

**МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ДЖЕРЕЛА НОРМАТИВНОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ДІЇ
ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ**

Роман Вікторович БАБЕНКО,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Серед системи нормативно-правових актів, на яких ґрунтується нормативно-правове регулювання оплати праці в умовах дії правового режиму воєнного стану, важливе місце займають численні міжнародно-правові акти. На відміну від національного законодавства, останні прийнято на світовому рівні консенсусом декількох держав, вони виражають волю націй з приводу того, яким саме чином повинні функціонувати ті чи інші сфери суспільного життя. Зазначене повною мірою стосується і галузі праці.

Так, першими міжнародними джерелами нормативного регулювання оплати праці в умовах дії правового режиму воєнного стану, є базові документи з питань захисту прав людини. Наприклад, Загальна декларація прав людини визначає, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Крім того, положеннями документу встановлено, що кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів [1].

Відмітити також необхідно Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права який зобов'язує держави, які беруть в ньому участь, визначати та сприяти реалізації права на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Крім того, згідно статті 7 Пакту, держави-учасниці документу визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: 1) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим; 2) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; 3) задовільне існування для них самих та їхніх сімей; 4) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; 5) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні

більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; 6) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні [2].

Найбільшу увагу трудовим правам людини присвячено в Європейській соціальній хартії Ради Європи. Так, з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливую винагороду учасники Хартії взяли на себе наступні обов'язки: 1) визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; 2) визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; 3) визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; 4) визнати право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи; 5) дозволити відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями; Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження встановленого законодавством механізму визначення заробітної плати або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам [3].

Цільовим документом в аспекті захисту права на оплату праці виступає Конвенція Міжнародної організації праці про захист заробітної плати №95, якою встановлено, що винагорода за працю, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грошми, що 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. Крім того, встановлено, що заробітна плата виплачуватиметься безпосередньо заінтересованому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо заінтересований працівник не погоджується на інший метод. Роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд [4].

Таким чином, на основі зазначеного вище можемо дійти до висновку, що міжнародно-правові акти прямо не регламентують порядок та особливості оплати праці в умовах дії правового режиму воєнного стану. Водночас, їх значення для відповідної сфери полягає у тому, що вони: а) закріплюють основоположні трудові права людини, декларовані та узгоджені світовою спільнотою, у тому числі, право на справедливую винагороду; б) визначають обов'язки держав із формування та проведення внутрішньої політики в сфері організації роботи трудового сектору та забезпечення трудових прав; в) окреслюють гарантії захисту права на винагороду за працю, зокрема безперервність та стабільність заробітної плати, неприпустимість неоплачуваної праці та обмеження свободи розпоряджатись заробітною платою тощо.

Список використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини: декларація, міжнародний документ від 10.12.1948. Офіційний вісник України. 2008. №93. Ст.3103.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: пакт, міжнародний документ від 16.12.1966. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_042.
3. Європейська соціальна хартія: хартія, міжнародний документ від 03.05.1996. Відомості Верховної Ради України. 2007. №51. Ст.2096
4. Конвенція про захист заробітної плати N 95: міжнародний документ від 01.07.1949 №95. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_146