



## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ПРАВОПОРУШЕННЯМ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*НІНДИПОВА Валентина Іванівна - начальник відділу Науково-дослідного інституту Національної академії прокуратури України, державний радник юстиції 3 класу, Заслужений юрист України*

*В статті проаналізовані нормативно-правові акти, котріє направлені на предотвращення и протидіє протидіє правонарушенням в області оплати труда, внесені предложения до их усовершенствования.*

**Ключові слова:** *правове регулювання, закони та підзаконні нормативно-правові акти, міжнародні договори, законодавство у сфері оплати праці.*

Під «правовим регулюванням» у юридичній літературі розуміють здійснюваний державою за допомогою юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони і розвитку[1]; впорядкування суспільних відносин за допомогою норм права та інших правових засобів[2] чи сукупність різноманітних форм, засобів юридичного впливу держави на поведінку учасників суспільних відносин, які здійснюються в інтересах всього суспільства, колективу чи особистості, шляхом проголошення їх прав та обов'язків, встановлення дозволів і заборон, затвердження певних правових актів з метою підпорядкувати поведінку окремих суб'єктів встановленому в суспільстві порядку[3].

Вагомий внесок у дослідження цієї проблематики зробили А. Андрушко, О. Валецька, В. Венедіктов, В. Горшенев, П. Рабінович, П. Каркач, О. Михайленко. Втім, незважаючи на велику кількість публікацій з цих питань, лише праці О. Валецької досліджували правове регулювання у сфері оплати праці.

Метою цієї статті є аналіз правового регулювання запобігання і протидії правопорушенням у сфері оплати праці та внесення пропозицій щодо його удосконалення.

Правові норми, що регулюють праводносини у сфері оплати праці, входять до сукупності джерел трудового права України. За своїм складом і змістом їх можна класифікувати на види за різними критеріями. Так, за походженням вони поділяються на акти національного законодавства та міжнародні договори, за юридичною силою актів – на закони та підзаконні акти.

1. Найвищу юридичну силу має Конституція. Вона встановлює основні соціально-економічні та трудові права громадян і, зокрема, право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, на своєчасне одержання винагороди за працю (ч. 4 та 6 ст. 43), надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у праці та отриманні винагороди за неї (ст. 24), право кожного звертатися до суду за захистом своїх прав та інтересів. Прогресивною новелою стало закріплення у ст. 44 права працюючих на страйк з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів, у тому числі й заробітної плати[4].

2. Розвиток закріплених у Конституції України основних напрямів правового регулювання оплати праці здійснюється за допомогою кодифікованих актів та інших законів. Основним кодифікованим нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини, є Кодекс законів про працю України, що

прийнятий в Українській РСР 10 грудня 1971 року та набув чинності 1 червня 1972 року. Питанням оплати праці у Кодексі присвячена глава XII, у якій встановлюються основні поняття заробітної плати, мінімальної заробітної плати, форми та система оплати праці, умови та порядок її виплати тощо.

3. Правові норми, що передбачають кримінальну та адміністративну відповідальність містяться в Кримінальному кодексі України (ст. ст. 172, 175, 364) та Кодексі України про адміністративні правопорушення (ч. 1 ст. 41).

4. Спеціальним нормативно-правовим актом, який регулює правовідносини у сфері оплати праці, є Закон України «Про оплату праці», що прийнятий 24 березня 1995 року та набув чинності 1 травня 1995 року. Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, та сфери державного і договірної регулювання оплати праці. Надбанням його є чітке визначення й розмежування сфер державного та колективно-договірної регулювання оплати праці та визначення умов і порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії.

5. Закони, які мають комплексний характер, регулюють різні за характером відносини, але містять норми трудового права, що стосуються оплати праці. Такими є, наприклад, Закони України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20 жовтня 2009 року, «Про індексацію грошових доходів населення» від 6 лютого 2003 року, «Про колективні договори і угоди» від 24 березня 1995 року, «Про відпустки» від 14 жовтня 1992 року, «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13 грудня 1991 року, «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14 травня 1992 року зі змін. і допов. тощо.

Також необхідно виділити Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням

строків їх виплати», прийнятий 19 жовтня 2000 року та який набрав чинності 1 січня 2001 року. У цьому нормативно-правовому акті конкретизуються усі види платежів, які підлягають компенсації. У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року визначено правові та організаційні основи функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів, в основі яких не останнє місце займають питання оплати праці.

6. Суттєве значення для регулювання оплати праці мають такі підзаконні нормативні акти, як постанови Кабінету Міністрів України: від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати»; від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (єдина тарифна сітка затверджена з метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці); від 12 липня 2005 року № 576 «Про затвердження переліку робіт з важкими, шкідливими та особливо шкідливими умовами праці у будівництві, на яких встановлюється підвищена оплата праці»; від 11 травня 2011 року № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»; від 23 березня 2001 року № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I–II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування»; від 21 лютого 2001 року № 159 «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів її виплати». Цей нормативно-правовий акт створений з метою реалізації Закону України «Про

компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 року; розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 червня 2011 року № 551-р «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери»; а також накази: Міністерства юстиції України від 15 листопада 2011 року № 3327/5 «Про умови оплати праці працівників архівних установ на основі Єдиної тарифної сітки»; Міністерства соціальної політики України від 15 червня 2011 року № 239 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років працівникам державних та комунальних установ соціального захисту населення»; Міністерства екології та природних ресурсів України від 2 червня 2011 року № 185 «Про умови оплати праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників організацій меліорації та водного господарства Державного агентства водних ресурсів України»; Міністерства екології та природних ресурсів України від 24 березня 2011 року № 90 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ природно-заповідного фонду, наукових та науково-дослідних установ Міністерства екології та природних ресурсів України» тощо.

Важливі питання щодо регулювання оплати праці розглядаються у постанові Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці». У ній визначаються такі питання: відмежування сфер державного регулювання оплати праці; виплата премій, винагород, вихідної допомоги; оплата праці працівників при відхиленні від нормальних умов праці (особливо при простой); обмеження розміру відрахувань та випадки таких відрахувань; індексація заробітної плати та компенсація працівникам втрати її частини у зв'язку із затримкою виплат[5].

Характерною ознакою джерел трудового права є наявність поряд із централізованим правовим регулюванням – локально-

го. Такі нормативні акти приймаються на підприємствах, установах, організаціях для вирішення питань правового регулювання трудових відносин, зокрема, пов'язаних з оплатою праці. Головна особливість локальних нормативних актів полягає в тому, що їх творцями і адресатами є трудові колективи підприємств, установ, організацій та роботодавці. Зовнішньою формою вираження цих актів є нормативні договори, правила, положення, інструкції.

Необхідно зазначити, що вже протягом тривалого часу в Україні відбувається реформування інституту оплати праці, орієнтоване на міжнародно-правові норми і стандарти. На даний час фактично здійснюється четверта кодифікація трудового законодавства, яка завершиться прийняттям Трудового кодексу України, що повинен забезпечити функціонування в країні ринкової моделі оплати праці. Проект Трудового кодексу України розроблявся та виносився на всенародне обговорення у листопаді 2003 року та, із суттєвими змінами і доповненнями, – у лютому 2006 року, а також у квітні і жовтні 2008 року. Нагальна потреба прийняття нового Кодексу вже давно усвідомлена всіма: працівниками, роботодавцями та державою[6].

Міжнародно-правове регулювання оплати праці. Відповідно до ст. 9 Конституції України діючі міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства.

Адаптація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу передбачає поетапне прийняття та впровадження нормативно-правових актів з регулювання трудових відносин, особливо відносин у сфері оплати праці. Науковці виділяють три напрями удосконалення законодавства про працю в Україні. Перший напрям пов'язується із зовнішніми запозиченнями правових норм міжнародних конвенцій у національне законодавство. Саме з цією метою були прийняті фундаментальні міжнародно-правові акти на всесвітньому і регіональному рівнях[7].

1. Особливе місце серед них займає Загальна декларація з прав людини, прийня-

та Генеральною асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року. У ч. 3 статті 23 Декларації наголошено: «Працюючий має право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне існування для нього та його родини і яка, в разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту». Її логічне продовження – ч. 1 ст. 25 – декларує права кожної людини на такий життєвий рівень, включаючи їду, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування, який потрібний для підтримання здоров'я і добробуту його сім'ї.

2. Аналогічні норми містить Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року. Згідно з його положеннями держава визнають право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, на яку вона вільно погоджується (ст. 6); на справедливі та сприятливі умови праці, що включають винагороду, яка б забезпечила, як мінімум, усім працюючим справедливу заробітну плату та рівну винагороду за труд рівної цінності без будь-якої різниці і задовільне існування для них та їхніх сімей (ст. 7)[8].

Основні фундаментальні положення Декларації і Пакту увійшли до Конституції України й 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 і вітчизняного законодавства стосовно визначення справедливої та достойної винагороди. Конституція України і Кодекс наголошують на оплаті праці не нижче встановленого державою мінімального розміру. Така правова позиція не сприяє збільшенню заробітної плати, оскільки орієнтується на межу виживання, а не гідного існування та розвитку не тільки самого працівника, але і його родини[9].

3. Вступаючи до Ради Європи, Україна підписала два найважливіші документи – Європейську конвенцію про захист прав людини та основних свобод (1950 року) і Європейську соціальну хартію (1961 року). Стаття 14 Європейської конвенції вста-

новила важливий принцип: користування правами та свободами, викладеними у Конвенції, забезпечується без будь-якої дискримінації. Серед цих прав – право на заробітну плату. Надання громадянам України права безпосередньо звертатись до Європейського суду й посилається на норми міжнародного права в національній правозахисній практиці створює значні можливості правової захищеності особи. За відсутності відповідних правових установлень 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», мають керуватися саме нормами Конвенції.

Ухвалену Радою Європи Європейську соціальну хартію (переглянуту) було підписано від імені України 7 травня 1999 року, натомість 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.п. 2, 3, 5 ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) «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 гідного рівня життя; 2) гарантованого підвищення оплати праці при залученні до надурочних робіт, за винятком окремих випадків; 3) рівної оплати праці чоловіків та жінок за рівноцінну роботу; 4) своєчасного повідомлення про припинення трудових відносин; 5) заборони здійснення відрахувань та утримань із заробітної плати, крім випадків, передбачених національним законодавством та умовами колективного договору. Право на справедливу винагороду закріплено також у п. 5 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року, згідно з яким всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді. Необхідно відзначити, що редакція ч. 1 ст. 217 проекту Трудового кодексу України повністю відповідає за-

значеним міжнародним нормам, а саме: «1. Працівник має право на справедливу оплату своєї праці відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів»[10].

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 України набуває суттєвого значення. Ця 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. Застосування даних положень у правовому полі України має певні особливості, а саме виконання зобов'язань державою повинно поєднувати два механізми захисту прав працівників: створення гарантійного фонду та визначення першочерговості виплат. Якщо другий механізм з ініціативи Федерації профспілок України 21 жовтня 2004 року було реалізовано, то питання створення гарантійних установ на сьогодні не вирішено.

4. Стаття 141 Договору про заснування Європейського Союзу також встановлює принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за однакову роботу або роботу однакової вартості. Рівна оплата, без дискримінації за статевою ознакою, означає, що: а) оплата за рівну відрядну роботу має вираховуватися на основі тих самих одиниць виміру; б) оплата за почасову роботу має бути однаковою за однакову роботу[11]. Принцип гендерної рівності в оплаті праці закріплено й у Директиві 75/11/ЄЕС від 10 лютого 1975 року.

Другим напрямом вдосконалення трудового законодавства в контексті міжнародно-правового регулювання праці є застосування правових норм, передбачених Міжнародною організацією праці.

Україна є членом Міжнародної організації праці (МОП) з 12 травня 1954 року та з цього часу ратифікувала 64 прийнятих нею конвенцій, у тому числі за роки незалежності – 23[12]. МОП – одна із найста-

рших міжнародних міжурядових організацій, була заснована у 1919 році згідно з Версальським мирним договором та у 1946 році стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй (ООН). Основними органами МОП є Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада та розташований у Женеві постійний Секретаріат – Міжнародне бюро праці (МБП). Очолює організацію Генеральний директор. На даний час Генеральним директором є Гай Райдер (Велика Британія), якого було обрано Адміністративною радою 28 травня 2012 року. Гай Райдер став десятим Генеральним директором МОП. За часів незалежності Україну двічі обирали до складу Адміністративної ради – на період 1996–1999 рр. та 1999–2002 рр. Конвенціям МОП належить провідна 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».

1. Першими законодавчими актами МОП у сфері оплати праці були Конвенція № 26 та Рекомендація № 30 (1928 р.) «Про запровадження процедури 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, в домашньому виробництві), у яких не існує ефективної системи регулювання заробітної плати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька»[13]. 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 значний.

2. У 1951 році було прийнято Конвенції № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати у сільському гос-

подарстві» та № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності» у якій визначено, що термін «рівна винагорода чоловіків та жінок» відноситься до ставок винагороди, визначеної без дискримінації за ознаками статі (ст. 1). Цим документом держави було зобов'язано забезпечити застосування до всіх працюючих принципу рівної винагороди чоловіків та жінок за працю рівної цінності (ст. 2). Конвенція ратифікована Україною у 1956 році. Цей принцип втілений у ст. 21 КЗпП, де закріплено рівність трудових прав громадян України незалежно від походження, 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 ст. 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[14].

3. У галузі регулювання оплати праці найбільш важливою є Конвенція № 95 «Про охорону заробітної плати» (1949 р.), ратифікована Україною у 1961 р. У ній йдеться про своєчасність та повноту виплати заробітної плати, яка охороняється від протизаконної практики відрахувань, затримань виплати тощо. Інші положення стосуються упорядкування форми виплат, періодичності, днів та місця виплат. Наприклад, ст. 3 передбачає, що заробітна плата, виплачувана готівкою виплачуватиметься тільки грошми, 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. Втілення цієї норми спостерігаємо у ч. 1 ст. 23 Закону України «Про оплату праці».

До цього Закону увійшли такі положення Конвенції, як: часткова виплата заро-

бітної плати натурою у тих галузях або за тими 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 щодо захисту заробітної плати) за місцем роботи, або за особистою письмовою згодою працівника через установи банків (ст. 24).

4. Окремо необхідно проаналізувати ст. 11 цієї Конвенції стосовно визначення заробітної плати привілейованим кредитом у разі банкрутства підприємства або ліквідації його в судовому порядку та Конвенцію № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.), яка в Україні в повному обсязі не ратифікована. Згідно з Конвенцією № 173 у випадку неплатоспроможності роботодавця заробітна плата стає привілейованим платежем, для виплати якого повинен створюватися спеціальний фонд. Це положення має стати державною гарантією захисту прав працівників. Слід зазначити, що лише після ратифікації Конвенції Україна прийняла зміни до трудового законодавства щодо визнання заробітної плати першочерговим платежем. Натомість міжнародним актом чітко визнано заробітну плату привілейованим кредитом, що суттєво відрізняється від визначення її платежем.

5. 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 акта 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. 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.

У Рекомендації міститься важливе положення, згідно з яким мінімальна заробітна плата повинна стати одним із елементів політики, спрямованої на боротьбу з убогістю та забезпечення задоволення потреб усіх працівників і їхніх сімей. Крім того, у ній зазначено, що мінімальну заробітну плату необхідно час від часу переглядати з урахуванням змін вартості життя та інших економічних умов (ст. 11). Фактори, які враховуються при визначенні розміру мінімальної заробітної плати, у законодавстві України, на нашу думку, невиправдано 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 так само залишаються втіленими лише на папері. Пржитковий 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.

Необхідно зосередити увагу і на можливості встановлення єдиної загальної мінімальної заробітної плати або ряду мінімальних заробітних плат для відповідних груп

працівників, різних ставок мінімальної заробітної плати в різних районах чи зонах з метою урахування відмінностей вартості життя (Рекомендації МОП № 135). 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).

Третій напрям 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 оплати праці. З-поміж них основні – 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, у ст. 14 Конвенції наголошено, що кожна людина має право на працю та захист від безробіття, а також на рівну винагороду за рівнозначну працю, що включає надання пільг, на однакові умови у відношенні праці рівної цінності і на рівний підхід в оцінці якості праці[15].

Крім міжнародних договорів у рамках СНД Україна також є учасницею значної кількості 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.). У 1994 році аналогічну угоду було укладено між Урядом України та Урядом Республіки Польща «Про взаємне працевлаштування працівників». У 1998 році таку ж угоду укладено з Урядами Республіки Вірменія, Республіки Білорусь та іншими державами. Положеннями цих угод регулюються трудові відносини осіб і членів їх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї зі сторін виїзду та здійснюють свою діяльність на підприємствах незалежно від форм власності на території іншої сторони працевлаштування згідно із її законодавством. Окремими нормами угод регулюються відносини з оплати праці.

### АНОТАЦІЯ

У статті проаналізовано нормативно-правові акти, спрямовані на запобігання та протидію правопорушенням у сфері оплати праці, внесені пропозиції щодо їх удосконалення.

Враховуючи наведене, необхідно зазначити, що подальше наближення законодавчих актів України до міжнародних норм у сфері оплати праці, сприятиме правовому забезпеченню заходів щодо її інтеграції у європейську спільноту, захисту прав і свобод людини, запобігання та протидії правопорушенням у сфері оплати праці. Передусім потребують удосконалення правові норми, що забезпечують виведення заробітної плати із «тіні», введення «гарантованої заробітної плати», що встановлюється урядом і є обов'язковою для виконання суб'єктами підприємництва, які не укладають колективних договорів (досвід Чехії), посилення юридичної відповідальності за: неукладення трудових договорів та виплату заробітної плати «у конвертах»; порушення строків виплати заробітної плати та невжиття заходів до погашення заборгованості з неї.

Виникла нагальна потреба у прийнятті правових норм, які урегулювали б: створення і діяльність спеціального гарантійного фонду для погашення заборгованості із заробітної плати працівникам; покладення обов'язку виплати заробітної плати чи погашення заборгованості з неї за рахунок засновника (власника) чи учасників суб'єкта господарювання та інші питання.

### Література

1. Рабінович П.М. Основи загальної теорії держави і права: підруч. / П.М. Рабінович. – К.: Атіка, 1995. – 223 с. – С. 151.
2. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: учебник для вузов. / А.Ф. Черданцев. – М.: Юрайт, 2001. – С. 342. – 482 с.
3. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. / В.М. Горшенев. – М.: Юридическая литература, 1972. – С. 19. – 182 с.
4. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України

28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

5. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постановва Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua>

6. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук / О.В. Валецька. – Луганськ, 2009. – С. 78.

7. Дженис М. Европейское право в области прав человека. Практика и комментарии / М. Дженис, Р. Кэй, Э. Бродли.: пер. с англ. – М.: Права человека, 1997. – С. 15. – 640 с.

8. Международное гуманитарное право в документах. – М.: Московский независимый институт международного права, 1996. – С. 31. – 556 с.

9. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. / Н.Б. Болотіна. – [2-ге вид., стер.] – К.: Вікар, 2004. – С. 98. – 725 с.

10. Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 року № 1108, підготовлений до повторного другого читання 2 квітня 2012 року: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>

11. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: [моногр.] / [Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, Г.І. Чанишева та ін.]; відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: ТОВ вид-во «Юридична думка», 2008. – С. 53. – 304 с.

12. Фидель А. Голос вернулся. Международные стандарты защиты труда в Украине / А. Фидель / Держава, 2010. – № 25 (515). – С. 8.

13. Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: в 3 т. – Женева, 1999. Т.1. – С. 104. – 1600 с.

14. О.В. Валецька. Правове регулювання оплати праці: [моногр.] / О.В. Валецька. – Миколаїв ЧДУ, 2012. – 219 с.

15. Международное гуманитарное право в документах. – М.: Московский независимый институт международного права, 1996. – С. 546. – 556 с.