

Райко Максим Сергійович
здобувач кафедри правознавства юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

ПРАВО НА ОПЛАТУ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ

У роботі проаналізовано міжнародно-правові стандарти у сфері правового регулювання оплати праці та зроблено висновок, що однією із основних цілей діяльності міжнародних організацій є створенням таких гарантій заробітної плати, які забезпечать задовільні умови життя людини.

Ключові слова: міжнародно-правові стандарти, оплата праці, працівник, національне законодавство.

Rayko Maksym
Applicant at the Department of Law Faculty of Law,
East Ukrainian National
Vladimir Dahl University

RIGHT TO PAY WORK: INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS

The paper analyzes international legal standards in the field of legal regulation of remuneration and concludes that one of the main goals of international organizations is to create such wage guarantees that will ensure satisfactory living conditions.

Keywords: international legal standards, remuneration, employee, national legislation.

Сучасний стан розбудови нашої державності характеризується стрімким реформуванням національної законодавчої бази в усіх галузях, у тому числі й у царині трудового права, відповідно до міжнародних стандартів. Однією з важливих проблем у напрямку вдосконалення трудового законодавства є нагальна необхідність

приведення законодавства про реалізацію права на оплату праці у відповідність з міжнародно-правовими нормами. Для вирішення цієї проблематики необхідним є аналіз загальносвітових тенденцій правового регулювання оплати праці та опрацювання загальноновизнаних міжнародних норм і стандартів у цій царині.

Кардинальні зміни в політичному й економічному житті нашого суспільства, проголошення однією з основних суспільних цілей побудову правової держави, вимагають, щоб нові законодавчі акти, що розробляються й приймаються нормотворчими органами нашої держави, відповідали найвищим вимогам, відповідали загальносвітовим стандартам прав людини й міжнародним нормам трудового права. Адже саме поняття правової держави передбачає в числі іншого прерогативу міжнародного права над внутрішнім, верховенство загальнолюдських цінностей. Ратифікуючи міжнародні договори й конвенції, що регламентують права людини та громадянина, ми повинні втілювати з міжнародного трудового права найпрогресивніші норми, що відповідають інтересам людини й 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]. Сьогодні до пріоритетних сфер удосконалення вітчизняного законодавства належить і царина оплати праці.

Слід погодитися з Я. В. Сімутіною, яка зазначає, що дослідження міжнародного законодавства з метою використання позитивного досвіду правового регулювання винагороди за працю в трудових відносинах, а також гармонізація законодавства України з міжнародним законодавством, що є необхідною умовою для входження України до міжнародних організацій, в тому числі до Європейського Союзу, свідчить, що міжнародні норми, присвячені питанням заробітної

плати, активно впливають на національне законодавство, визначаючи його принципи і напрямки [2, с. 149].

У зв'язку із зазначеним питання регулювання прав працівників на оплату праці, приведення їх до міжнародних стандартів не тільки не втрачає своєї актуальності, а й в умовах інтеграції України в європейську спільноту, приведення норм трудового законодавства, в тому числі і з питань оплати праці, у відповідність до світових загальноприйнятих вимог і стандартів потребує належного вивчення та своєчасного врахування.

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 їх 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) й регіонального характеру (Європейський Союз, Рада Європи).

До базових міжнародно-правових документів у царині оплати праці слід віднести: Загальну декларацію прав і свобод людини та громадянина 1948 р. [3] (ч. 3 ст. 23 – працівник має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування його самого та його родини і яка, у разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1968 р. [4] (ст. 6 – держави визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, на яку вона вільно погоджується; ст. 7 – держави визнають за кожним 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), а також Конвенції МОП №95 «Про охорону заробітної плати» 1949 р. [5] (ратифікована Україною у 1961 р. Основним принципом Конвенції є своєчасність

та повнота виплати заробітної плати, яка охороняється від протизаконної практики відрахувань, затримань виплати тощо. Її положення стосуються упорядкування форми виплат, періодичності, днів та місця виплат. Наприклад, ст. 3 передбачає, що заробітна плата виплачується тільки грошима, які мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено), №100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 р. [6] (ратифікована Україною у 1956 р. У ст. 1 зазначено, що термін «рівна винагорода чоловіків та жінок» стосується ставок винагороди, визначеної без дискримінації за ознаками статі, ст. 2 – обов'язок держави забезпечити застосування стосовно всіх працюючих принципу рівної винагороди чоловіків та жінок за працю рівної цінності).

Проаналізувавши міжнародне законодавство можемо зробити висновок, що однією із 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 наступні: (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) доступність та достовірність інформації відносно оплати праці для всіх зацікавлених осіб, у першу чергу, для працівників; (д) обов'язковість загального звіту членів МОП щодо впровадження положень у національне законодавство та виконання обов'язків як у випадку ратифікації конвенції, так і у випадку не ратифікації; (е) можливість денонсування конвенцій після закінчення певного терміну.

ЛІТЕРАТУРА

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) : моногр. Київ : Київський університет права НАН України, 2009. 176 с.

3. Всеобщая Декларация прав человека (офиц. текст). Москва : Права человека, 1996. 16 с.

4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 10.12.1966 г. *Международная защита прав и свобод человека* : сб. документов / сост. Г. М. Мелков. Москва : Юрид. лит., 1990. С. 20-32.

5. Конвенція МОП № 95 про охорону заробітної плати 1949 р. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=276.

6. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_002.

REFERENCES

1. Yaroshenko, O.M. (2005). Shchodo okremykh pytan vykonannia mizhnarodnykh dohovoriv pro pratsiu. *Pravo i bezpeka – Law and security*, 4/1, 34–36 [In Ukrainian].

2. Simutina, Ya.V. (2009). Metody rehuliuвання заробітної плати на suchasnomu etapi (pravovi problemy). Kyiv: Kyivskiy universytet prava NAN Ukrainy [In Ukrainian].

3. Vseobshchaya Deklaratsiya prav cheloveka. (1996). Moscow: Prava cheloveka [In Russian].

4. Mezhdunarodnyy pakt ob ekonomicheskikh, sotsialnykh i kulturnykh pravakh ot 10.12.1966 g. *Mezhdunarodnaya zashchita prav i svobod cheloveka*: sb. dokumentov. G. M. Melkov (Ed.). (1990). Moscow: Yurid. lit. [In Russian].

5. Konventsiia MOP № 95 pro okhoronu zarobitnoi platy 1949 r. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=276 [In Ukrainian].

6. Konventsiia MOP № 100 pro rivne vynahorodzhennia cholovikiv i zhinok za pratsiu rivnoi tsinnosti 1951 r. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_002 [In Ukrainian].