

РАЙКО М. С.,здобувач кафедри правознавства
(Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля)

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.2-2.12>**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ЗАГАЛЬНОСВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ**

У статті проаналізовано базові міжнародно-правові документи в царині оплати праці та виокремлено основні критерії міжнародно-правового регулювання оплати праці. Констатовано 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 загальноновизнаним принципам міжнародного права належить знайти чітке закріплення в нормах українського трудового законодавства. Тобто їх необхідно віддзеркалювати в нормативних актах, які можуть конкретизуватися й розвиватися в бік покращення правового становища працюючих, що насамперед дозволить уникнути багатьох помилок у впорядкуванні питань з оплати праці, а також надасть можливості сформулювати пропозиції з удосконалення чинного законодавства.

Зазначено, 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 віднесено такі: (а) основоположним принципом у цій сфері є принцип соціальної справедливості та законності; (б) кожний, хто працює, має право на справедливу й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування як самої людини, так і її сім'ї; (в) будь-які відрахування із заробітної плати та виплати дозволяються лише за умов і в межах, продиктованих національним законодавством або визначених у колективних договорах; (г) доступність і достовірність інформації щодо оплати праці для всіх зацікавлених осіб, насамперед для працівників; (ґ) обов'язковість загального звіту членів Міжнародної організації праці щодо впровадження положень у національне законодавство та виконання обов'язків у разі як ратифікації, так і нератифікації конвенції; (д) можливість денонсування конвенцій після закінчення певного терміну.

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

Rayko M. S. Legal regulation of labor payment: general world trends

The article analyzes the basic international legal documents in the field of remuneration and outlines the basic criteria of international legal regulation of remuneration. It has been established that there is a solid array of international legal acts aimed at regulating the remuneration of employees. It is concluded that in the current realities for the development and improvement of the legal regulation of issues of remuneration of international norms and generally recognized principles of international law, it is necessary to find a clear consolidation in the norms of the Ukrainian labor legislation. That is, they should be reflected in regulations that can be specified and developed in order to improve the legal position of employees,



which, first of all, will avoid many mistakes in the regulation of pay issues, and will also provide opportunities to formulate proposals to improve the current legislation.

It is noted that one of the main goals of the activities of international organizations is the creation of such wage guarantees that will provide satisfactory living conditions. The main criteria for international legal regulation of remuneration include the following: (a) the fundamental principle in this area is the principle of social justice and legality; (b) every employee is entitled to a just and satisfactory remuneration that ensures the decent existence of both the individual and his family; (c) any deductions from wages and salaries are only permitted under such conditions and to the extent required by national law or as defined in collective agreements; (d) the availability and reliability of information regarding remuneration for all interested parties, first and foremost, for employees; (e) the obligation of the ILO Members' general report to implement the provisions of national law and fulfill their obligations both in the case of ratification of the Convention and of non-ratification; (f) the possibility of denunciation of conventions after a certain period.

Key words: *international organizations, international legal documents, remuneration, wages, remuneration, employee, employer.*

Вступ. Кардинальні зміни в політичному й економічному житті нашого суспільства, проголошення однією з основних суспільних цілей побудови правової держави вимагають, щоб нові законодавчі акти, що розробляються й ухвалюються нормотворчими органами нашої держави, відповідали найвищим вимогам, загальносвітовим стандартам прав людини та міжнародним нормам трудового права. Адже саме поняття правової держави передбачає, серед іншого, прерогативу міжнародного права над внутрішнім, верховенство загальнолюдських цінностей. За ратифікації міжнародних договорів і конвенцій, що регламентують права людини та громадянина, із міжнародного трудового права повинні втілюватися найпрогресивніші норми, що відповідають інтересам людини та дозволяють забезпечити реалізацію всіх прав і свобод, закріплених у Конституції України.

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].

Однією з нагальних проблем щодо вдосконалення трудового законодавства є необхідність узгодження законодавства про реалізацію права на оплату праці з міжнародно-правовими нормами. Для вирішення цієї проблематики необхідні аналіз загальносвітових тенденцій правового регулювання оплати праці й опрацювання загальноновизнаних міжнародних норм і стандартів у цій царині.

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].

У зв'язку із зазначеним питання регулювання прав працівників на оплату праці, узгодження їх із міжнародними стандартами не тільки не втрачає своєї актуальності, а в умовах інтеграції України в європейську спільноту, узгодження норм трудового законодавства, зокрема і з питань оплати праці, зі світовими загальноприйнятими вимогами і стандартами потребує належного вивчення та своєчасного врахування.



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. Вишновецька, 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.

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

Результати дослідження. Міжнародно-трудова 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 царині; (б) регламентуванням найманої праці та її окремих умов; (в) захистом індивідуальних і колективних інтересів працюючих; (г) закріпленням основного правового статусу працівників-мігрантів; (д) регулюванням праці окремих категорій працівників; (е) 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 царині оплати праці, визначають їхній обсяг і зміст, указують на порядок реалізації, щодо яких можливе застосування заходів міжнародного впливу й контролю.

Основними розробниками міжнародно-правових стандартів оплати праці є міжнародні організації універсального (Організація Об'єднаних Націй), спеціалізованого (Міжнародна організація праці (далі – МОП)) й регіонального характеру (Європейський Союз, Рада Європи).

До базових міжнародно-правових документів у царині оплати праці варто віднести такі:

– Загальну декларацію 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 труд 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. Для забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду держави-учасниці зобов'язалися визнати право всіх працюючих: (а) на винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; (б) на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; (в) чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; (г) на розумний строк попередження про звільнення з роботи; а також дозволити відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановленими колективними договорами або арбітражними рішеннями.

Поряд із нормотворчою діяльністю Організації Об'єднаних Націй чи не найбільше значення в системі міжнародно-правового регулювання оплати праці мають правові гарантії, перед-



бачені в нормативно-правових актах Міжнародної організації праці. Зокрема, особливе місце належить конвенціям і рекомендаціям цієї організації, які присвячені в основному процедурам і принципам установаження державного мінімуму заробітної плати, забезпечення її охорони з метою захисту матеріальних інтересів працівників. Як зазначає С.В. Вишновецька, 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 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. Згідно зі ст. 4 Конвенції, часткова виплата заробітної плати в натурі можлива лише в тих галузях промисловості, де така форма виплати відповідає загальній практиці та ґрунтується на приписах національного законодавства або приписах колективних договорів. Водночас у будь-якому разі не допускається виплата заробітної плати у формі наркотичних засобів або спиртних напоїв. Окремі положення Конвенції також спрямовані на захист заробітної плати від відрахувань та незаконних арештів, зокрема: (а) відрахування із заробітної плати працівника дозволяються тільки в тому випадку, якщо їх підставою є норми національного законодавства, колективно-договірні норми або арбітражне рішення; (б) забороняються будь-які відрахування, прямою або опосередкованою метою яких є здійснення виплат працівником роботодавцю або його представнику; (в) можливість арешту заробітної плати працівника передбачена тільки в межах та формі, що визначаються нормами національного законодавства; (г) передбачено необхідність забезпечення охорони заробітної плати працівника від арештів тією мірою, якою це потрібно для утримання працівника та його сім'ї.

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. Йдеться про те, що відрахування із заробітної плати працівника в порядку забезпечення компенсування матеріальної шкоди, завданої працівником обладнанню або товарам, що належать роботодавцю, можуть здійснюватися лише за умови можливості доведення того, що цю шкоду було завдано конкретним працівником. Зазначено, що сума таких 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 2-х разів на місяць, проміжки часу не мають перевищувати шістьнадцять 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, 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 запрова-



дити 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, щоби 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. Якої форми не набула б процедура встановлення мінімального заробітку (галузеві ради для кожної окремої галузі промисловості; центральні ради, об'єднуючі 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 заінтересованими сторонами, тобто консультацію з роботодавцями і трудящими відповідних галузей промисловості.

Аналізуючи міжнародно-правові документи в царині оплати праці, також варто звернути увагу на часто вживані в них терміни, як-от «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 або опосередковано, грішми або натурою підприємцю працюючому як результат виконання останнім будь-якої роботи. Щодо поняття «однакова винагорода чоловіків і жінок за працю однакової цінності», то його варто 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 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 трудовправову 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, ураховуючи смислове навантаження в україномовному розумінні поняття «винагорода», не може бути прийнятним для національного законодавства.

Висновки. Підбиваючи підсумок вищенаведеному, можемо констатувати наявність ґрунтовного 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 створенням таких гарантій заробітної плати, які забезпечать задовільні умови життя людини. До основних критеріїв міжнародно-правового регулювання оплати праці доцільно віднести такі: (а) основоположним принципом у цій сфері є принцип соціальної справедливості та законності; (б) кожен працюючий має право на справедливу й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування як самої людини, так і її сім'ї; (в) будь-які відрахування із заробітної плати та виплати дозволяються лише за умов і в межах, продиктованих національним законодавством або визначених у колективних договорах; (г) доступ-



ність і достовірність інформації щодо оплати праці для всіх зацікавлених осіб, насамперед для працівників; (г) 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; (д) можливість денонсування конвенції після закінчення певного терміну.

Список використаних джерел:

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>.
6. Європейська Соціальна Хартія. *Збірка договорів Ради Європи*. Київ : Парламент. вид-во, 2000. С. 65–86.
7. Вишновецька С.В. Міжнародні аспекти захисту прав людини у сфері праці. *Острозька академія : наукові записки. Серія «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.
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.
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.
12. О применении процедуры установления минимальной заработной платы : Рекомендация МОТ № 30 от 16 июня 1928 г. URL: <http://belarus.news-city.info/docs/1953-1928by/crxfxfnm-tcgkfnyj73075.htm>.
13. Лаптий И.С. Оплата труда и заработная плата: относительно вопроса терминологии. *Право України*. 2005. № 7. С. 81–84.

