

**МІЖНАРОДНІ ТА ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ  
НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 42(3), с. 108—113

*Запропоновано аналіз міжнародно-правової системи захисту права найманих працівників на гідну винагороду за працю. Головна увага приділяється дослідженню міжнародно-правових актів Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці та Ради Європи щодо регулювання питання оплати праці. Вивчено особливості правового регулювання оплати праці в різних національних правових системах.*

Не викликає сумніву те, що право працівника одержувати винагороду за працю є одним із основних трудових прав, що забезпечує можливість задоволення матеріальних потреб самого працівника та членів його сім'ї. Однак, у багатьох державах світу існують численні проблемні аспекти у сфері правового регулювання оплати праці, зокрема, щодо подолання дискримінації в оплаті праці, реалізації принципу “справедливої винагороди за працю”, забезпечення захисту мінімальної заробітної плати тощо. Розв'язання зазначених проблем значною мірою залежить від розвитку системи міжнародно-правових принципів та норм оплати праці та їх ефективної реалізації на національному рівні. Проблема міжнародно-правового регулювання оплати праці знаходила відображення в працях таких вчених, як Е. М. Аметистов, Б. С. Беззуб, М. Д. Бойко, Ю. Ю. Гаврилова, Л. Гершанок, Ю. М. Дьомін, І. Я. Кисельов, М. П. Мартинов, В. І. Ніндипова, Я. А. Соколова, Н. П. Чайковська та ін. Однак, складний та багатоаспектний характер зазначеної проблеми обумовлює актуальність подальших ґрунтовних наукових досліджень у цьому напрямі.

Здійснимо комплексне дослідження системи міжнародно-правового регулювання оплати праці на універсальному та регіональному рівні, а також правових аспектів опла-

ти праці в різних національних правових системах.

Передусім потрібно вирішити такі завдання, а саме:

- аналіз положень міжнародно-правових актів Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної Організації праці, що спрямовані на захист відносин оплати праці на універсальному рівні;
- дослідження участі Ради Європи та Європейського Союзу в міжнародно-правовій системі захисту права трудящих на справедливу винагороду за працю;
- висвітлення правових засад регулювання оплати праці на рівні різних національних правових систем.

Характеризуючи універсальний рівень міжнародно-правової системи регулювання оплати праці, необхідно зазначити, що вихідні положення, в яких знаходить відображення право трудящих на гідну винагороду за працю, містяться у фундаментальних міжнародно-правових актах з прав людини Організації Об'єднаних Націй. Так, у ст. 23 Загальної Декларації прав людини передбачено право трудящих одержувати рівну оплату за працю рівної цінності без будь-яких проявів дискримінації. Також зазначена стаття закріплює певні вимоги до рівня винагороди за працю, одержувану трудящим, зокрема

передбачено, що така винагорода має бути справедливою та задовільною для забезпечення гідного людини існування для самого трудящого та його родини [1]. Зазначені нормативні положення Загальної Декларації прав людини дещо уточнюються в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, в якій також закріплені певні мінімальні вимоги щодо регулювання оплати праці. Так, у Пакті зазначається, що заробітна плата має бути справедливою, а винагорода за працю — рівною, при цьому наголошується на неприпустимості дискримінації жінок у питанні винагороди за працю [2].

Варто зазначити, що поряд з нормотворчою діяльністю Організації Об'єднаних Націй, чи не найважливіше значення в системі міжнародно-правового регулювання оплати праці відіграють правові гарантії, які передбачені в нормативно-правових актах Міжнародної організації праці. Так, одним із перших правових документів, спрямованих на регулювання процедури встановлення мінімальної заробітної плати на універсальному рівні, стала прийнята Міжнародною організацією праці в 1928 р. Конвенція № 26 “Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати”. Зазначеною конвенцією покладаються на держави, які її ратифікували, певні обов'язки та права, що, зокрема, передбачають:

- необхідність запровадження процедури встановлення мінімальних ставок заробітної плати працівників промисловості і торгівлі, особливо в тих галузях, які характеризуються дуже низьким рівнем заробітної плати і де питання заробітної плати не врегульовано колективно-договірним шляхом;
- зобов'язання вживати заходи, спрямовані на інформування роботодавців та працівників щодо дійсних мінімальних ставок заробітної плати;
- необхідність запровадження системи контролю щодо дотримання роботодавцями мінімальних ставок заробітної плати;
- право держав-учасниць самостійно визначати форму та зміст процедури вста-

новлення мінімальної заробітної плати, а також порядок її здійснення [3].

Слід зауважити, що досить важливі, з точки зору забезпечення права трудящих на гідну винагороду за працю, положення, викладені в Конвенції міжнародної організації праці № 95 “Про захист заробітної плати”. Так, у Конвенції передбачається заборона виплати заробітної плати, виплачуваної готівкою, в будь-який інший спосіб крім як грошовими коштами, що мають законний обіг на території держави, зокрема, заборонено виплачувати заробітну плату у формі векселів, купонів тощо. Згідно зі ст. 4 зазначеної Конвенції передбачено, що часткова виплата заробітної плати в натурі можлива лише в тих галузях промисловості, де така форма виплати відповідає загальній практиці і ґрунтується на припах національного законодавства або приписах колективних договорів. При цьому, в будь-якому випадку, не допускається виплата заробітної плати у формі наркотичних засобів або спиртних напоїв. Окремі нормативні положення зазначеної Конвенції також спрямовані на захист заробітної плати від відрахувань та незаконних арештів, зокрема:

- відрахування із заробітної плати працівника дозволяються тільки в тому випадку, якщо їх підставою є норми національного законодавства, колективно-договірні норми або арбітражне рішення;
- забороняються будь-які відрахування, прямою або опосередкованою метою яких є здійснення виплат працівником роботодавцю або його представнику;
- можливість арешту заробітної плати працівника передбачена тільки в межах та формі, що визначаються нормами національного законодавства;
- передбачено необхідність забезпечення охорони заробітної плати працівника від арештів тією мірою, в якій це потрібно для утримання працівника та його сім'ї [4].

Потрібно зазначити, що з метою уточнення положень згадуваної вище Конвенції у 1949 р. була прийнята Рекомендація Міжна-

родної організації праці № 85 “Щодо захисту заробітної плати”. Так, цією Рекомендацією деталізується питання захисту заробітної плати працівника від надмірних відрахувань. Зокрема, йдеться про те, що відрахування із заробітної плати працівника в порядку забезпечення відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником обладнанню або товарам, що належать роботодавцю, можуть здійснюватись 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 втрат роботодавця. Також, Рекомендація містить положення щодо періодичності виплати заробітної плати. Так, працівникам з 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 з 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 та умов здійснення відрахувань [5].

Слід відзначити те, що з метою протидії дискримінації у питанні винагороди за працю за гендерною ознакою, Міжнародною організацією праці у 1951 р. була прийнята Конвенція № 100 “Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності”. Зазначена Конвенція покладає обов’язок на держави-учасниці визначити ставки винагороди для найманих працівників без будь-якої дискримінації за ознакою статі. Конвенцією передбачено, що в тому випадку, якщо відмінність у ставках винагороди допускається виключно на підставі об’єктивної оцінки обсягу виконуваної роботи, це не розглядається як порушення принципу рів-

ної винагороди чоловіків та жінок на працю рівної цінності [6].

Важливо зазначити, що з метою досягнення гідного рівня мінімальної заробітної плати найманих працівників в країнах, економіка яких розвивається, в 1970 р. Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються”. Зазначена Конвенція покладає обов’язок на кожну державу — учасницю Міжнародної організації праці, що її ратифікувала: “створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників, умови праці яких є такими, що обумовлюють доцільність такого охоплення”. При цьому, Конвенція передбачає необхідність тристоронніх консультацій органів державної влади, представників трудящих і представників роботодавців для визначення охоплюваних системою мінімальної заробітної плати груп трудящих. Важливим, з точки зору захисту мінімальної заробітної плати, є положення ст. 2 зазначеної Конвенції, згідно з яким мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню, а недотримання цієї вимоги тягне за собою заходи кримінальної відповідальності для винних осіб. У зазначеній Конвенції простежується певна обумовленість встановлення рівня мінімальної заробітної плати рівнем економічного розвитку самої держави. Так, у Конвенції відзначено, що такі чинники, як потреби працівників та членів їх сімей; прожитковий мінімум у державі; загальний рівень заробітної плати в державі; рівень економічного розвитку держави та рівень ефективної зайнятості населення слід враховувати при встановленні рівня мінімальної заробітної плати “наскільки це можливо і прийнято стосовно національної практики та умов” [7].

Для додаткового роз’яснення положень, викладених у розглянутій вище Конвенції 1970 р., у тому ж самому році Міжнародною організацією праці була прийнята однойменна Рекомендація № 135 “Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються”. Цією

Рекомендацією пропонується державам — учасникам Міжнародної організації праці розглядати встановлення мінімальної заробітної плати як важливий аспект політики викорінення убогості населення. Також йдеться про те, що встановлення державою мінімального рівня заробітної плати є необхідним для забезпечення соціального захисту найманих працівників та членів їх сімей. Важливо, що зазначена Рекомендація містить положення про необхідність регулювання мінімальної заробітної плати, час від часу виходячи із зміни вартості життя. Рекомендацією передбачено різні форми процедури встановлення мінімальної заробітної плати, що, зокрема, можуть ґрунтуватися на підставі:

- положень законодавства;
- чинних положень колективних договорів;
- рішень компетентних органів державної влади;
- рішень трудових судів або промислових трибуналів;
- рішень комісій або рад з питань заробітної плати [8].

Важливо зазначити, що для ефективної реалізації досліджуваних вище універсальних міжнародно-правових норм ООН та МОП на регіональному рівні Радою Європи було прийнято міжнародно-правові норми, що регламентують питання винагороди за працю в європейському регіоні. Так, відповідно до ст. 4 Європейської Соціальної Хартії з метою забезпечення права трудящих на справедливу винагороду, на держави — учасниці Ради Європи покладаються обов'язки, що включають:

- забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні права працівників на винагороду, що забезпечує самим працівникам та членам їх сім'ї гідний рівень життя;
- запровадження підвищених ставок винагороди для найманих працівників за виконання роботи в надурочний час;
- забезпечення визнання на внутрішньодержавному рівні рівності прав чоловіків та жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності;

- забезпечення закріплення на внутрішньодержавному рівні вимоги щодо розумних строків попередження найманих працівників про звільнення їх з роботи;
- забезпечення дотримання вимоги щодо можливості здійснення відрахувань із заробітної плати виключно на підставі приписів закону, положень колективного договору або арбітражних рішень [9].

У свою чергу, на рівні ЄС, відповідно до Договору про заснування Європейського Союзу та Директиви 75/11/ЄЕС від 10 лютого 1975 р., ухвалені такі принципові положення щодо регулювання винагороди за працю:

- передбачено встановлення мінімальної заробітної плати, розмір якої має становити 2—2,5 прожиткових мінімуми (при тому, що, фактично, в більшості європейських країн мінімальна заробітна плата становить 35—40 % середньої заробітної плати);
- встановлено принцип дотримання рівності чоловіків та жінок у винагороді за працю, згідно з яким визначення оплати за відрядну роботу має здійснюватись на підставі тих самих одиниць виміру, так само як і оплата за почасову роботу повинна бути однаковою за однаковий обсяг роботи [10].

Варто зазначити, що в різних національних правових системах вчені-компаративісти відмічають різний ступінь забезпеченості права найманих працівників на справедливу винагороду за працю. Так, загальнонаціональний мінімум заробітної плати передбачений у таких державах, як Австралія, Бельгія, Ізраїль, Іспанія, Канада, Нова Зеландія, Португалія, США, Франція, водночас вказаний загальнонаціональний мінімум заробітної плати відсутній в Австрії, Данії, Ірландії, Італії, Норвегії та ФРН. Дослідники відмічають, що зобов'язання роботодавця щодо порядку, місця і періодичності виплати заробітної плати найманих працівників достатньо деталізовано відображені в деяких штатах Сполучених Штатів Америки. Так, законодавство штату Коннектикут зобов'язує роботодавців щотижне-

во здійснювати виплату заробітної плати, при цьому менш часті виплати заробітної плати, але не рідше одного разу на місяць, можуть бути встановлені на підставі рішення органу державної влади. У свою чергу, індексація заробітної плати відповідно до зростання офіційно обчислюваного індексу цін на споживчі товари передбачена в загальнонаціональному законодавстві Бельгії та на рівні колективних договорів Великобританії, Сполучених Штатів Америки та Швейцарії [11].

Різні види заохочення працівників, у тому числі порядок колективного преміювання, передбачені в законодавстві Франції. Зокрема, законодавством Франції передбачено, що премії виплачуються один раз у квартал, а розмір премії не повинен перевищувати 0,2 річної заробітної плати найманого працівника. У законодавстві таких держав, як Ізраїль і Португалія, передбачено найсуворіші норми щодо посилення відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам. Так, у Португалії в тому випадку, якщо виплата заробітної плати затримується на дев'яносто днів незалежно від суми виплати, на роботодавця здійснюється вплив міністра зайнятості, який приймає постанову на підставі заяви зацікавлених працівників. У результаті прийняття зазначеної постанови працівники, яким затримали виплату заробітної плати, можуть вимагати зупинення дії трудового договору або припинення трудового договору з виплатою належних компенсацій. В Ізраїлі законодавчі норми забезпечують можливість найманих працівників вимагати надання їм належних компенсацій за несвоєчасну виплату заробітної плати вже на дев'ятий день затримання роботодавцем її виплати [12].

Отже, вищезазначене дає підстави констатувати наявність ґрунтового масиву міжнародно-правових актів, що спрямовані на регулювання оплати праці найманих працівників як на універсальному рівні, та і на рівні європейського регіону, в більшості з яких бере участь наша держава. На підставі аналізу системи міжнародно-правових прин-

ципів та норм щодо регулювання оплати праці, що були прийняті в рамках ООН, МОП, Ради Європи та ЄС, можна виділити такі основні напрями цього регулюючого впливу міжнародного співтовариства на держави-учасниці з метою забезпечення права найманих працівників на гідну винагороду за працю:

- забезпечення захисту мінімальної заробітної плати;
- забезпечення суворої регламентації порядку та підстав здійснення відрахувань із заробітної плати;
- встановлення відповідальності роботодавців за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам;
- забезпечення принципу рівної оплати за рівну працю без дискримінації за будь-якими ознаками.

При цьому, слід звернути увагу на те, що міжнародно-правовими нормами передбачена певна обумовленість обов'язку держави-учасниць щодо виконання ними зобов'язань стосовно забезпечення гідної винагороди найманих працівників за працю рівнем їх економічного розвитку.

Дослідження правових аспектів регулювання оплати праці на рівні різних національних правових систем дає можливість стверджувати, що в державах Західної Європи та США створено найдієвіший правовий механізм регламентації порядку встановлення та виплати заробітної плати, ефективність якого, значною мірою, забезпечується посиленням системи контролю та нагляду щодо дотримання роботодавцями своїх зобов'язань у сфері оплати праці.



## Література

1. *Загальна Декларація прав людини* від 10 груд. 1948 р. // *Європейське право у галузі прав людини: джерела і практика застосування*. — К., 1997. — 624 с.
2. *Міжнародний пакт про соціальні, економічні і культурні права* від 1966 р. // *Бюлетень Мін-ва юстиції України*. — № 1. — 2002. — С. 4—13.
3. *Конвенція МОП № 26 "Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати"* від 1928 р. // *Конвенции и рекомендации, приня-*

тые Междунар. конференцией труда. 1919—1964. — Т. I. — Женева: Междунар. бюро труда, 1991. — С. 78—79.

4. Конвенція МОП “Про охорону заробітної плати” № 95 від 1949 р. — Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.

5. Рекомендація МОП “Щодо захисту заробітної плати” № 85 від 1949 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.

6. Конвенція МОП “Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності” № 100 від 1951 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.

7. Конвенція МОП “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” № 131 від 1970 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.

8. Рекомендація МОП “Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” № 135 від 1970 р. // Конвенції та рекомендації, прийняте Междунар. конференцией труда. 1919—1964. — Т. I. — Женева: Междунар. бюро труда, 1991. — С. 137—138.

9. Європейська Соціальна Хартія // Збірка договорів Ради Європи. — К.: Парламент. вид-во, 2000. — С. 65—86.

10. Ніндипова В. І. Діяльність прокурора у сфері протидії порушенням з оплати праці / В. І. Ніндипова, Ю. Ю. Гаврилова, Я. А. Соколова, Н. П. Чайковська; За заг. ред. Ю. М. Дьоміна. — К.: Алерта, 2012. — 230 с.

11. Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И. Я. Кисилев. — М.: Дело, 1999. — 728 с.

12. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право / М. Д. Бойко. — К.: Олан, 2006. — 381 с.

*Головна складність у досягненні мети забезпечення права найманих працівників на гідну винагороду за працю пов'язана з рекомендаційним характером значної частини правових норм Міжнародної організації праці стосовно оплати праці найманих працівників. Більша частина міжнародно-правових стандартів винагороди за працю спрямована на захист мінімальної заробітної плати та викорінення гендерної дискримінації в оплаті праці. Рівень забезпеченості права найманих працівників на гідну винагороду за працю в окремій державі залежить від ефективності контрольного механізму щодо дотримання роботодавцями своїх зобов'язань в оплаті праці.*

*Главная сложность в достижении цели обеспечения права наемных работников на достойное вознаграждение за труд связана с рекомендательным характером значительной части правовых норм Международной организации труда относительно оплаты труда наемных работников. Большая часть международно-правовых стандартов вознаграждения за труд направлена на защиту минимальной заработной платы и искоренение гендерной дискриминации в оплате труда. Уровень обеспеченности права наемных работников на достойное вознаграждение за труд в отдельном государстве зависит от эффективности контрольного механизма относительно соблюдения работодателями своих обязательств в оплате труда.*

*The main difficulty in achieving the purpose of providing the wage workers' right on the decent remuneration is the recommended character of the substantial part of the International Labour Organization legal norms concerning the payment of wage labour. The majority of international-legal standards of the remuneration are aimed on the minimum salary protection and the illumination on the gender discrimination in payment of wage labor. The level of the providing the right of wage workers for decent remuneration in separate state depends on the efficiency gains of the control mechanism for employers to comply with its obligation to pay.*

Надійшла 29 квітня 2014 р.