

9. Про затвердження Положення про прийомну сім'ю : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2002 р. № 565 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 18. – С. 926.
10. Про затвердження Положення про дитячий будинок сімейного типу : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2002 р. № 564 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 18. – С. 925.
11. Про затвердження Типового положення про СОС-дитяче містечко : Постанова Кабінету Міністрів України від 15 березня 2006 р. № 310 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 11. – С. 177.
12. Про ведення Єдиного електронного банку даних дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, і громадян, які бажають взяти їх на виховання, та Єдиного електронного банку даних дітей, які опинилися у складних життєвих обставинах : наказ Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту від 28 квітня 2007 р. № 1386 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 41. – С. 1647.
13. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лютого 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – С. 167.
14. Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України від 21 листопада 1992 р. у ред. Закону від 22 березня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 20. – С. 21.
15. Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам : Закон України від 16 листопада 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 1. – С. 2.
16. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – С. 4.
17. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49. – С. 376.

УДК 349.232-054.72(477+4):340.137

*О.В. Макогон*

## ГАРМОНІЗАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ІЗ ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ

Визначення умов оплати праці працівника є однією з істотних умов будь-якого трудового договору. При укладенні трудових договорів із працівниками-мігрантами умови оплати праці визначаються і виконуються згідно із законодавством країни виконання роботи. Хоч працівники-мігранти у своїх правах щодо оплати праці прирівнюються до працівників, які є громадянами країни виконання роботи, відсутність чіткого і зрозумілого нормативного регулювання оплати праці, а також встановлених на державному рівні високих соціальних стандартів оплати праці може бути джерелом порушення прав працівників-мігрантів.

Регулюванню трудовим законодавством України інституту оплати праці працівників приділяють увагу такі вчені, як Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В.С. Венедиктов, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, та ін.

Відповідно до ст. 24 Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їхніми державами-членами, яка була підписана 14 червня 1994 р. [1], Україна і Співтовариства та їхні держави-члени взяли на себе взаємні “намагання”<sup>1</sup> забезпечити своїм громадянам, які на

<sup>1</sup> У ст. 24 Угоди про партнерство та співробітництво використовуються терміни “намагаються” щодо Співтовариства та держав-членів та “намагатиметься” щодо України.

законних підставах працюють на території іншої сторони, Угоди про партнерство та співробітництво, ставлення, вільне від будь-якої дискримінації з причин громадянства стосовно умов праці, винагороди за працю або звільнення з роботи в порівнянні зі своїми власними громадянами.

Метою даної статті є дослідження питання забезпечення гармонізації законодавства України із законодавством Європейського Союзу про оплату праці працівників-мігрантів.

За законодавством Європейського Союзу, питання оплати праці працівників, у тому числі й працівників-мігрантів, які законно зайняті на території держав-членів Європейського Союзу, регулюється з урахуванням принципу рівного недискримінаційного ставлення до працівників, складовим якого є забезпечення рівності в оплаті праці працівників. Стаття 141 Договору про заснування Європейського Співтовариства від 25 березня 1957 р. [2] закріплює, що держави-члени повинні гарантувати, що принцип рівної оплати для працівників – чоловіків і жінок – за рівну роботу чи роботу, яка має однакову цінність, дотримується.

Договір про заснування Європейського Співтовариства при врегулюванні питань, що стосуються соціальної політики Європейського Союзу, не робить розрізнення та виокремлення працівників за їх національністю. Головною ідеєю вищезазначеного Договору стосовно оплати праці є забезпечення рівності в правах усіх працівників, у тому числі й працівників-мігрантів, різної статі.

Працівники-мігранти, на відміну від національних працівників, окрім дискримінації за ознакою статі, *de facto* найбільшим чином підвладні впливу дискримінації за ознакою національності, особливо в тому, що стосується умов оплати праці. Тому за законодавством Європейського Союзу забезпечення належних умов оплати праці працівників-мігрантів здійснюється одночасно як у напрямі боротьби з дискримінацією за ознакою національності, так і в напрямі забезпечення рівних прав працівників за ознакою статі. Зазначений висновок випливає зі ст. 7 Регламенту Ради “Про свободу пересування працівників в межах Співтовариства” від 15 жовтня 1968 р. № 1612/68 [3], відповідно до якої працівники-мігранти не повинні зазнавати ставлення іншого, у порівнянні з національними працівниками країни виконання роботи, щодо умов праці, тобто закріплюється нормативна рівність всіх працівників.

В Україні рівність у правах між чоловіками та жінками, незалежно від національності й громадянства, регулюється і гарантується ст.ст. 24 та 26 Конституції України [4] та Законом України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV [5].

З аналізу законодавства Європейського Союзу випливає, що питання регулювання оплати праці залишено на розсуд держав-членів Європейського Союзу, а органи управління Європейського Союзу лише здійснюють контроль за дотриманням соціальних стандартів щодо оплати праці, що, у свою чергу, має негативні наслідки для держав-членів у разі доведення в судовому порядку порушення соціальних стандартів, визначених законодавством Європейського Союзу.

На підставі вищезазначеного, з метою необхідності проведення гармонізації законодавства України із законодавством Європейського Союзу щодо оплати

праці працівників, якими є і працівники-мігранти, доцільно, насамперед, здійснити гармонізацію соціальних стандартів, які визначають умови оплати праці.

Стаття 21 Кодексу законів про працю України одним із головних обов'язків роботодавця відповідно до укладеного трудового договору визначає виплату заробітної плати працівникові за виконану роботу.

Відповідно до ст. 1 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР (із наступними змінами і доповненнями), заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [6].

Зі змісту ст. 1 Закону України "Про оплату праці" випливає, що розмір заробітної плати залежить від волі роботодавця з урахуванням мінімальних соціальних гарантій і стандартів, встановлених на загальнодержавному рівні.

Відповідно до ст. 5 Закону України "Про оплату праці", організація оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів.

Стаття 6 Закону України "Про оплату праці" основою організації оплати праці визнає тарифну систему оплати праці.

Автор вважає, що надання повноважень сторонам генеральної угоди визначати умови оплати праці працівників в Україні, що прямо відображається на правах працівників-мігрантів на отримання належної оплати праці, є неправильним методом регулювання оплати праці в Україні, що пояснюється таким.

Мінімальний розмір заробітної плати затверджується Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, що передбачають ст. 95 Кодексу законів про працю України, ст. 10 Закону України "Про оплату праці".

Відповідно до ст. 8 Закону України "Про оплату праці", умови, розмір оплати праці працівників підприємств, установ, організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів. Однак дана норма є дискримінаційною щодо працівників приватних підприємств, установ, організацій, оскільки на них поширюється менше соціальних гарантій, ніж на державних працівників.

Автор вважає, що мінімальний розмір ставок (окладів) заробітної плати повинен затверджуватись Кабінетом Міністрів України згідно з тарифно-кваліфікаційними довідниками для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності й підпорядкування, а не генеральною угодою, як передбачає ст. 11 Закону України "Про оплату праці".

Так само, як і мінімальні розміри ставок (окладів) для працівників (робітників і службовців), на рівні Кабінету Міністрів України повинні також встановлюватись мінімальні розміри інших норм і гарантій оплати праці, види яких передбачені у ст. 12 Закону України "Про оплату праці".

У ч. 3 ст. 213 проекту Трудового кодексу України № 1108, який зареєстрований 4 грудня 2007 р. за ініціативою В.Г. Хари, Я.М. Сухого, О.М. Стояна,

значається, що формування тарифної сітки, схеми посадових окладів проводиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, посадового окладу (ставки заробітної плати) працівника першого тарифного розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень. При цьому тарифна ставка робітника першого розряду, посадовий оклад (ставка заробітної плати) працівника першого тарифного розряду визначаються генеральною, галузевою угодою в розмірі, що перевищує розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, а міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів) – галузевою угодою [7].

Укладення угод на державному, регіональному, галузевому рівнях з метою встановлення мінімальних соціальних гарантій оплати праці є позитивним соціальним явищем. Однак роль даних угод повинна полягати в покращенні закріплених відповідним нормативно-правовим актом мінімальних соціальних стандартів, а також у їх диференціації залежно від галузі виробництва та сфери економічної діяльності підприємств.

Автор не згоден з тим, щоб мінімальні соціальні гарантії оплати праці визначались генеральною угодою, як закріплено у ст. 8 Закону України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ (із наступними змінами і доповненнями), а не законом України або постановою Кабінету Міністрів України.

По-перше, зазначена угода, відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ (із наступними змінами і доповненнями) [8], діє безпосередньо і є обов’язковою для всіх суб’єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Отже, норми даних угод не поширюються на всіх працівників, яких вони могли б стосуватись. Тому генеральна угода не може розглядатись як документ, що визначає засади тарифної системи оплати праці для всіх, без винятку, працівників в Україні, у тому числі й для працівників-мігрантів, незважаючи на те, що генеральна угода є джерелом трудового права України.

По-друге, відповідно до п. 3 ст. 116 Конституції України від 28 червня 1996 р., Кабінет Міністрів України забезпечує проведення політики у сфері праці й зайнятості населення; відповідно до п. 4 ст. 116 Конституції України – розробляє і здійснює загальнодержавні програми економічного, науково-технічного, соціального і культурного розвитку України [9]. Враховуючи ст. 116 Конституції України, професійні спілки, об’єднання роботодавців можуть і повинні надавати консультаційну допомогу Кабінету Міністрів при визначенні останнім умов оплати праці працівників. У даній консультаційній допомозі виявляється те саме соціальне партнерство, проте це не зобов’язує Кабінет Міністрів України передоручати свої конституційні обов’язки представницьким органам щодо визначення змісту економічних прав працівників.

По-третє, ч. 1 ст. 8 Закону України “Про оплату праці” встановлює, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій.

Тому в чинному Кодексі законів про працю України, у проекті Трудового кодексу України повинно бути передбачено, зокрема, таке:

1. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, розміру мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду, мінімального розміру посадового окладу працівника першого тарифного розряду, а також визначення та встановлення мінімального розміру інших норм і гарантій в оплаті праці.

2. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних, гарантійних виплат встановлює роботодавець, і вони не повинні бути меншими за ті, що встановив Кабінет Міністрів України.

Отже, закріплення на загальнодержавному рівні основних гарантій щодо оплати праці, створення умов для їх дотримання є одним із шляхів гармонізації законодавства України про оплату праці із законодавством Європейського Союзу.

При укладенні трудового договору, відповідно до ст. 29 Закону України “Про оплату праці”, роботодавець повинен повідомити працівника, у тому числі й працівника-мігранта, про умови оплати праці, розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, відрахування із заробітної плати. Подібний обов’язок закріплений і в п. (h) ст. 2 Директиви Ради від 14 жовтня 1991 р. “Про обов’язок роботодавця проінформувати працівника про умови, які стосуються договору чи трудових відносин” (91/533/ЄЕС). Згідно із зазначеною нормою роботодавець повинен повідомити працівника про початковий основний оклад (ставку), інші складові елементи та частоту оплати заробітної плати, на яку працівник має право [10].

Пунктом 3 Постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні” від 1 листопада 1999 р. № 2028 також передбачає обов’язок роботодавця своєчасно роз’яснити працівникові-мігранту його права, свободи, обов’язки, зокрема щодо оплати праці [11].

Умови та порядок оплати праці працівника-мігранта визначаються при укладенні трудового договору. Умови трудового договору про оплату праці працівника-мігранта, якщо йдеться про основну заробітну плату, не повинні бути гіршими за ті, що встановлені для працівників, які є громадянами України. Проте якщо йдеться про додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, то останні працівник-мігрант зможе отримувати лише за бажанням роботодавця.

Виняток у бік покращення умов оплати праці працівника-мігранта, а також поширення на нього умов щодо додаткової заробітної плати, щодо можливості отримання інших заохочувальних та компенсаційних виплат може існувати незалежно від волі роботодавця, якщо дані покращення умов оплати праці передбачені колективним договором для працівників, які є громадянами України, на підприємстві, з яким укладено трудовий договір.

Відповідно до ч. 9 ст. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди”, усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором власником або уповноваженим ним органом. З даної норми випливає, що якщо на підприємстві, яке виступає роботодавцем працівника-мігранта, на момент його прийняття на роботу був укладений і зареєстрований у визначеному законодавством порядку колективний договір, то роботодавець повинен повідомити працівника-мігранта про його умови та поширити дію норм колективного договору і на працівника-мігранта, якщо тільки для працівника-мігранта не передбачені інші, більш сприятливі умови оплати праці.

Отже, гармонізація законодавства України із законодавством Європейського Союзу про регулювання оплати праці працівників-мігрантів перебуває в прямій залежності від визнання і впровадження в законодавство України соціальних стандартів, які передбачені законодавством Європейського Союзу.

Нормативно працівник-мігрант з моменту початку виконання роботи прирівнюється у своїх правах до громадян України, тому, насамперед, необхідно забезпечити високі соціальні стандарти оплати праці працівників, які є громадянами України.

Автор одним із шляхів забезпечення цього вбачає повернення законодавства України до посилення ролі державного регулювання відносин з оплати праці. На державному рівні, шляхом закріплення в Кодексі законів про працю України (у Трудовому кодексі після його прийняття), у законах, постановах Кабінету Міністрів України, інших актах законодавства України, повинні встановлюватись не лише мінімальний розмір заробітної плати, але й мінімальний розмір базових елементів тарифної системи оплати праці, а також види і мінімальні розміри норм і гарантій в оплаті праці. При цьому дія зазначених норм повинна поширюватись не лише відносно працівників підприємств, установ, організацій, що фінансуються з державного бюджету, як передбачено у ст. 98 Кодексу законів про працю України, ст. 8 Закону України “Про оплату праці”, а й бути стандартом для підприємств, установ, організацій, оплата праці на яких здійснюється за рахунок коштів самих підприємств, установ, організацій.

Сфера регулювання соціально-економічних і трудових відносин угодами, які укладаються відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди”, повинна бути зосереджена на покращенні, диференціації, індивідуалізації норм, що регулюють оплату праці, які закріплені законами та підзаконними нормативними актами законодавства України.

Встановлення стандартів оплати праці на загальнодержавному рівні не позбавляє роботодавця права самостійно покращувати умови оплати праці працівників, а працівників – вимагати покращення умов оплати праці.

При становленні сучасної економіки України автор вбачає доцільним зменшити нормативно визначену роль генеральної, галузевих і регіональних угод у регулюванні оплати праці, оскільки дані угоди мають обов'язкову силу лише для сторін даних угод.

Гармонізація законодавства України із законодавством Європейського Союзу про регулювання оплати праці працівників, у тому числі й працівників-

мігрантів, повинна здійснюватись із одночасним підвищенням правосвідомості, правової культури і правового виховання як з боку працівників, так і з боку роботодавців, що досягається як правовими, так і соціальними, економічними і політичними засобами.

Законодавство України про регулювання оплати праці, що приведено у відповідність до соціальних стандартів, які сприйняті державами-членами Європейського Союзу, є джерелом захисту права працівників-мігрантів на належну оплату праці незалежно від громадянства, національності, статі працівника-мігранта.

### Література

1. Про ратифікацію Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами : Закон України від 10 листопада 1994 р. № 237/94-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 46. – Ст. 415.
2. Treaty establishing the European Community of 25 March 1957 (consolidated version) // Official Journal. – С 321 E. – 29 December 2006. – P. 0037.
3. Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community // Official Journal. – L 257. – 19 October 1968. – P. 0002.
4. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV // Уряд. кур. ер. – 2005. – № 108.
6. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-вр // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
7. Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108. – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Голос України. – 1993. – 29 лип.
9. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
10. Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (91/533/EEC) // Official Journal. – L 288. – 18 October 1991. – P. 0032.
11. Про затвердження Порядку оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні : Постанова Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. № 2028 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 44. – Ст. 63.

УДК 349.22:331.106

*Н.Г. Москалик*

### ОСОБЛИВОСТІ СТРОКОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЯК ВИДУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Всі явища, у тому числі й правового характеру, перебувають у постійному розвитку. Результатом змін може стати поява нових галузей права, інститутів, понять, які є відображенням існуючих політичних, економічних та соціальних реалій життя суспільства.

Зазначені зміни обумовлюють необхідність перегляду проблем у різних галузях права, у тому числі в трудовій, однією з актуальних проблем в якій є