

**Тіпа А.В.**

**ПРАВО НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ:  
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ  
НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА  
ТА МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ**

**Анотація.** Зроблена спроба порівняльного аналізу змісту права на заробітну плату в національному законодавстві з міжнародними стандартами.

**Ключові слова:** міжнародні стандарти, право на заробітну плату, природне право, справедливість.

**Анотация.** В статье проведено сравнительный анализ международных стандартов в сфере права на заработную плату и национального законодательства.

**Ключевые слова:** международные стандарты, право на заработную плату, природное право, справедливость.

**Abstract.** This article presents a comparative analysis of international standards in law for salaries of national legislation.

**Keywords:** international standards, the right to wages, natural law, justice.

**Постановка проблеми.** Україна останніми роками прагне стати повноправним членом світової та європейської спільноти. Це вимагає визнання і утвердження загальнолюдських цінностей, прав та свобод людини. Тому виникає об'єктивна необхідність в гармонізації законодавства різних країн, у встановленні єдиних соціальних еталонів з прав людини та наближенні національного законодавства до них. З цього приводу В. Жернаков справедливо зазначає: «Виникає необхідність не «механічного» перенесення міжнародних норм в національне законодавство, а виважена копітка робота по створенню власного законодавства на основі міжнародних стандартів»<sup>1</sup>.

**Аналіз актуальних досліджень.** Проблематикою наближення трудового законодавства України до міжнародних стандартів у сфері праці займається низка вчених, про що свідчать публікації В. Жернакова, С. Іванова, І. Кисельова, О.І. Процевського, Г. Чанишевої, О. Ярошенка та ін.

**Мета статті** – виявлення шляхів удосконалення національного законодавства з питань права на заробітну плату.

**Викладення основного матеріалу.** Міжнародний аспект права на заробітну плату раніше розглядався переважно під кутом зору співвідношення міжнародного та національного права в процесі реалізації міжнародних договорів, форм та способів імплементації норм міжнародного права. Але залишається наукова необхідність з'ясування змісту права на заробітну плату в національному та міжнародному

<sup>1</sup> Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин. // Право України.- 2001. – № 4. – С. 59.

законодавстві, що обумовлено процесами становлення ринкової економіки та новим конституційним курсом нашої держави.

Таким чином, здобутки міжнародного досвіду країн з багатовіковими демократичними традиціями, які знайшли нормативне вираження в міжнародних нормативно-правових актах, є тим орієнтиром, до якого має прагнути країна, яка визначає права і свободи людини та їх гарантії – своїм змістом і спрямованістю.

Оскільки законодавчого визначення «міжнародні трудові стандарти» немає, то це дає змогу науковцям трактувати їх по-різному.

Л. Шестаков розглядає міжнародні стандарти як «бездушні форми», які набувають свого змісту і духовності у державному відокремленому суспільстві.<sup>2</sup> Та хотілося б додати з цього приводу, що важливо не допустити механічного відтворення міжнародного стандарту в національному законодавстві, що є не запорукою успіху і показником слідування світовим набуткам у правовій сфері, а перезавантаженням декларативними нормами національної законодавчої бази. Нормами, які слугують не людині – вищій соціальній цінності, а засобом досягнення політичних амбіцій держави на міжнародній арені.

Тобто слідувати світовим правовим здобуткам треба виважено: беручи соціальну основу міжнародного стандарту, необхідно знаходити власну, врахувавши ментальність та правові традиції, правову схему одухотворення запозиченої норми.

Як зазначає М. Грекова, «міжнародні трудові стандарти сприяють створенню умов, за яких працівники менш розвинутих країн світу зможуть отримати права, подібні до тих, які належать працівникам країн з більш передовим соціальним законодавством, з високим рівнем розвитку демократії»<sup>3</sup>. Не можу погодитися з її думкою. Адже закріплення права на справедливую заробітну плату є не актом доброї волі держави, а її конституційним обов'язком. Також М. Грекова не бере до уваги те, що після ратифікації в національному законодавстві світові стандарти є уже не умовами, а зобов'язанням, яке бере на себе держава щодо їх закріплення та гарантування. Бо коли стандарти залишатимуться умовами, ми не досягнемо бажаного результату, оскільки умова – це можливість, вірогідність; а право на працю та заробітну плату є реальним, тобто закріпленим і гарантованим державою, та має правовий механізм захисту.

Отже, якщо стандарт – це база, вектор направленості, і в той же час – орієнтир, то міжнародний стандарт у сфері праці можна визначити як – міжнародний правовий здобуток, що визначає трудові права через призму визнання людини вищою соціальною цінністю. Це – вистражданий часом та історичними подіями еталон для наслідування. А тепер перейдемо безпосередньо до аналізу національного законодавства з питань регулювання права на працю та заробітну плату, з метою перевірки відповідності його світовим здобуткам.

<sup>2</sup> Шестаков Л.Н. Протокол № 9 к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод // Вестник Московского университета. – 1992. – № 6. – С. 46.

<sup>3</sup> Грекова М. «Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів» // Право України. – 2008. – № 4. – С. 52–53.

Таким чином, ст. 43 Конституції України закріпила: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». О.І. Процевський вказує, що «у зміст права на працю Основний закон України включив складові, які знаходяться за його межами, хоча зовні характеризують це явище».<sup>4</sup> Це стосується і права на заробітну плату. Не можу не погодитись, що це різні категорії, хоча і сильно пов'язані між собою.

Дані права є по своїй суті природними. Вони не даровані державою, хоча і отримали нормативне закріплення. З цього приводу слід процитувати В. Андрієва, який зазначає, що «природне право є більш глибоким, ґрунтовним і водночас висхідним у житті людей феноменом».<sup>5</sup> Отже, слід пам'ятати, що цінність природного права полягає в його абсолютності, оскільки незалежно від соціальних, історичних, економічних та інших умов воно залишається незмінним за своєю природою. А держава повинна виступати лише його гарантом, але не творцем.

Поділяючи судження О.І. Процевського, що оплатити працю – це «обов'язок держави, яка визнає права і свободи та їх гарантії змістом і спрямованістю своєї діяльності», думаємо, що реалізуючи цей свій обов'язок, держава спочатку повинна в законодавчій базі правильно закріпити право на працю та заробітну плату, а вже потім відшукати правові механізми для його реалізації та захисту.

Перш за все, правильне закріплення на конституційному рівні права на заробітну плату має бути таким, щоб якнайзмістовніше відобразити саму правову природу даного права, його сутність. Законодавець повинен не просто дублювати міжнародні норми права чи закріпити власну механічну норму, а показати цією нормою направленість діяльності самої держави, те, що саме визнає цінністю і для кого вона створена; показати що насправді «людина, права та законні інтереси є вищою соціальною цінністю».

Якщо звернутися до конституційного закріплення права на працю та заробітну плату, то побачимо що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» – ч. 1 ст. 43 Конституції України<sup>6</sup>. А от ч.4 цієї ж статті закріпила гарантію на мінімальну заробітну плату, вказуючи на те, що «кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом».

Спробуємо проаналізувати зміст даної конституційної норми. Сама позиція законодавця розмістити в різних частинах однієї статті Основного закону права на працю та заробітну плату вказує на взаємообумовленість останнього першим з них. Таким чином, закріплюючи право на працю, одразу простежується його економічний аспект, який виражено у формулюванні – «включає можливість заробляти собі на життя працею...», а вже в наступній частині – «безпосередньо право на заробітну

<sup>4</sup> Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101.

<sup>5</sup> Андрієв В. Трудові права людини у системі природного та позитивного права // Право України. – 2007. – № 6. – С. 61.

<sup>6</sup> Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996. – № 30, ст. 141.

плату». Необхідно звернути увагу на те, що науковці часто вказують на відповідність даної норми міжнародним стандартам. Та це не зовсім так, оскільки ця норма Конституції не передала основного змісту міжнародних трудових стандартів права на заробітну плату, бо нормативне закріплення не відобразило тієї значущої соціальної серцевини міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною. Тобто не втілено дух міжнародного правового стандарту в вищерозглянуту норму Основного закону. Це призвело і до подальшого такого закріплення права на заробітну плату в трудовому законодавстві. А також до розбіжностей ст.3 Конституції і реального стану прав людини щодо заробітної плати в нашій державі.

На підтвердження вищевикладеного, звернімося до ст. 23 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, де вказано: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття». Дана стаття закріплює і те, що «кожний працюючий має право на *справедливу і задовільну* винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення»<sup>7</sup>. Не будемо зупинятися на термінологічному аспекті (не заробітна плата, а винагорода), вважаючи, що в даному випадку вжито «винагорода» як загальне поняття по відношенню до заробітної плати. Та неможливо не помітити глибокий соціальний зміст цієї норми, яка визначає якості винагороди як «справедливої та задовільної», а також можливість працюючої особи забезпечити не лише себе, а й членів сім'ї. Про це чомусь замовчується в національному законодавстві з аналогічних природних прав одного й того ж суб'єкта – працюючої людини.

У Конституції України не повністю втілено соціальну основу даної норми, тобто вона мінімізувалась в процесі імплементації. Не відображено в Основному законі те фундаментальне положення, що заробітна плата повинна бути *справедливою*, хоча І. Кант указував: «Коли справедливість зникає, то не залишається нічого, що змогло би надати цінності життю людини»<sup>8</sup>. Тобто все законодавство повинно бути наскрізь пронизане принципом справедливості, і право на справедливу заробітну плату тут не має бути винятком. Як слушно зауважує О.І. Процевський, саме через цю категорію (справедливість) сторони трудового договору повинні прагнути до пошуку компромісу.

Ст. 48 Основного закону вказує, що «кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло», але дана норма не є спеціальною щодо права на заробітну плату. Бо «достатній життєвий рівень» може досягатися і за допомогою інших форм реалізації права на працю (за допомогою цивільно-правових угод) чи інших джерел соціального забезпечення. Вважаємо за доцільне, щоб високий життєвий рівень досягався в першу чергу шляхом реалізації людиною права на працю і отримання за це справедливої, гідної заробітної плати, якою вона зможе забезпечити не лише себе, а й свою сім'ю.

<sup>7</sup> Загальна декларація прав людини. zakon.rada.gov.ua

<sup>8</sup> Кант І. Метафізика нравов // Соч.: В т. – М., 2005. – Т.4.Ч.2. – С. 386.

Перейдемо до наступного міжнародного нормативно-правового акту, який закріплює міжнародні стандарти щодо змісту права на заробітну плату. Таким чином, в ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року (ратифікований Україною в жовтні 1973 року), закріплено право на працю та можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку погоджується. В ст. 7 даного документа зазначено положення, що «держави визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи зокрема: винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:

i) *справедливу* зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;

ii) задовільне існування для *них самих та їхніх сімей* відповідно до постанов цього Пакту».<sup>9</sup>

Отже, принцип справедливості і в цьому документі знайшов своє нормативне відображення. Також слід звернути увагу, на те, що даний міжнародно-правовий акт відносить винагороду до умов праці.

Цікавим для порівняння, наприклад, є визначення заробітної плати, що міститься в спеціалізованому з цього питання міжнародному нормативно-правовому акті – Конвенції Міжнародної організації праці від 01.07.1949 р. № 95 «Про охорону заробітної плати»: «заробітна плата означає незалежно від назви і методу нарахування, будь-яку винагороду чи будь-який заробіток, обрахований в грошах і встановлений угодою чи національним законодавством, які в силу письмового чи усного договору найму підприємець виплачує працюючому за його роботу, яка виконана або повинна бути виконана, або за послуги, які надані, або повинні бути надані». Як бачимо, потенційність виконання роботи, яка не властива нашому трудовому законодавству, притаманна міжнародному. Також важливим моментом є предмет винагородження – робота, тобто результати трудової діяльності. Щодо термінології даного нормативного акту, то подібно до вищерозглянутих міжнародних актів та національного трудового законодавства заробітна плата розкривається через родові поняття винагороди.

Якщо ж звернутися до КЗпП України, то побачимо, що в ст. 2 закріплене право громадян на працю, як «на *одержання роботи з оплатою праці* не нижче встановленого державою *мінімального розміру*, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою». Незважаючи на нелогічну «послідовність», а саме громадянин отримуємо «роботу», а оплачується «праця», в статті відбувається змішування в єдине цих прав (права на роботу, права на заробітну плату) та мінімалізація державних гарантій на справедливую заробітну плату порівняно з вищерозглянутими світовими стандартами.

---

<sup>9</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII (2148-08) від 19.10.73).

Вказівка на мінімум, гарантований державою, не є вказівкою на справедливу винагороду за працю. У словнику В. Даля мінімум є «межею чогось». Що це за соціальна правова держава, яка може гарантувати лише межу виживання? Не може погодитися з думкою В. Гладкіх, який вважає, що соціальною є та держава, діяльність якої спрямована на досягнення благополуччя суспільства, суспільного прогресу, і ця діяльність знаходить своє вираження в її соціальній політиці.<sup>10</sup> Спрямування – це направленість, дія, яка не завжди з об'єктивною необхідністю досягає своєї мети. Лише за такими ознаками ми не маємо права називати державу соціальною, бо плутаємо процес та результат, на досягнення якого він спрямований. Соціальна держава повинна стояти на сторожі верховенства права, яке є втіленням добра та соціальної справедливості.

Варто відзначити окремі позитивні зрушення з цього приводу, які планують в проекті нового Трудового кодексу України. Вони лише частково відповідають розглянутим міжнародним стандартам. Таким чином, в п. 11 ст. 21 проекту Трудового кодексу вказано, що працівник має право на «справедливу оплату праці, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному обсязі». Дана норма вказує на якість «оплати» – справедливість. Але, внаслідок термінологічної плутанини – «заробітна плата», «оплата праці», «винагорода» – проблема не вирішена. Постають запитання: чи завжди справедлива «оплата праці» втілюється в справедливу «заробітну плату»? Чи працівник має право тільки на справедливу «оплату праці»? Якщо вже в новому кодексі законодавець оперує цими двома термінами, то здається логічно провести між ними паралель, давши законодавче визначення поняттю «оплата праці».

Що ж до змісту права на заробітну плату в проекті КЗпП, то він залишається мінімалізованим. Позитивний момент виражається лише в тому, що заробітна плата має виплачуватися «вчасно та в повному обсязі». Але відкритим залишається питання закріплення кореспондованого роботодавцеві обов'язку щодо гарантування своєчасності виплати заробітної плати та відповідальності за їх порушення, оскільки будь-яке реальне право повинно мати механізм захисту.

Слід звернути увагу на те, що запропоновані уточнення не можуть стосуватися лише галузевого законодавства, а обов'язково повинні супроводжуватися внесенням відповідних змін і в Основний закон.

Порівнюючи міжнародні стандарти у сфері одного з основних прав працівників, – права на заробітну плату – з національним законодавством, ми прийшли до висновку, що нинішній стан трудового законодавства України та окремих норм Конституції не зовсім відповідає сучасним міжнародним тенденціям трудового права. І, відповідно, потребує вдосконалення.

Отже, питання відповідності трудового законодавства сфері права на працю та справедливу заробітну плату міжнародним стандартам потребує подальшого ґрунтовного дослідження для адекватного закріплення світового досвіду в національному законодавстві. Зроблено лише перші кроки, які виражаються в

<sup>10</sup> В. Гладкіх. Соціальні права громадян в аспекті формування України як соціальної, правової держави // Право України. – 2005. – №10. – С. 58.

ратифікації міжнародних документів, але виникає необхідність надання світовим стандартам національного правового характеру, яке повинно виражатися не в мінімумі, а в гарантованій правовою державою справедливій заробітній платі.

#### Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141;
2. Загальна декларація прав людини. zakon.rada.gov.ua;
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII (2148-08) від 19.10.73;
4. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III // Відомості Верховної ради України. – 2000 р. – № 48. – Ст. 409;
5. Андрійв В. Трудові права людини у системі природного та позитивного права // Право України. – 2007. – № 6. – С. 61;
6. Грекова М. «Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів» // Право України. – 2008. – № 4. – С. 52–53;
7. Гладкіх В. Соціальні права громадян в аспекті формування України як соціальної, правової держави // Право України. – 2005. – № 10. – С. 58;
8. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин // Право України. – 2001. – № 4. – С. 59;
9. Кант І. Метафізика нравов // Соч.: В т. – М., 2005. – Т.4. Ч.2. – С. 386;
10. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101;
11. Шестаков Л.Н. Протокол № 9 к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод // Вестник Московского университета. – 1992. – № 6. – С. 46.