

4. Топішко Н.П. Соціальні ризики як чинники регулювання системи соціального захисту населення. *Наукові записки*. Серія: «Економіка», 2009. Вип. 1. С. 401-411.

Карпенко Р.В.,
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

ВІДПОВІДНІСТЬ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПОЛОЖЕННЯМ МІЖНАРОДНИХ ПРАВОВИХ АКТІВ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Забезпечення умов своєчасної та справедливої оплати праці вітчизняних працівників залишається найважливішим, пріоритетним завданням трудової політики. Однак будь-яка законодавча робота у цьому напрямку має здійснюватися лише із врахуванням усіх міжнародних зобов'язань, що витікають із ратифікованих та чинних для держави міжнародних актів про працю. Останні, у свою чергу, представляють собою складний, постійно зростаючий у національному законодавстві нормативний масив, який формує певний «правовий фундамент» у забезпеченні трудових прав вітчизняних працівників, включаючи право на гідну оплату праці. Основні міжнародні зобов'язання України у сфері оплати праці закріплені у основоположній Конвенції МОП № 95 про охорону заробітної праці 1949 р., Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. та Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р. Не дивлячись на той факт, що переважна кількість з наведених міжнародних актів про працю давно стали елементами системи джерел трудового права України, суттєву невідповідність новел національного законодавства їх положенням можна знайти одразу у визначенні поняття «заробітна плата» [1, с. 285].

Згідно зі ст. 1 основоположної Конвенції МОП № 95 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» [2]. Проте у ст. 94 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) наголошується, що заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [3]. Як бачимо існує значна

відмінність між визначенням заробітної плати у вітчизняному законодавстві та основоположній Конвенції МОП № 95. У Конвенції 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 по вині роботодавця. Всупереч цьому, у ст. 113 КЗпПУ 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)» [3]. Аналогічна невідповідність основоположній конвенції МОП спостерігається також і у проекті Трудового кодексу України (далі –пТКУ), який наразі перебуває на другому читанні у Верховній Раді України. Зокрема, ст. 234 пТКУ встановлено, що «час простою з вини роботодавця оплачується у розмірі не менше двох третин заробітної плати працівника ... а час простою з причин, що не залежать від роботодавця і працівника, оплачується в розмірі не менше двох третин тарифної ставки, окладу (посадового окладу), розрахованих пропорційно до тривалості простою» [4]. У будь-якому випадку, під час простою виробництва по вині роботодавця, працівник, який позбавлений можливостей альтернативного працевлаштування, 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.

У вітчизняному законодавстві також існує певна 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 натурі призначалася для особистого користування працівника та його сім'ї і відповідала їхнім інтересам» [2]. У свою чергу ст. 23 Закону України «Про оплату праці» встановлює, 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» [5]. Зважаючи на низьку активність вітчизняних профспілок щодо ведення колективних переговорів та велику кількість приватних та малих підприємств, де профспілкові організації взагалі відсутні [6, с. 654], вищезазначена вимога закону може мати лише декларативний характер. На практиці, роботодавець здатен нав'язати працівникам виплату 30 відсотків заробітної плати у натуральній формі, змусивши підконтрольну профспілку або інший представницький орган працівників укласти вигідний для нього колективний договір. Навіть зважаючи на Постанову № 244 Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993, яка містить детальний перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою [7], працівники на окремих видах виробництва можуть перетворитися на безоплатних торгових агентів, які часто допомагають роботодавцям у реалізації дешевих продовольчих товарів, переважно низької якості. Слід також зазначити, що на сьогоднішній день у більшості європейських держав заборонена виплата заробітної плати у не

грошовій (натуральній) формі [8, с. 34]. З цього приводу доречним є зміни, запроваджені ст. 207 пТКУ, у якій визнається лише грошова форма заробітної плати, що беззаперечно має позитивним нововведенням у вітчизняному законодавстві [4].

Трудове законодавство України не у повній мірі відповідає положенням міжнародних правових актів у сфері оплати праці. Однак вкрай позитивним моментом є усунення окремих прогалин вітчизняного законодавства пТКУ. Існує необхідність узгодження ст. 94, ст. 113 КЗпПУ та ст. 234 пТКУ із вимогами ст. 1 основоположної конвенції МОП № 95, щодо виплати заробітної плати у повному обсязі у разі простою з вини роботодавця. Це, на думку автора статті, змусить роботодавців швидше реагувати на зупинку виробництва та ліквідувати її наслідки, а також забезпечить належне існування працівників, які зазвичай позбавлені можливості альтернативного працевлаштування під час зупинки виробництва. Збільшення мінімальної заробітної плати вимагається згідно із міжнародними зобов'язаннями України, зокрема ст. 7 Міжнародного пакту про економічні соціальні та культурні права 1966 р. та ст. 3 Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р. Сучасний рівень мінімальної заробітної плати в Україні не здатний забезпечувати гідне існування працівників, порушує їх трудові права та сприяє зростанню бідності серед працюючого населення. Тому слід поступово збільшувати мінімальну заробітну плату до рівня, як мінімум 60 % від середньої заробітної плати в Україні.

Список джерел:

1. Душенко К. В. Большая книга афоризмов. М. : Эксмо, 2017. 1056 с.
2. Конвенція МОП № 95 про охорону заробітної праці 1949 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
4. Проект Трудового кодексу України від 02.04.2012 URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua>
5. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108-95 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник . К. : Вікар, 2019. 725 с.
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» від 03.04.1993 № 244 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
8. Лушников А. М., Лушникова М. В. Основная гарантия по оплате труда работников: история, теория, практика. Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2019. № 3. С. 26-39.

Шевцова П.В.,
здобувач вищої освіти