

#### 1.4. Міжнародно-правове регулювання оплати праці

Усвідомлення необхідності вирішення загальних проблем світової спільноти стає головним фактором зовнішньої та внутрішньої політики більшості країн світу і потребує виваженого аналізу співвідношення внутрішнього законодавства та норм міжнародного права.

Якщо в радянський період ратифікація міжнародно-правових актів про працю мала політичний характер, то тепер вона набуває власне юридичного значення, оскільки включаються додаткові механізми впливу на трудові відносини<sup>1</sup>. Як зазначав І.Я. Кисельов, у трудовому праві багатьох країн з'явилися зовнішні запозичення на підставі трансплантації фрагментів або навіть цілих інститутів права іноземних держав, імплементації у національне право міжнародних конвенцій<sup>2</sup>. Окремі аспекти впровадження міжнародних договорів і рішень розглядалися українськими та зарубіжними науковцями та практиками: П.М. Рабіновичем, Н.Б. Раданович, В.Г. Буткевичем, С. Шевчуком, В.П. Паліюком, Г.Г. Куцом. Одні фахівці тлумачать імплементацію як напрям діяльності держави, інші дають більш вузьке визначення інституту національної імплементації як сукупності засобів забезпечення реалізації міжнародно-правових норм, що створюються державою<sup>3</sup>. На погляд автора, більш точним буде визначення імплементації як органічної взаємодії та взаємозв'язку всіх засобів для реалізації міжнародно-правових норм на національному та міжнародному рівнях та створення міжнародними організаціями та державою юридичних засобів реалізації захисту прав і свобод людини<sup>4</sup>. У цьому аспекті трудове право займає провідне місце у плані проведення інтеграційної роботи. Основи сучасного розуміння міжнародно-правового регулювання праці заклав С.А. Іванов, який вважав його різновидом

<sup>1</sup>Щербина В.І. *Трудове право України: [підруч.] / В.І. Щербина; за ред. В.С. Венедіктова.* – К.: Вид-во “Істина”, 2008. – С. 53.

<sup>2</sup>Киселев І.Я. *Сравнительное и международное трудовое право: [учеб. для вузов] / И.Я. Киселев.* – М., 1999. – С. 7.

<sup>3</sup>Антонович М. *Імплементація міжнародного пакту про громадянські та політичні права в Україні: крізь призму Комітету ООН з прав людини / М. Антонович // Право України.* – 2004. – № 8. – С. 33.

міжнародного захисту прав людини та називав інститутом сучасного міжнародного права<sup>1</sup>. Н.Б. Болотіна зазначає, що міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламентацію за допомогою міжнародних угод відносин щодо застосування національної праці, поліпшення її умов, охорони праці, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників, і разом із С.А. Івановим та І.Я. Кисельовим окреслює галузь міжнародного права – міжнародне трудове право<sup>2</sup>. В.В. Жернаков наполягає, що міжнародних трудових відносин не існує, оскільки трудові відносини завжди реальні, виникають із приводу виконання роботи на території певної країни, і законодавство, що їх регулює, визначається за колізійним принципом<sup>3</sup>. Автор підтримує точку зору Р.З. Лівшиця, який під міжнародним регулюванням праці розумів регулювання трудових відносин за допомогою міжнародно-правових актів<sup>4</sup>.

Розвиток міжнародно-правового регулювання праці відбувався паралельно з розвитком міжнародного захисту прав людини. Згідно з філософією міжнародного права, яка панувала у XIX і на початку XX ст., – юридичним позитивізмом – стверджувалось, що міжнародне право – це право виключно для держав, які зобов'язані захищати інтереси своїх громадян від зловживань інших держав. Як вважають окремі дослідники, саме рішення Нюрнберзького трибуналу і прийняття Загальної декларації прав людини стало найбільш радикальною подією за всю історію міжнародного права, оскільки його суб'єктами визнали окремих осіб і це започаткувало формування міжнародно-правових норм із прав людини<sup>5</sup>.

Саме в цьому аспекті були прийняті фундаментальні міжнародно-правові акти на всесвітньому і регіональному рівнях. Особливе місце серед них займає Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10

<sup>1</sup>Жернаков В. *Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудова відносин* / В. Жернаков // *Право України*. – 2001. – № 4. – С. 59.

<sup>2</sup>Болотіна Н.Б. *Зазначена праця*. – С. 149.

<sup>3</sup>Жернаков В. *Зазначена праця*. – С. 61.

<sup>4</sup>Там само. – С. 59.

грудня 1948 року. Стаття 23 Декларації присвячена трудовим правам і у ч. 3 наголошено, що працівник має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування його самого та його родини і яка, у разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту. Її логічне продовження – ч. 1 ст. 25 декларує права кожної людини на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який потрібний для підтримки здоров'я та добробуту його сім'ї.

Аналогічні норми містить Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року: по-перше, держави визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, на яку вона вільно погоджується (ст. 6); по-друге, держави визнають за кожним право на справедливі та сприятливі умови праці, що включає винагороду, яка б забезпечила, як мінімум, усім працюючим справедливу заробітну плату та рівну винагороду за труд рівної цінності без будь-якої різниці, задовільне існування для них та їхніх сімей (ст. 7)<sup>1</sup>.

Основні фундаментальні положення Декларації та Пакту увійшли до Конституції України та Кодексу законів про працю. Зокрема, ст. 3 КЗпП містить основні трудові права працівників, серед яких право громадян України на працю, що забезпечується державою. Однак існує істотна різниця в положеннях міжнародного регулювання та вітчизняного законодавства стосовно визначення справедливої та достойної винагороди: Конституція України і Кодекс наголошують на оплаті праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, а така правова позиція не сприяє зростанню заробітної плати, оскільки орієнтується на межу виживання, а не гідного існування та розвитку не тільки самого працівника, але і його родини<sup>2</sup>.

Причини розбіжностей при застосуванні міжнародного права у внутрішній правовій системі знаходяться, по-перше, у самій природі співвідношення внутрішнього та міжнародного права, яке характеризується

<sup>1</sup>Международное гуманитарное право в документах. – М.: Московский независимый институт

суперечливістю в аспекті сполучення їхніх норм, перетворенні і подоланні колізій, по-друге, як вказують окремі дослідники, міжнародні договори можна поділити на ті, що самі реалізуються, і ті, що не реалізуються самостійно, а потребують спеціального нормативного акту, оскільки міжнародні норми самі по собі недостатні для того, щоб при їх введенні в законодавство вони могли досить ефективно застосовуватись, тому і потребують спеціальних заходів щодо їх впровадження. До останніх належить Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року<sup>1</sup>.

Дуже змістовним є дослідження імплементації Міжнародного пакту про громадянські та політичні права в Україні крізь призму обговорень та підсумкових спостережень Комітету ООН з прав людини, проведене М. Антоновичем. Докладно аналізуючи дві доповіді України про виконання положень пакту в 1994 та 2000 роках, дослідник доводить, що в цілому слабкою стороною імплементації є відсутність практичних заходів забезпечення прав, зокрема, судового механізму захисту прав, гарантованих Пактом, а також відсутність процедури імплементації рішень Комітету ООН з прав людини<sup>2</sup>.

Стаття 3 проекту Трудового кодексу України серед основних засад правового регулювання трудових відносин виділяє гарантування працівникам своєчасної та у повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей, але у ст. 21 серед основних прав працівника передбачається право на справедливу оплату праці за виконану роботу не нижче від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі<sup>3</sup>.

Протиріччя між поняттями “забезпечення достатнього життєвого рівня” та “гарантування мінімальної заробітної плати” в Україні набувало якісно нового наповнення, оскільки останнє менше першого. Відхилення від основних положень міжнародно-правових актів у сфері заробітної плати в подальшому може негативно вплинути на розвиток економічної та соціальної сфери, а також

<sup>1</sup>Дженіс М., Кэй Р., Бродли Э. Указанный труд. – С. 61.

<sup>2</sup>Антонович М. Зазначена праця. – С. 36.

на процес інтеграції України до міжнародної співдружності. Тому необхідно п. 11 ст. 21 проекту Трудового кодексу змінити та викласти у такій редакції: “11) право на заробітну плату за виконану роботу, що забезпечує достатній життєвий рівень для нього та його сім’ї, та сплату її своєчасно та в повному розмірі”.

Прагнення України до євроінтеграції зобов’язує до запровадження європейських соціальних цінностей у країні, у тому числі щодо оцінювання праці. У 1994 р. між Україною та Європейським Союзом (далі ЄС) було укладено “Угоду про партнерство і співробітництво між Україною і Європейською спільнотою, її державами-учасницями”. Угода ратифікована 10 листопада 1994 р., а набрала чинності 1 січня 1998 р. Із метою забезпечення всебічного входження України до європейського політичного, економічного та правового простору Указом Президента від 11 червня 1998 р. було затверджено Стратегію інтеграції до Європейського Союзу, яка визначила трудове законодавство однією з важливих галузей у плані необхідності проведення інтеграційної роботи. Іншими важливими нормативними актами, у яких закріплюється процес адаптації, є Закони України “Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу” від 21 листопада 2002 р. та “Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу” від 18 березня 2004 р.<sup>1-2</sup>

У документах викладені основні завдання, принципи формування, виконання, фінансування, структура органів, на які покладається проведення правової реформи та реалізація інтеграційних процесів України до ЄС і підтверджено наміри України щодо входження до ЄС<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 21 листопада 2002 р. № 228-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 50. – Ст. 2233.

<sup>2</sup>Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.

ступаючи до Ради Європи, Україна підписала два найважливіших документи – Європейську конвенцію про захист прав людини та основних свобод (1950 р.) і Європейську соціальну хартію (1961 р.). Окремі фахівці вважають, що національне законодавство перебуває під впливом міжнародних договорів ще до їх офіційної ратифікації. Прикладом може бути Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини (далі Конвенція), яка була ратифікована лише в 1997 році, але норми її втілені в національне законодавство задовго до того, як цей акт став частиною національного законодавства України<sup>2</sup>. Не заперечуючи, по суті, цього твердження, необхідно додати: по-перше, розвиток вітчизняної правової системи за будь-яких історичних подій не відокремлений від розвитку міжнародної співдружності й окремі норми з'являються та вдосконалюються паралельно в різних правових системах; по-друге, основна мета Конвенції – захист життя людини як найважливішої соціальної цінності співпадає зі ст. 3 Конституції України, яка проголошує зміст і спрямованість України як соціальної держави у гарантованості прав і свобод людини; по-третє, використання норм європейської правової системи ще потребує активізації. Стаття 14 Європейської конвенції встановила важливий принцип: користування правами та свободами, викладеними у Конвенції, забезпечується без будь-якої дискримінації. Втілення норм Конвенції як інструменту підвищення ефективності правової захищеності особи в поєднанні з рішенням Європейського суду з прав людини може сприяти посиленню захисту прав громадян і у сфері трудової діяльності<sup>3</sup>.

Надання громадянам України права безпосередньо звертатись до Європейського суду й посилатись на норми міжнародного права в національній правозахисній практиці створює значні за обсягом можливості правової захищеності особи. У свою чергу, дотримання національною правовою системою міжнародних вимог забезпечення прав громадян сприятиме економії державних коштів та підвищенню статусу правової держави. За відсутності

---

<sup>1</sup>Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право / Д. Жоравович //

*Право України. – 2001. – № 3. – С. 70.*

<sup>2</sup>*Лаврінчук І. Європейська конвенція і трудове право України / І. Лаврінчук // Праця і зарплата. – 2004. – № 18. – С. 2.*

відповідних правових положень у нормативно-правових актах України або невідповідності їх (за винятком Конституції) нормам цього міжнародного акта юрисдикційні органи з огляду на вимоги Закону України “Про міжнародні договори України”, ст. 81 КЗпП мають керуватися саме нормами Конвенції<sup>1</sup>.

Ухвалену Радою Європи Європейську соціальну хартію (переглянуту) (далі Хартія) було підписано від імені України 7 травня 1999 року, а ратифіковано Верховною Радою України лише 14 вересня 2006 року. Цим Законом Україна взяла на себе зобов’язання вважати обов’язковими серед інших статей і п. 2, 3, 5 статті 4 Хартії “Право на справедливу винагороду”. У трудовому законодавстві України не використовується термін “справедлива винагорода”, а аналіз ст. 4 Хартії дає підставу окреслити засади, на яких базується цей принцип: 1) забезпечення працівникам та членам їхніх сімей достойного рівня життя; 2) гарантоване підвищення оплати праці при залученні до надурочних робіт, за винятком окремих випадків; 3) рівна оплата праці чоловіків та жінок за рівноцінну працю; 4) своєчасне повідомлення про припинення трудових відносин; 5) заборона здійснення відрахувань та утримань із заробітної плати, крім випадків, передбачених національним законодавством та умовами колективного договору<sup>2</sup>. Право на справедливу винагороду закріплено також у п. 5 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р., згідно з яким усі види зайнятості підлягають справедливій винагороді.

Пропонується внести зміни до ст. 217 проекту Трудового кодексу України і викласти ч. 1 ст. 217 у такій редакції: “1. Працівник має право на справедливу оплату своєї праці відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів”.

Нове положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) стосовно права всіх працівників на захист своїх інтересів у випадку банкрутства роботодавця (ст. 25) у сучасних умовах економічного та соціального розвитку

---

<sup>1</sup>Про міжнародні договори: Закон України від 22 грудня 1993 року № 3767-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 10. – Ст. 45.

<sup>2</sup>Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу. Зазначена праця. – С. 137.

України набуває суттєвого значення. Дана стаття внесена до переглянутої Хартії відповідно до Конвенції МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 та Директиви 80/987/ЄС про захист працівників при неплатоспроможності роботодавця. Окремі фахівці, аналізуючи можливі імплементаційні шляхи в національне законодавство цієї норми, визначають, що “хоча дані документи передбачають для здійснення гарантійних виплат працівникам у разі банкрутства роботодавця створення гарантійних установ чи надання відповідних повноважень страховим компаніям, Хартія не вимагає виконання зобов’язань саме в такий спосіб”<sup>1</sup>. Тому можливе комбінування таких інструментів, як забезпечення привілею задоволення вимог працівників (наприклад, визначення першочерговості виплати зарплати порівняно із іншими платежами) та створення гарантійних установ. Застосування даних положень у правовому полі України має свої особливості, а саме: виконання зобов’язань державою повинно поєднувати два механізми захисту прав працівників – створення гарантійного фонду та визначення першочерговості виплат. З ініціативи Федерації профспілок України питання визначення заробітної плати першочерговим платежем кілька разів розглядалося Верховною Радою України, але щоразу Уряд блокував введення їх у дію шляхом подання Президенту України пропозиції застосувати “вето” на ці законодавчі зміни<sup>2</sup>.

Лише 21 жовтня 2004 року було прийнято Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо своєчасної виплати заробітної плати”, яким внесено зміни до ст. 97 КЗпП та ч. 3 ст. 15 Закону України “Про оплату праці”: оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку, всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов’язань щодо оплати праці<sup>3</sup>. Стосовно створення гарантійних установ, то це питання на сьогодні не вирішено.



<sup>1</sup>Панцир С. *Європейська соціальна Хартія (переглянута): нові підходи до забезпечення соціальних прав громадян та перспективи для України* / С. Панцир // *Парламент*. – 2005. – № 2. – С. 37.

<sup>2</sup>Осовий Г. *Зазначена праця*. – С. 10.

<sup>3</sup>Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати: Закон України від 21 жовтня 2004 року № 2103-IV // *Відомості Верховної Ради України*. – 2005. – № 2. – Ст. 31.

Проблема реалізації гарантій щодо виплати заробітної плати працівникам у разі банкрутства підприємства для законодавства не нова. Свої витоки бере в окремих актах дореволюційної Росії. Так у 1800 році було прийнято “Статут про банкрутів”. Під контролем суду перевірялась приналежність боржнику майна, яке включалося до конкурсної маси, а також обґрунтованість заявлених кредиторами вимог, після цього майно розподілялося по чергам, а до другої черги належали борги за службу та роботу робітникам та прикажчикам (Частина I, § 112 Статуту). 23 червня 1832 року було прийнято “Статут про торгівельну неспроможність”, яким замінив лише першу частину “Статуту про банкрутів” та регулював неспроможність купецького та міщанського стану. Розрахунки з кредиторами проводилися у чотири черги. До першої черги належали борги церкві, податки, жалування працівникам. Однак пріоритет надавався церковним боргам. Статут 1832 року зі змінами та доповненнями діяв до 1917 року. У Кодексі Законів про Працю УРСР 1922 року стаття 93 містила гарантії працівникам і службовцям щодо всіх належних до виплати сум, які зазначені у колективних та трудових договорах. Ці виплати проводилися у першу чергу, переважно перед іншими боргами наймодавця. При конкуренції претензій працівників із претензіями казни пріоритет надавався претензіям працівників. Але банкрутство – це інститут, який властивий ринковій економіці, тому із ліквідацією непу ці норми вже не застосовувалися.

Відновлення інституту банкрутства відбулося у 1992 році з прийняттям Закону України “Про банкрутство”, і потім – у новій редакції Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”.

КЗпП не включив до системи основних державних гарантій щодо оплати праці працівників забезпечення отримання ними заробітної плати у випадку припинення діяльності роботодавця та його неплатоспроможності, не визначив розмір та порядок виплати коштів. Тому окремі науковці пропонують систему правових та економічних норм щодо захисту прав працівників при неплатоспроможності роботодавця. Слушною є пропозиція В.В. Лазора щодо чіткого визначення кола відносин, пов’язаних із відшкодуванням моральної

шкоди за допомогою виплати вихідної допомоги, коли моральна шкода полягає у реальній втраті можливостей потерпілого повноцінно жити внаслідок звільнення у зв'язку з банкрутством<sup>1</sup>. Т. Постригань пропонує, крім гарантійних установ, створення комплексу компенсаційних форм, контрольних заходів тощо<sup>2</sup>.

Водночас, законодавство окремих зарубіжних країн передбачає інші черги виплат працівникам. У Японії та Швеції заробітна плата посідає те саме місце, що і виплати податків, внесків до соціальних фондів і боргів кредиторів, що мають заставу. У США ці вимоги задовольняються у третю та четверту чергу відповідно, після задоволення вимог забезпечених кредиторів і вимог, пов'язаних з адміністративними витратами та витратами, пов'язаними з провадженням у справі про банкрутство<sup>3</sup>. Існування такої практики дає підстави окремим науковцям пропонувати відмовитися від пріоритетного задоволення вимог кредиторів-працівників неплатоспроможного боржника, що сприяло б більш активній підтримці зусиль арбітражного керуючого з пошуку конструктивного рішення з боку кредиторів, у тому числі забезпечених<sup>4</sup>.

Однак на сьогодні в Україні не існує альтернативи цієї гарантії захисту прав працівників. Більше того, розроблено законопроект, яким пропонується внести зміни до ч. 2 ст. 31 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”. Ці зміни спрямовані на підвищення захисту прав працівників. Пункт б ч. 2 ст. 31 викладено у такій редакції: вимоги, що виникли із зобов'язань банкрута перед працівниками підприємства-банкрута (за винятком повернення внесків членів трудового колективу до статутного фонду підприємства) щодо виплати заборгованості із заробітної плати незалежно від факту існування або

<sup>1</sup>Лазор В.В. *Юридичні та соціальні аспекти сутності трудового договору в сучасних умовах: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення”* / В.В. Лазор. – Х., 2001. – С. 12.

<sup>2</sup>Постригань Т. *Соціальний захист прав працівників в період неплатоспроможності роботодавця* / Т. Постригань // *Юридична Україна*. – 2009. – № 5. – С. 88.

<sup>3</sup>Радзивілюк В.В. *Адаптація законодавства про банкрутство (неплатоспроможність) у сфері захисту прав працівників неплатоспроможного боржника* // *Вісник господарського судочинства*. – 2010. – № 2. – С. 153.

<sup>4</sup>Там само. – С. 154.

припинення трудових відносин, грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, право на які виникло протягом двох років, відпрацьованих до порушення справи про банкрутство чи припинення трудових відносин, інших коштів, належних працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації,

гарантії для донорів, гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі. Виплата заборгованості із заробітної плати та інших виплат із трудових відносин у першу чергу не проводиться щодо керівника юридичної особи, головного бухгалтера<sup>1</sup>.

Відповідно до п. 16 Постанови Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику в справах про банкрутство” від 18.12.2009 р. № 15 (далі Постанова Пленуму) вимоги кредиторів щодо виплати заборгованості із заробітної плати працівникам боржника впливають із трудових правовідносин сторін. Кредиторами є особи, з якими боржник уклав трудовий договір, а підставою для цих вимог є порушення працедавцем своїх зобов'язань за трудовим договором щодо оплати праці. Склад та розмір вимог за заробітною платою у справі про банкрутство мають визначатися відповідно до положень Закону України “Про оплату праці”, ці вимоги мають бути визначені кредиторами виключно у грошовому виразі незалежно від форми виплати заробітної плати<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Денісова Л.Л., Сенченко А.В., Макієнко В.П. Проект Закону “Про внесення змін до Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом (щодо черговості задоволення вимог при заборгованості із заробітної плати)” від 4 грудня 2007 року № 1105 (текст законопроекту до повторного другого читання 8 квітня 2010 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

<sup>2</sup>Про судову практику в справах про банкрутство: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 18 грудня 2009 р. № 15 // Вісник господарського судочинства. – 2010. – № 2. – С. 11.

Конвенція МОП № 173 передбачає три варіанти захисту прав працівників неплатоспроможного підприємства. Перший варіант – коли захист вимог працівників ґрунтується на основі привілеїв.

Другий – коли захист вимог працівників реалізується на основі гарантійних фондів. Такі фонди існують в Іспанії, Греції, Португалії, Ізраїлі, Нідерландах. Ці фонди фінансуються за рахунок державного бюджету та

внесків роботодавців. У Бразилії всі роботодавці перераховують на банківський рахунок, відкритий на кожного працівника, 8 % його заробітної плати. Кошти можуть бути зняті при настанні спеціальних випадків, у тому числі при припиненні трудових відносин внаслідок банкрутства роботодавця. Чинне німецьке законодавство передбачає компенсацію збитків працівників збанкрутілого роботодавця, які виникли протягом трьох місяців до порушення провадження у справі про банкрутство з особливої каси, яка наповнюється відрахуваннями, що сплачуються всіма роботодавцями. У Німеччині, Бельгії, Фінляндії, Швеції функції захисту прав працівників покладено на державні органи, такі як: Міністерство праці, Пенсійний фонд тощо. В Україні донедавна діяв спеціальний орган – Агентство, а потім Департамент з питань банкрутства Міністерства економіки України, який був покликаний контролювати процедуру банкрутства. У Японії створюються довірчі фонди під управлінням банків або кредитних установ.

Французьке законодавство передбачає обов'язкове отримання працівниками додаткових виплат за рахунок страхівки з фонду гарантії заробітної плати, що створюється за рахунок відрахувань роботодавців та невеликих внесків самих працівників<sup>1</sup>. У Нідерландах внески до такого фонду платять самі працівники.

Гарантійні фонди дають можливість прискорити виплати до остаточного завершення процедури реалізації майна та активів підприємств, що ліквідуються або які визнано в судовому порядку банкрутом. Порядок і умови функціонування таких фондів визначено у Рекомендації МОП № 180 (1992 р.).

*На погляд автора, необхідно прийняти спеціальний закон за аналогією до*

---

<sup>1</sup>Радзивілюк В.В. Зазначена праця. – С. 154.

Закону України “Про Фонд гарантування вкладів фізичних осіб”. Створення такого законопроекту потребує плідної роботи економістів, фінансистів та юристів, але в монографії доцільно було б окреслити базові положення проекту

Закону України “Про Фонд гарантування заробітної плати”. По-перше, учасниками Фонду є роботодавці (власники підприємств, установ, організацій і фізичні особи, які використовують найману працю) незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності. По-друге, Фонд гарантує кожному працівникові відшкодування заборгованості із заробітної плати на день прийняття постанови господарського суду про визнання боржника банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури до завершення ліквідаційної процедури. Розмір щомісячного відшкодування не може перевищувати середньої заробітної плати в галузях національної економіки відповідної області за минулий місяць. Якщо заробітна плата працівника більше за визначений вище розмір, різниця між сумою заборгованості по заробітній платі та сумою відшкодування сплачується із ліквідаційної маси з урахуванням норм щодо черговості задоволення вимог кредиторів згідно зі ст. 31 Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”. По-третє, Фонд є державною спеціалізованою установою, яка виконує функції державного управління у сфері гарантування заробітної плати найманих працівників. Усі роботодавці обов’язково є учасниками Фонду. По-четверте, основним джерелом формування коштів Фонду є регулярні збори учасників. Нарахування збору до Фонду здійснюється учасниками двічі на рік у розмірі 0,5 % середньомісячного фонду оплати праці. Перерахування збору здійснюється учасниками щомісячно рівними частками в день одержання у банківських установах коштів на оплату праці. Особливості визначення складу витрат роботодавця на оплату праці встановлюється відповідно до законодавства. По-п’яте, ці збори включаються до складу валових витрат роботодавців як платників податку на прибуток. З огляду на сучасний стан заборгованості із заробітної плати, у тому числі на підприємствах, які знаходяться у стадії банкрутства, пропонується доповнити ст. 208 “Сфера державного регулювання оплати праці” проекту Трудового кодексу ч. 3 таким: “3. Держава гарантує забезпечення прав працівників на заробітну плату у випадку неплатоспроможності роботодавця (визнання його банкрутом) шляхом

створення гарантійного Фонду з обов'язковою участю роботодавців. Порядок утворення та функціонування Фонду гарантування заробітної плати визначається спеціальним законом України". Крім того, ч. 2 ст. 217 "Право працівника на оплату праці" викласти в такій редакції: "2. Право працівника на оплату праці, встановлене трудовим законодавством, колективними угодами, колективним і трудовим договорами, не може бути порушене за браком у роботодавця коштів на оплату праці або з інших підстав, зокрема через визнання роботодавця банкрутом. Зазначена норма діє з урахуванням ч. 3 ст. 209".

Вищезазначене дозволяє зробити висновок, що запропоновані зміни відносяться до третього варіанта захисту вимог працівників неплатоспроможного підприємства – частина вимог працівників оплачується гарантійним фондом, а частина – із майна підприємства.

Стаття 4 Хартії передбачає право на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час, право чоловіків та жінок на рівну винагороду за рівноцінну працю, відрахування із заробітної плати тільки на умовах та у розмірах, передбачених законодавством, колективними договорами або арбітражними рішеннями; здійснення цих прав шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадженням законних систем нарахування зарплати. Окремі дослідники слушно зазначають, що в країнах Європейського Союзу існує найбільш розвинута в сучасному світі система соціального забезпечення, основи якої закладені у I половині ХХ ст.<sup>1</sup> У 1957 році у Договорі про заснування Європейського Економічного Співтовариства (з 1993 р. – Договір про заснування Європейського Союзу) держави закріпили загальну згоду відносно необхідності покращення умов праці та життєвих стандартів працівників. Одним із таких стандартів є заробітна плата. За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити 2-2,5

<sup>1</sup>Право Європейського Союзу: [учебник для вузов] / Под ред. С.Ю. Кашикіна. – М.: Юрист, 2003. – С. 457.

прожиткових мінімуми і при цьому вона в більшості країн світу дорівнює 35-40 % середньої<sup>1</sup>. Стаття 141 Договору про заснування Європейського Союзу встановлює принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за однакову роботу або роботу однакової вартості. Рівна оплата, без дискримінації за статевою ознакою, означає: а) що оплата за рівну відрядну роботу має вираховуватися на основі тих самих одиниць виміру; б) що оплата за почасову роботу має бути однаковою за однакову роботу<sup>2</sup>. Принцип гендерної рівності в оплаті праці закріплено в Директиві 75/11/ЄЕС від 10 лютого 1975 р.

Другим напрямком вдосконалення трудового законодавства в контексті міжнародно-правового регулювання праці є застосування міжнародних норм, передбачених Міжнародною організацією праці, членом якої Україна є з 1954 року. Конвенції МОП відіграють основну роль у регулюванні праці, а їх застосування має певні особливості. У статуті МОП одним із основних завдань проголошено досягнення “гарантії заробітної плати..., визнання принципу рівної оплати за рівну працю”. Надалі цей принцип знайшов своє підтвердження у Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці (1944 р.).

У розділі III передбачається зобов’язання МОП сприяти прийняттю країнами програм, які мають на меті надання можливостей для участі на рівних засадах у розподілі здобутків прогресу у сфері заробітної плати і доповнень до неї, робочого часу й інших умов праці, як і прожиткового мінімуму заробітної плати для всіх, хто працює та потребує такого захисту.

Однак діяльність МОП у цій сфері була й залишається дещо обмеженою. Окремі фахівці вважають причиною потужне протистояння підприємців та деяких урядів<sup>3</sup>. Це знайшло своє відображення і в організаційній структурі Міжнародного бюро праці, у складі якого є Департамент з соціального забезпечення, але відсутній Департамент із оплати праці.

Першим законодавчим актом МОП у сфері оплати праці були Конвенція № 26 та Рекомендації № 30 (1928 р.) “Про запровадження процедури

<sup>1</sup>Осовий Г. Зазначена праця. – С. 6.

<sup>2</sup>Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу. Зазначена праця. – С. 53.

<sup>3</sup>Экономика труда и социально-трудовые отношения. Указанный труд. – С. 605.

встановлення мінімальної заробітної плати”. Ця Конвенція по суті не зобов’язує, а лише закликає уряди “встановлювати мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості (і, зокрема, у домашньому виробництві), у яких не існує ефективною системи регулювання заробітної плати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом, і в яких заробітна плата дуже низька”<sup>1</sup>. У 1938 році була прийнята Конвенція № 63 “Про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу”, яка зобов’язує кожного члена організації збирати статистичні дані щодо заробітної плати, окреслює коло працівників, стосовно яких ці дані збираються та характеризує виплати. Попри те, що ця Конвенція, як і попередня, Україною не ратифіковані, вплив їх на національне законодавство простежується у звітах виконавчої влади, експрес-бюлетенях Державного комітету статистики України.

У наступні роки деякі рекомендації у сфері оплати праці були включені в більш загальні нормативні акти й не мали зобов’язального характеру. Окремі з них були прийняті для робітників певних галузей: № 76 “Про заробітну плату, робочий час і склад судового екіпажу” (1946 р.); № 99 “Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві” (1951 р.).

Прийняття цих актів у післявоєнні роки набуло великого значення для розвитку трудових відносин у цих галузях, але жоден з них Україна не ратифікувала.

У 1951 році була прийнята Конвенція № 100 “Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності”, яка окреслила, що термін “рівна винагорода чоловіків та жінок” стосується ставок винагороди, визначеної без дискримінації за ознаками статі (ст. 1), і зобов’язала держави забезпечити застосування стосовно всіх працюючих принципу рівної винагороди чоловіків та жінок за працю рівної цінності (ст. 2)<sup>2</sup>. Конвенція була ратифікована



Україною у 1956 році. Цей принцип втілений у ст. 2<sup>1</sup> КЗпП, котра закріпила рівність трудових прав громадян України незалежно від походження,

<sup>1</sup>Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х томах. – Женева, 1999. – С. 104.

<sup>2</sup>Там само. – С. 21.

соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Крім того, ст. 21 Закону України “Про оплату праці”, забороняє будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови тощо. На відміну від чинного КЗпП, у статті 4 проекту Трудового кодексу України вживається термін “дискримінація у сфері праці” та визначається досить широкий, порівняно з чинним Кодексом законів про працю, перелік її підстав. У цих прогресивних змінах простежується вплив міжнародних норм, що в подальшому позитивно впливатиме на реалізацію конституційних прав у сфері оплати праці.

У галузі регулювання оплати праці найбільш важливою є Конвенція № 95 “Про охорону заробітної плати” (1970 р.), ратифікована Україною у 1961 р. Основним принципом Конвенції є своєчасність та повнота виплати заробітної плати, яка охороняється від протизаконної практики відрахувань, затримань виплати тощо, що має для України на сучасному етапі дуже актуальне значення. Інші положення стосуються упорядкування форми виплат, періодичності, днів та місяця виплат.

Наприклад, ст. 3 передбачає, що заробітна плата виплачується тільки грошима, які мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено<sup>1</sup>.

Втілення цієї норми спостерігаємо у ч. 1 ст. 23 Закону України “Про оплату праці”: заробітна плата підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України; виплати заробітної плати у формі боргових зобов’язань і розписок або будь-яких інших

форм забороняється<sup>2</sup>. До Закону увійшли такі положення Конвенції, як: часткова виплата заробітної плати натурою у тих галузях або за тими

<sup>1</sup>Про охорону заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року. Зб. норм. актів: У 3-х книгах. – Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К.: Істина, 1999. – Кн. 2. – 704 с.

<sup>2</sup>Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Зазначений акт.

професіями, де така виплата є звичайною або бажаною для працівників (ст. 23); заборона будь-якими способами обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством (ст. 25); відрахування із заробітної плати можуть проводитись тільки у випадках, передбачених законодавством (ст. 26); виплати заробітної плати проводити регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів (цей термін встановлено Рекомендацією № 85) за місцем роботи, або за особистою письмовою згодою працівника через установи банків (ст. 24). Окремо необхідно проаналізувати ст. 11 цієї Конвенції стосовно визначення заробітної плати привілейованим кредитом у разі банкрутства підприємства або ліквідації його в судовому порядку. Кредитні відносини передбачають підвищений розмір повернення, що активізує принцип жорсткої економічної відповідальності роботодавця у будь-яких випадках затримки заробітної плати.

Прийняттю Конвенції № 131 і Рекомендації № 135 “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” (1970 р.), передувала активна діяльність профспілок у МОП щодо прийняття загальнообов’язкового та всеохоплюючого акту з питань мінімальної заробітної плати. Конвенція установлює, що мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає за жодних умов зниженню. Незастосування цього положення викликає відповідні кримінальні або інші санкції щодо відповідальності особи або осіб (ст. 2). При визначенні мінімальної заробітної плати пропонується врахувати потреби працівників і членів їх сімей (з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні); вартість життя;

соціальні допомоги; порівняльний рівень життя різних соціальних груп; економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці та бажане досягнення і підтримання високого рівня зайнятості. Конвенція передбачає необхідність створення і функціонування особливої процедури, яка враховує національні умови й потреби, спрямована на систематичний контроль оплати праці й перегляд мінімальної заробітної плати (ст. 4)<sup>1</sup>.

У Рекомендації особливо важливим є положення, згідно з яким мінімальна заробітна плата повинна стати одним із елементів політики, яка спрямована на боротьбу з убогістю та забезпечення задоволення потреб усіх працівників та їхніх сімей. Крім того, Рекомендація зазначає, що мінімальну заробітну плату необхідно час від часу переглядати з урахуванням змін вартості життя та інших економічних умов (ст. 11)<sup>2</sup>. Фактори, які враховуються при визначенні розміру мінімальної заробітної плати у законодавстві України, на наш погляд, не виправдано звужені, тому що лишають поза увагою такі складові, як потреби не тільки працівників, але і їхніх сімей, соціальні допомоги тощо. І хоча Законом України від 19 жовтня 2005 року № 2997-IV згадану Конвенцію було ратифіковано Верховною Радою України, деякі з її положень продовжують залишатися втіленими лише на папері<sup>3</sup>.

Прожитковий мінімум необхідно визначити на новій методологічній основі, що відповідає міжнародним стандартам, передбаченим Конвенцією МОП № 117 “Про основні норми та цілі соціальної політики” (1962 р.), № 102 “Про мінімальні норми соціального забезпечення” (1952 р.) та Європейською соціальною хартією. Конвенція № 117 не ратифікована Україною, і, на жаль, її аналізу, з точки зору регулювання трудових відносин, не приділялось уваги в науковій юридичній літературі. Але ж будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення, а достойна та справедлива заробітна плата є основною складовою доходу більшої частини населення України. Розділ IV Конвенції встановлює право кожного працівника

в судовому порядку або іншому встановленому законом порядку отримати недоплачену йому суму, якщо заробітна плата виплачувалася за нижчими

<sup>1</sup>*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. – 2005. – № 12. – С. 13-15.*

<sup>2</sup>Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х томах. Зазначена праця. – С. 913.

<sup>3</sup>*Про ратифікацію Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Закон України від 19 жовтня 2005 року № 2997-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2. – Ст. 40.*

ставками, ніж встановлена мінімальна заробітна плата, право працівника отримувати заробітну плату безпосередньо та регулярно без заборонених відрахувань<sup>1</sup>.

Конвенцією заохочується встановлення мінімальної заробітної плати в колективних договорах або шляхом консультацій працівників та представників роботодавця<sup>2</sup>. На шляху побудови дійсно соціальної держави одним із чинників соціальної реформи може стати впровадження норм Конвенції МОП № 117 “Про основні цілі та норми соціальної політики”.

Ще на одному аспекті необхідно зосередитися, а саме на можливості встановлення єдиної загальної мінімальної заробітної плати або ряду мінімальних заробітних плат для відповідних груп працівників (Рекомендації МОП № 135). Міжнародні стандарти передбачають, що система регулювання мінімальної заробітної плати, яка оснований на єдиній мінімальній заробітній платі, не обов’язково є несумісною із встановленням різних ставок мінімальної заробітної плати в різних районах чи зонах з метою урахування відмінностей вартості життя<sup>3</sup>.

В Україні на законодавчому рівні чітко визначено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов’язковою на всій території України для підприємств, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб (ч. 4 ст. 95 КЗпП).

Підводячи підсумок загального аналізу Конвенцій та Рекомендацій МОП у сфері оплати праці необхідно відзначити основні критерії міжнародно-правового регулювання оплати праці: по-перше, основоположним принципом у

цій сфері є принцип соціальної справедливості та законності; по-друге, будь-які відрахування із заробітної плати та виплати дозволяються лише за умов і в межах, продиктованих національним законодавством або визначених у колективних договорах чи в рішеннях арбітражного суду; по-третє, визначення заробітної плати першочерговим платежем у разі банкрутства підприємства або

<sup>1</sup>Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП в 2-х томах. Зазначена праця. – С. 691.

<sup>2</sup>Там само. – С. 690.

<sup>3</sup>Там само. – С. 912.

його ліквідації; по-четверте, визначення категорій осіб, регіонів, сфери діяльності, професій, видів підприємств, до яких застосовуються основні положення конвенцій, після консультацій з організаціями роботодавців і працівників; по-п'яте, доступність та достовірність інформації відносно оплати праці для всіх зацікавлених осіб, у першу чергу, для працівників. По-шосте, обов'язковість загального звіту членів МОП щодо впровадження положень у національне законодавство та виконання обов'язків як у випадку ратифікації конвенції, так і у випадку не ратифікації; по-сьоме, можливість денонсування конвенцій після закінчення певного терміну.

**У науковій літературі виділяють дві послідовні стадії, з яких складається процес імплементації: перша – висловлення державами згоди на обов'язковість міжнародних норм, друга – трансформація останніх у внутрішнє законодавство та їх виконання. Особливістю сучасного розвитку відносин у сфері оплати праці в Україні є те, що трансформація міжнародних норм у внутрішнє законодавство не означає виконання цих норм суб'єктами відносин, у першу чергу це стосується роботодавців. Основні положення Конвенцій та Рекомендацій МОП на практиці доволі часто лишаються лише задекларованими. На приватних підприємствах середнього та малого бізнесу спостерігаються порушення принципу рівної винагороди за працю рівної цінності чоловіків та жінок, принципу своєчасності та повноти виплати заробітної плати, загальнообов'язкового встановлення мінімальної заробітної плати. Сучасне соціально-економічне**

становище у сфері оплати праці потребує негайних конструктивних перетворень із боку держави. Важливим кроком на шляху перетворень може стати застосування міжнародних стандартів, але єдиної точки зору на питання співвідношення міжнародного і національного права не існує. Слід погодитися з думкою В.В. Жернакова, який зазначає, що техніка міжнародних договорів полягає не у прямому застосуванні міжнародних норм, а у трансформації їх при використанні у внутрішньому законодавстві<sup>1</sup>. Способи узгодження внутрішньодержавного та міждержавного права різні та залежать від правової системи конкретної держави, але зміст

<sup>1</sup>Жернаков В. Зазначена праця. – С. 60.

цього процесу завжди однаковий: приведення державою свого внутрішнього права у відповідність із міжнародним з метою забезпечення виконання приписів, дозволів та заборон, встановлених останнім<sup>1</sup>.

Третій напрямок у застосуванні норм міжнародного права у сфері оплати праці – це багатосторонні угоди України, у тому числі як держави-члена СНД, окремі з яких включають регулювання трудових відносин. Основні із них – це Угода про співпрацю в галузі трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів (1994 р.) і Конвенція Співдружності Незалежних Держав про права та основні свободи людини (1995 р.). Зокрема, ст. 14 Конвенції наголосила, що кожна людина має право на працю та захист від безробіття, а також на рівну винагороду за рівнозначну працю, що включає надання пільг, а також на однакові умови у відношенні праці рівної цінності і на рівний підхід в оцінці якості праці<sup>2</sup>.

Крім міжнародних договорів у рамках СНД, Україна також є учасницею значного числа двосторонніх міждержавних угод щодо регулювання відносин у галузі праці. До них належать Угода “Про трудову діяльність і соціальний захист громадян Російської Федерації і України, що працюють за межами своїх держав” (1993 р.)<sup>3</sup>. У 1994 р. аналогічну

угоду було укладено між Урядом України та Урядом Республіки Польща “Про взаємне працевлаштування працівників”<sup>4</sup>. У 1998 р. такі ж угоди укладено з Урядом Республіки Вірменія, з Урядом Республіки Білорусь. Положеннями цих угод регулюються трудові відносини осіб та членів їх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї із Сторони виїзду та здійснюють свою діяльність на підприємствах незалежно від форм власності на території іншої Сторони працевлаштування згідно із її законодавством.

<sup>1</sup>Жернаков В. Зазначена праця. – С. 61.

<sup>2</sup>*Международное гуманитарное право в документах. – М.: Московский независимый институт международного права, 1996. – С. 546.*

<sup>3</sup>*Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14 січня 1993 року // Офіційний вісник України. – 2005. – № 15. – Ст. 807.*

<sup>4</sup>*Угода між Урядом України і Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників // Людина і зарплата: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. – 1994. – № 9-10.*

Окремими нормами угод регулюються відносини з оплати праці. Спільною рисою усіх вищевказаних нормативних актів є коло осіб, на яких вони поширюються. Науковці визначають їх як трудові відносини з іноземним елементом. Під останніми розуміються відносини, в яких іноземний елемент присутній у суб’єктному складі (застосування праці іноземців на території країни працевлаштування), в об’єктному (застосування праці на підприємствах в Україні) або у юридичному факті (підтвердження трудового стажу, якщо робота виконувалась за кордоном)<sup>1</sup>. Потреба у вдосконаленні правового регулювання таких відносин зростає завдяки тому, що глобалізація і стійкий технічний прогрес призводять до підвищення мобільності робочої сили, створення нових можливостей працевлаштування, а також до появи нових невизначеностей<sup>2</sup>.

Традиційно висвітлення цього питання відбувається в рамках міжнародного приватного права, і поширеною є думка, що правове

регулювання відносин відбувається за допомогою цивільно-правових норм. Дозволимо собі не погодитися з таким поглядом, адже правова природа трудових відносин суттєво відрізняється від природи цивільних відносин. Крім того, і законодавством України, і міжнародними угодами України передбачається, що ці відносини регулюються законодавством про працю. Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах і установах, організаціях України, регулюються законодавством держави, у якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України<sup>3</sup>. Міжурядовими угодами України передбачається, що ці трудові відносини регулюються законодавством про працю країни працевлаштування, що, у свою чергу, передбачає виникнення у суб'єктів прав, серед яких важливим є право на заробітну плату.

Підводячи підсумки, необхідно зазначити, що становлення інституту

---

<sup>1</sup>Жернаков В. Зазначена праця. – С. 61.

<sup>2</sup>Там само. – С. 61.

<sup>3</sup>Кодекс законів про працю. Зазначений акт.

оплати праці вимагає вивчення досвіду країн Європейського Союзу та міжнародного співтовариства. Наближення законодавчих актів України до міжнародних норм, зокрема у сфері оплати праці, сприятиме правовому забезпеченню заходів щодо інтеграції до європейської спільноти. І якщо напрацювання МОП наша країна стабільно запроваджує, то використання норм Європейської правової системи ще потребує активізації.