

ЯРОШЕНКО ОЛЕГ МИКОЛАЙОВИЧ

доктор юридичних наук, професор, старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України, член-кореспондент НАПрН України

ORCID 0000-0001-9022-4726

ВАПНЯРЧУК НАТАЛІЯ МИКОЛАЇВНА

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

ORCID 0000-0003-2764-3826

УДК [349.232:331.215.1]:303.82-057.4

DOI 10.37772/2518-1718-2023-2(42)-11

ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ – КЛЮЧОВИЙ ПРИНЦИП В ОПЛАТІ ПРАЦІ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті розглянуто справедливість як ключовий принцип в оплаті праці спеціального суб'єкта трудового права – наукових працівників. Оскільки сьогодні як ніколи постає потреба у висококваліфікованих кадрах, у їх професіоналізації. І тому пріоритетними напрямками освітньої та наукової політики повинно бути вироблення, прийняття та реалізація рішень, спрямованих на збереження і розвиток кадрового потенціалу освіти і науки, забезпечення його життєдіяльності, встановлення порядку і процедур, що визначають найбільш ефективне використання людських ресурсів. Важливого значення у цьому процесі набуває створення гідних умов праці, гідної і справедливої її оплати, належних, безпечних і здорових умов праці. Оскільки політика низької заробітної плати в освітній і науковій сфері веде до пошуку працівниками роботи в інших видах економічної діяльності з вищим рівнем оплати праці та міграції за кордон. Одним із основних питань, які потребують нагального вирішення – питання оплати праці вчених. Оплата праці наукового працівника повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для його ефективної самостійної творчої діяльності, підвищення престижності професії наукового працівника, стимулювати залучення талановитої молоді до наукової і науково-технічної діяльності та підвищення кваліфікації наукових працівників. Усі наукові працівники мають мати гідний рівень оплати своєї надважкої та відповідальної діяльності. Внесено пропозицію внести зміни до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо забезпечення гідних і справедливих умов оплати праці наукових працівників, що сприятиме підвищенню престижності праці даної категорії працівників, а також дозволить забезпечити дотримання їх трудових прав, сприятиме покращенню їх матеріального становища.

Ключові слова: оплата праці, справедливість, гідні умови праці, науковий працівник, національне законодавство, дослідницька інфраструктура.

Постановка проблеми. В умовах євроінтеграційних перетворень в Україні праця залишається основним джерелом доходів для населення, а тому питання оплати праці є важливими для парадигми постіндустріального розвитку всіх економічних систем. Наразі в державі, на жаль, усталилася політика низької заробітної плати, що негативно впливає на зростання продуктивності праці. Відтак оплата праці майже не виконує своєї ключової функції – відтворення затраченої енергії людських ресурсів і мо-

тивації трудівників до продуктивної праці. Станом на сьогодні в умовах активних законотворчих перспектив трудового законодавства України в аспекті їх євроінтеграції назріли питання розроблення і впровадження в життя ефективних систем оплати праці, які мають бути націлені на розв'язання завдань розвитку вітчизняної економіки, забезпечення поєднання економічних і соціальних інтересів і цілей окремих співробітників і керівників підприємств. Це потребує застосування нових підходів організації

оплати праці з урахуванням специфіки діяльності підприємств і накопиченого досвіду вітчизняних і зарубіжних компаній, а також науковців у питаннях оплати праці [1, с. 1].

Мета статті – розглянути справедливість як ключовий принцип в оплаті праці спеціального суб'єкта трудового права – наукових працівників, на підставі чого зробити відповідні висновки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням оплати праці у галузі трудового права приділяли увагу такі науковці, як М. Бару, Н. Болотіна, В. Бурак, Ю. Бурнягіна, Н. Гетьманцева, К. Довбиш, В. Жернаков, Т. Коляда, О. Процевський, Я. Сімутіна, О. Ярошенко та ін. Важливі ж наукові положення, на яких ґрунтується сучасне розуміння категорії справедливості розроблені у працях О. Бандури, В. Горбатенка, К. Довбиш, І. Жигалкіна, В. Ковальчука, М. Костецького, П. Рабіновича, Г. Чанишевої та ін. Їх наукові праці й до цього часу не втратили наукової цінності, втім у сучасних умовах питання справедливості, зокрема у сфері оплати праці, набуває нового значення та потребує переосмислення.

Виклад основного матеріалу. У ст. 43 Конституції України [2] закріплено, що кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4) і своєчасно виплачену (ч. 7). Конституційний Суд України виходить із того, що винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування й має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Зазначене покладає в обов'язок держави створювати належні умови праці для реалізації громадянами права на неї, вказує на оптимізацію балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці [3]. Як справедливо зазначав О. І. Процевський, право на працю, її оплату, на належні, безпечні та здорові умови праці, які згідно з Основним Законом становлять правовий статус громадянина, є суб'єктивними правами. Оскільки ці суб'єктивні права існують у нерозривному зв'язку з юридичними обов'язками, покладеними на роботодавця, державу і працівника, до механізму правового регулювання включається весь юридичний інструментарій соціальної галузі, якою є трудове право [4, с. 67].

В Україні практично створено законодавчо-правову базу впорядкування оплати праці згідно з міжнародними трудовими нормами. Водночас механізми її державного й колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацьовують у повному обсязі. До того ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформування грошово-кредитної й податкової системи, явне відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, у створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо [5]. До проблем, що стосуються оплати праці в євроінтегра-

ційних умовах розвитку економіки України Е. М. Лібанова й О. М. Палій відносять низьку заробітну плату й виплату заробітних плат «у конвертах». Існування цих проблем вони пояснюють такими причинами, як-от: низька ефективність економіки; непослідовність і незбалансованість соціально-економічних реформ; нерозвиненість ринкового середовища і громадських інститутів; відсутність системної політики оплати праці; заміна державних організаційних функцій і механізмів розподільчими; корупція на всіх рівнях управління; брак дієвих механізмів (зокрема страхових) захисту найманих працівників; низький рівень правової культури, у тому числі, відсутність законслухняності в суспільстві; несприятливі умови ведення бізнесу, передусім малого й середнього; поширеність так званих споживацьких та утриманських настроїв [6, с. 121].

Як зазначає А. В. Закусило, за сучасних євроінтеграційних умов ефективний механізм регулювання оплати праці має передбачати вирішення двоєдиного завдання, а саме, забезпечити: (а) роботодавцеві – оптимальні результати виробництва й реалізації продукції, що нададуть змогу закріпити ринкові позиції і сформувати позитивний фінансовий результат після відшкодування всіх витрат, у тому числі й на оплату праці; (б) найманому працівникові – своєчасну оплату праці й гідний рівень життя, що відповідатимуть кількісним і якісним результатам його праці, а також вартості відповідних послуг працівників на регіональному ринку праці [7].

Значну роль у розв'язанні розглядуваних питань відіграє встановлення дієвих механізмів у системі оплати праці, які мають забезпечувати соціальну й економічну справедливість у трудових правовідносинах. Справедливість як ключова умова гідного ставлення до працівника передбачає: а) справедливі і сприятливі умови праці; б) справедливу і задовільну винагороду за неї; в) гідне існування працівника та членів його сім'ї; г) можливість об'єднання з метою захисту своїх соціально-економічних інтересів [8]. Так, згідно з п. 4.1 мотивувальної частини рішення Конституційного Суду України по справі про призначення судом більш м'якого покарання від 2 листопада 2004 р., №15-рп/2004: «справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. Зазвичай справедливість розглядають як властивість права, виражену, зокрема, в рівному юридичному масштабі поведінки й у пропорційності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню. У сфері реалізації права справедливість виявляється, зокрема, у рівності всіх перед законом, відповідності злочину і покарання, цілях законодавця і засобах, що обираються для їх досягнення» [9].

Принцип соціальної справедливості будучи однією із загально визнаних цінностей сучасної демократичної суспільної свідомості, що зафіксовано в преамбулі Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права ООН [10], зорієнтований на утвердження рівності соціальних прав кожної особи, скасування необґрунтованих привілеїв, відповідність розміру доходу людини витратам праці та капіталу, захист соціальних та економічних прав і свобод громадян, захист окремих осіб, соціальних верств і прошарків населення, які потрапили в скрутну життєву ситуацію. Відповідно до Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1988 р.) [11] соціальна справедливість має найбільшу значущість у забезпеченні умов загального й міцного миру. Вона передбачає активну участь людей в економічному житті суспільства, а також адекватну соціально-економічну підтримку тих, хто ще не встиг стати учасниками виробничих відносин (діти, підлітки, учні); хто не може брати участь у виробничому процесі з об'єктивних причин (інваліди, вагітні, багатодітні матері і т.п.); хто вибув із сфери виробництва (або був витіснений з неї) за віком, у зв'язку з втратою працездатності тощо. Це принцип, який реально пронизує всі сфери людської діяльності, бо є в змістовному плані нормативно-правовою основою легітиматії органів державної і політичної влади. Він виступає базисом соціокультурної динаміки і діяльності соціальних інститутів, формування і становлення соціальних зв'язків і відносин у суспільстві, одним із факторів ідеології, що базується на необхідності «нерівноправних» взаємин між індивідами. Реалізація цього принципу в суспільстві означає, що при цьому здійснюється справедливий: розподіл діяльності; розподіл доходів; розподіл праці; розподіл соціальних благ (прав, можливостей, влади); розподіл винагород, визнань; розподіл рівня та якості життя; розподіл інформації та культурних цінностей. Тобто справедливість є загально визнаною цінністю сучасного демократичного суспільства.

Конституція України, визнавши державу демократичною, соціальною та правовою, спрямувала свою діяльність на справедливу політику зайнятості, гідну оплату праці, справедливе оподаткування, соціальний захист. При цьому Основний Закон категорією «справедливість» не оперує, обмежуючись тільки нормою, за якою бюджетна система України будується на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами (ч. 1 ст. 95). Кодекс законів про працю України також не містить прямо закріпленого принципу справедливості. Проте зазначений принцип лежить в основі втілення конституційного права на заробітну плату в нормах Кодексу,

зокрема 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); 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 оплати праці сумісникам (ст. 100-1 КЗпП України) та при суміщенні посад (ст. 105 КЗпП України) [12] та ін.

Щодо наукових джерел з трудового права, то як зазначає О. М. Ярошенко, «перед трудовим законодавством за нинішніх умов стоїть складне завдання: зробити правове регулювання праці соціально справедливим, адекватно відображаючим реалії суспільного життя, одночасно зберігши соціальне призначення трудового права, максимально захистивши інтереси працівника як найбільш уразливої сторони трудового договору. Ця мета може бути досягнута лише за умови високої внутрішньої організації системи трудового права, несуперечливості закладеного в її підґрунтя нормативно-правового матеріалу, ефективного поєднання норм цієї галузі права з приписами інших галузей...» [13, с. 342].

У правовому регулюванні оплати праці справедливість, на думку М. О. Пижової, має розглядатися як: 1) ціннісна орієнтація (справедливість у такому разі встановлює відповідність винагороди зробленій праці, тобто не пов'язана у такому випадку із вирішенням загальних соціальних проблем, а скоріше локальних. Водночас, на думку вченої, 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) [14, с. 158-159]. Вважаємо принцип справедливості є сутнісною засадою права на заробітну плату, що проявляється в її змістовних компонентах та структурі оплати праці.

І сьогодні одним із нагальних питань у науковій і освітній сфері, що потребує вирішення відповідно до Концепції Державної цільової програми розвитку дослідницьких інфраструктур в Україні на період до 2026 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 322-р. [15], є гідні умови праці для науковців, включаючи справедливу оплату їх праці. Оскільки не реалізація повною мірою вченими, через недостатнє фінансування, свого наукового потенціалу в Україні призводить до відпливу науковців за кордон та до суттєвого зниження конкурентоспроможності наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок, що, в підсумку негативно впливає на використання наукового потенціалу підприємствами та уповільнює розвиток національної економіки і погіршує якість життя її громадян, робить неможливою розбудову суспільства, що базується на знаннях.

На жаль, приходиться констатувати, що і сьогодні рівень оплати праці фахівців вищої кваліфікаційної категорії в бюджетній сфері, зокрема наукових працівників, не відповідає критеріям гідної та справедливої оцінки рівня їх освіти й досвіду. Як зазначає Г. В. Монастирська, основними проблемами оплати праці співробітників наукових установ НАН України, які потребують першочергового вирішення, є такі: надзвичайно низький рівень заробітних плат, причому низький не лише у світовому, а й у вітчизняному вимірі; безсистемний характер конструкції схем посадових окладів; компресія схем посадових окладів і, як наслідок, посилення «зрівнялівки»; відсутність мотивації для молоді займатися науковою діяльністю; нерівність в оплаті праці за різними ознаками: величезна диференціація заробітків не тільки в різних наукових установах, а й усередині цих установ; непорядкованість застосування стимулюючих виплат; відсутність чіткого зв'язку заробітної плати науковця з результатами його праці; непрозорість системи оплати праці в більшості наукових установ, яка є підґрунтям для численних домислів про необ'єктивність політики оплати праці [16, с. 57]. І як наслідок, науковці змушені виїздити за кордон або взагалі полишати науку і переходити в інші сфери економіки. І якщо спочатку з України масово від'їжджали вчені найвищої кваліфікації, то нині залишає країну перспективна молодь.

Значну роль у розв'язанні вказаних проблем повинно бути встановлення дієвих механізмів у системі оплати праці, які мають забезпечувати соціальну й економічну справедливість у трудових правовідносинах. Тобто справедливі і сприятливі умови праці та справедливу й задовільну винагороду за неї, а також гідне існування працівника та членів його сім'ї. Тому сьогодні пріоритетними напрямками наукової політики повинно бути вироблення, прийняття

та реалізація рішень, спрямованих на збереження і розвиток кадрового потенціалу науки, забезпечення його життєдіяльності, встановлення порядку і процедур, що визначають найбільш ефективне використання людських ресурсів. Концепція гідної праці, одним із основних складників якої є гідна, справедлива оплата праці повинна стати основою соціально-економічної політики України, її одним із основних напрямів.

Слід констатувати, що на сьогоднішній день, на жаль, у цьому напрямку, поки що нічого не відбувається, навіть нинішнім Урядом прийнято постанову від 20.12.2022 № 1411, якою до 31 грудня 2023 р. призупинено дію постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки», зокрема постановою призупиняється норма про те, що з 1 січня 2023 року мінімальний розмір посадового окладу (ставки заробітної плати) педагогічного працівника становить 4 розміри прожиткового мінімуму для працездатних осіб (слід зазначити, що постановою від 10.07.2019 № 822 було передбачено підняти зарплати педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників з 1 січня 2020 року з поступовим підвищенням у наступні роки).

Водночас, на переконання Міністра освіти та науки Оксена Лісового, усі педагогічні працівники мають мати гідний рівень оплати своєї надважкої та відповідальної діяльності. «Як громадянин, а не міністр, я скажу, що такі низькі зарплати – це приниження. Ми повинні виходити з такої позиції, як гідність людини. Ми повинні вийти на гідну оплату праці. Якщо ми хочемо виховувати громадянина, то ми повинні зробити так, щоб і педагог відчував себе гідною людиною. Тому оплата праці – дуже важлива», – наголосив очільник МОН [17].

І тому, вважаємо, за необхідне внести зміни, зокрема до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо забезпечення гідних і справедливих умов оплати праці наукових працівників, що сприятиме підвищенню престижності праці даної категорії працівників, а також дозволить забезпечити дотримання їх трудових прав, сприятиме покращенню їх матеріального становища.

Висновки. Отже, з урахуванням викладеного зазначимо, що сьогодні як ніколи постає потреба у висококваліфікованих кадрах, у їх професіоналізації, оскільки результати діяльності будь-якої сфери залежать від рівня підготовки її працівників, а це значить – від стану освітньої сфери, від її готовності задовольняти потреби реальної економіки, суспільства в цілому і кожної особистості, зокрема. І тому пріоритетними напрями освітньої та наукової політики повинно бути вироблення, прийняття та реалі-

зачія рішень, спрямованих на збереження і розвиток кадрового потенціалу освіти і науки, забезпечення його життєдіяльності, встановлення порядку і процедур, що визначають найбільш ефективно використання людських ресурсів. Важливого значення у цьому процесі набуває створення гідних умов праці, гідної і справедливої її оплати, належних, безпечних і здорових умов праці. Оскільки політика низької заробітної плати в освітній і науковій сфері веде до пошуку працівниками роботи в інших видах економічної діяльності з вищим рівнем оплати праці та міграції за кордон.

Хоча становище країни сьогодні досить важке у зв'язку з війною, але й у такий нелегкий час має

бути створена правильна система керування країною, де особливу увагу слід приділити також науковій сфері, забезпечивши справедливу оплату праці для вчених. Зокрема, оплата праці наукового працівника повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для його ефективної самостійної творчої діяльності, підвищення престижності професії наукового працівника, стимулювати залучення талановитої молоді до наукової і науково-технічної діяльності та підвищення кваліфікації наукових працівників. Усі наукові працівники мають мати гідний рівень оплати своєї надважкої та відповідальної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Марченко Ю. І. Оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : б. в., 2020. 20 с.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
3. 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. *Офіційний вісник України*. 2013. № 84. Ст. 3118.
4. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 254 с.
5. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні : Указ Президента України від 25.12.2000 № 1375/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 52. Ст. 2257.
6. Лібанова Е. М., Палій О. М. Ринок праці та соціальний захист : навч. посіб. Київ : Основи, 2004. 491 с.
7. Закусило А. В. Напрями удосконалення формування фонду оплати праці на підприємстві. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/93.pdf>.
8. Марченко Ю. І. Справедливість – провідний принцип інституту оплати праці. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 137-142.
9. 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 02.11.2004 №15-рп/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. №45. Ст. 2975.
10. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
11. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці : ухвал. Міжнародною конференцією праці 18.06.1998. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260.
12. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>.
13. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Харків : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 472 с.
14. 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.
15. Концепції Державної цільової програми розвитку дослідницьких інфраструктур в Україні на період до 2026 року : схвал. розпорядженням Каб. Міністрів України від 14.04.2021 № 322-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-2021-p#Text>.
16. Монастирська Г. В. Система оплати праці в НАН України: стратегія і особливості реформування. *Вісник НАН України*. 2019. № 10. С. 51–62.
17. Повинні вийти на гідну оплату праці – Лісовий про зарплатню вчителів. URL: <https://vseosvita.ua/news/povynni-vuyty-na-hidnu-oplatu-pratsi-lisovyi-pro-zarplatniu-vchyteliv-88646.html>.

REFERENCES

1. Marchenko, Yu. I. (2020). *Optimizing wages in the context of European integration changes in labor legislation: author's abstract*. Candidate thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
2. Constitution of Ukraine (1996, June). *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 30, 141 [in Ukrainian].
3. The decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case of the constitutional appeal of Yuriy Volodymyrovych, a citizen of Dzyoba, regarding the official interpretation of the provisions of the second part of Article 233 of the Labor Code of Ukraine (2013). *Official Gazette of Ukraine*, 84, 3118 [in Ukrainian].
4. Protsevsky, O.I. (2014). *Methodological principles of labor law*. Kharkiv: Khnadu [in Ukrainian].
5. On the Concept of further wage reform in Ukraine: Decree of the President of Ukraine (2000, December). *Official Gazette of Ukraine*, 52, 2257 [in Ukrainian].
6. Libanova, E.M., & Palii, O.M. (2004). *Labor market and social protection*. Kyiv: Osnovy [in Ukrainian].
7. Zakusylo, A.V. *Directions for improving the formation of the labor remuneration fund at the enterprise*. Retrieved from: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/93.pdf> [in Ukrainian].
8. Marchenko, Yu.I. (2020). Fairness – the leading principle of the institute of remuneration. *Social law*, 1, 137-142.
9. The decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional submission of the Supreme Court of Ukraine regarding the conformity of the Constitution of Ukraine (constitutionality) with the provisions of Article 69 of the Criminal Code of Ukraine (the case of the court imposing a milder punishment) (2004, November). *Official Gazette of Ukraine*, 45, 2975 [in Ukrainian].
10. UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966, December). Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
11. ILO Declaration of Basic Principles and Rights in the World of Work: Resolution. by the International Labor Conference (1998, June). Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260.
12. Code of Labor Laws of Ukraine: Law of Ukraine (1971, December). Retrieved from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> [in Ukrainian].
13. Yaroshenko, O.M. (2006). *Theoretical and practical problems of sources of labor law of Ukraine*. Kharkiv: Ed. SPD Federal District Vapnyarchuk N.M. [in Ukrainian].
14. Pyzhova, M.O. (2020). The category of justice in the context of remuneration. *Legal scientific electronic journal*, 9, 157-159. Retrieved from: http://www.lsej.org.ua/9_2020/39.pdf.
15. Concepts of the State target program for the development of research infrastructures in Ukraine for the period until 2026: approval. by order of the Cabinet of Ministers of Ukraine (2021, April). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-2021-p#Text>. [in Ukrainian].
16. Monastyrskaya, G.V. (2019). Labor payment system in the National Academy of Sciences of Ukraine: strategy and features of reform. *Bulletin of the National Academy of Sciences of Ukraine*, 10, 51-62 [in Ukrainian].
17. *They should go out for a decent salary – Lisovyi about teachers' salaries*. Retrieved from: <https://vseosvita.ua/news/povynni-vyity-na-hidnu-oplatu-pratsi-lisovyi-pro-zarplatniu-vchyteliv-88646.html> [in Ukrainian].

YAROSHENKO OLEG

2nd PhD in Law, Professor, Senior Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of NALS of Ukraine,
Corresponding Member of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine

VAPNYARCHUK NATALIYA

PhD in Law, Senior Researcher, Senior Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of NALS of Ukraine

THE PRINCIPLE OF JUSTICE IS THE KEY PRINCIPLE IN THE PAYMENT OF SCIENTISTS

Problem setting. In the conditions of European integration transformations in Ukraine, work remains the main source of income for the population, and therefore the issue of wages is important for the paradigm of post-industrial development of all economic systems. Currently, the state has, unfortunately, established a policy of low wages, which negatively affects

the growth of labor productivity. Therefore, the payment of labor almost does not fulfill its key function – the reproduction of the spent energy of human resources and the motivation of workers for productive work. As of today, in the conditions of active law-making perspectives of the labor legislation of Ukraine in the aspect of their European integration, the issue of developing and implementing effective labor payment systems has matured.

Purpose of the research is to consider fairness as a key principle in the remuneration of a special subject of labor law – scientific workers.

Analysis of recent researches and publications. Such scientists as M. Baru, N. Bolotina, V. Burak, Yu. Burnyagina, N. Hetmantseva, K. Dovbysh, V. Zhernakov, T. Kolyada, O. Protsevskyi, Ya. Simutina, O. Yaroshenko and oth. Important scientific provisions on which the modern understanding of the category of justice is based are developed in the works of O. Bandura, V. Horbatenko, K. Dovbysh, I. Zhigalkin, V. Kovalchuk, M. Kostecki, P. Rabinovych, H. Chanysheva etc. Their scientific works have not lost their scientific value until now, however, in modern conditions, the issue of justice, in particular in the field of remuneration, takes on a new meaning and needs to be reconsidered.

Article's main body. Today, more than ever, there is a need for highly qualified personnel and their professionalization. Therefore, the priority directions of educational and scientific policy should be the development, adoption and implementation of decisions aimed at preserving and developing the personnel potential of education and science, ensuring its vital activity, establishing order and procedures that determine the most effective use of human resources. Important importance in this process is the creation of decent working conditions, decent and fair pay, proper, safe and healthy working conditions. Since the policy of low wages in the educational and scientific spheres leads to workers looking for work in other types of economic activity with a higher level of wages and migration abroad.

Conclusions and prospects for the development. One of the main issues that need an urgent solution is the issue of remuneration of scientists. In particular, the remuneration of a scientific worker should provide sufficient material conditions for his effective independent creative activity, increase the prestige of the profession of a scientific worker, stimulate the involvement of talented young people in scientific and scientific and technical activities, and improve the qualifications of scientific workers. All teaching staff should have a decent level of remuneration for their extremely difficult and responsible work. A proposal was made to amend the Law of Ukraine “On Scientific and Scientific-Technical Activities” regarding the provision of decent and fair conditions of remuneration for scientific workers, which will contribute to increasing the prestige of the work of this category of workers, and will also allow to ensure the observance of their labor rights, will contribute to the improvement of their financial situation.

Key words: salary, justice, decent working conditions, scientific worker, national legislation, research infrastructure.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Принцип справедливості – ключовий принцип в оплаті праці наукових працівників. *Право та інновації*. 2023. № 2 (42). С. 86–92.