, 2008. 291 с.

67. Гордеюк А.О. Поняття заробітної плати як юридичної категорії. *Форум права*. 2012. № 1. С. 199-203.

68. Грищук О. Людська гідність – буттєво-аксіологічний фундамент прав людини. *Право України*. 2018. № 9. С. 14-28.

69. Грищук О.В. Філософія конституційних цінностей : монографія. Київ : ВАІТЕ, 2019. 416 с.

70. Губенко Д. Шмигаль заявив про дискримінацію жінок на ринку праці в Україні. *Deutsche Welle*. 2020. URL: <https://p.dw.com/p/3lnfz>

71. Гузиева А.И. Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2012. 163 с.

72. Гусарєв С.Д., Олійник А.Ю., Слюсаренко О.Л. Теорія права і держави : навчальний посібник. Київ : Правова єдність, 2008. 270 с.

73. Гранат М. Значення гідності людини у конституційному праві. *Український часопис конституційного права*. 2016. № 1. С. 59-65.

74. Данилюк Ю.В. Теоретичні засади конституційних правовідносин в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2009. 19 с.
75. Демків Р.Я. Конституційне право України : курс лекцій. Львів : Львівський державний ун-т внутр. справ, 2012. 332 с.
76. Джабраїлов Р.А. Принцип справедливості як основа трансформації економіко-правової системи держави. *Вісник Національної академії наук України*. 2017. № 7. С. 74-80.
77. Добош З.А. Справедливість і правотворчість: філософсько-правовий аспект. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2011. Вип. 2. С. 438-446.
78. Добровольская А.И. Гарантии прав граждан в советском уголовном судопроизводстве. *Советское государство и право*. 1980. № 2. С. 128-136.
79. Добрянський С.П. Актуальні проблеми загальної теорії прав людини. *Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина НДІ державного будівництва та місцевого самоврядування АПрН України. Серія 2: Дослідження та реферати* / гол. ред. П. Рабинович. Львів : Астрон, 2006. Вип. 10. С. 105-110.
80. Довбиш К.К. Принципи правового регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2017. 200 с.
81. Доклад «Заработная плата в мире в 2010-2011 гг.» Политика в области заработной платы в период кризиса / Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва : Международная организация труда. 2010. 123 с.
82. Древаль Ю.Д. Концептуалізація програми гідної праці. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки* : зб. тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 квітня 2017 р.). Київ : КНЕУ, 2017. С. 67-70.
83. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / О.М. Амоша та ін. ; редкол. :

С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. Т. 3. 952 с.

84. Епель О.В. Доктрина захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2020. 438 с.

85. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. / Рада Європи. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

86. Єльнікова М.О. Сучасні концепції розуміння прав і свобод людини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 28. Т. 1. С. 72-76.

87. Жалій Т.В. Юридичне закріплення принципу рівності прав чоловіків і жінок в національному законодавстві України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3-1. С. 94-96. URL: http://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/09/3-1_2013.pdf

88. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин. *Право України*. 2001. № 4. С. 59-61.

89. Жернаков В.В. Право на оплату праці: проблеми правового регулювання і реалізації. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяч. 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харківський нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 21-25.

90. Жигалкін І.П. Справедливість як засадничий принцип трудового права України. *Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах* : зб. наукових праць за матеріалами «Круглого столу» (м. Харків, 26 травня 2015 р.) / редкол.: С.М. Прилипко та ін. Харків : НДІ ПЗІР, 2015. С. 189-193.

91. Журавльова Г.С. Змістовні аспекти принципу рівності у конституційному праві. *Науковий вісник Херсонського державного*

університету. Серія «Юридичні науки». 2016. Вип. 2. Т.1. С. 43-46.

92. Журавльова Г.С. Стверджувальні дії держави та принцип рівності. *Ju Jurnalul juridic național: teorie și practică*. 2017. No. 3. pp. 27-30.

93. Заворотченко Т.М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2002. 220 с.

94. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. / Організація Об'єднаних Націй. *Голос України*. 2008. № 236.

95. Загальна теорія держави і права : підручник / М.В. Цвік та ін. ; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. Харків : Право, 2011. 584 с.

96. Зайчук О.В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 22-28.

97. Заробітна плата в Україні: на шляху до економічного зростання і добробуту. Аналітична доповідь / Центр Разумкова. *Національна безпека і оборона*. 2010. № 7(118). 114 с.

98. Зеркаль О.В. Інституційний механізм адаптації законодавства України до законодавства ЄС / Міністерство юстиції України. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_4748

99. Иवानян И.Г. Единство и дифференциация в правовом регулировании заработной платы : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2010. 28 с.

100. Иवानян И.Г. Единство и дифференциация в правовом регулировании заработной платы : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2010. 175 с.

101. Іванна Климпуш-Цинцадзе презентувала результати першого національного опитування щодо рівності чоловіків та жінок / Офіс Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. *Урядовий портал*. 2018. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ivanna-klimpush-cincadze-prezentuvala-rezultati-pershogo-nacionalnogo-opituvannya-shchodo-rivnosti-cholovikiv-ta-zhinok>

102. Кабышев В.Т., Миронов О.О., Фарбер И.Е. Советское государственное право : монография. Саратов : Саратовский ун-т, 1979. 324 с.
103. Калінічук Н.С. Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04. Тернопіль, 2020. 233 с.
104. Кальченко Н.В. Обеспечение прав человека в деятельности органов внутренних дел : учебное пособие. Волгоград : Волгоградская академия МВД России, 2012. 176 с.
105. Канстытуцыя Рэспублікі Беларусь ад 15 сакавіка 1994 г. *Звязда*. 1994.
106. Карбовська Н., Литвинова Т., Магдюк Л. Інструменти інтегрування концепції соціально-гендерної рівності в роботу органів місцевої влади : посібник. Київ : Український Жіночий Фонд, 2010. 120 с.
107. Карпушкин А.В. Конституционно-правовые гарантии самозащиты прав работников при задержке выплаты заработной платы. *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. 2011. № 1(17). С. 16-21.
108. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Дело, 1999. 728 с.
109. Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : монография. Москва : Издательство Эксмо, 2005. 608 с.
110. Китайгородська В.В. Генезис права людини на працю в Україні. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право»*. 2018. Вип. 29. С. 157-165.
111. Ключковський Ю.Б. Принципи виборчого права: доктринальне розуміння, стан та перспективи законодавчої реалізації в Україні : монографія. Київ : Ваіте, 2018. 908 с.
112. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Харків :

ХНАДУ, 2015. 347 с.

113. Ковінько Д.В. Поняття та зміст конституційного забезпечення прав людини і громадянина в Україні. *Юридичний вісник*. 2011. № 2(19). С. 47-51.

114. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.

115. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / уклад. В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 1168 с.

116. Кодекс України з процедур банкрутства від 18 жовтня 2018 р. № 2597-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 19. Ст. 74.

117. Козловська Л.В. Функціональне значення принципів спадкового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки*. 2014. Вип. 6-1. Т. 1. С. 165-168.

118. Козюбра М. Принципи права: методологічні підходи до розуміння природи та класифікації в умовах сучасних глобалізаційних трансформацій. *Право України*. 2017. № 11. С. 142-164.

119. Колесніченко В.В. Принципи права Європейського Союзу: загальнотеоретичне дослідження : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2010. 22 с.

120. Колодій А.М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 42-46.

121. Колодій А.М., Олійник А.Ю. Права людини і громадянина в Україні : навчальний посібник. Київ : Юрінком Інтер, 2003. 336 с.

122. Колодій А.М., Олійник А.Ю. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина в Україні : підручник. Київ : Правова єдність, 2008. 350 с.

123. Коломоець Ю.О. Зміст конституційного права людини і громадянина на страйк. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 3. С. 100-110.

124. Комар М.С. Право на гідний рівень життя в системі прав людини. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія:*

Юриспруденція. 2013. № 6-2. Т. 1. С. 38-40.

125. Комаров В.А. Про державні гарантії у трудових відносинах в Україні. *Наукові праці МАУП*. 2012. Вип. 3(38). С. 89-93.

126. Комітет міністрів: декларація про рівну оплату праці та рівні можливості для жінок і чоловіків / Офіс Ради Європи в Україні. URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/committee-of-ministers-declaration-on-equal-pay-and-opportunities-for-women-and-men>

127. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.О. Буянова и др. ; под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект. 2008. 402 с.

128. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22 червня 1970 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_149#Text

129. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 р. / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161

130. Конвенція про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати від 10 червня 1928 р. № 26 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196#Text

131. Конвенція про захист заробітної плати від 1 липня 1949 р. № 95 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text

132. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. / Рада Європи. *Голос України*. 2001. № 3.

133. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 від 28 червня 1952 р. / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122

134. Конвенція про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві від 28 червня 1951 р. № 99 / Міжнародна

організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_230#Text

135. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 від 29 червня 1951 р. / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_002

136. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23 червня 1981 р. / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010

137. Кононенко А.Н. Конституционные социально-экономические права и свободы человека и гражданина в Российской Федерации и роль органов внутренних дел в их обеспечении : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Москва, 2004. 32 с.

138. Кононенко О.Ю. Справедливість як гуманістична основа трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. 20 с.

139. Конституцияи Чумхурии Тоҷикистон аз 6 ноябри соли 1994 / Базаи Қонунгузори Чумхурии Тоҷикистон. URL: http://base.mmk.tj/view_sanadhoview.php?showdetail=&sanadID=1&language=ru

140. Конституционное право зарубежных стран : учебник / под общ. ред. М.В. Баглая, Ю.И. Лейбо, Л.М. Энтина. Москва : НОРМА, 2004. 832 с.

141. Конституция на Република България от 13 юли 1991 г. / Народно Събрание на Република България. URL: <https://www.parliament.bg/bg/const>

142. Конституційне право України : підручник / Л.К. Байрачна та ін. ; за ред. В.П. Колісника, Ю.Г. Барабаша. Харків : Право, 2008. 416 с.

143. Конституційне право України. Академічний курс : підручник : у 2 т. / за ред. В.Ф. Погорілка. Київ : Юридична думка, 2006. Т. 2. 799 с.

144. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки від 20 квітня 1978 р. № 888-IX (втратила чинність). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1978. № 18. Ст. 268.

145. Конституція (Основний Закон) Української Радянської

Соціалістичної Республіки від 30 січня 1937 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001_001#Text

146. Конституція (основний закон) Української соціалістичної радянської республіки від 15 травня 1929 р. / Всеукраїнський з'їзд рад робітничих, селянських і червоноармійських депутатів. *Вісті ВУЦВК*. 1929. № 143.

147. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Голос України*. 1996. № 128.

148. Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки від 10 березня 1919 р. / Всеукраїнський Центральний Виконавчий Комітет. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001316-19#Text>

149. Коншаков В.М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально- трудовых отношений : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Санкт-Петербург, 2014. 209 с.

150. Коробейников В.С. Первый принцип справедливости в политической философии Джона Ролза: актуальность и основные идеи. *Международный научно-исследовательский журнал*. 2020. Вып. 11(101). Ч. 2. С. 178-182.

151. Корчевна Л.О. Справедливість як категорія права. *Правова держава*. 2014. № 7. С. 5-9.

152. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2014. №2(10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>

153. Костюк В.Л. Принципи права соціального забезпечення: поняття, ознаки, види та тенденції розвитку. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2016. № 2(14). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n2/16kvlttr.pdf>

154. Костюченко О.Є. Право на справедливу винагороду за працю: міжнародні стандарти та українські реалії. *Міжнародний юридичний вісник*:

актуальні проблеми сучасності (теорія та практика). 2019. Вип. 15. С. 93-100.

155. Костюченко О.Є. Природне право та законні інтереси у трудових правовідносинах *Форум права*. 2008. № 2. С. 261-265.

156. Коталейчук С.П., Пісной П.Я. Теорія держави та права в запитаннях і відповідях : навчальний посібник. Київ : КНТ, 2011. 560 с.

157. Котюк В.О. Загальна теорія держави і права : навчальний посібник. Київ : Атіка, 2005. 592 с.

158. Кочура Е.О. Понятие и элементы конституционно-правового механизма защиты прав и свобод человека и гражданина. *Legea și viața*. 2015. № 4/2 (280). С. 47-52.

159. Кравцова З.С. Конституційно-правові засади організації і здійснення державної влади в Україні : монографія. Київ : Видавництво Ліра-К, 2019. 428 с.

160. Кравченко В.В. Конституційне право України : навчальний посібник. 6-те вид., виправл. та доповн. Київ : Атіка, 2009. 608 с.

161. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2008. 206 с.

162. Кропанева Е.М. Идея права на достойное человеческое существование: социально-философский анализ : автореф. дисс. ... канд. филос. наук : 09.00.11. Екатеринбург, 2009. 24 с.

163. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2011. Вип. 4. С. 464-471.

164. Куліш О.А., Хімченко А.М. Особливості формування рівня життя населення України в сучасних умовах: роль держави та корпорацій. *Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції*. 2010. № 4. С. 82-88.

165. Куцевич М.П. Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05; 12.00.08.

Одеса, 2018. 467 с.

166. Кучинский Ю. Права человека и классовые права. Москва : Прогресс, 1981. 176 с.

167. Кучинська О.А. Зміст принципу справедливості у кримінальному судочинстві України. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2011. № 1(3). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n1/11koaksu.pdf>

168. Қазақстан Республикасының Конституциясы 30 тамыз 1995 ж. *Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы*. 1996. No. 4. 217-құжат.

169. Лебедев І.В. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті впровадження концепції гідної праці : наукова монографія. Одеса : Типографія «Атлант» ВОІ СОУІ, 2014. 376 с.

170. Лежнёва Т.М. Питання ефективності санкцій трудового права. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 279-291.

171. Лемак В.В., Туряница В.В. Складові механізму захисту та гарантії прав і свобод людини. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2014. No. 2. Vol. 2. pp. 183-187.

172. Липатова С. Конституционное право человека на достойную жизнь и достойное её завершение. *Право и жизнь. Независимый научно-правовой журнал*. 2006. № 99. С. 70-80.

173. Липачова Л. Зміст конституційного права людини та громадянина на звернення за захистом своїх прав і свобод до Європейського суду з прав людини. *Вісник Луганського інституту внутрішніх справ імені 10-річчя незалежності України*. 2002. Вип.1. С. 133-142.

174. Лисенкова О.С. Основні методи і принципи інтерпретації Європейської Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 року в судовій практиці Європейського Союзу з прав людини. *Законодавство України. Науково-практичні коментарі*. 2002. № 4. С. 121-128.

175. Литвиненко І.Л. До питання класифікації конституційних прав та

свобод людини і громадянина. *Університетські наукові записки*. 2007. № 2. С. 55-63.

176. Лопушняк Г.С., Рибчанська Х.В. Державні гарантії забезпечення соціально-економічних прав в Україні: конституційні засади та рівень практичної реалізації. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* : зб. наук. праць / редкол. : А. М. Колот (голова) та ін. Київ : КНЕУ, 2015. № 1. С. 61-74.

177. Лученко М.М. Принципи пропорційності і верховенства права: питання співвідношення. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 1. С. 11-15.

178. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права ученик. В 2-х т. Москва : Проспект, 2003. Т. 1 : Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. 448 с.

179. Лушникова М.В., Орлова Е.И. Государственные гарантии величины минимального размера оплаты труда: история, теория, практика. *Законодательство и экономика*. 2008. № 12. С. 76-84.

180. Львова О.Л. До питання про природні права людини і набуті права: проблема пріоритету та цінностей. *Правова держава*. 2016. Вип. 27. С. 115-125.

181. Магновський І.Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2003. 20 с.

182. Магновський І.Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2003. 221 с.

183. Майданник О.О. Конституційне право України : навчальний посібник. Київ : Алерта, 2011. 380 с.

184. Макаренко Т.Д. Развитие методов регулирования оплаты труда : дисс. ... д-ра эконом. наук : 08.00.07. Иркутск, 2000. 431 с.

185. Максимович Р.О. Нормативно-правові гарантії соціально-

економічних прав і свобод людини та громадянина в Україні: теоретико-правовий аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 35 Ч. 2. Т. 1. С. 113-117.

186. Мануляк Є.Й. До питання про генезу і поняття прав людини. *Держава і право. Юридичні і політичні науки* : зб. наук. праць. Київ : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. Вип. 16. С. 30-35.

187. Марченко Ю.І. Конституційне право на оплату праці – одне з найважливіших соціально-економічних прав. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. № 1(14). С. 35-40.

188. Матат А. Принципи у конституційному праві: загальнотеоретичний аспект. *Український часопис конституційного права*. 2017. № 4. С. 51-57.

189. Мацокін В.В. Право громадян України на достатній життєвий рівень : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2008. 20 с.

190. Мельников В.В. Организационно-методическое обеспечение управления социальным инвестированием в современной российской экономике : автореф. дисс. ... канд. эконом. наук : 08.00.05. Москва, 2007. 22 с.

191. Менджул М.В. Принцип справедливості в правовому регулюванні сімейних відносин в Україні (окремі аспекти). *Закарпатські правові читання* : матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 20-22 квітня 2017 р.) / за заг. ред. В.І. Смоланки, О.Я. Рогача, Я.В. Лазура. Ужгород : РІК-У. Т. 1. С. 271-276.

192. Менджул М.В. Принципи сімейного права (сутність та проблеми застосування) : монографія. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2019. 420 с.

193. Менджул М.В. Принципи сімейного права в законодавстві нордичних держав. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 6. Т. 1. С. 132-137.

194. Миронов В.И. Трудовое право : ученик. СПб : Питер, 2009. 864 с.

195. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. / Організація Об'єднаних Націй. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
196. Мінченко Р.М. Принцип справедливості як основний критерій взаємодії особистості та державної влади. *Актуальні проблеми політики*. 2011. Вип. 42. С. 21-26.
197. Мороз Ю.К. Принцип недискримінації: поняття та співвідношення з принципом рівності. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2015. Т. 168. С. 39-42.
198. Москальчук К.М. Зміст суб'єктивного права особистості (на матеріалах права доступу громадян України до служби в органах місцевого самоврядування). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 30. Т. 1. С. 88-91.
199. Мотиль І.І. Основні внутрішні функції української держави : монографія. Київ : ВБ Аванпост-Прим, 2008. 184 с.
200. Найденко О.С., Григоренко Ю.В. Забезпечення принципу соціальної справедливості в оподаткуванні. *Економіка і суспільство*. 2017. № 12. С. 577-584.
201. Наливайко Л.Р., Беляєва М.В. Тлумачний термінологічний словник з конституційного права. 2-е вид., допов. Запоріжжя : Дніпропетровськ, металург, 2010. 304 с.
202. Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм : монография. Москва : Госюриздат, 1960. 512 с.
203. Неплюхіна С.Е. Міжнародно-правові стандарти оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 650-655.
204. Николаев Г.А. Социальное государство в России: декларация или норма закона. *Социальное государство: концепция и сущность* : материалы круглого стола Института Европы РАН и Совета социальных исследований. Доклады Института Европы РАН № 138 (г. Москва, 27 февраля 2004 г.) / Российская академия наук. Москва : ИЕ РАН, Издательство «Огни», 2004. 128

с.

205. Новіков В.В. Правові принципи юридичної діяльності в системі прав і свобод людини. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки*. 2015. Вип. 1. Т. 1. С. 36-41.
206. Оніщенко Н.М., Пархоменко Н.М. Соціальний вимір правової системи: реалії та перспективи : монографія / від. ред. Ю.С. Шемшученко. Київ : Юридична думка, 2011. 176 с.
207. Осадчук С.С. Застосування принципів права у правотворчому та правозастосовному процесах. *Наше право*. 2012. № 3. Ч. 3. С. 32-37.
208. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.
209. Основні права людини / Ю.М. Бисага та ін. Ужгород : Ліра, 2003. 67 с.
210. Отрадна О. Реалізація принципу справедливості у цивільно-правових зобов'язаннях із завдання недоговорної шкоди. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2007. Вип. 74-76. С. 120-123.
211. Панкевич О. Заборона дискримінації: деякі загальнотеоретичні й філософсько-правові аспекти інтерпретації (за матеріалами практики Європейського суду з прав людини). *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 3. С. 20-31.
212. Патюлин В.А. Субъективные права граждан: основные черты, стадии, гарантии реализации. *Советское государство и право*. 1971. № 6. С. 24-32.
213. Пижова М.О. Категорія справедливості в контексті оплати праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 9. С. 157-159. URL: http://www.lsej.org.ua/9_2020/39.pdf
214. Погорілко В.Ф., Головченко В.В., Сірий М.І. Права та свободи людини і громадянина в Україні. Київ : Ін Юре, 1997. 52 с.

215. Погребняк С. Роль основоположних принципів права в забезпеченні прав людини. *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № 1(56). С. 71-77.
216. Погребняк С. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності. *Вісник Академії правових наук України*. 2007. № 3(50). С. 23-34.
217. Погребняк С.П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика) : монографія. Харків : Право, 2008. 240 с.
218. Погребняк С.П. Принцип пропорційності в українській юридичній практиці та практиці ЄСПЛ. *Правове забезпечення ефективного виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини* : зб. наук. ст. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 вересня 2012 р.) / за ред. С. В. Ківалова. Одеса : Фенікс, 2012. С. 294-310.
219. Подорожній Є.Ю. Особливості юридичної відповідальності роботодавців. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. Вип. 4. С. 169-178.
220. Пожарова О.В. Гідні умови праці жінок: міжнародні стандарти та законодавство України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 3. С. 105-108.
221. Полховська І.К. Поняття і принципи конституційно-правового статусу особи в Україні. *Право і суспільство*. 2012. № 4. С. 19-23.
222. Постанова Верховного Суду від 10 жовтня 2019 р. у справі № 916/1572/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84847733>
223. Постанова Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92270735>
224. Постанова Верховного Суду від 17 січня 2020 р. у справі № 340/1018/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86989717>
225. Постанова Верховного Суду від 2 липня 2019 року у справі № 2-а-2430/11. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82885736>
226. Постанова Верховного Суду від 26 лютого 2020 року у справі

№ 210/5659/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88138146>

227. Постанова Верховного Суду від 3 лютого 2021 р. у справі № 757/1927-16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94737744>

228. Права людини в національному та європейському контекстах : підручник / Н.І. Петрецька та ін. ; за заг. ред. Н.І. Петрецької, Ю.М. Бисаги. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2018. 482 с.

229. Права человека : учебник / Т.А. Васильева и др. ; отв. ред. Е.А. Лукашева. Москва : Норма, 2001. 573 с.

230. Праця України у 2019 році. Статистичний збірник / відп. за випуск І.В. Сеник ; Державна служба статистики України. Київ : ТОВ «Август Трейд», 2020. 267 с.

231. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 26 листопада 2018 р. № 393/2018. *Голос України*. 2018. № 226.

232. Про виконавче провадження : Закон України від 2 червня 2016 р. № 1404-VIII. *Відомості Верховної ради України*. 2016. № 30. Ст. 542.

233. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17 березня 2020 р. № 530-IX. *Голос України*. 2020. № 51.

234. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX. *Голос України*. 2020. № 62.

235. Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» : Закон України від 13 квітня 2020 р. № 553-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 19. Ст. 126.

236. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

237. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України

до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629-IV. *Урядовий кур'єр*. 2004. № 74.

238. Про звернення обласної ради щодо забезпечення соціальної справедливості в засадах оплати праці працівників бюджетної сфери : Рішення Івано-франківської обласної ради від 22 червня 2018 р. № 852-22/2018. URL.: <https://orada.if.ua/decision/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%B8-%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE-%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%B5/>

239. Про індексацію грошових коштів населення : Закон України від 3 липня 1991 р. № 1282-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 42. Ст. 551.

240. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

241. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

242. Про розгляд Звіту про результати аналізу використання коштів державного бюджету на оплату праці працівників органів державного управління : Рішення Рахункової палати від 19 березня 2019 р. № 6-1. URL: https://rp.gov.ua/upload-files/Activity/Collegium/2019/6-1_2019/R_RP_6-1_2019.pdf

243. Проблеми реалізації прав і свобод людини в Україні : монографія / Н.І. Карпачова та ін. ; за ред. Н.М. Оніщенко, О.В. Зайчук. Київ : Юридична думка, 2007. 424 с.

244. Програма гідної праці для України 2020–2024 / Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms_768827.pdf

245. Проект Закону про працю від 28 грудня 2019 р. № 2708. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833
246. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
247. Прожитковий мінімум, динаміка середньої заробітної плати та фонду оплати праці, стан виплати зарплати у травні 2020 року / Федерація професійних спілок України. URL: <https://fpsu.org.ua/256-holovna-novyna/18545-prozhitkovij-minimum-dinamika-serednoji-zarobitnoji-plati-ta-fondu-oplati-pratsi-stan-viplati-zarplati-u-travni-2020-roku.html>
248. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. 2-ге вид. стереотипне. Харків : Консум, 2000. 480 с.
249. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства: Вопросы и ответы. Москва : Новый Юрист, 1999. 240 с.
250. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS N 177) від 04 листопада 2000 р. / Рада Європи. *Офіційний вісник України*. 2006. № 32. Ст. 2376.
251. Протокол до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 20 березня 1952 р. / Рада Європи. *Офіційний вісник України*. 2006. № 32. Ст. 2372.
252. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101-105.
253. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку. *Право України*. 2008. № 2. С. 64-67.
254. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права : монографія Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
255. Пустовіт Ж. Поняття соціальних гарантій прав і свобод людини і громадянина в Україні. *Право України*. 2000. № 3. С. 28-30.
256. Рабинович-Захарин С.ІІ. Заработная плата по советскому праву. Москва : Вопросы труда, 1927. 218 с.

257. Рабінович П.М., Хавронюк М.І. Права людини і громадянина : навчальний посібник. Київ : Атіка, 2004. 464 с.

258. Ратехина В.А. Трудовые гарантии права на заработную плату : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Санкт-Петербург, 2007. 28 с.

259. Ратехина В.А. Трудовые гарантии права на заработную плату : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Санкт-Петербург, 2007. 228 с.

260. Регушевський Е.Є. Конституційно-правові гарантії політичних прав та свобод людини і громадянина в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2004. 229 с.

261. Римашевская Н.М. О проблеме преодоления бедности и неравенства : Доклад на заседании Секции экономики ООН РАН 22 марта 2005 г. *Экономическая наука современной России*. 2005. № 3(30). С. 47-51.

262. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 р. № 8-рп/2013. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 6. С. 6.

263. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 6. С. 12.

264. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Трояна Антона Павловича щодо офіційного тлумачення положень статті 24 Конституції України (справа про рівність сторін судового процесу) від 12 квітня 2012 р. № 9-рп/2012. *Вісник Конституційного Суду України*. 2012. № 3. С. 41.

265. Рішення Конституційного суду України у справі за

конституційним поданням 52 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» та конституційним поданням 89 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень пункту 2 частини другої статті 90 Конституції України, статті 5 Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» (справа про звільнення народних депутатів України з інших посад у разі суміщення) від 29 січня 2008 р. № 2-рп/2008. *Вісник Конституційного Суду України*. 2008. № 1. С. 48.

266. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення третього речення частини першої статті 13 Закону України «Про психіатричну допомогу» (справа про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб до психіатричного закладу) від 1 червня 2016 р. № 2-рп/2016. *Вісник Конституційного Суду України*. 2016. № 6. С. 60.

267. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. № 45. Ст. 2975.

268. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремого положення пункту 26 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Бюджетного кодексу України від 26 березня 2020 р. № 6-р/2020. *Вісник Конституційного Суду України*. 2020. № 3. С. 59.

269. Рішення Конституційного Суду України у справі за

конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень розділу I, пункту 2 розділу III «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» від 23 січня 2020 р. № 1-р/2020. *Вісник Конституційного Суду України*. 2020. № 1-2. С. 135.

270. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 7 частини другої статті 42 Закону України «Про вищу освіту» від 20 грудня 2017 р. № 2-р/2017. *Вісник Конституційного Суду України*. 2018. № 1. С. 7.

271. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 7 розділу II Закону України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» від 7 листопада 2018 р. № 9-р/2018. *Вісник Конституційного Суду України*. 2018. № 6. С. 61.

272. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин першої, другої статті 2 Закону України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» (справа про надання допомоги по тимчасовій непрацездатності) від 17 березня 2005 р. № 1-рп/2005. *Вісник Конституційного Суду України*. 2005. № 1. С. 3.

273. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII від 22 травня 2018 р. № 5-р/2008. *Вісник Конституційного Суду України*. 2018. № 4. С. 12.

274. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень Закону України «Про статус народного депутата України» в редакції Закону України «Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про статус народного депутата України» від 25 вересня 1997 року (справа про статус народного депутата України) від 10 травня 2000 р. № 8-рп/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 37. Ст. 1592.

275. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів України, 53 народних депутатів України і 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» від 26 грудня 2011 р. № 20-рп/2011. *Офіційний вісник України*. 2012. № 3. Ст. 100.

276. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання) від 11 жовтня 2005 р. № 8-рп/2005. *Офіційний вісник України*. 2005. № 42. Ст. 2662.

277. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 48 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців тринадцятого, чотирнадцятого пункту 32 розділу I Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи» та Верховного Суду України щодо

відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу першого підпункту 164.2.19 пункту 164.2 статті 164 Податкового кодексу України (справа про оподаткування пенсій і щомісячного довічного грошового утримання) від 27 лютого 2018 р. № 1-р/2018. *Вісник Конституційного Суду України*. 2018. № 2. С. 70.

278. Роик В.Д. Социальное государство: от декларации к реальному построению. *Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование*. 2009. № 1. Т. 2. С. 6-9.

279. Рубанова Н.А. Право человека на жизнь в законодательстве Российской Федерации: понятие, содержание, правовое регулирование : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2006. 28 с.

280. Саблин Д.А. Права человека : учебное пособие. Оренбург : ОГУ, 2004. 166 с.

281. Савенко М.Д. Принципи Конституції. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2006. Т. 53. С. 13-16.

282. Савина Т.Н. Достойная оплата труда как ключевой критерий социально ответственного поведения бизнеса в условиях неоиндустриальной парадигмы развития. *Дайджест-Финансы*. 2016. Вып. 2(238). Т. 21. С. 31-42.

283. Савчин М.В. Висновок в якості amicus curiae на запит судді Конституційного Суду України Г.В. Юровської № 363-005-16/2754 щодо тлумачення поняття припису преамбули Конституції України про гідні умови життя людини. 2020. URL: https://www.academia.edu/44195062/Ac_Decent_Living_Standard

284. Савчин М.В. Порівняльне конституційне право : навчальний посібник. Київ : Юрінком Інтер, 2019. 328 с.

285. Салихова И.С. Право человека на достойную жизнь как юридическая категория. *Проблемы в российском законодательстве. Юридический журнал*. 2009. № 4. С. 129-133.

286. Селиванова О.Ю. Субъективное право: сущность, структура, ценность : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Нижний Новгород,

2001. 22 с.

287. Сердюк І.А. Основи теорії правоохоронних відносин : монографія. Дніпропетровськ : Ліра ЛТД, 2010. 196 с.

288. Середа О.Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. 473 с.

289. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал / Державна служба статистики України. URL:

https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm

290. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2020 роках / Державна служба статистики України. URL:

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpshp/arh_szp_ed_u.html

291. Сімутіна Я.В. Правові презумпції та їх взаємозв'язок з принципами трудового права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 439-442.

292. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс) : підручник. 2-ге вид, перероб. і доповн. Харків : Еспада, 2009. 752 с.

293. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс) : підручник. Харків : Еспада, 2006. 776 с.

294. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник / пер. з рос. Харків : Консум, 2006. 656 с.

295. Скрипнюк О.В. Курс сучасного конституційного права України : академічне видання. Харків : Право, 2009. 466 с.

296. Сливка С. Філософські принципи у праві. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2014. Вип. 1. № 782(1). С. 87-95.

297. Слінько Т.М. Природні права людини та їх закріплення в конституційному законодавстві. *Pravna veda a prax: vyzvy modernych*

europskych integracnych procesov : zb. prispevkov z medzinar. vedeckej konf. (m. Bratislava, 27-28 novembra 2015). Bratislava : Paneurópska vysoká škola, 2015. P. 91-94.

298. Словник української мови : в 11 т. / АН УРСР, Ін-т мовознавства імені О.О. Потебні ; редкол.: І.К. Білодід (голова) та ін. Київ : Наукова думка, 1971. Т. 2 : «Г – Ж» / ред. т. П.П. Доценко, Л.А. Юрчук. 550 с.

299. Слюсар К. Закріплення поколінь прав людини в міжнародних документах. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 12. С. 234-238.

300. Соболевская А.А. Функции и параметры заработной платы в рыночной экономике. *Труд за рубежом*. 2001. № 3(51). С. 70-89.

301. Солодовниченко Т.А. Субъективные юридические права и обязанности в частном и публичном праве : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Омск, 2016. 197 с.

302. Стародубцева И.А. Конституционное регулирование гарантий уровня оплаты труда и пенсионного обеспечения в зарубежных странах. *Конституционное и муниципальное право*. 2020. № 4. С. 22-25.

303. Старчук О.В. Щодо поняття принципів права. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 40-43.

304. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду від 26 червня 1945 р. / Організація Об'єднаних Націй. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010

305. Сульженко Ю.О. Поняття та система економічних прав та свобод людини і громадянина в Україні. *Юридична наука*. 2011. № 3. С. 14-21.

306. Сущенко В.А. Конституційно-правовий аналіз обмежень прав і свобод під час проведення антитерористичної операції. *Право і суспільство*. 2018. № 2. С. 65-70.

307. Сущенко В.А. Конституційно-правові підстави вимушеного тимчасового обмеження державними органами прав і свобод людини та громадянина в Україні в умовах проведення антитерористичних заходів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Маріуполь, 2019. 20 с.

308. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 2. Внутренний распорядок хозяйственных предприятий. Ярославль : Типография Губернского Правления, 1918. 420 с.
309. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. Москва : Московское Научное Изд-во, 1918. 225 с.
310. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Москва : Статут, 2006. 539 с.
311. Темченко В.І. Верховенство права у практиці Євросуду та Конституційного суду України. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2007. Т. 64. С. 15-20.
312. Теория государства и права : курс лекций / М.И. Байтин и др. ; под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. Москва : Юристъ, 1997. 672 с.
313. Теория государства и права : учебник / под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова 2-е изд., изм. и доп. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 2002. 616 с.
314. Теория государства и права : ученик / С.И. Архипов и др. ; под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова. Москва : ИНФРА М-НОРМА, 1997. 570 с.
315. Теория государства и права: учебник / В.К. Бабаев и др. ; под ред. В.К. Бабаева. Москва : Юристъ, 2003. 592 с.
316. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / О.В. Зайчук та ін. ; за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. 2-е вид., перероб. і доповн. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 688 с.
317. Теорія держави та права : навчальний посібник / Є.В. Білозьоров та ін. ; за заг. ред. С.Д. Гусарєва, О.Д. Тихомирова. Київ : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.
318. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.03. Львів, 2014. 244 с.
319. Тіпа А.В. Право на заробітну плату: порівняльний аналіз

національного законодавства та міжнародних стандартів. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право»*. 2012. Вип. 18. С. 45-51.

320. Тобота Ю.А. Принцип справедливості, добросовісності і розумності у цивільному праві : монографія. Харків : ХНПУ, 2020. 140 с.

321. Тодыка Ю.Н., Тодыка О.Ю. Конституционно-правовой статус человека и гражданина в Украине : монография. Киев : Ін Юре, 2001. 368 с.

322. Томашевский К.Л. Системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС: теория и практика : дисс. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2017. 509 с.

323. Третяков Є.А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 145-149.

324. Трудовое право России : учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. Москва : Юристъ, 2003. 560 с.

325. Уварова О.О. Принципи права у правозастосуванні: загальнотеоретична характеристика : монографія. Харків : «Друкарня МАДРИД», 2012. 196 с. С. 28-48.

326. Угода про партнерство і співробітництво між Україною та Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 16 червня 1994 р. (втратила чинність). *Офіційний вісник України*. 2006. № 24. Ст. 1794.

327. Узун И.Н. Роль достойной оплаты труда в формировании институтов гражданского общества. URL: <https://strategiya-pmr.ucoz.net/news/?page24>

328. Устав Републике Србије од 30. септембра 2006. *Службени гласник Републике Српске*. 2006. бр. 98.

329. Федорова А.Л. Право на життя як невід'ємне природне право людини. *Актуальні проблеми міжнародних відносин* : зб. наук. праць. Вип. 83 (Ч. 2) (у двох частинах). Київ : Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, Інститут міжнародних відносин, 2009. С. 43-49.

330. Фрідманська В.І. Конституційні аспекти гідної оплати праці.

Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2021. Вип. 63. С. 101-106.

331. Фролов С.И. Конституционные права и свободы человека и гражданина в сфере труда (современный российский опыт) : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Москва, 2006. 169 с.

332. Хромей В.В. Конституційне право людини на працю та гарантії його реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2016. 22 с.

333. Хромей В.В. Конституційне право людини на працю та гарантії його реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2016. 249 с.

334. Хурматуллина А.М. Право на труд как конституционная ценность и его обеспечение в субъектах Российской Федерации : монография. Казань : Изд-во Академии наук РТ, 2016. 210 с.

335. Цехмистер П.Б. Правовое регулирование заработной платы в России: некоторые проблемы истории, теории и практики : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Пермь, 2003. 171 с.

336. Цимбалюк С.О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади й індикатори оцінювання. *Проблеми економіки*. 2017. № 1. С. 373-379.

337. Цюкало Ю.В. Принцип справедливості у цивільно-правовому аспекті. *Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство*. 2013. Вип. 644. С. 71-75.

338. Чаплинська Ю.А. Конституційні принципи нормативно-правового регулювання реформування органів прокуратури в Україні. *Актуальні проблеми держави і права*. 2018. Вип. 80. С. 208-213.

339. Челнокова Г.Б. Социальное законодательство, направленное на защиту от бедности в России : научно-практическое пособие. Москва : Проспект, 2009. 74 с.

340. Черба В.М., Ромашко І.Ю. Гендерна нерівність на ринку праці України. *Ефективна економіка*. 2016. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4978>

341. Черняева Д.В. Современный этап развития трудового права ЮАР. *Труд за рубежом*. 2006. № 4. С. 112-131.
342. Чехович Т.В. Правові та історичні передумови закріплення конституційного принципу рівності громадян перед законом у Конституції України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 2(17). С. 17-23.
343. Чиркин В.Е. Социальная справедливость в конституционном праве. *Журнал российского права*. 2016. № 7(235). С. 5-12.
344. Чумак Ю. Що краще: декларативні права чи чітко визначені та надійно захищені? *Харківська правозахисна група. Інформаційний портал «Права людини в Україні»*. 2008. URL: <http://khpg.org/1200044598>
345. Шаптала Н.К., Задорожня Г.В. Конституційне право України : навчальний посібник. Дніпропетровськ : ЛізуновПрес, 2012. 472 с.
346. Шевчук С. Людська гідність у системі конституційних цінностей. *Право України*. 2018. № 9. С. 29-40.
347. Шеляженко Ю. Автономія суб'єктів податкового права. *Формування стратегії соціально-економічного розвитку підприємницьких структур в Україні* : матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 23-25 листопада 2016 р.) / упоряд. А.М. Штангрет ; редкол. : З.Б. Живко та ін. Львів : Укр. акад. друкарства, 2016. С. 172-175.
348. Шериев А.М. О сущности и содержании субъективного права. *Ленинградский юридический журнал*. 2007. № 4. С. 57-63.
349. Шимановська Р. Зарубіжний досвід державного регулювання заробітної плати. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2009. Вип. 1. С. 117-126.
350. Штанько И.Н. Достоинство личности как правовое явление : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Владимир, 2006. 28 с.
351. Шундигов К.В. Правовые механизмы: постановка проблемы. *Вестник Саратовской государственной академии права*. 2002. № 3. С. 82-86.
352. Щербюк Н. Роль міжнародних стандартів праці у формуванні України як соціальної держави. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. No. 4.

Vol. 2. pp. 223-228.

353. Щирба І.М. Облік оплати праці та аудит її ефективності : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.09. Тернопіль, 2011. 368 с.

354. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 8. С. 21-25.

355. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Українська енциклопедія, 1998. Т. 1 : А–Г. 672 с.

356. Яковенко М.Б. Справедливість як елемент права. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2019. Вип. 6. № 22. С. 123-129.

357. Ярош Н.П. Державна політика у сфері заробітної плати. *Енциклопедія державного управління* : у 8 т. / редкол.: Ю.В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ : НАДУ, 2011. Т. 4. 648 с.

358. Ярошенко О.М. Проблеми забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 145. С. 106-117.

359. Яцкевич І.І. Правове регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 21 с.

360. Яцкевич І.І. Правове регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 216 с.

361. Advancing the EU social market economy: adequate minimum wages for workers across Member States. 2020 / European Commission. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1968

362. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Table of pending cases / The Office of the High Commissioner for Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/pendingcases.aspx>

363. Constitución de la Nación Argentina en 1 de mayo de 1853. Ley N° 24.430 (Sancionada: Diciembre 15 de 1994.) URL:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

364. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela el 15 de diciembre de 1999 (Con la Enmienda). *Gaceta Oficial*. 2009. No. 5.908.

365. Constitución Española de 6 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado*. 1978. núm. 311.

366. Constitución Política de la República de Costa Rica de 7 de noviembre de 1949 / comp. Vinicio Piedra Quesada. 1ª ed. San José : Imprenta Nacional, 2017. 89 p.

367. Constitución Política de la República de Nicaragua el 19 de noviembre de 1986. *Diario Oficial*. 1987. No. 05.

368. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. *Diario Oficial*. 1917. nú. 30.

369. Constitución Política del Perú de 29 de diciembre de 1993. *El Peruano*. 1993. Ed. No. 17002.

370. Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. URL: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

371. Constituição da República Portuguesa de 2 de Abril de 1976. *Diário da República*. 1976. No. 86. Série I.

372. Constituția României din 21 noiembrie 1991. *Monitorul Oficial al României*. 1991. Partea I. nr. 233.

373. Costituzione della Repubblica Italiana del 22 dicembre 1947. *Gazzetta Ufficiale*. 1947. n. 298.

374. De Belgische Grondwet op 7 februari 1831 (een herschikking, De gecoördineerde Grondwet, 17 February 1994). *Belgisch Staatsblad*. 1994. bladzijde 4054.

375. European Social Charter. Collected texts (7th edition). Strasbourg : Council of Europe, 2015. 500 p. pp. 226.

376. Jones L. General Principles of Law in International Law and Common Law : lecture at the Conseil d'État (France), February 16, 2018). URL:

<https://www.supremecourt.uk/docs/speech-180216.pdf>

377. Judgment of the European Court in the case «Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz» on May 13, 1986 (Case № 170/84). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170>

378. Judgment of the European Court in the case «Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker v. Land Hessen» on October 23, 2003 (Joined Cases nos. C-4/02 and C-5/02). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A62002CJ0004>

379. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom» on May 28, 1985 (Application nos. 9214/80; 9473/81; 9474/81). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57416>

380. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Airey v. Ireland» on October 9, 1979 (Application № 6289/73). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57420>

381. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Bouyid v. Belgium» on September 27, 2015 (Application № 23380/09). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-157670>

382. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Brumărescu v. Romania» on October 28, 1999 (Application № 28342/95). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58337>

383. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Budina v. Russia» on June 18, 2009 (Application № 45603/05). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93434>

384. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal» on July 25, 2017 (Application № 17484/15). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-175659>

385. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «D.H. and Others v. the Czech Republic» on November 13, 2007 (Application № 57325/00). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-83256>

386. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Emel Boyraz v. Turkey» on December 2, 2014 (Application № 61960/08). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148271>

387. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Frydlender v. France» on June 27, 2000 (Application № 30979/96). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58762>

388. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Kechko v. Ukraine» on November 8, 2005 (Application № 63134/00). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-70863>

389. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Khristov v. Ukraine» on February 19, 2009 (Application № 24465/04). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-91376>

390. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Larioschina v. Russia» on April 23, 2002 (Application № 56869/00). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22359>

391. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «M.C. v. Bulgaria» on December 4, 2003 (Application № 39272/98). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61521>

392. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Mockienė v. Lithuania» on July 4, 2017 (Application № 75916/13). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-176031>

393. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Muršić v. Croatia» on October 20, 2016 (Application № 7334/13). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-167483>

394. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Nazarenko v. Ukraine» on April 29, 2003 (Application № 39483/98). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61061>

395. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Nerva and Others v. the United Kingdom» on September 24, 2002 (Application № 42295/98). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60645>

396. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Pančenko v. Latvia» on October 28, 1999 (Application № 40772/98). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-4912>

397. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Poltoratskiy v. Ukraine» on April 29, 2003 (Application № 38812/97). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61059>

398. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Stummer v. Austria» on July 7, 2011 (Application № 37452/02). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-105575>

399. Judgment of the European Court of Human Rights in the case «Vocaturro v. Italy» on May 24, 1991 (Application № 11891/85). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57717>

400. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. *Dziennik Ustaw*. 2001. nr. 28.

401. Latvijas Republikas Satversme 1922. gada 15. februāra. *Latvijas Vēstnesis*. 1993. No. 43

402. Lietuvos Respublikos Konstitucija 1992 m. spalio 25 d. Konstitucija. *Lietuvos Aidas*. 1992. Nr. 220.

403. Magyarország Alaptörvénye, 2011. április 25. *Magyar Közlöny*. 2018. 100. szám.

404. Minimum Wage Fixing Recommendation on 1970 (No. 135) / International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R135

405. Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation on 1928 (No. 30) / International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R030

406. Müller T., Schulten T. Minimum-wage directive: yes, but ... *Social Europe*. 2020. URL: <https://socialeurope.eu/minimum-wage-directive-yes-but>

407. Müller T., Schulten T. The European minimum wage will come – but how? *Social Europe*. 2020. URL: <https://socialeurope.eu/the-european-minimum-wage-will-come-but-how>

408. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union (COM/2020/682 final) on October 28, 2020 / European Commission. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682>

409. Protection of Wages Recommendation on 1949 (No. 85) / International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085

410. Sychenko E. Potential of the European Convention on Human Rights in the field of Wage Protection. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2017. Vol. 6. No. 3. pp. 1-22.

411. Türkmenistanyň konstitusion kanuny 1992-nji ýylyň 18-nji maýynda (düzedişleri ýaly). *Türkmenistanyň Mejlisiniň Maglumatlary*. 2016. No. 3. 131-nji madda.

412. Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992. *Sbírka zákonů České republiky*. 1993. č. 1.

413. Ústava Slovenskej republiky z 1. septembra 1992 : Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. / Slovenská národná rada. *Zbierka zákonov*. 1992. Čiastka 92. č. 460. Str. 2659-2678.

414. Women, Business and the Law / International Bank for Reconstruction and Development. Washington, USA : World Bank Group, 2020. 79 p.

415. Σύνταγμα της Ελλάδας της 9ης Ιουνίου 1975. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*. 2019. ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 211.

ДОДАТКИ

Додаток 1

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. 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.
2. 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.
3. Фрідманська В.І. Конституційні аспекти гідної оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 63. С. 101-106.
4. Fridmanska V. Wages: Concept and Content. Constitutional and Legal Aspect. *European Humanitarian Studies*. 2020. No 2. pp. 130-138.
5. Fridmanska V. Право на заробітну плату в системі конституційних прав людини і громадянина. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. No. 1. pp. 266-270.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Fridmanska V.I. The concept of the minimum wage as a state social guarantee. *Právna veda a prax v treťom tisícročí : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie (Košice, 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.