

5. Електронне урядування та електронна демократія: навч. посіб.: у 15 ч. За заг. ред. А. І. Семенченка, В. М. Дрешпака. Частина 2: Електронне урядування: основи та стратегії реалізації. Київ. 2017. 72 с.

6. Дубов Д. В., Дубова С. В. Порівняльна характеристика моделей еурядування в контексті актуалізації використання технологій веб 2.0 у системі державного управління. URL: <http://www.egov.in.ua/idata/files/140612-1220446655.pdf>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-292-3-124>

СПРАВЕДЛИВА ВИНАГОРОДА: ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ В МІЖНАРОДНИХ АКТАХ

Гладир В. М.

*аспірант кафедри правознавства
юридичного факультету*

*Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
м. Київ, Україна*

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

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

Право на справедливу винагороду є основоположним правом у сфері праці та визначальним елементом забезпечення гідного рівня життя. В рамках Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Рамкова конвенція) це право включає

такі ключові аспекти, як: гідна оплата праці, що дозволяє забезпечувати як працівника, так і його сім'ю; підвищена винагорода за понаднормову роботу; принцип рівної оплати за рівноцінну працю для чоловіків і жінок; встановлення розумного строку попередження про розірвання трудового договору; та обмеження можливих відрахувань із заробітної плати. Стаття 4 Конвенції прямо зазначає, що ці права можуть бути реалізовані через вільно укладені колективні договори, законодавчо встановлені механізми визначення заробітної плати або будь-які інші засоби, що відповідають національним умовам. Важливо, що Стаття 4 тісно пов'язана з іншими положеннями Хартії, зокрема зі статтею 20, яка гарантує гендерну рівність у сфері зайнятості, та статтею 30, яка закріплює право на захист від бідності та соціальної ізоляції. Після економічної кризи Стаття 4 набрала особливої ваги у висновках Європейського комітету з соціальних прав (далі – Комітет), оскільки наслідки кризи серйозно вплинули на рівень мінімальної заробітної плати окремих категорій працівників, зокрема молодих спеціалістів [2].

Звернемося до тлумачення Комітету [3], який вказує, що положення статті 4(1) встановлює право на справедливу винагороду з метою забезпечення гідного рівня життя для працівників та їхніх сімей. Воно застосовується до всіх працівників, включаючи державних службовців і контрактних працівників у державному секторі, до галузей або робочих місць, не охоплених колективними договорами, до нетипових форм зайнятості, а також до всіх режимів і статусів зайнятості (наприклад, працівників-мігрантів). На думку Комітету, поняття «гідний рівень життя» виходить за рамки матеріальних базових потреб, таких як їжа, одяг і житло, і включає в себе ресурси, необхідні для участі в культурній, освітній і соціальній діяльності. Комітет визначає заробітну плату як компенсацію - у грошовій або натуральній формі - яку роботодавець виплачує працівникові за відпрацьований час або виконану роботу. Вона охоплює, де це доречно, спеціальні премії та грошові винагороди. Соціальні виплати (наприклад, допомога по соціальному страхуванню) беруться до уваги Комітетом лише тоді, коли вони мають прямий зв'язок із заробітною платою [5].

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

величина використовується як основа для порівняння з чистою середньою заробітною платою. В іншому випадку, необхідно надати найнижчу заробітну плату, визначену колективним договором, або найнижчу заробітну плату, що виплачується на практиці. Якщо найнижча заробітна плата знаходиться в межах від 60% до 50%, відповідна держава-учасниця повинна надати детальні докази того, що найнижча заробітна плата є достатньою для забезпечення гідного рівня життя працівника [4]. Зокрема, до уваги беруться витрати на охорону здоров'я, освіту, мобільність і т.д. У випадках, коли найнижча заробітна плата становить менше половини середньої заробітної плати, ситуація сама по собі є порушенням Хартії. У таких випадках заробітна плата не забезпечує гідний рівень життя в реальному вираженні для працівника. Заробітна плата повинна бути значно вищою за межу бідності, визначену для даної країни, незалежно від відсоткового співвідношення.

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

Дослідження підтверджує, що міжнародні нормативні акти, зокрема Європейська соціальна хартія, Конвенції Міжнародної організації праці, а також національне законодавство, відіграють важливу роль у встановленні мінімальних стандартів справедливої оплати праці та захисту трудових прав працівників. Необхідно констатувати, що стаття 4(1) про справедливу мінімальну заробітну плату була виконана лише кількома державами-учасницями Хартії, хоча в останньому циклі 2018 року спостерігалися незначні покращення. Було прийнято низку рішень і висновків щодо мінімальної заробітної плати в Греції та Ірландії, яка погіршилася через бюджетні обмеження, прийняті цими країнами. Позитивним моментом є те, що деякі держави вдосконалили своє законодавство про мінімальну заробітну плату, наприклад, Німеччина та Велика Британія.

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

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

У підсумку, право на справедливу винагороду залишається одним із головних елементів соціальної справедливості та трудових відносин.

Забезпечення його належної реалізації вимагає ефективної взаємодії між державою, роботодавцями, профспілками та іншими учасниками трудових відносин, а також постійного вдосконалення правового регулювання на національному та міжнародному рівнях.

Література:

1. Пижова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливую оплату праці : монографія. Київ: Видавництво «Наукова столиця», 2021. 376 с.

2. С. Binder, F. Piovesan, A. Úbeda de Torres and J.A. Hofbauer (eds), *Research Handbook on International Law and Social Rights* (Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK and Northampton, MA 2020), 127–41 *Constitution of the International Labour Organization*. URL: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

3 *Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 4§1*, URL: <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22escpublicationdate%20descending%22%2C%22escdentifier%22:%5B%22XX-3/def/GRC/4/1/EN%22%7D>

4. *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [Defrenne II]*, judgment of 8 April 1976, Case C-43/75, [1976], ECR 455, ECLI:EU:C:1976:56

4. *Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*, OJ L 204, 5 July 2006.

5. *Council of Europe, Parliamentary Assembly, Establishment of a European convention on social and economic rights, Report by the Committee on Economic Affairs and Development, Doc. 536, 27 September 1956.*