

УДК 349.23/24

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

В. С. Друховець

здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня, 2 курс,
спеціальність «Право», навчально-науковий інститут права

Науковий керівник – к.ю.н., професор І. В. Міщук

*Національний університет водного господарства та природокористування,
м. Рівне, Україна*

У статті проаналізовано базові міжнародно-правові документи в сфері оплати праці та виокремлено основні критерії міжнародно-правового регулювання оплати праці. Розглянуто наявність ґрунтового масиву міжнародно-правових актів, спрямованих на регламентування оплати праці найманих працівників. Зроблено висновок, що за сучасних реалій для розвитку й удосконалення правового регулювання питань оплати праці міжнародним нормам і загальновизнаним принципам міжнародного права належить, знайти чітке закріплення в нормах українського трудового законодавства.

Ключові слова: міжнародні організації, міжнародно-правові документи, оплата праці, заробітна плата, винагорода, працівник, роботодавець.

Theses analyze the basic international legal documents in the field of wages and highlight the main criteria of international legal regulation of wages. The presence of a thorough array of international legal acts aimed at regulating the payment of wages for hired workers is considered. It was concluded that in order to develop and improve the legal regulation of labor issues, international norms and generally recognized principles of international law should be clearly enshrined in Ukrainian labor laws legislation.

Keywords: international organizations, international legal documents, payment for work, salary, remuneration, employee, employer.

Особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних актів регулюють не безпосередні трудові відносини, а встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації. Характерними прикладами тут можуть бути визначення поняття права на працю, примусової праці, достатнього життєвого рівня тощо [1, С. 34].

Варто погодитися з Я. В. Сімутіною, яка зазначає, що дослідження міжнародного законодавства з метою використання позитивного досвіду правового регулювання винагороди за працю у трудових відносинах, а також гармонізація законодавства України з міжнародним законодавством, що є необхідною умовою для входження України до міжнародних організацій, зокрема до Європейського Союзу, свідчать, що міжнародні норми, присвячені питанням заробітної плати, активно впливають на національне законодавство, визначають його принципи і напрями [2, С. 149].

Проблема міжнародно-правового регулювання оплати праці висвітлена у працях таких учених, як: Е. М. Аметистов, В. М. Андріїв, Б. С. Беззуб, М. Д. Бойко, С. В. Вишневецька, Ю. Ю. Гаврилова, І. Я. Кисельов, Т. П. Шевчук, О. М. Ярошенко й ін.

Однак складний і багатоаспектний характер зазначеної проблематики зумовлює актуальність подальших ґрунтовних наукових досліджень у цьому напрямі.

Метою статті є аналіз базових міжнародно-правових документів у сфері оплати праці, виокремлення основних критеріїв міжнародно-правового регулювання оплати праці.

Міжнародно-трудоі стандарти виступають основними досягненнями міжнародно-правового регулювання праці, вони є угодами держав із питань застосування найманої праці, захисту інтересів трудящих, охорони й оплати їхньої праці. На думку Т. П. Шевчука, міжнародно-правові стандарти у сфері праці і трудових відносин – це впорядкована система міжнародних норм і принципів, розроблених на засадах взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних: а) з окресленням і закріпленням основних прав людини у цій сфері; б) регламентуванням найманої праці та її окремих умов; в) захистом індивідуальних і колективних інтересів працюючих; г) закріпленням основного правового статусу працівників-мігрантів; г) регулюванням праці окремих категорій працівників; д) формуванням соціальної політики й визначенням її пріоритетів [3, С. 524].

Отже, міжнародно-правові стандарти оплати праці – це загальновизнані світовим співтовариством соціальні норми й нормативи тривалої дії або їх комплекс, які закріплюють перелік прав людини в сфері оплати праці, визначають їхній обсяг і зміст, указують на порядок реалізації, щодо яких можливе застосування заходів міжнародного впливу й контролю.

Базовими міжнародно-правовими документами у сфері оплати праці є:

– Загальна декларація прав і свобод людини та громадянина 1948 р. [4], відповідно до ч. 3 ст. 23 якої працівник має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування його самого та його родини та яка, у разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту;

– Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1968 р. [5], згідно з яким держави визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, на яку вона вільно погоджується (ст. 6), а також право на справедливі та сприятливі умови праці, що включає винагороду, яка б забезпечила як мінімум усім працюючим справедливу заробітну плату та рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, задовільне існування для них та їхніх сімей) (ст. 7);

– Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка набрала чинності 1 лютого 2007 р. [6], у ст. 4 якої визначена першочергова мета міжнародного рівня – забезпечення ефективної реалізації права на справедливу винагороду за працю, що є ключовим елементом соціальної справедливості.

Один зі способів досягнення цієї мети – визнання права працівників на підвищений розмір оплати понаднормової роботи, за винятком деяких особливих випадків, які зазвичай пов'язані із привілейованим правовим становищем окремих категорій працівників, до яких можна віднести осіб, які обіймають керівні посади в організаціях і на підприємствах.

Поряд із нормотворчою діяльністю Організації Об'єднаних Націй чи не найбільше значення в системі міжнародно-правового регулювання оплати праці мають правові гарантії, передбачені в нормативно-правових актах Міжнародної організації праці. Зокрема, особливе місце належить конвенціям і рекомендаціям цієї організації, які присвячені в основному процедурам і принципам установлення державного мінімуму заробітної плати, забезпечення її охорони з метою захисту матеріальних інтересів працівників.

Як зазначає С. В. Вишневецька, конвенції МОП, будучи джерелом трудового права України, відіграють особливу роль у практиці правового регулювання праці й мають особливу правову силу, зумовлену тим, що застосування норм про працю, що в них містяться, може бути проконтрольовано не лише судом, а й безпосередньо МОП. Визнання конвенцій джерелом трудового права України викликає потребу доведення їх до відома

широкого кола трудящих мас, оскільки від цього залежить практична ефективність цих документів [7, С. 319].

Так, вагому роль у регламентації права на оплату праці відіграють такі конвенції МОП: – № 95 «Про охорону заробітної плати» 1949 р. [8] (ратифікована Україною у 1961 р.), у якій передбачається заборона виплати заробітної плати, виплачуваної готівкою, у будь-який інший спосіб, окрім як грошовими коштами, що мають законний обіг на території держави, зокрема, заборонено виплачувати заробітну плату у формі векселів, купонів тощо.

З метою уточнення положень зазначеної Конвенції в 1949 р. була ухвалена Рекомендація МОП № 85 «Щодо захисту заробітної плати» [9], якою деталізується питання захисту заробітної плати працівника від надмірних відрахувань.

Також важливо, що згідно з положенням Рекомендації працівник повинен бути інформований про умови одержання заробітної плати, що включає повідомлення працівникові таких подробиць, як ставки належної працівникові заробітної плати, методу її обчислення, періодичності її виплати, місця виплати заробітної плати й умов здійснення відрахувань; – № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 р. [10] (ратифікована Україною в 1956 р.).

Зокрема, у ст. 1 зазначено, що термін «рівна винагорода чоловіків та жінок» стосується ставок винагороди, визначеної без дискримінації за ознаками статі, ст. 2 передбачено обов'язок держави забезпечити застосування щодо всіх працюючих принципу рівної винагороди чоловіків та жінок за працю рівної цінності. Щодо мінімальної заробітної плати, то першим міжнародним актом у цій царині стала Конвенція МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» (1928 р.) [11], відповідно до якої кожний 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, у яких не існує ефективної системи регулювання зарплати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька.

Розвиває вищевказані приписи Рекомендація МОП № 30 «Щодо запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» 1928 р. [12], за якою для того, щоб держава мала у своєму розпорядженні відомості, необхідні для ухвалення нею рішення про втілення в життя процедури встановлення мінімальної заробітної плати, треба провести обстеження зарплати реальної та системи її регламентації в кожній галузі промисловості, щодо яких підприємці або трудівники виявили бажання застосовувати таку процедуру й повідомили, що, ймовірно, не існує ефективної процедури регулювання заробітної плати і що ця плата є виключно низькою.

Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП № 95, термін «заробітна плата» варто трактувати як незалежну від назви та методу нарахування будь-яку винагороду чи заробіток, які можуть бути нараховані грішми й обумовлені домовленістю або національним законодавством, які підприємець мусить сплатити на підставі письмового чи усного договору про винайм послуг працюючому за роботу, які або виконано або повинні бути виконаними, чи за послуги, які або надано, або мають бути наданими.

Як бачимо, у міжнародно-правових документах бракує поняття «оплата праці». Тому деякі науковці пропонують віддати перевагу терміну «заробітна плата» як узагальнюючому поняттю, оскільки він закріплений у більшості міжнародно-правових актів про працю [13, С. 82]. Проте зазначена пропозиція не є придатною для практичної реалізації, оскільки широке застосування в міжнародних стандартах праці терміна «заробітна плата» не вказує на його узагальнюючий характер, а лише підкреслює його трудову природу, що служить ще одним вагомим аргументом для доцільності розмежування термінів «заробітна плата» й

«оплата праці» у нормах національного законодавства для визначення чіткості правового регулювання.

Також варто звернути увагу на вживаність в актах міжнародного законодавства поняття «винагорода за працю», проте у ст. 1 Конвенції МОП № 95, де надано трактування терміна «заробітна плата», вказано, що це «винагорода» або «заробіток», що, урахувавши смислове навантаження в україномовному розумінні поняття «винагорода», не може бути прийнятним для національного законодавства.

Підбиваючи підсумок вищенаведеному, можемо констатувати наявність ґрунтового масиву міжнародно-правових актів, спрямованих на регламентування оплати праці найманих працівників. Проаналізувавши міжнародне законодавство, можемо зробити висновок, що однією з основних цілей діяльності міжнародних організацій є створення таких гарантій заробітної плати, які забезпечать задовільні умови життя людини.

До основних критеріїв міжнародно-правового регулювання оплати праці доцільно віднести такі:

- основоположним принципом у цій сфері є принцип соціальної справедливості та законності;
- кожен працюючий має право на справедливий й задовільний винагороду, яка забезпечує гідне існування як самої людини, так і її сім'ї;
- будь-які відрахування із заробітної плати та виплати дозволяються лише за умов і в межах, продиктованих національним законодавством або визначених у колективних договорах;
- доступність і достовірність інформації щодо оплати праці для всіх зацікавлених осіб, насамперед для працівників;
- обов'язковість загального звіту членів МОП щодо впровадження положень у національне законодавство та виконання обов'язків як у разі ратифікації конвенції, так і в разі нератифікації;
- можливість денонсування конвенцій після закінчення певного терміну.

1. Ярошенко О. М. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю. *Право і безпека*. 2005. № 4'1. С. 34–36. 2. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : монографія. Київ : Київський університет права НАН України, 2009. 176 с. 3. Трудове право України: академічний курс : підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Вид. дім «Ін Юре», 2004. 536 с. 4. Загальна декларація прав людини : затв. резолюцією ГА ООН від 10 грудня 1948 р. № 217. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103. 5. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. URL: <http://www.rada.gov.ua> (дата звернення: 21.10.2024). 6. Європейська соціальна хартія. Збірка договорів Ради Європи. Київ : Парламент. вид-во, 2000. С. 65–86. 7. Вишневецька С. В. Міжнародні аспекти захисту прав людини у сфері праці. *Острозька академія* : наукові записки. Сер. *Право*. Острог : Нац. ун-т «Острозька академія», 2002. С. 318–323. 8. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 р. *Офіційний вісник України*. 1995. № 42. Ст. 2662. 9. Щодо захисту заробітної плати : рекомендація МОП № 85 від 1 липня 1949 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_228 (дата звернення: 21.10.2024). 10. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності : Конвенція МОП № 100 від 29 червня 1951 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення: 21.10.2024). 11. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати : Конвенція МОП № 26 від 16 червня 1928 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196 (дата звернення: 21.10.2024).