

## **Міжнародне законодавство про гарантійні виплати**

Формування ефективних національних та міжнародних механізмів захисту трудових прав працівників визначає рівень розвитку більшості країн на шляху побудови правової держави. Міждержавна співпраця у галузі регулювання трудових відносин набуває особливого значення у контексті європейської інтеграції України, наближення її законодавства до стандартів Європейського Союзу. Тому актуальним є дослідження міжнародних норм, що регулюють трудові відносини, зокрема, надання працівникам гарантійних виплат.

Відповідно до статті 7 Закону України «Про правонаступництво України» від 12 вересня 1991 року [34, ст. 617] Україна є правонаступником прав і обов'язків за міжнародними договорами Союзу РСР, які не суперечать Конституції України та інтересам держави. Міжнародно-правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві складається з регулювання цього питання в ратифікованих державами Конвенціях та рекомендаціях Міжнародної Організації Праці (далі - МОП), у багатосторонніх та двосторонніх міжнародних угодах.

Виходячи з того, що призначенням гарантійних виплат є забезпечення повного або часткового збереження заробітку працівників, у випадках зазначених у законі, та збереження за ними місця роботи (посади), виникає необхідність дослідження міжнародно-правових актів, які стосуються умов та оплати праці.

Особливе місце серед міжнародних законодавчих актів у галузі трудового права займають акти Міжнародної Організації Праці, членство в якій Українська РСР набула в 1954 р. Її призначенням є здійснення заходів, спрямованих на покращення умов праці і життя трудящих [46, с.15]. Цю мету МОП реалізує в основному через нормотворчу діяльність, вироблення та створення загальноприйнятих та виважених міжнародних трудових стандартів шляхом прийняття конвенцій та рекомендацій. Сутність прийнятих МОП конвенцій полягає в тому, щоб створити для держави, що її

«належним чином ратифікувала», зобов'язання із внесенням змін у національне законодавство про працю. [47, с.96]

Важливим надбанням стало прийняття Конвенції МОП № 95 стосовно захисту заробітної плати від 1 липня 1949 року [48, ст.512], ратифікованої Указом Президії Верховної Ради СРСР „Про ратифікацію конвенцій Міжнародної Організації Праці (МОП)” від 31 січня 1961 року [49].

Положення даної Конвенції застосовуються до всіх осіб, яким виплачується або повинна виплачуватись заробітна плата. Статтею 1 вказаної Конвенції визначено, що ж треба розуміти під терміном «заробітна плата». Він означає незалежно від назви і методу обчислення будь-яку винагороду чи заробіток, які можуть бути виражені у грошах і встановлені угодою чи національним законодавством, які підприємець повинен сплатити в силу письмового чи усного договору з найму послуг трудівнику за працю, яка виконана, або повинна бути виконана, або за послуги, які були надані, або повинні бути надані. Важливим є положення статті 6 Конвенції, в якій передбачено, що підприємцю забороняється обмежувати в будь-який спосіб свободу працюючого розпоряджатися своєю заробітною платою за власним бажанням.

Проаналізувавши вищевказану Конвенцію МОП, необхідно зупинитись на Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні [50, с.2257], схвалена Указом Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000, яка підкреслила важливість посилення захисту прав працівників у сфері заробітної плати на основі застосування міжнародних норм. За цією Концепцією виплата заборгованості із заробітної плати повинна бути законодавчо визначена позачерговою порівняно з іншими виплатами, як це визначають міжнародні норми щодо цих виплат (Конвенція МОП N 95 "Про захист заробітної плати" (1949 р.). Оскільки гарантійні виплати хоч і не є заробітною платою, але їх надання здійснюється з метою збереження доходів працівників і фактично виплачуються замість зарплати, то необхідно також визнати, що саме гарантійні виплати поряд із заробітною платою повинні виплачуватись у

позачерговому порядку. Хоча цього і не визначають міжнародні та національні норми, адже у законодавстві гарантійні виплати необґрунтовано віднесені до заробітної плати.

Конвенцією № 111 про заборону дискримінації в області праці та занять від 15 червня 1960 року [52, ст.512], ратифікованою Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1961 року [49], встановлено, що будь-яке розрізнення, недопущення чи надання переваги, яке надається за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного чи соціального походження, яке призводить до знищення чи порушення рівності можливостей чи відношення у сфері праці і занять (в даній Конвенції терміни «праці» і «заняття» включають доступ до професійного навчання, доступ до праці та різним заняттям, а також оплату і умови праці) заборонено.

Гарантійні виплати не є винагородою (заробітною платою), але тісно з нею пов'язані. Вони здійснюються з фонду оплати праці та їх розмір, як правило, порівнюється з тими самими показниками, що і заробітна плата. Тому за аналогією закону необхідно у випадку надання працівникам гарантійних виплат дотримуватись положень вищевказаних Конвенцій та інших міжнародних нормативно-правових актів щодо заборони дискримінації в оплаті праці та при наданні інших виплат.

Подальше правове регулювання оплати праці в нормативно-правових актах міжнародних організацій знайшло своє відображення в Конвенції №131 Міжнародної Організації Праці „Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються ” від 22 червня 1970 року [53, с.13-15], ратифіковану Законом України «Про ратифікацію Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 19 жовтня 2005 року [54, ст.40], яка передбачає захист найманих працівників від невинувато низької заробітної плати та приділяє особливу увагу потребам країн, що розвиваються. Державний загальнонаціональний мінімум заробітної плати існує у багатьох розвинутих країнах та країнах, що

розвиваються. Розмір мінімальної заробітної плати в Україні встановлюється і переглядається відповідно статей 9 і 10 Закону України „Про оплату праці” [36, ст. 121]. Разом з тим є чимало країн, у тому числі ФРН, Італія, Швейцарія, Австрія, Норвегія, Данія, Ірландія, де відсутній загальнонаціональний мінімум заробітної плати. [55, с.381]

У міжнародних договорах про трудову діяльність і соціальний захист громадян, працівникам гарантується за законодавством держави місця працевлаштування визначення: порядку оформлення трудового договору (контракту); вік, з якого допускається прийняття на роботу; обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом); в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї; соціальне та пенсійне забезпечення.

Так, 15 квітня 1994 року країнами СНД була укладена Угода “Про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників–мігрантів” [56], ратифікована Законом Верховної Ради України «Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15 квітня 1994 року» від 22 серпня 1995 року [57, ст. 221]. Цією багатосторонньою Угодою визначено, що трудова діяльність працівника здійснюється на підставі трудового договору (контракту), укладеного з роботодавцем. У трудовому договорі (контракті) повинні міститися основні реквізити роботодавця та працівника, професійні вимоги до працівника, відомості про суть роботи, умови праці та її оплати, тривалість робочого дня і відпочинку, а також термін дії трудового договору тощо. Працівники мають права і виконують обов'язки, встановлені трудовим законодавством тієї держави, з роботодавцем якої він перебуває у трудових відносинах.

На підставі аналізу міжнародного законодавства про гарантійні виплати можна зробити такий висновок. У міжнародно-правових актах безпосередньо не врегульовано порядок надання громадянам, які працюють на територіях інших держав, гарантійних виплат. Трудові відносини громадян, які працюють

на території іншої держави, розмежовуються за правовими підставами здійснення їх трудової діяльності. Надання працівнику гарантійних виплат здійснюється на підставі трудового законодавства тієї країни, з роботодавцем якої він перебуває у трудових правовідносинах. На працівників, які працюють на території іншої держави на підставі договорів підряду або для виконання певної роботи, а також направлених для підвищення кваліфікації, стажування або у відрядження за кордон поширюється законодавство держави виїзду, громадянином якої він є.

1. Про правонаступництво України. Закон України від 12 вересня 1991 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1991. – №46. – Ст. 617. – (Бібліотека офіційних видань).

2. И в а н о в С.А. Проблемы международного регулирования труда / С.А. Иванов. – М.: Юридическая лит. – 1964. – 56 с.

3. Костюк В. Міжнародні акти як джерело трудового права / В. К. Костюк // Право України. – 1999. – № 11. – С.97-100.

4. Про охорону заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1961. – №46. – Ст. 512. (Бібліотека офіційних видань).

5. Про ратифікацію конвенцій Міжнародної Організації Праці (МОП). Указ Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1961 року // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1961. – №6. – (Бібліотека офіційних видань).

6. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000 // Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2000. – № 52. – Ст. 2257. (Збірник нормативно-правових актів України).

7. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП № 111 від 25 червня 1958 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1961. – №46. – Ст.512. – (Бібліотека офіційних видань).

8. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП № 131 від 3 червня 1970 року // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – Офіц. вид. – 2005. – № 12. – С. 13–15.
9. Про ратифікацію Конвенції МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Закон України від 19 жовтня 2005 року № 2997-ІУ // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 2006. – № 2. – Ст. 40. – (Бібліотека офіційних видань).
10. Про оплату праці. Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121. – (Бібліотека офіційних видань).
11. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев: Изд. 2-е, исп. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 608 с.
12. Угода „Про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів” від 15 квітня 1994 року // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – Офіц. вид. – 2005. – № 7. – С.85. – (Збірник нормативно-правових актів України).
13. Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15 квітня 1994 року: Закон України від 11 липня 1995 року № 290/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. – № 29. – Ст. 221. – (Бібліотека офіційних видань).