

УДК 349.2

Олена Назимко,*канд. юрид. наук,**докторант кафедри загально-правових дисциплін**Донецького юридичного інституту**Міністерства внутрішніх справ України*

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЗА НОРМАМИ СУЧАСНОГО МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Автором даної науково-правничої статті наведено та розглянуто зміст тих предметно-спрямованих, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, які встановлюють комплекс вимог щодо обов'язковості та систематичності надання роботодавцем найманому ним працівникові попередньо та/або в майбутньому узгодженої грошової та/або іншої заробітної плати/винагороди за виконувану працю.

Ключові слова: роботодавець, найманий працівник, узгодження, виконувана праця, заробітна плата/винагорода.

Постановка проблеми. Сутнісною, системоутворюючою, базово-категоріальною, базово-регулятивною, функціонально-детерміністичною константою інституту трудових відносин є предметні соціально-економічні, власне взаємопов'язані грошово-фінансові та виробничі відносини між роботодавцем та найманим працівником.

Наріжна цільова предметність таких відносин полягає в обопільному, узгодженому започаткуванні та наступному обопільному, зазвичай відносно тривалому за часом відтворенні обома вказаними суб'єктами інституту трудових відносин системи регулярного, паритетного, рівнозначного, еквівалентного, врегульованого як усталеною суспільною практикою, так і нормами трудового та іншого галузевого права обміну робочої (фізичної та/або розумової) сили найманого працівника та/або матеріально втілених результатів її застосування на так само матеріально втілену, насамперед, як відомо, грошову, попередньо та/або в майбутньому узгоджену заробітну плату/винагороду, яка забезпечується, надається роботодавцем.

Таким чином, варто окремо зазначити, що проблематика вказаного соціально-матеріального обміну досить чітко актуалізує необхідність повсякчасного, гарантованого соціально-правового захисту низки соціально-трудова прав не лише найманого працівника, але й, безумовно, низки соціально-трудова прав роботодавця, оскільки виконання вказаного грошово-фінансового зобов'язання останнього, тобто роботодавця, є зумовленим, якщо обопільно не передбачено інше, необхідністю, зобов'язанням першочергово-

го, попереднього виконання найманим працівником покладених на нього роботодавцем трудових/професійних завдань.

Тому відповідні норми сучасного міжнародного трудового права, тобто відповідні норми права МОП, є та/або мають бути безпосередньо спрямованими на ефективне регулювання досить широкого кола проблем, пов'язаних як із належним забезпеченням соціально-трудова права найманого працівника на систематичне отримання ним від його роботодавця гідної, попередньо та/або в майбутньому узгодженої заробітної плати/винагороди, так і з належним забезпеченням не менш значущого за своєю предметно-цільовою суттю соціально-трудова права самого роботодавця систематично здійснювати, систематично надавати таку заробітну плату/винагороду виключно за нормовану, якісно та вчасно виконану найманим працівником роботу.

Зміст таких міжнародно-правових норм відтворює вагомі, очевидні ознаки та відчутні результати фундаментальної, сутнісної гуманізації, демократизації та належного комплексного впорядкування сучасного інституту трудових відносин.

Імплементация таких норм до системи національного трудового та іншого галузевого права тієї чи іншої держави є свідченням демократичності її суспільства, відтворенням у рамках її трудового та іншого галузевого права базових, наріжних, універсальних понять про соціальну гідність, соціальну рівноправність та колективну соціальну відповідальність людського громадянського співтовариства.

Власне, саме тому надзвичайно актуальним та важливим завданням видається наведення та розгляд змісту тих предметно-спрямованих, регулятивно-цілевих норм сучасного міжнародного трудового права, які встановлюють комплекс вимог щодо обов'язковості та систематичності надання роботодавцем найманому ним працівникові попередньо та/або в майбутньому узгодженої грошової та/або іншої заробітної плати/винагороди за виконуваним працю.

Здійснення новітніх наукових досліджень у межах цієї окремої, відносно цілісної та досить актуальної проблематики сучасного міжнародного трудового права надасть українським науковцям-правникам, правникам-практикам, діячам професійних спілок України, діячам професійних спілок роботодавців України, а також українським законодавцям та уповноваженим посадовцям можливість розробляти та вносити ґрунтовні проекти корисних, новаторських законотворчих змін/поправок, спрямованих на прогресивне та водночас виважене реформування відповідних норм сучасного трудового та іншого галузевого права України.

Метою даної науково-правничої статті, відповідно до сформульованої та актуалізованої тематичної проблеми, є, таким чином, наведення та розгляд змісту зазначених норм сучасного міжнародного трудового права.

Аналіз публікацій. Поступове досягнення сформульованої мети даної науково-правничої статті здійснено завдяки зверненню до змісту низки чинних універсальних джерел права ООН та загальних і спеціалізованих джерел права МОП.

Виклад основного матеріалу. Представлене та актуалізоване нами функціонально-детерміністичне, соціально-цільове тлумачення взаємопов'язаних грошово-фінансових та виробничих відносин між роботодавцем та найманим працівником як зумовленого їхніми соціально-економічними інтересами/потребами соціально-матеріального обміну є, на наш погляд, багато в чому співзвучним одному з універсальних ціннісно-смыслових, соціально-ціннісних постулатів сучасного міжнародного трудового права, одному із наріжних постулатів міжнародної політики МОП, згідно з якого, як це зазначено, наприклад, у п. а) Розділу I Декларації щодо цілей та задач Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 року (далі – Філадельфійська декларація МОП), «праця не є товаром» [1].

Насамперед варто також окремо зазначити, що, попри багатотіковий, фундаменталь-

но-усталену, природну, відносно безальтернативну обов'язковість оплати роботодавцем виконуваної найманим працівником роботи, за винятком, однак, як минулих, так і сьогоденних прикладів/зразків застосування рабської або незаконної примусової праці, міжнародна нормативізація права найманого працівника на гарантоване отримання ним попередньо та/або в майбутньому узгодженої грошової та/або іншої заробітної плати відбулася, як відомо, лише у першій та другій половинах ХХ ст.

Так, наприклад, серед положень п. г) Розділу III Філадельфійської декларації МОП зазначено необхідність прийняття державами програм, які передбачають надання можливостей для всіх брати участь на рівних началах у розподілі плодів прогресу щодо розміру заробітної плати та доповнення до неї (авторський переклад з мови-оригіналу джерела) [Там само].

У п. 2 ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року (далі – Загальна декларація прав людини) окремо та чітко підтверджено, у свою чергу, фундаментальний принцип рівності, іншими словами принцип прямої, відносно точної відповідності розміру отримуваної найманим працівником заробітної плати обсягу виконаної ним роботи, оскільки у даному фрагменті вказаного універсального джерела міжнародного права зазначено, що кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю [2].

Згідно з п. 2 ст. 2 Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29 червня 1951 року (далі – Конвенція МОП № 100), принцип рівності розміру отримуваної найманим працівником заробітної плати обсягу виконаної ним роботи може застосовуватися шляхом: а) або національного законодавства; б) або системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством; с) або колективних договорів між підприємцями і трудівниками; д) або поєднання цих різних способів [3].

Більш широке, більш узагальнене соціально-ціннісне та соціально-економічне тлумачення та обґрунтування основного призначення заробітної плати/винагороди та права на її отримання надано у п. 3 ст. 23 Загальної декларації прав людини, де наголошено на тому, що кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення [2].

Нормативізацію вказаного фундаментального соціально-трудоного права найма-

ного працівника, враховуючи при цьому досить загострені демократичні гендерні вимоги суспільно-політичного та соціально-економічного життя глобального людського соціуму другої половини ХХ ст., зокрема нормативізацію необхідності якомога більш цілісної інтеграції таких вимог до змісту норм, які формували інститут трудових відносин тієї епохи, здійснено, наприклад, у п. а) ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року, де чітко зазначено, що «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, *жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки (курсив мій.* – Авт.), з рівною платою за рівну працю; іі) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту» [4].

Загальноприйняті, однак, на нашу думку, помірно широкі уявлення про поняття-термін «заробітна плата» та її предметно-цільове, основне функціональне призначення містяться, наприклад, у Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 року (далі – Конвенція МОП № 95).

Так, у рамках ст. 1 даної Конвенції зазначено, що термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано [5].

Більш широкі, тлумачно-варіативні значення даного поняття наведено у ст. 1 Конвенції МОП № 100, де зазначено, що термін «винагородження» містить у собі звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату або звичайну, основну чи мінімальну платню та всяку іншу винагороду, надану прямо чи непрямо, в грошах або в натурі підприємцем трудівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи» [3].

У свою чергу, у ст. 3 Конвенції МОП № 95, навпаки, містяться досить суворі положення щодо використання найбільш поширеної, найбільш прийнятної, цивілізованої форми заробітної плати – грошової. Так, у вказаній статті даної Конвенції говориться,

що «заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грішми, що 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. Компетентна влада може дозволити чи розпорядитися виплачувати заробітну плату банківськими чеками або поштовими переказами, якщо таку форму виплати прийнято у звичайній практиці чи вона конче потрібна з огляду на особливі обставини і якщо колективний договір чи рішення арбітражного органу це передбачають або за відсутністю таких постанов, якщо заінтересований працівник згоден на це» [5].

Досить важливим видаються положення і ст. 4 Конвенції МОП № 95, у яких відтворюється як досить зважене, так і гранично заборонне нормативно-правове ставлення до альтернативних, інших, тобто негрошових форм заробітної плати. Так, вказується, що національне законодавство, колективні договори або рішення арбітражних органів можуть дозволяти часткову виплату заробітної плати в натурі у тих галузях промисловості чи професіях, де ця форма виплати прийнято в звичайній практиці або вона бажана, зважаючи на рід галузі промисловості чи професії, про які йдеться. Виплата заробітної плати у вигляді спиртних чи наркотичних засобів у жодному разі не допускається [Там само].

Положення найбільш загального, універсального правового характеру щодо заробітної плати містяться у ст. 5 та 6 Конвенції МОП № 95, в яких зазначено, що, по-перше, заробітна плата виплачуватиметься безпосередньо заінтересованому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо заінтересований працівник не погоджується на інший метод. По-друге, роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд [Там само].

Так само загальне положення, яке, однак, стосується прийнятого та/або усталеного механізму надання роботодавцем найманому працівникові заробітної плати, міститься у ст. 12 Конвенції МОП № 95, де зазначено, що заробітна плата виплачуватиметься через регулярні проміжки часу. Якщо немає інших відповідних урегулювань, котрі забезпечують виплату заробітної плати через регулярні проміжки часу, то періоди виплати заробітної плати мають бути продиктовані національним законодавством або визначені колективним договором чи рішенням арбітражного органу. Коли минає термін трудового договору, остаточний розрахунок

заробітної плати, належної працівнику, має бути проведено відповідно до національного законодавства, колективного договору чи рішення арбітражного органу або, якщо немає такого законодавства, угоди чи рішення, – в розумний термін з урахуванням умов контракту [Там само].

Що ж стосується положень ст. 8 Конвенції МОП № 95, то там містяться норми, які стосуються деяких основних проблематичних, конфліктних, болісних аспектів, пов'язаних із нарахуванням та видачею найманому працівникові грошової заробітної плати. У вказаній статті сказано, що відрахування із заробітної плати дозволяється робити лише за умов та в межах, продиктованих національним законодавством або визначених у колективному договорі чи в рішенні арбітражного органу [Там само].

Окремо, згідно зі ст. 9 даної Конвенції, злочинними та забороненими є всякі відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма виплата працівником роботодавцеві, його представникові чи якомусь посередникові (приміром, агентів з набору робочої сили) за надання чи збереження служби [Там само].

Надзвичайно велике значення в рамках проблематики заробітної плати, зокрема її грошової форми, має проблема її мінімального розміру.

Так, у п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» від 16 червня 1926 року (далі – Конвенція МОП № 26) зазначено, що кожна держава-член Міжнародної організації праці, яка ратифікувала цю Конвенцію, зобов'язується запровадити чи зберегти процедуру, за якою можуть встановлюватись мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості (і, зокрема, в домашньому виробництві), в яких не існує ефективної системи регулювання заробітної плати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька [6].

Встановлений мінімум заробітної плати, згідно з п. 3 ст. 3 Конвенції МОП № 26, є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню ні за індивідуальною згодою, якщо немає загального чи окремого дозволу з боку компетентного органу влади, ні внаслідок колективного договору [Там само].

На нашу думку, важливим є те, що положення наведеної статті Конвенції МОП № 26 поверхнево актуалізують відповідні соціально-трудова права не лише найманого працівника, але й роботодавця, відтворюючи,

таким чином, у рамках даної проблематики необхідну та обґрунтовану шкалу допустимості соціально-економічних вимог найманого працівника у сфері заробітної плати.

Більш категоричне нормативне ставлення, яке передбачає застосування норм кримінальної відповідальності за порушення чинних нормативів у сфері мінімальної заробітної плати, міститься у п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням країн, що розвиваються» від 22 червня 1970 року (далі – Конвенція МОП № 131). Так, у межах вказаного змістового сегменту наведеного джерела сучасного міжнародного трудового права зазначено, що мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб (маються на увазі саме роботодавці. – *Авт.*) [7].

Базовими соціально-економічними чинниками, які потрібно враховувати задля визначення рівня мінімальної заробітної плати, виступають, згідно зі ст. 3 Конвенції МОП № 131, а) потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги із соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; б) економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості [Там само].

Основним, найбільш гострим аспектом проблематики заробітної плати є, як відомо, практика навмисного та/або ненавмисного ненадання роботодавцем найманому працівникові заробітної плати.

Так, наприклад, згідно з п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 23 червня 1992 року (далі – Конвенція МОП № 173), неплатоспроможністю, власне неплатоспроможністю роботодавця, є ситуації, в яких, відповідно до національних законів та практики, відкривається провадження щодо активів роботодавця для повернення грошових сум його кредиторам на колективній основі [8].

Згідно з п. 1 ст. 3 Конвенції МОП № 173, держави, які її ратифікували, беруть або зобов'язання, які передбачають захист вимог працівників за допомогою привілеїв, або зобов'язання, які передбачають захист вимог працівників за допомогою установ-гарантів, або зобов'язання, що впливають з обох вказаних нормативних компонент [Там само].

Принцип привілею, згідно зі ст. 5 Конвенції МОП № 173, передбачає, що у разі неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які випливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непровілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка [Там само].

Задоволення соціально-трудова претензій найманого працівника на адресу роботодавця, якого визнано неплатоспроможним, згідно зі ст. 9 Конвенції МОП № 173, може також здійснити та чи інша установа-гарант [Там само].

Висновки.

Таким чином, розглянуті нами норми сучасного міжнародного трудового права чітко відтворюють базові структурно-змістовні компоненти проблематики заробітної плати.

На основі таких правових норм роботодавець та працівник комплексно відтворюються як два рівноправні суб'єкти інституту трудових відносин, взаємодіючи в рамках створюваної ними системи соціально-матеріального обміну, яким є надання роботодавцем попередньо та/або в майбутньому узгодженої заробітної плати найманому працівникові за виконуваним ним робота.

Розглянуті нами норми сучасного міжнародного трудового права зазначають три базові принципи даної системи: а) безальтернативна обов'язковість надання роботодавцем попередньо та/або в майбутньому узгодженої заробітної плати найманому працівникові за виконуваним таким найманим працівником робота, б) можливість кримінальної відповідальності роботодавця за ненадання ним найманому працівникові попередньо та/або в майбутньому узгодженої заробітної плати за виконуваним таким найманим працівником робота, в) відповідність розміру заробітної плати найманого працівника нормованому обсягу виконуваної ним роботи, враховуючи своєчасність та якість її виконання, що, у

Автором в даній науково-правовій статті приведено і розглянуто зміст предметно-направлених, регулятивно-цільових норм сучасного міжнародного трудового права, устанавлюваних комплексом вимог обов'язковості та систематичності надання роботодавцем найманому працівникові попередньо та/або в майбутньому узгодженої заробітної плати/винагородження за виконуваним ним робота.

Ключевые слова: работодатель, наемный работник, согласование, выполняемая работа, заработная плата/вознаграждение.

The author of this scientific and legal paper presented and considered those present international labor law subject-matter, regulative norms which establish complex of requirements concerning obligatory and systematic employer's paying to a hired worker previously and/or subsequently agreed financial and/or other salary/reward for works being done.

Key words: employer, hired worker, agreement, works being done, salary/reward.

свою чергу, поверхнево та непрямо відтворює низку відповідних виробничих обов'язків найманого працівника, яка, у свою чергу, зумовлює низку відповідних соціально-трудова прав роботодавця; г) принцип гендерної рівності чоловіків та жінок у рамках вказаної системи соціально-матеріального обміну між роботодавцем та найманим працівником.

Певною обмеженістю, певною змістовною лакуною наведених та розглянутих нами норм сучасного міжнародного трудового права є, на нашу думку, відсутність чіткої кодифікації низки виробничих обов'язків найманого працівника перед його роботодавцем.

Список використаних джерел:

1. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10 мая 1944 года. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328.
2. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
3. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція МОП № 100 від 29 червня 1951 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_002.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042;
5. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
6. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати: Конвенція МОП № 26 від 16 червня 1926 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_196.
7. «Про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням країн, що розвиваються» Конвенція МОП № 131 від 22 червня 1970 року. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149.
8. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція МОП № 173 від 23 червня 1992 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_286.