

**МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ
ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	5
1.1. Оплата праці як правова категорія	5
1.2. Законодавство України про оплату праці.....	7
РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ	11
2.1. Міжнародні стандарти оплати праці в актах Організації Об'єднаних Націй	11
2.2. Стандарти оплати праці в актах Міжнародної організації праці	12
2.3. Акти Ради Європи та Європейського Союзу про права працівників на справедливу винагороду за працю	17
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ	19
3.1. Аналіз вітчизняного законодавства про оплату праці на відповідність міжнародним трудовим стандартам	19
3.2. Основні напрямки реформування законодавства України у сфері оплати праці	23
ВИСНОВКИ.....	26
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	29

ВСТУП

Актуальність теми. 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.

У цей час одним з негативних чинників соціально-економічного розвитку України є низький рівень оплати праці. Він негативно впливає на процес економічного зростання в державі, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, спричиняє розвиток тіньової економіки й вплив талановитих працівників за кордон.

Актуальною проблемою сучасної науки трудового права є дослідження питань відповідності національного трудового законодавства України міжнародним стандартам у сфері оплати праці. Розробка теоретично обґрунтованих пропозицій щодо приведення законодавства України про оплату праці у відповідність до міжнародних трудових стандартів у цій сфері є необхідною для забезпечення проголошених у ст. 43 Конституції України права кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та права на своєчасне одержання винагороди за працю. Актуальність теми дослідження в сучасних соціально-економічних умовах зумовлюється також реформуванням національного трудового законодавства, результатом якого має стати прийняття нового кодифікованого законодавчого акту, який повинен відповідати міжнародним стандартам у сфері оплати праці.

Стан дослідження теми. Проблеми міжнародно-правового регулювання оплати праці досліджувалися у наукових працях таких учених, як В. М. Божко,

Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. І. Ніндіпова, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, М. М. Феськов, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Мета та завдання дослідження. Метою даної наукової роботи є дослідження відповідності національного трудового законодавства міжнародним стандартам у сфері оплати праці.

Для досягнення зазначеної мети в роботі вирішувалися такі **завдання**:

- сформулювати правове визначення поняття заробітної праці;
- охарактеризувати законодавство України про оплату праці;
- розглянути міжнародні та європейські стандарти у сфері оплати праці, закріплені в актах ООН, МОП, Ради Європи та Європейського Союзу;
- проаналізувати вітчизняне законодавство про оплату праці на предмет відповідності міжнародним та європейським трудовим стандартам у цій сфері;
- розглянути перспективи імплементації міжнародних та європейських стандартів у сфері оплати праці у національне трудове законодавство.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, пов'язані з реалізацією права кожного на оплату праці.

Предметом дослідження є міжнародні стандарти у сфері оплати праці та законодавство України.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання правових явищ. У роботі також використовувалися формально-логічний, системно-структурний, порівняльно-структурний методи дослідження.

Структура наукової роботи. Наукова робота складається зі вступу, трьох розділів, семи підрозділів, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Оплата праці як правова категорія

Визначення поняття оплати праці має теоретичне та практичне значення, адже зазначена правова категорія є однією із основних ознак трудових правовідносин. Поряд з терміном «оплата праці» у науковій літературі й практичній діяльності використовується поняття «заробітна плата». Дуже часто їх застосовують як рівнозначні, замінюючи одне одним, а тому слід з'ясувати чи справді їх сутність і зміст співпадають.

У чинному законодавстві України застосовується термін «оплата праці» (Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, глава VII «Оплата праці» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та ін.), хоча при цьому визначається поняття заробітної плати. Вочевидь, що з точки зору законодавця ці поняття є тотожними.

Якщо проаналізувати доктрину трудового права, то виявляється, що єдиного розуміння співвідношення оплати праці та заробітної плати немає. Так, багато науковців вважає, що ці поняття є синонімами, тобто тотожними між собою (В.І. Прокопенко, А.Ю. Пашерстник, С.А. Міхєєв), а тому не загострюють уваги на подібності або різниці термінів. На думку Р.З. Лівшиця, вони співвідносяться як частина і ціле [1].

На думку Н.Б. Болотіної, «термін «оплата праці» більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди» [1; 2, с. 461].

І.В. Зуб, Б.С. Стичинський, В.Г. Ротань вбачають відмінність між цими поняттями в тому, що «заробітна плата акцентує увагу на об'єкті правовідносин між власником і працівником, а категорія «оплата праці» вказує на дії власника,

які він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин, але виявляти будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо» [1; 11, с. 307].

У чинному законодавстві України визначається поняття заробітної плати. Відповідно до ч. 1 ст. 94 КЗпП України «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [3]. Аналогічне визначення закріплене у ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [4]. Отже, з точки зору законодавця поняття «оплата праці» та «заробітна плата» є тотожними [1].

У міжнародних актах, зокрема, конвенціях і рекомендаціях МОП, також застосовується термін «заробітна плата». Згідно зі ст. 1 Конвенції МОП №95 про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року «відповідно до мети цієї Конвенції 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].

На нашу думку, якщо в статті 1 Закону України «Про оплату праці» визначається поняття заробітної плати, то доцільно було б змінити назву зазначеного Закону. Якщо ж враховувати сьогоденні реалії, то в ст. 1 Закону України «Про оплату праці» доцільно було б закріпити правове визначення саме поняття оплати праці, а не заробітної плати, враховуючи назву Закону.

Отже, стосовно співвідношення понять «оплата праці» і «заробітна плата» слід дійти висновку, що ці поняття не є тотожними. Поняття оплати

праці є більш ширшим поняттям, оскільки воно включає в себе поняття заробітної плати. Ці поняття співвідносяться між собою як частина й ціле. Заробітна плата є лише складовою частиною оплати праці.

Значення оплати праці пов'язане з її функціями. Функція оплати праці – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів трудових правовідносин. До основних функцій оплати праці відносяться такі: 1) відтворювальна функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили; 2) стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства; 3) регулююча функція заробітної плати – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства з урахуванням ринкової кон'юнктури; 4) соціальна функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва; 5) функція формування платоспроможного попиту населення – її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого [6, с. 186].

1.2. Законодавство України про оплату праці

Законодавство України про оплату праці включає низку законів, підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу, локальних актів і є досить об'ємним. Його основою є Конституція України, відповідно до ч. 4 ст. 43 якої «кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом». У ч. 7 ст. 43 міститься важлива норма про те, що «право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом».

Складовою законодавства України про оплату праці є міжнародні договори, ратифіковані Україною. Ідеться про акти ООН, МОП, Ради Європи.

Серед законів слід назвати передусім Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, КЗпП України (глави II, VI, VII, VIII), Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року та ін. У структурі законодавства про оплату праці налічується чимало підзаконних нормативно-правових актів, серед яких укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, інструкції, положення та ін., закріплені наказами центральних органів виконавчої влади, акти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, акти соціального діалогу, локальні нормативно-правові акти.

Децентралізація правового регулювання суспільних відносин в Україні значно посилює роль договірно-правового регулювання відносин з оплати праці, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів відносин у встановленні умов праці на основі досягнення взаємних угод.

Як справедливо зазначає В.М. Божко, «перевага договірного регулювання полягає у гнучкості в прийнятті рішень, котра не може порівнятись ні з законодавчими, ні з судовими, ані з адміністративними засобами. На думку вченого, договірне регулювання – це спосіб правотворчості, це правовідносини із прийняття норм права щодо організації оплати праці» [7, с. 58].

У науці трудового права виділяються два види договірного регулювання відносин з оплати праці: колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання. Вони відрізняються: за нормативністю першого; за рівнями такого регулювання; за суб'єктами; за способом розв'язання розбіжностей, що виникають під час здійснення договірного регулювання; за формами реалізації договірного регулювання винагороди за працю.

У працівників здійснюється договірне регулювання оплати праці відповідно до законодавства України на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях [8, с. 478].

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців [8, с. 478].

Справді, колективно-договірне регулювання оплати праці вимагає такого вдосконалення як: подолання формалізму під час укладення договорів та угод, наповнення їх конкретним змістом відповідно до соціально-трудових відносин, що склалися, посилення відповідальності сторін за їх виконання, створення надійних правових механізмів захисту інтересів найманих працівників [8, с. 478].

Слід зазначити, що під час укладення договорів усіх рівнів основним предметом переговорного процесу повинно бути формування тарифної системи, що є основою організації заробітної плати. На її базі формуються рівні заробітної плати, забезпечується їх міжпрофесійна, міжкваліфікаційна, міжпосадова диференціація. Шляхом покращення тарифної системи можливо також відновити важливі функції заробітної плати, підвищити мотиваційний потенціал працівників, їх бажання бути зацікавленими у ефективному зростанні індивідуальної та колективної праці [8, с. 478].

Генеральна угода має визначати мінімальні розміри тарифних ставок робітників першого розряду за галузями економіки з урахуванням складності й умов виконуваних робіт, порядок перегляду рівнів мінімальних тарифних ставок, мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), що мають міжгалузевий характер. «Укладення угод на галузевому рівні повинно стати головною ланкою в системі колективно-договірного регулювання» [8, с. 478].

Звичайно ж, що необхідно закріпити на законодавчому рівні положення про те, що дія галузевих угод поширюється на всі підприємства, які за виробничою ознакою належать до даної галузі, незалежно від їх участі в

укладенні угод. Норми галузевої угоди мають бути обов'язковими для застосування в колективних договорах.

Зміст колективних договорів підприємств стосовно умов і розмірів заробітної плати наразі залишається недостатньо конкретизованим. «Предметом переговорів і змістом колективного договору повинні бути такі складові організації заробітної плати, як розміри місячних (годинних) тарифних ставок робітників, які виконують некваліфіковані роботи і не тарифікуються за розрядами; розміри годинних (місячних) тарифних ставок робітників першого розряду; тарифна сітка для оплати праці робітників залежно від кваліфікації чи єдина тарифна сітка для всіх категорій працівників; перелік професій робітників, яким замість тарифних ставок установлюються місячні оклади; питання присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам і тарифікації робіт та удосконалення нормування праці; схеми посадових окладів керівників, спеціалістів і службовців; системи оплати праці, що застосовуються в різних структурних підрозділах; види доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів та їх розміри; показники, умови преміювання, коло осіб (професій), що мають право на премії, розміри преміальних виплат; оплата праці за певні відхилення від нормальних умов праці; оплата праці за освоєння нових виробів; місце і терміни виплати заробітної плати; питання перегляду і зміни норм праці» [10, с. 479].

Таким чином, у правовому регулюванні оплати праці займає місце поєднання державного й договірних методів. Значення договірних методів постійно зростає. Оскільки, держава виступає в ролі соціального партнера, адже сприяє своїми єднальними діями при досягненню компромісу між працівниками й роботодавцями в ролі їх представницьких органів. А також контролює дотримання закріплених законом трудових прав працівників [11, с. 44].

РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Міжнародні стандарти оплати праці в актах Організації Об'єднаних Націй

Міжнародно-правовими стандартами у відповідній сфері є впорядкована система вимог щодо оплати праці, розроблена на основі діяльності міжнародних організацій та взаємних угод між державами. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженням інтересів між самими державами та дотриманням загальновизнаних міжнародних норм [13, с. 650].

Характеризуючи універсальний рівень міжнародно-правової системи регулювання оплати праці, необхідно зазначити, що вихідні положення, в яких знаходиться відображення право працівників на гідну винагороду за працю, містяться у фундаментальних міжнародно-правових актах з прав людини Організації Об'єднаних Націй.

10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН схвалила Загальну декларацію прав людини у вигляді резолюції. Незважаючи на те, що цей акт не має обов'язкової сили, він набув глобального міжнародного значення. Саме цей документ сьогодні є одним з основних джерел права, слугує моделлю, котра широко використовується багатьма державами для розробки положень конституцій та законів, які стосуються до прав людини [14].

Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини передбачено «право працівників одержувати рівну оплату за працю рівної цінності без будь-яких проявів дискримінації». Також зазначена стаття закріплює певні вимоги до

рівня винагороди за працю, одержувану працівником, зокрема передбачено, що така винагорода має бути справедливою та задовільною для забезпечення гідного людини існування для самого працівника та його родини [15].

Зазначені положення Загальної декларації прав людини дещо уточнюються в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії у 1966 р., ратифіковано УРСР 19 жовтня 1973 р. Цей документ є частиною національного законодавства, в якому 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» [16].

Отже, універсальними міжнародно-правовими актами передбачені такі принципово важливі права, як право працівників одержувати рівну оплату за працю рівної цінності без будь-яких проявів дискримінації та право на справедливу винагороду за виконану працю.

2.2. Стандарти оплати праці в актах Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці була заснована урядами декількох країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 р. з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці [17].

На сьогодні членами МОП є 185 держав. Відповідно до Статуту МОП її членом може бути кожна держава-член ООН. Україна є членом МОП з 1954 р [17].

Це єдина міжнародна організація, де держави-члени представлені трьома сторонами (принцип трипартизму): урядом (по дві особи від кожної держави), представниками роботодавців і представниками працівників. Також специфікації організації полягає у: 1) монополії встановлення міжнародних стандартів у

галузі захисту трудових прав працівників; 2) створенні і функціонуванні спеціального механізму контролю для забезпечення дотримання цих стандартів державами-членами МОП; 3) специфіці природи міжнародних конвенцій про працю, які будучи міжнародними договорами відрізняються від останніх особливим порядком розробки та прийняття, застосування і контролю над їх практичним здійсненням. У зв'язку з цим деякі юристи висловлюють думку про докорінну зміну зазначеними особливостями самого характеру міжнародних договорів [20, с. 95].

Україною ратифіковано низку конвенцій МОП про оплату праці: Конвенція МОП №100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р. (рат. 30.06.1961), Конвенція №95 про охорону заробітної плати 1949 р. (рат. 30.06.1961), Конвенція №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. (рат. 30.06.1961), Конвенція МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. (рат. 22.10.1999), Конвенція МОП №173 про захист прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця 1992 р. (рат. 19.10.2005), Конвенція МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р. (рат. 19.10.2005).

Так, одним із перших правових документів, спрямованих на регулювання процедури встановлення мінімальної заробітної плати на універсальному рівні, стала прийнята Міжнародною організацією праці в 1928 році 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 встановлення мінімальної заробітної плати, а також порядок її здійснення» [21].

Досить важливими з точки зору забезпечення права працівників на гідну винагороду за працю є положення Конвенції МОП №95 про захист заробітної плати 1949 р. 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 «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».

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, колектив-но-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» [22].

Потрібно зазначити, що з метою уточнення положень згадуваної вище Конвенції у 1949 р. була прийнята Рекомендація Міжнародної організації праці

№85 щодо захисту заробітної плати, якою 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» [23].

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 «визначати 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 рівної винагороди чоловіків та жінок на працю рівної цінності» [24].

З метою досягнення гідного рівня мінімальної заробітної плати найманих працівників у 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 працівників і представників роботодавців для визначення охоплюваних системою мінімальної заробітної плати груп працівників.

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 [25].

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 ідеться про те, що «встановлення державою мінімального рівня заробітної плати є необхідним для забезпечення соціального захисту найманих працівників та членів їх сімей».

Зазначена Рекомендація містить положення про необхідність регулювання мінімальної заробітної плати, час від часу виходячи зі 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 [26].

2.3. Акти Ради Європи та Європейського Союзу про права працівників на справедливу винагороду за працю

Для ефективної реалізації висвітлених вище універсальних міжнародно-правових норм ООН та МОП на регіональному рівні Радою Європи було прийнято правові норми, що регламентують питання винагороди за працю в європейському регіоні.

Основними документами Ради Європи у галузі захисту прав людини є Конвенція про захист прав і основоположних свобод людини (1950 р.), яка захищає громадянські і політичні права, а також Європейська соціальна хартія (підписана 18 жовтня 1961 р.) і Європейська соціальна хартія (переглянута) (підписана 3 травня 1996 р.), прийняті Радою Європи для захисту соціальних й економічних прав.

Так, відповідно до ст. 4 «Право на справедливу винагороду» Європейської соціальної хартії (переглянутої) «з метою забезпечення права працівників 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 достатній життєвий рівень; 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» [28].

Законом України від 14 вересня 2006 року №137-V Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 3 травня 1996 року. Україна взяла на себе зобов'язання за пунктами 2, 3, 4, 5 ст. 4 «Право на справедливую винагороду». Проте зобов'язання за п. 1 ст. 4 «Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» Україна на себе до сьогоднішнього дня не взяла. В цьому національне законодавство не відповідає стандартам Ради Європи у сфері оплати праці.

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; 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 [29].

Отже, стандарти Ради Європи та Європейського Союзу доповнюють всесвітні міжнародні стандарти щодо захисту права працівників на справедливую винагороду за працю.

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

3.1. Аналіз вітчизняного законодавства про оплату праці на відповідність міжнародним трудовим стандартам

Згідно зі ст. 9 Конституції України «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України». Тому, основні міжнародні зобов'язання України у сфері оплати праці, які наразі закріплені у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., основоположній Конвенції МОП №95 про охорону заробітної плати 1949 року, Конвенції МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року, Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 року виступають невід'ємною частиною законодавства, а їх положення повинні бути належним чином відображені у ньому [30].

Не дивлячись на той факт, що значна кількість міжнародних угод давно знайшли своє відображення у законодавстві України, суттєву невідповідність новел національного законодавства їх положенням можна знайти одразу у визначенні поняття «заробітна плата», яке у міжнародних актах та українському законодавстві визначається по-різному. Ідеться про визначення поняття заробітної плати у ст. 1 Конвенції МОП №95 про захист заробітної плати та ч. 1 ст. 94 КЗпП України і ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці». Стаття 1 Конвенції МОП №95 не дозволяє роботодавцю «зменшувати заробітну плату у разі зупинення виробництва, а також у разі виникнення інших обставин, котрі не дають змоги виконати роботи чи надати послуги у межах трудових обов'язків працівника, хоча останній і був готовий їх виконати або виконає їх в інший термін, встановлений роботодавцем» [30].

Відмінності між визначенням заробітної плати у вітчизняному законодавстві та Конвенції МОП №95 перешкоджає забезпеченню права працівників на гідну оплату праці в Україні. У Конвенції МОП №95 мова йде не лише про винагороду за виконану працівником роботу, але й про винагороду за роботу, яка повинна була бути виконана. Таким чином, заробітна плата у розумінні Конвенції №95 повинна бути виплачена у повному обсязі навіть у випадку простою з вини роботодавця. Всупереч цьому, у ст. 113 КЗпП України міститься норма, відповідно до якої «час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)» [30].

Під час простою виробництва з вини роботодавця, працівник фактично позбавлений можливостей альтернативного працевлаштування, а, отже, повинен отримувати заробітну плату у повному обсязі, як того вимагає Конвенція МОП №95. Це, крім іншого, додатково стимулюватиме роботодавця швидше ліквідувати зупинку виробництва або ж прийняти рішення про звільнення працівників із забезпеченням їм усіх соціальних гарантій, що надаються при звільненні [30].

У чинному трудовому законодавстві України також існує значна прогалина стосовно форми оплати праці. Так, у п. 2 ст. 4 Конвенції МОП №95 наголошується, що «у тих випадках, коли дозволено часткову виплату заробітної плати в натурі, має бути вжито відповідних заходів для того, щоб видача натури призначалася для особистого користування працівника та його сім'ї і відповідала їхнім інтересам» [20]. У свою чергу ст. 23 Закону України «Про оплату праці» передбачається, що «колективним договором може бути передбачено виплату заробітної плати натурою у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць та є бажаною для працівників» [4; 30].

Зважаючи на низьку активність вітчизняних профспілок щодо ведення колективних переговорів з метою укладення відповідного колективного договору, а також велику кількість приватних та малих підприємств, де профспілкові організації взагалі відсутні [9, с. 454], вказане положення Закону

має суто декларативний характер. На практиці роботодавець може абсолютно законно нав'язати працівникам виплату 30 відсотків від заробітної плати у натуральній формі, змусивши підконтрольну йому профспілку чи інший представницький орган працівників укласти вигідний для нього колективний договір. Навіть, зважаючи на вимоги постанови Кабінету Міністрів України «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» №244 від 3 квітня 1993 р., яка містить детальний перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати у натуральній формі [32], працівники на окремих видах виробництва можуть перетворитися фактично на безоплатних торгових агентів, які будуть змушені допомагати роботодавцям у реалізації дешевих продовольчих товарів, переважно низької якості або ж короткого терміну споживання [30].

Наразі досить поширеною залишається практика застосування натуральної форми оплати праці у сільському господарстві, адже сільськогосподарські підприємства зазвичай мають меншу кількість обігових коштів, а в окремі сезони не мають їх взагалі. На доцільності застосування натуральної форми оплати праці у сільському господарстві не раз наголошували вчені-економісти, які пояснювали її необхідністю забезпечення сільськогосподарською продукцією та сировиною ведення особистих селянських господарств працівників аграрного сектору [7, с. 258], хоча підвищення ефективності сільського господарства ставить під сумнів такі аргументи вчених [30].

Слід також зазначити, що натуральна форма заробітної плати в Україні перейшла до нас у спадок з радянського законодавства, адже на сьогоднішній день у більшості європейських держав повністю заборонена будь-яка виплата заробітної плати у не грошовій (натуральній) формі [30].

Однією з найбільш важливих державних гарантій у сфері регулювання трудових відносин залишається встановлення мінімальної заробітної плати.

Наразі захист від безпідставно низької заробітної плати передбачається окремою Конвенцією МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної

плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року, яку Україна ратифікувала 1 квітня 2006 року. Так, у ст. 3 Конвенції 1970 року наводиться низка факторів, які враховуються державами-членами під час встановлення рівня мінімальної заробітної плати, а саме: «потреби працівників та членів їх сімей, економічні фактори, у тому числі необхідність економічного розвитку та підтримки високого рівня зайнятості» тощо [30].

Рекомендація МОП №135 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року доповнює Конвенцію МОП №131, передбачаючи більш детальну процедуру формування розмірів мінімальної заробітної плати, а також вносить новий, важливий критерій для визначення мінімальної заробітної плати – вартість життя в країні [25; 30].

Необхідно зазначити, що положення Рекомендації МОП №135 формально не є обов'язковими, однак такий вкрай важливий для визначення адекватного розміру мінімальної заробітної плати критерій як вартість життя в країні повинен враховуватися під час його встановлення. Для більшої об'єктивності доцільно встановити різні розміри мінімальної заробітної плати залежно від регіону та місцевості (адже вартість життя у різних регіонах нашої країни різна), що, з одного боку, буде вигідним для багатьох роботодавців та стимулюватиме приток інвестицій у райони із низькооплачуваними працівниками, а з іншого – сприятиме поступовому зростанню зайнятості у депресивних регіонах України [30].

Згідно зі ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» у 2020 році мінімальну заробітну плату встановлено: у місячному розмірі: з 1 січня - 4723 гривні; у погодинному розмірі: з 1 січня - 28,31 гривні [33].

На сьогодні це найнижчий розмір мінімальної заробітної плати серед європейських країн.

Таким чином, хоча Україна і приєдналася до низки міжнародних договорів, визнавши їх обов'язковість для себе, однак не завжди їх положення знаходять своє втілення у національному трудовому законодавстві.

3.2. Основні напрямки реформування законодавства України у сфері оплати праці

У цей час в Україні відбувається реформування національного трудового законодавства. Основні засади реформування законодавства України про працю мають виходити з необхідності попередження порушення трудових прав працівників; забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливості їх реалізації, комплексного підходу, соціальної справедливості тощо [34].

Такими базовими засадами можуть бути: а) оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. Обидві функції у сучасних умовах спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів обох сторін трудового договору. Якщо захисна функція стосується охорони інтересів працівників, то виробнича - охорони інтересів роботодавців; б) дотримання уже встановлених соціальних стандартів у сфері праці. При цьому має бути забезпечено виконання вимоги Конституції України, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод; в) еволюційний характер здійснення реформ законодавства про працю. При цьому кардинальних змін мають зазнати лише ті положення чинного законодавства, які не відповідають вимогам ринкової економіки; г) використання у процесі підготовки нового Кодексу досвіду МОП, а також законодавства ЄС та країн з перехідною економікою з тим, щоб забезпечити належну гармонізацію законодавства України про працю з міжнародними правовими нормами у цій сфері; д) зміщення центру ваги правового забезпечення трудових відносин із законодавчого рівня на рівень договірної регуляції, передусім колективно-договірної, з максимальним використанням механізмів соціального партнерства із залученням роботодавців та профспілок. е) забезпечення недискримінації працівників з ознак статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених Конституцією України,

зі збереженням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці [34]; є) рівне ставлення до чоловіків та жінок (гендерна рівність). Цей принцип базується на вимогах європейської спільноти, зокрема: Директиви 75/117/ЄЕС, що стосується оплати рівноцінної праці за однакову роботу жінок і чоловіків [29, с. 83].

Спроба прийняття Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р. (текст законопроекту до другого читання 24.07.2017 р.) [35] не увінчалася успіхом. Кабінетом Міністрів України поданий до Верховної Ради України проект Закону України «Про працю» від 28.12.2019 №2708 [36], який містить главу V «Оплата праці». Стаття 64 проекту називається «Заробітна плата» і містить визначення поняття заробітної плати, що ґрунтується на визначенні поняття заробітної плати у ст. 1 Конвенції МОП №95 про захист заробітної плати 1949 р. Це слід визнати перевагою законопроекту порівняно з нормами чинного КЗпП України та Закону України «Про оплату праці». Водночас розробники законопроекту відтворили модель, що закріплена у чинному законодавстві: у назві глави йдеться про оплату праці, а в частині першій визначається поняття заробітної плати. До того ж законопроект містить окрему статтю 67 «Оплата праці». Виходячи з назви статті, треба було визначити в ній поняття оплати праці. Однак розробники законопроекту цю обставину не врахували.

У ст. 65 проекту Закону України «Про працю» визначається поняття мінімальної заробітної плати, критерії визначення її розміру, правову природу, порядок встановлення та ін. Положення зазначеної статті в цілому відповідають нормам Конвенції №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р.

Зміст глави V Закону України «Про працю» також дає підстави для критичних зауважень. Так, ст. 68 законопроекту називається «Регулювання оплати праці». У зазначеній статті відсутня чітка норма про державне і договірне регулювання оплати праці. У частині третій ст. 68 йдеться про колективно-договірне регулювання оплати праці працівників, що здійснюється

на основі системи колективних договорів відповідно до закону. У цьому питанні перевагу слід визнати за Законом України «Про оплату праці», в якому нормами двох окремих розділів визначені сфери державного і договірного регулювання оплати праці. Розробники законопроекту нічого не зазначають про колективні угоди, що укладаються на національному, галузевому (міжгалузевому) і територіальному рівнях.

Статтею 75 законопроекту встановлена відповідальність роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником, але це тільки один із випадків порушення законодавства про оплату праці. Спеціальні норми про відповідальність роботодавця за порушення законодавства про оплату праці в законопроекті відсутні, зокрема, відповідальність за несвоєчасну виплату заробітної плати, неправильне нарахування заробітної плати та ін.

ВИСНОВКИ

Поняття оплати праці є більш широким поняттям і включає в себе поняття заробітної плати, тобто, ці поняття співвідносяться між собою як частина й ціле. У чинному законодавстві України поняття оплати праці та заробітної плати не розмежовуються, з точки зору законодавця ці поняття є тотожними, що викликає заперечення.

Заробітна плата визначається у ч. 1 ст. 94 КЗпП України як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Аналогічне визначення закріплене у ч. 1 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Останнє визначення є більш повним, оскільки містить зазначення про трудовий договір як підставу виникнення та функціонування саме трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Правова категорія заробітної плати є однією з основних ознак наявності трудових правовідносин, а не правовідносин іншої галузевої природи, зокрема, цивільних правовідносин.

Водночас у зазначених визначеннях поняття заробітної плати не повною мірою враховується визначення даної категорії у ст. 1 Конвенції МОП №95 про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року. Згідно зі ст. 1 Конвенції «відповідно до мети цієї Конвенції 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».

Складовою національного законодавства про оплату праці є міжнародні договори, ратифіковані Україною, в яких закріплені міжнародні трудові стандарти в цій сфері. Це акти ООН, МОП, Ради Європи про права людини, в яких проголошується право працівника на справедливую винагороду та його гарантії.

На підставі аналізу системи міжнародно-правових принципів та норм щодо регулювання оплати праці, проголошені 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 справедливую винагороду за працю: забезпечення захисту мінімальної заробітної плати; забезпечення суворой 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.

Основні міжнародні зобов'язання України у сфері оплати праці закріплені у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, основоположній Конвенції МОП №95 про охорону заробітної плати 1949 року, Конвенції МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року, Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 року.

Чинне трудове законодавство України про оплату праці повною мірою не відповідає міжнародним стандартам, закріпленим у зазначених вище міжнародних актах. Зокрема, Україна до цього часу не взяла на себе зобов'язання за п. 1 ст. 4 «Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року, ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року. На сьогодні в Україні рівень заробітної плати не забезпечує достатнього життєвого рівня працівників та членів їх сімей. Розмір мінімальної заробітної плати є найнижчим серед європейських країн.

Окремі положення міжнародних актів, ратифікованих Україною, хоча і є частиною національного законодавства, але залишаються декларативними і не реалізуються на практиці. Наприклад, норми Конвенції МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. (рат. 22.10.1999). У реальному житті розмір заробітної плати жінок, як правило, менше ніж у чоловіків. Це порушує проголошені у міжнародних актах принципи рівної оплати за працю рівної цінності без будь-яких проявів дискримінації та справедливої винагороди за виконану працю.

У цей час в Україні триває реформування трудового законодавства, результатом якого має стати прийняття нового кодифікованого законодавчого акту. Цей процес обумовлений докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, і тією чи іншою мірою пов'язані з працею. Наразі очкується прийняття Закону України про працю, в главі V якого містяться норми про оплату праці. Проте зміст цієї глави потребує доопрацювання з урахуванням міжнародних трудових стандартів у сфері оплати праці. Також до змісту глави V не включені деякі важливі норми, зокрема, норми про відповідальність роботодавця за порушення законодавства про оплату праці, що має дуже важливе значення у сучасних соціально-економічних умовах.

Таким чином, одним із основних напрямів реформування національного трудового законодавства про оплату праці є приведення його у відповідність із міжнародними трудовими стандартами в цій сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Поняття оплати праці, її структура, система, джерела формування, порядок та форми виплати. URL : http://megalib.com.ua/content/1027_11_Ponyattya_oplati_praci_ii_stryktyra_sistema_djerela_formyvannya_poryadok_ta_formi_viplati.html (дата звернення: 01.01.2020).
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
4. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст. 121.
5. Конвенція МОП №95 про захист заробітної плати; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 №95 URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (дата звернення: 01.01.2020).
6. Голосніченко Д. І. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення / Голосніченко Д. І., Довжик А. М. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць. 2014. №3/4 (23/24). С. 185-189.
7. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати [Текст] / Полтавський національний технічний ун-т ім. Юрія Кондратюка. Полтава : ПНТУ, 2005. 230 с.
8. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання [Текст] : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05; Одеська національна юридична академія. Одеса, 2001. 418 с.
9. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 №3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №36. Ст. 361.
10. Трудове право України: підруч. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, І.П. Жигалкін. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків: «Право», 2014. 760 с.

11. Гетьманцева Н. Д. Державне та договірне регулювання умов праці та підвищення соціальних гарантій для працівників. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2010. Випуск 525. Правознавство. С. 43-46.
12. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 15-те вид., допов. та переробл. К.: Алерта, 2013. 686 с.
13. Неплюхіна С. Е. Міжнародно-правові стандарти оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. №25. С. 650-655.
14. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України. [Текст]: дис. ... к-та юрид. наук: 12.00.05; Одеська національна юридична академія. Одеса, 2008. 206 с.
15. Загальна декларація прав людини: прийнята резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948 р. Документи ООН А/RES/217А: *Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи* / упоряд. Ю. К. Качуренко. 2-е вид. К.: Юрінформ, 1992. С. 18-24.
16. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: пакт ООН від 16.12.1966 р. *Вісник КС України*. 2006. №4.
17. Колосов І. В. Міжнародна організація праці, її акти та роль у правовому регулюванні трудових відносин. *Право міжнародних організацій*. 2014. № 6. С. 71-79.
18. Порівняльне трудове право: [навч. посіб.] / Б. С. Беззуб, Л. В. Голяк, О. М. Кісілевич та ін. К.: МАУП, 2005. 176 с.
19. Офіційна сторінка Постійного представництва України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. URL : <http://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour> (дата звернення: 01.01.2020).
20. Вавженчук С. Я. Напрямки нормотворчої діяльності МОП в сфері захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. №18. С. 95-102.
21. Конвенція МОП №26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» від 1928 р. *Конвенції та рекомендації, схвалені*

Міжнар. конференцією праці. 1919-1964. – Т. І. Женева: Міжнар. бюро праці, 1991. С. 78-79.

22. Конвенція МОП «Про охорону заробітної плати» №95 від 1949 р. *Конвенції та рекомендації МОП.* К.: Право, 1997. 387 с.

23. Рекомендація МОП «Щодо захисту заробітної плати» №85 від 1949 р. *Конвенції та рекомендації МОП.* К.: Право, 1997. 387 с.

24. 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.

25. 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.

26. Рекомендація МОП «Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» №135 від 1970 р. *Конвенції та рекомендації, схвалені Міжнар. конференцією праці. 1919-1964.* Т. І. Женева: Міжнар. бюро праці, 1991. С. 137-138.

27. Болотіна Н. Б. Європейська соціальна хартія (переглянута) і Україна / Н. Б. Болотіна, М. М. Феськов. *Юридична наука.* 2011. №3. С. 36-47.

28. Європейська соціальна хартія. Збірка договорів Ради Європи. К.: Парламент. вид-во, 2000. С. 65-86.

29. 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.

30. Отдельные проблемы украинского законодательства об оплате труда и возможные пути их преодоления. URL : <https://attorneys.in.ua/otdelnye-problemy-ukrainskogo-zakonodatelstva-ob-oplate-truda-i-vozmozhnye-puti-ih-preodoleniya/> (дата звернення: 01.01.2020).

31. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.96. *Відомості Верховної Ради України.* 1996. №30. Ст. 141.

32. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 №244. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.01.2020).

33. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України від 14.11.2019 №294-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. №5. Ст.31.

34. Катерезюк Д. С. Врегулювання проблем трудового законодавства. URL : http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=2529 (дата звернення: 01.01.2020).

35. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 (текст законопроекту до другого читання 24.07.2017) // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL : <http://www.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.01.2020).

36. Проект Закону України «Про працю» від 28.12.2019 р. №2708. http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01112A.html (дата звернення: 01.01.2020).

АНОТАЦІЯ

Актуальність теми. 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.

У цей час одним з негативних чинників соціально-економічного розвитку України є низький рівень оплати праці. Він негативно впливає на процес економічного зростання в державі, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, спричиняє розвиток тіньової економіки й відплив талановитих працівників за кордон.

Актуальною проблемою сучасної науки трудового права є дослідження питань відповідності національного трудового законодавства України міжнародним стандартам у сфері оплати праці. Розробка теоретично обґрунтованих пропозицій щодо приведення законодавства України про оплату праці у відповідність до міжнародних трудових стандартів у цій сфері є необхідною для забезпечення проголошених у ст. 43 Конституції України права кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та права на своєчасне одержання винагороди за працю. Актуальність теми дослідження в сучасних соціально-економічних умовах зумовлюється також реформуванням національного трудового законодавства, результатом якого має стати прийняття нового кодифікованого законодавчого акту, який повинен відповідати міжнародним стандартам у сфері оплати праці.

Стан дослідження теми. Проблеми міжнародно-правового регулювання оплати праці досліджувалися у наукових працях таких учених, як В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. І. Ніндіпова,

П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, М. М. Феськов, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Мета та завдання дослідження. Метою даної наукової роботи є дослідження відповідності національного трудового законодавства міжнародним стандартам у сфері оплати праці.

Для досягнення зазначеної мети в роботі вирішувалися такі **завдання**:

- сформулювати правове визначення поняття заробітної праці;
- охарактеризувати законодавство України про оплату праці;
- розглянути міжнародні та європейські стандарти у сфері оплати праці, закріплені в актах ООН, МОП, Ради Європи та Європейського Союзу;
- проаналізувати вітчизняне законодавство про оплату праці на предмет відповідності міжнародним та європейським трудовим стандартам у цій сфері;
- розглянути перспективи імплементації міжнародних та європейських стандартів у сфері оплати праці у національне трудове законодавство.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, пов'язані з реалізацією права кожного на оплату праці.

Предметом дослідження є міжнародні стандарти у сфері оплати праці та законодавство України.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання правових явищ. У роботі також використовувалися формально-логічний, системно-структурний, порівняльно-структурний методи дослідження.

Структура наукової роботи. Наукова робота складається зі вступу, трьох розділів, семи підрозділів, списку використаних джерел.