

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ

MINIMUM WAGE: INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS

Вегера В.М.,

*здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті розглянуто міжнародно-правові стандарти у сфері правового регулювання мінімальної заробітної плати. Проаналізовано міжнародні документи стосовно цього питання. Зроблено висновок, що міжнародно-правові стандарти регулювання мінімальної заробітної плати формуються у результаті співпраці держав у рамках міжнародних організацій універсального (ООН), спеціалізованого (МОП) і регіонального характеру (Рада Європи).

Ключові слова: міжнародно-правові стандарти, міжнародне законодавство, міжнародні документи, мінімальна заробітна плата, працівник.

В статье рассмотрены международно-правовые стандарты в сфере правового регулирования минимальной заработной платы. Проанализированы международные документы по этому вопросу. Сделан вывод, что международно-правовые стандарты регулирования минимальной заработной платы формируются в результате сотрудничества государств в рамках международных организаций универсального (ООН), специализированного (МОТ) и регионального характера (Совет Европы).

Ключевые слова: международно-правовые стандарты, международное законодательство, международные документы, минимальная заработная плата, работник.

The article deals with international legal standards in the regulation of the minimum wage. Analysis of international documents on this issue. It is concluded that international legal standards for the regulation of minimum wages are formed mainly as a result of cooperation among international organizations within the universal (UN) specialized (ILO) and the regional character (Council of Europe).

Key words: international legal standards, international law, international instruments, the minimum wage worker.

Однією з основних умов інтеграції України до міжнародного співтовариства як рівноправного суб'єкта є відповідність її національного законодавства загальноприйнятим міжнародним вимогам і стандартам. На даному етапі пріоритетні напрямки вдосконалення вітчизняного законодавства визначені на законодавчому рівні й зумовлені прагненням України вступити до Європейського Союзу. Стратегія інтеграції України до цієї міжнародної організації затверджена указом Президента від 11 червня 1998 р. [1]. Основними напрямками наближення національного законодавства до норм і стандартів ЄС цей документ називає забезпечення прав людини, адаптацію законодавства України до законодавства ЄС, що забезпечить розвиток політичної, підприємницької, соціальної й культурної активності її громадян, її економічний розвиток у рамках ЄС, сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян, приведенню його до рівня, що склався в європейських державах.

Погоджуємося з О.Л. Бигич, яка стверджує, що значення вивчення міжнародних норм полягає в тому, що воно (а) надає можливості з'ясувати світові тенденції правового регулювання; (б) встановлює відповідність норм національного права міжнародним стандартам; (в) забезпечує процес подолання колізій як у внутрішньодержавному праві, так і між ним і міжнародним; (г) окреслює напрямки взаємодії і взаємовпливу норм національного й міжнародного права; (д) характеризує можливі тенденції розвитку національного права; (е) збагачує сучасну юридичну науку новими висновками й доктринами [2, с. 183, 184].

На думку С.П. Добрянського, норми міжнародного права з питань прав людини виступають між-

народними стандартами, які слід вважати критерієм, взірцем, якому має відповідати законодавство й відповідна юридична практика всіх держав міжнародного співтовариства [3, с. 105, 106]. Їх дотримання є обов'язковим навіть для держав, які не виступають стороною найважливіших міжнародних договорів з питань прав людини.

До пріоритетних сфер удосконалення вітчизняного законодавства належить і царина оплати праці загалом та мінімальна заробітна плата

Першим міжнародним актом у цій царині стала Конвенція МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» (1928 р.) [4]. Згідно з нею кожен член цієї організації зобов'язується запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть установлюватися мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості, в яких не існує ефективної системи регулювання зарплати через колективні договори, чи будь-яким іншим шляхом, в яких заробітна плата дуже низька.

Держава отримала право визначити зміст і форму процедури встановлення мінімальної заробітної плати, а також методи її здійснення. До застосування такої системи щодо будь-яких галузей промисловості представники роботодавців і працівників залучаються до консультацій, як і будь-які інші особи, до яких компетентні органи влади вважатимуть за доцільне звернутись як до осіб, компетентних у цій галузі внаслідок своєї професії чи своїх обов'язків. Соціальні партнери разом беруть участь у здійсненні цієї процедури з рівним представництвом і на рівних засадах. При цьому встановлений мінімум заробітної

плати є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників та не підлягає зниженню ні за індивідуальною згодою, якщо немає загального чи окремого дозволу з боку компетентного органу влади, ані внаслідок колективного договору.

Країна-член МОП вживає всіх необхідних заходів у вигляді системи контролю й санкцій для забезпечення того, щоб роботодавці й працівники були інформовані щодо дійсних мінімальних ставок і щоб там, де ці ставки застосовуються, заробітна плата була не нижчою від цих ставок. У свою чергу, працівник, на якого поширюються мінімальні ставки та який отримав заробітну плату за нижчими ставками, вправі отримати в судовому порядку або шляхом іншої законної процедури суму, яку йому було недоплачено, за умови дотримання строку давності, який може бути встановлено національним законодавством.

Розвиває вищевказані приписи Рекомендація МОП № 30 «Щодо запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» 1928 р. [5], за якою для того, щоб держава мала у своєму розпорядженні відомості, необхідні для прийняття нею рішення про втілення в життя процедури встановлення мінімальної заробітної плати, слід провести обстеження зарплати реальної й системи її регламентації в кожній галузі промисловості, щодо яких підприємці або трудівники виявили бажання застосовувати таку процедуру й повідомили, що, ймовірно, не існує ефективної процедури регулювання заробітної плати і що ця плата є виключно низькою. Якої форми не набула б процедура встановлення мінімального заробітку (галузевої ради для кожної окремої галузі промисловості; центральні ради, об'єднуючі декілька галузей промисловості; обов'язкові арбітражні суди), вона повинна передбачати дослідження умов, що існують у цих галузях, а також проведення консультацій з головними й найбільш зацікавленими сторонами, іншими словами, консультацію з роботодавцями і трудящими відповідних галузей промисловості.

У розглядуваний період МОП також приймає низку документів, присвячених заробітній платі окремих категорій працівників. Наприклад, Конвенція № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» (1951 р.) [6] зобов'язує кожні держави розробити відповідну процедуру, за якою можуть установлюватися мінімальні розміри заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій. При цьому законодавство, колективні договори або арбітражні рішення можуть дозволяти часткову її виплату натурою у випадках, коли така виплата є звичайною чи бажаною. У разі, якщо часткову виплату мінімальної заробітної плати у формі допомоги натурою дозволено, вживаються відповідні заходи для забезпечення того, щоб (а) така допомога видавалася для особистого використання й особистої вигоди працівника та його сім'ї, і (б) її вартість була обґрунтованою й розумною.

При цьому в Рекомендації № 89 «Щодо процедури встановлення мінімальної заробітної плати в сіль-

ському господарстві» (1951 р.) [7] міститься побажання, щоб під час визначення мінімальних ставок заробітку компетентні органи враховували потребу забезпечення трудящим належного рівня життя. При встановленні мінімальних ставок зарплати беруться до уваги наступні чинники: вартість життя, розумна і справедлива вартість надаваних послуг, рівень оплати праці, що передбачається в сільськогосподарських колективних договорах за аналогічний або прирівняний вид праці, загальний рівень зарплати за якісно прирівнювану працю в інших галузях діяльності відповідного району. Вказується на необхідність перегляду мінімальних ставок заробітної плати по закінченню певних проміжків часу.

Згодом була прийнята Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.) [8] (ратифікована Україною 19 жовтня 2005 р. [9]), яка зобов'язує держави створити таку систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи працівників, умови праці яких зумовлюють доцільність існування цієї системи. Групи таких працівників визначає компетентний орган влади в кожній країні за погодженням або після широких консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників. Мінімальний заробіток має силу закону й не підлягає зниженню, а нехтування цим положенням спричиняє застосування відповідних кримінальних або інших санкцій стосовно певної особи (чи осіб).

Чинники, які треба враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, включають (наскільки це можливо й прийнятно): (а) потреби працівників та їх сімей з огляду на загальний рівень заробітної плати в державі, прожиткового мінімуму, допомоги із соціального забезпечення й порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; (б) економічні чинники, в тому числі й необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення й підтримання високого рівня зайнятості. Міра, в якій ці чинники збалансовані, може бути апроксимована деякими орієнтовними показниками – рівнем мінімальної заробітної плати відносно медіанної або середньої заробітної плати, або частка працівників, на зарплату яких впливає законодавчо визначений мінімум.

Відповідно до ч. I Рекомендації МОП № 135 «Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.) встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути одним з елементів політики, спрямованої на боротьбу з убогістю, на задоволення потреб усіх працівників та їх сімей. Основною метою її закріплення має бути надання працюючим за наймом особам необхідного соціального захисту щодо мінімально припустимих рівнів заробітної плати [10].

Мінімальна зарплата повинна час від часу впорядковуватися з урахуванням зміни вартості життя й інших економічних умов. Із цією метою треба її переглядати з огляду на вартість життя й інших економічних умов або регулярно, або коли такий пере-

гляд вважається необхідним, особливо під час зміни індексу вартості життя.

Ефективне втілення в життя положень стосовно мінімальної заробітної плати повинно охоплювати: (1) заходи щодо публікування положень щодо мінімальної зарплати мовами чи діалектами, зрозумілими працівникам, які потребують захисту; (2) залучення достатньої чисельності інспекторів, які мають відповідну підготовку й необхідні повноваження та належні засоби для виконання своїх обов'язків; (3) відповідні санкції за порушення положень, що стосуються мінімальної зарплати; (4) спрощення законодавчих положень та процедур і вжиття інших відповідних заходів, що надають працюючим змогу ефективно реалізовувати свої права, які впливають з положень стосовно мінімальної зарплати, включаючи право отримання не повністю сплачених сум; (5) участь організацій роботодавців і працівників у зусиллях, спрямованих на захист трудівників від зловживань; захист працівників від будь-яких гонінь.

Проблемі мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії було приділено увагу і Співдружністю Незалежних Держав. Так, Хартія соціальних прав і гарантій громадян Незалежних Держав [11] у ст. 17 наголошує, що держави виражають готовність приступити до розроблення погодженої політики у сфері оплати праці, в тому числі й у частині мінімальних розмірів заробітної плати, що встановлюються суверенними державами на своїх територіях. Розмір фактичної зарплати визначається на підставі закріплених у колективних договорах, трудових угодах (контрактах) тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат, премій та інших видів винагороди, але він не повинен бути нижчим від законодавчо встановленого мінімального розміру заробітку. Стаття 18 цієї Хартії констатує, що цей розмір визначається виходячи з величини прийнятої в державі системи мінімальних споживчих бюджетів, затверджується законодавчо, підвищується у закріпленому порядку зі зростанням вартості життя і становить собою державну гарантію.

Проаналізувавши міжнародне законодавство, ми можемо зробити висновок, що однією із основних цілей діяльності ООН, МОП, Ради Європи та інших міжнародних організацій є послаблення зв'язку між низькою оплатою праці й бідністю, створенням таких гарантій заробітної плати, які забезпечать задовільні умови життя людини. Міжнародно-правові стандарти регулювання мінімальної заробітної плати формуються у результаті співпраці держав у рамках міжнародних організацій універсального (ООН), спеціалізованого (МОП) і регіонального характеру (Рада Європи). Їх розвиток зумовлений потребою оптимального поєднання глобальних, регіональних і національних заходів, метою яких є створення правових регуляторів по забезпеченню гідного рівня життя людей.

До категорії міжнародних належать такі стандарти регулювання мінімальної заробітної плати: (1) кожний працюючий має право на справедливу

й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування як самої людини, так і її сім'ї, яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (соціальна допомога й соціальне страхування); (2) мінімальна зарплата встановлюється тільки особам, які працюють в умовах трудового договору; (3) мінімальна заробітна плата визначається з урахуванням як інтересів працівників і членів їх сімей, так і економічного розвитку держави загалом і роботодавця; (4) допускається запровадження єдиного розміру мінімальної оплати праці в цілому по країні, а також диференційованих – залежно від вартості життя в регіонах і для окремих груп населення; (5) право встановлювати зміст і форму процедури визначення мінімальної оплати праці, а також методи її здійснення надається державі; (6) установа мінімальної заробітної плати відбувається шляхом прийняття законодавчих актів і рішень: (а) компетентного органу влади, (б) рад або комісій з питань заробітної плати, (в) промислових або трудових судів чи трибуналів, (г) колективних договорів; (7) працівники й роботодавці, їх представники беруть участь у процедурі встановлення мінімальної заробітної плати, у консультаціях і мають право викласти власну думку на підставі принципу рівноправності; (8) під час визначення розміру мінімальної оплати праці беруться до уваги такі критерії: потреби працівників та їх сімей, загальний рівень заробітної плати в державі, вартість життя, соціальні виплати, порівняльний рівень життя інших соціальних груп, економічні чинники, включаючи потреби економічного розвитку, рівень продуктивності праці й бажаність досягнення і підтримання високого рівня зайнятості; (9) розмір мінімальної оплати праці є обов'язковим для роботодавців та працівників і не підлягає зменшенню; (10) мінімальна зарплата повинна періодично переглядатись у передбачених законодавством випадках; (11) система заходів запровадження мінімальної заробітної плати включає: (а) опублікування інформації щодо неї; (б) використання системи спеціальних інспекторів, які мають відповідну підготовку й необхідні повноваження; (в) юридичну відповідальність за порушення нормативних приписів щодо мінімальної зарплати; (г) наявність простих і ефективних процедур захисту працівниками своїх прав; (д) участь організацій роботодавців і працівників у цьому захисті; (е) захист працівників від переслідувань з боку роботодавця; (11) у випадку неплатоспроможності роботодавця сума захищеної вимоги не може бути меншою, ніж та, що відповідає соціально прийнятному рівню. У ній мають ураховуватись: (а) мінімальна заробітна плата, (б) частина заробітної плати, звільнена від відрахувань та утримань, (в) заробітна плата, на підставі якої розраховуються внески до фондів соціального забезпечення, (г) середня заробітна плата в певній галузі; (12) працівник, якому зарплата виплачується в розмірі, нижчому за мінімальний, вправі в судовому або іншому встановленому законом порядку отримати недоплачену йому суму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу : указ Президента України від 11.06.1998 р., № 615/98 // Офіц. вісн. України. – 1998. – № 24. – Ст. 870.
2. Бигич О.Л. Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / О.Л. Бигич / ІДП НАН України. – К., 2002. – 208 с.
3. Добрянський С.П. Актуальні проблеми загальної теорії прав людини / С.П. Добрянський / Праці Львів. лабораторії прав людини і громадянина НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування АПрН України. – Серія І. Дослідження та реферати / гол. ред. П. Рабинович. – Л. : Астрон, 2006. – Вип. 10. – С. 105–110.
4. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати: Конвенція МОП від 16.06.1928 р., № 26 // Конвенції та рекомендації, ухв. МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 104–106.
5. О применении процедуры установления минимальной заработной платы: Рекомендация МОТ от 16.06.1928 г., № 30 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://belarus.news-city.info/docs/1953-1928by/crxfnm-tcgkfnj73075.htm>.
6. Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві: Конвенція МОП від 28.06.1951 р., № 99 // Конвенції та рекомендації, ухв. МОП в 2-х т. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I (1919–1964). – С. 534–537.
7. О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве: Рекомендация МОТ от 28.06.1951 г., № 89 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=4678>.
8. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Конвенція МОП від 22.06.1970 р., № 131 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : В 2-х т. – Т. II (1965–1999). – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 907–910.
9. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Закон України від 19.10.2005 р., № 2997-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 40.
10. Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Рекомендація МОП від 22.06.1970 р., № 135 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: В 2-х т. – Т. II (1965-1999). – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 911–913.
11. Хартия социальных прав и гарантий граждан Независимых государств : одобр. Межпарламент. Ассамблеи государств-участников СНГ (пост. от 29.10.1994 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_655.

УДК 342.9

КАДРОВА ПОЛІТИКА У ПОДАТКОВІЙ СФЕРІ

PERSONNEL POLICY IN THE TAX AREA

Гаруст Ю.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного,
господарського права і фінансово-економічної безпеки
Сумського державного університету,
здобувач
Харківського національного університету внутрішніх справ*

У статті розглянуто стан та перспективи державної кадрової політики в Україні взагалі та у системі органів влади, що реалізують податкову політику, зокрема. Наголошується на тому, що сьогодні у чинному законодавстві України закладені основні організаційно-правові засади, необхідні для здійснення кадрової політики у податковій сфері. Також запропоновано ґрунтовні висновки та пропозиції щодо кадрової політики у податковій сфері.

Ключові слова: кадрова політика, державна кадрова політика, кадрова робота, платники податків, податок.

В статье рассмотрены состояние и перспективы государственной кадровой политики в Украине вообще и в системе органов власти, реализующих налоговую политику, в частности. Отмечено, что сегодня в действующем законодательстве Украины заложены основные организационно-правовые основы, необходимые для осуществления кадровой политики в налоговой сфере. Также сделаны обоснованные выводы и вынесены предложения, касающиеся кадровой политики в налоговой сфере.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная кадровая политика, кадровая работа, налогоплательщики, налог.

The article reviews the status and prospects of personnel policy in Ukraine in general, and in the system of government, implementing tax policies. In particular, emphasized that today the current legislation of Ukraine laid down the basic organizational and legal framework necessary for the implementation of personnel policy in the tax area. Also offered sound conclusions and suggestions for personnel policy in the tax area.

Key words: human resources policy, state personnel policy, personnel work, taxpayers, tax.