

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.22

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ

Катерина СЕВАСТЬЯНЕНКО,
здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена дослідженню міжнародно-правових стандартів у царині оплати праці. Констатована наявність ґрунтового масиву міжнародно-правових актів, спрямованих на регламентування оплати праці найманих працівників. Зроблено висновок, що за сучасних реалій для розвитку й удосконалення правового регламентування питань оплати праці міжнародним нормам і загальновизнаним принципам міжнародного права належить знайти чітке закріплення в нормах українського трудового законодавства. Отже, їх необхідно віддзеркалювати в нормативних актах, які можуть конкретизуватися й розвиватися в бік покращення правового положення працюючих, що, насамперед, дозволить уникнути багатьох помилок у впорядкуванні питань з оплати праці, а також надасть можливості сформулювати пропозиції з удосконалення чинного законодавства.

Ключові слова: оплата праці, міжнародно-правові стандарти, працівник, роботодавець, заробітна плата, винагорода.

LEGAL REGULATION OF LOAN PAYMENT: INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS

Kateryna SEVASTIANENKO,
Applicant at the Department of Law
of Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

SUMMARY

The article is devoted to the study of international legal standards in the field of remuneration. It was stated about the existence of a solid array of international legal acts aimed at regulating wages of wage earners. It is concluded that according to the current realities for the development and improvement of legal regulation of issues of remuneration of labor, international norms and universally recognized principles of international law should be clearly established in the norms of Ukrainian labor legislation. That is, they should be reflected in normative acts that can be concretely developed and developed in the direction of improving the legal status of the workers, which, first of all, will allow to avoid many mistakes in order to regulate labor remuneration issues, as well as provide an opportunity to formulate proposals for the improvement of the current legislation.

Key words: labor remuneration, international legal standards, employee, employer, wages, remuneration.

Постановка проблеми. Сьогодні однією із основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним стандартам, які служать одночасно й міжнародно-правовими принципами, керівними засадами, що зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства й визначають зміст і спрямованість правового регулювання. Їх значення, як зазначає Н. Болотіна, полягає в тому, що вони концентровано, у стислому вигляді віддзеркалюють найсуттєвіші риси комплексу правових норм конкретної сфери суспільних відносин [1, с. 92].

Актуальність теми дослідження. На переконання О. Бигич, значення вивчення міжнародних норм полягає в тому, що воно надає можливості з'ясувати світові тенденції правового регулювання; установлює відповідність норм національного права міжнародним стандартам; забезпечує процес подолання колізій як у внутрішньодержавному праві, так і між ним і міжнародним; окреслює напрямки взає-

модії й взаємовпливу норм національного й міжнародного права; характеризує можливі тенденції розвитку національного права; збагачує сучасну юридичну науку новими висновками й доктринами [2, с. 183, 184]. Вивчення міжнародних норм про працю не є винятком, адже, як зауважує О. Ярошенко, у повсякденному житті дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів про працю, що зумовлено активною участю України в житті світової спільноти, у діяльності багатьох міжнародних організацій і значною міждержавною правотворчістю. Міжнародно-правове регулювання праці перетворилося на важливий чинник, що характеризує цілісний і взаємозалежний світ [3, с. 192]. Особливістю такого регламентування, як зазначає вчений, 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 [4, с. 34].

Стан дослідження. Проблема міжнародно-правового регулювання оплати праці знаходила відображення в працях таких учених, як Е. Аметистов, В. Андріїв, Б. Беззуб, М. Бойко, С. Вишневецька, Ю. Гаврилова, І. Кисельов, Т. Шевчук, О. Ярошенко й ін. Однак складний і багатоаспектний характер зазначеної проблематики зумовлює актуальність подальших ґрунтовних наукових досліджень у цьому напрямі.

Мета і завдання статті полягають у дослідженні міжнародно-правових стандартів у царині оплати праці.

Виклад основного матеріалу. Міжнародно-трудова стандарти виступають основними досягненнями міжнародно-правового регулювання праці, вони є угодами держав із питань застосування найманої праці, захисту інтересів трудящих, охорони її оплати їх праці. На думку Т. Шевчука, міжнародно-правові стандарти у сфері праці й трудових відносин – це впорядкована система міжнародних норм і принципів, розроблених на засадах взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних з окресленням і закріпленням основних прав людини в цій царині, регламентуванням найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних і колективних інтересів працюючих, закріпленням основного правового статусу працівників-мігрантів, регулюванням праці окремих категорій працівників, формуванням соціальної політики й визначенням її пріоритетів [5, с. 524].

У своєму дослідженні ми звернемо увагу на міжнародно-правові документи, які стосуються інституту оплати праці, і коротко їх проаналізуємо.

Так, 10.12.1948 р. Генеральною Асамблеєю ООН була прийнята й проголошена Загальна декларація прав людини [6], у ст. 23 якої сформульовані трудові права людини, до яких належать і основні права у сфері оплати праці: кожна людина без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю, на справедливу й задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини, що виплачується в таких розмірах, щоб забезпечити гідне людини існування. Рівна оплата за рівну працю означає, що зарплата кожного працівника залежить від його кваліфікації, складності виконуваної роботи, кількості витраченої праці та її якості. 16.12.1966 р. був прийнятий Міжнародний пакт про громадянські й політичні права [7] і Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [8], які теж включили до числа основних трудових прав право на рівну винагороду за працю рівної цінності, що забезпечує всім працівникам справедливу заробітну плату без будь-якої дискримінації.

14.09.2006 р. Верховна Рада України ратифікувала основний документ Ради Європи в царині прав людини – Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка набрала чинності 1.02.2007 р. [9], 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, що, як правило, пов'язані з привілейованим правовим становищем окремих категорій працівників, до яких можна віднести осіб, які займають керівні посади в організаціях і на підприємствах.

Для забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду держави-учасниці зобов'язалися визнати право всіх працюючих на винагороду, яка забезпечує їм і їх сім'ям достатній життєвий рівень; на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; на рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності;

на розумний строк попередження про звільнення з роботи; а також дозвіл на відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами чи правилами або встановленими колективними договорами чи арбітражними рішеннями.

Поряд із нормотворчою діяльністю Організації Об'єднаних Націй чи не найважливіше значення в системі міжнародно-правового регулювання оплати праці мають правові гарантії, передбачені в нормативно-правових актах Міжнародної організації праці (далі – МОП). Зокрема, особливе місце належить конвенціям і рекомендаціям цієї організації, які присвячені процедурам і принципам установлення державного мінімуму заробітної плати й забезпечення її охорони з метою захисту матеріальних інтересів працівників. Як зазначає С. Вишневецька, конвенції МОП, будучи джерелом трудового права України, відіграють особливу роль у практиці правового регламентування праці й мають особливу правову силу, зумовлену тим, що застосування норм про працю, що в них містяться, може бути проконтрольоване не лише судом, а й безпосередньо МОП. Визнання конвенцій джерелом трудового права України зумовлює потребу доведення їх до відома широкого кола трудящих мас, оскільки від цього залежить практична ефективність цих документів [10, с. 319].

Так, вагому роль у регламентації права на оплату праці відіграє Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.) [11], 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. Згідно зі ст. 4 Конвенції часткова виплата заробітної плати в натурі можлива лише в тих галузях промисловості, де така форма виплати відповідає загальній практиці й ґрунтується на приписах національного законодавства чи приписах колективних договорів. При цьому не допускається виплата заробітної плати у формі наркотичних засобів або спиртних напоїв. Окремі положення Конвенції також спрямовані на захист заробітної плати від відрахувань і незаконних арештів: а) відрахування із заробітної плати працівника дозволяються тільки тоді, коли їх підставою є норми національного законодавства, колективно-договірні норми чи арбітражне рішення; б) забороняються будь-які відрахування, прямою чи опосередкованою метою яких є здійснення виплат працівником роботодавцю чи його представнику; в) можливість арешту заробітної плати працівника передбачена тільки в межах і формі, що визначаються нормами національного законодавства; г) передбачена необхідність забезпечення охорони заробітної плати працівника від арештів тією мірою, у якій це потрібно для утримання працівника та його сім'ї.

Із метою уточнення положень зазначеної Конвенції в 1949 р. була прийнята Рекомендація МОП № 85 «Щодо захисту заробітної плати» [12], якою деталізується питання захисту заробітної плати працівника від надмірних відрахувань. Зокрема, ідеться про те, що відрахування із заробітної плати працівника в порядку забезпечення відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником обладнанню чи товарам, що належать роботодавцю, можуть здійснюватися лише за умови можливості доведення того, що ця шкода була заподіяна конкретним працівником. При цьому зазначено, що сума подібних відрахувань не повинна перевищувати справжньої вартості матеріальних витрат роботодавця. Також у Рекомендації містяться положення щодо періодичності виплати заробітної плати. Так, працівникам із погодинним, поденним або потижневим обчисленням заробітної плати рекомендується виплачувати заробітну плату не рідше двох разів на місяць, при цьому

проміжки часу не мають перевищувати шістнадцять днів. Для службовців із місячним або річним обчисленням заробітної плати Рекомендацією передбачено виплату заробітної плати не рідше ніж один раз на місяць. Також важливо, що згідно з положенням Рекомендації працівник повинен бути інформований про умови одержання заробітної плати, що, зокрема, включає повідомлення працівникові таких подробиць, як ставки належної працівникові заробітної плати, метод її обчислення, періодичність її виплати, місце виплати заробітної плати й умови здійснення відрахувань.

Слід зазначити, що з метою протидії дискримінації в питанні винагороди за працю за гендерною ознакою МОП у 1951 р. була прийнята Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» [13], яка покладає обов'язок на держави-учасниці визначати ставки винагороди для найманих працівників без будь-якої дискримінації за ознакою статі. При цьому передбачено таке: якщо відмінність у ставках винагороди допускається виключно на підставі об'єктивної оцінки обсягу виконуваної роботи, це не розглядається як порушення принципу рівної винагороди чоловіків і жінок на 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.) [14], відповідно до якої кожен член цієї організації зобов'язується запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть установлюватися мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях або 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. [15], за якою для того, щоб держава мала у своєму розпорядженні відомості, необхідні для прийняття нею рішення про втілення в життя процедури встановлення мінімальної заробітної плати, слід провести обстеження зарплати реальної й системи її регламентації в кожній галузі промисловості, щодо яких підприємці чи працівники виявили бажання застосовувати таку процедуру й повідомили, що, ймовірно, не існує ефективної процедури регулювання заробітної плати й що ця плата є виключно низькою. Якої форми не набула б процедура встановлення мінімального заробітку (галузеві ради для кожної окремої галузі промисловості; центральні ради, що об'єднують декілька галузей промисловості; обов'язкові арбітражні суди), вона повинна передбачати дослідження умов, що існують у цих галузях, а також проведення консультацій із головними й найбільш зацікавленими сторонами; іншими словами, консультацію з роботодавцями й трудящими відповідних галузей промисловості.

У цей період МОП також приймає низку документів, присвячених заробітній платі окремих категорій працівників. Приміром, Конвенція № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» (1951 р.) [16] зобов'язує держави розробити відповідну процедуру, за якою можуть установлюватися мінімальні розміри заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій. При цьому законодавство, колективні договори чи арбітражні рішення можуть дозволяти часткову її виплату натурою, коли така виплата є звичайною чи бажаною. У разі, якщо часткову виплату мінімальної заробітної плати у формі допомоги натурою дозволено, уживаються відповідні заходи для забезпечення того, щоб така допомога видавалася для особистого використання й особистої вигоди працівника та його сім'ї, а її вартість була

обґрунтованою й розумною. При цьому в Рекомендації № 89 «Щодо процедури встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» (1951 р.) [17] міститься побажання, щоб під час визначення мінімальних ставок заробітку компетентні органи враховували потребу забезпечення трудящим належного рівня життя. Під час установлення мінімальних ставок зарплати беруться до уваги такі чинники: вартість життя, розумна й справедлива вартість наданих 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. Наголошується на необхідності перегляду мінімальних ставок заробітної плати після завершення певних проміжків часу.

Згодом була прийнята Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.) [18] (ратифікована Україною 19.10.2005 р. [19]), що зобов'язує держави створити таку систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка б охоплювала всі 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 із представницькими організаціями роботодавців і працівників. Мінімальний заробіток має силу закону й не підлягає зниженню, а нехтування цим положенням спричиняє застосування відповідних кримінальних або інших санкцій стосовно певної особи (чи осіб).

Аналізуючи міжнародно-правові документи в царині оплати праці, слід також звернути увагу на такі часто вживані в них терміни, як «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода». Так, відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 100 термін «винагорода» включає в себе звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату або звичайне, основне чи мінімальне утримання й будь-яку іншу винагороду, які надано безпосередньо чи опосередковано, грошми або натурою підприємцем працюючому як результат виконання останнім будь-якої роботи. Щодо поняття «однакова винагорода чоловіків і жінок за працю однакової цінності», то його слід відносити до окладу винагороди, який визначається без дискримінації за ознакою статі. 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 грошми й обумовлені домовленістю чи національним законодавством, які підприємець мусить сплатити на підставі письмового чи усного договору про винайм послуг працюючому за роботи, які або виконано, або має бути виконано, чи за послуги, які або надано, або має бути надано.

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 [20, 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» в 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 надане пояснення терміна «заробітна плата», вказано, що це або «винагорода», або «заробіток», що, урахувавши смислове навантаження в україномовному

розумінні поняття «винагорода», не є прийнятним для національного законодавства.

Висновки. Підбиваючи підсумок, можемо констатувати наявність ґрунтового масиву міжнародно-правових актів, спрямованих на регламентування оплати праці найманих працівників. Їх дослідження дозволило визначити міру їх впливу на національне трудове законодавство. Ці міжнародні документи, будучи головним результатом міжнародно-правового регулювання прав на оплату праці працівників, містять основні, обов'язкові, узагальнюючі норми, аналіз яких свідчить, що вони окреслюють межі регламентації питань оплати в національному законодавстві.

Отже, за сучасних реалій для розвитку й удосконалення правового регламентування питань оплати праці міжнародним нормам і загальноновизнаним принципам міжнародного права належить знайти чітке закріплення в нормах українського трудового законодавства. Їх необхідно віддзеркалювати в нормативних актах, які можуть конкретизуватися й розвиватися в бік покращення правового положення працюючих. Це дозволить уникнути багатьох помилок у впорядкуванні питань з оплати праці, а також дасть можливість сформулювати пропозиції з удосконалення чинного законодавства.

Список використаної літератури:

1. Болотіна Н. Трудове право України: підруч. 3-тє вид., стереотип. Київ: Вікар, 2005. 725 с.
2. Бигич О. Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. ІДП НАН України. Київ, 2002. 208 с.
3. Ярошенко О. До питання про співвідношення норм міжнародного і національного трудового права. *Право і безпека*. 2004. № 2. С. 192–195.
4. Ярошенко О. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 34–36.
5. Трудове право України: акад. курс: підруч. / за ред. П. Пилипенка. Київ: Вид. дім «Ін Юре», 2004. 536 с.
6. Загальна декларація прав людини: затв. резолюцією ГА ООН від 10.12.1948 р. № 217. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103.
7. Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: <http://www.rada.gov.ua> (дата звернення 10.09.2018).
8. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. URL: <http://www.rada.gov.ua> (дата звернення 10.09.2018).
9. Європейська Соціальна Хартія. Збірка договорів Ради Європи. Київ: Парламент. вид-во, 2000. С. 65–86.
10. Вишневецька С. Міжнародні аспекти захисту прав людини в сфері праці. Острозька академія: наук. зап.

Серія «Право». Острог: Нац. ун-т «Острозька академія», 2002. С. 318–323.

11. Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» від 01.07.1949 р. Офіційний вісник України. 1995. № 42. Ст. 2662.

12. Рекомендація МОП № 85 «Щодо захисту заробітної плати» від 01.07.1949 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_228 (дата звернення 10.09.2018).

13. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29.06.1951 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення 10.09.2018).

14. Конвенція МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» від 16.06.1928 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196 (дата звернення 10.09.2018).

15. Рекомендація МОТ № 30 «О применении процедуры установления минимальной заработной платы» от 16.06.1928 г. URL: <http://belarus.news-city.info/docs/1953-1928by/crxfnm-tcgkfnj73075.htm>. (дата звернення 10.09.2018).

16. Конвенція МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» від 28.06.1951 р. Конвенції та рекомендації, ухв. МОП, у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. I (1919–1964). С. 534–537.

17. Рекомендація МОТ № 89 «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве» от 28.06.1951 г. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=4678> (дата звернення 10.09.2018).

18. Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 22.06.1970 р. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: в 2-х т. Т. II (1965–1999). Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. С. 907–910.

19. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Закон України від 19.10.2005 р. № 2997-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 2–3. Ст. 40.

20. Лаптий І. Оплата труда и заработная плата: относительно вопроса терминологии. *Право України*. 2005. № 7. С. 81–84.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Севаст'яненко Катерина Олександрівна – здобувач кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Sevastianenko Kateryna Oleksandrivna – Applicant at the Department of Law of Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

130398@i.ua