

І. О. Лавронова,

здобувачка вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня

КОНВЕНЦІЙНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА – ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна
E-mail: lavronova@gmail.com

***Метою** статті є розкрити можливості та напрями реформування правового регулювання адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства, імплементації у національне законодавство міжнародних трудових норм, які обумовлені конвенційними зобов'язаннями України, сформулювати пропозиції щодо доповнень Кодексу України про адміністративні правопорушення положеннями з метою адаптації норм трудового права України до міжнародних стандартів. Серед **методів дослідження** було використано загальнонаукові та спеціально-юридичні, в тому числі порівняльно-правовий. У статті аналізуються конвенції Міжнародної організації праці, ратифіковані в Україні, досліджується гармонізація чинного законодавства України в сфері трудових відносин відповідно до міжнародних вимог. **Обговорення:** можливості застосування міжнародних правових норм у сфері праці для реформування трудового законодавства в нашій країні, розглядаються конвенційні зобов'язання у сфері трудового права як важливий чинник реформування законодавства щодо адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства, також важливим є визначення категорій порушень міжнародних норм у сфері праці, за які передбачена адміністративна відповідальність. **Результати:** виявлено аспекти недосконалої імплементації європейських стандартів у національне законодавство та пропонуються можливі шляхи внесення змін до адміністративного регулювання з метою забезпечення дотримання вимог міжнародних стандартів трудових відносин.*

***Ключові слова:** Міжнародна організація праці; конвенційні зобов'язання; гармонізація національного та міжнародного трудового права; реформи трудового законодавства; адміністративна відповідальність за порушення трудового законодавства.*

Постановка проблеми та її актуальність.

Реформування правового регулювання адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства має здійснюватися з урахуванням трьох важливих складників: глибокого аналізу вітчизняної практики застосування норм адміністративної відповідальності у сфері трудового права, запозичення здобутків передових зарубіжних практик, імплементації у національне законодавство міжнародних трудових норм. Міжнародні трудові норми, що абсорбували найкращі національні практики регулювання

трудового права, адаптуються до законодавства кожної країни шляхом ратифікації конвенцій МОП. Саме конвенційні зобов'язання країн – членів МОП є важливим чинником гармонізації міжнародних норм з національним законодавством та реформування трудового законодавства, включаючи й адміністративну відповідальність за порушення трудового законодавства.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Україна ратифікувала міжнародні конвенції у сфері трудового права і взяла на себе конвенційні зобов'язання дотримання міжнародних

норм, які стануть запорукою проведення законодавчих реформ, включаючи питання адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства. Міжнародні норми трудового права мають обширну історіографію і широкий тематичний діапазон досліджень: теоретико-правові проблеми національного та міжнародного трудового права (Ю.В. Чижмарь), класифікація міжнародних правових актів у сфері праці (М.В. Буроменський, М.М. Грекова (Якименко)); міжнародно-правове регулювання праці (А.В. Дараган, С.С. Лукаш); конвенції МОП як джерела трудового права України, правова природа та юридична сила конвенцій МОП і їхній вплив на трудове право України, особливості застосування конвенцій МОП (О.Ю. Білоус (Погребняк), М.Я. Вісьтак, О.М. Ярошенко); порівняльний аналіз міжнародних стандартів трудового права і законодавства про працю України (В.С. Венедиктов); джерела міжнародного трудового права та гармонізація й уніфікація джерел міжнародного і національного трудового права (В.М. Андрійів, Д.М. Величко); нормотворча діяльність МОП (Н.Б. Болотіна); безпека та гігієна праці в міжнародному трудовому праві (С.М. Волошина); контроль за дотриманням міжнародно-правових актів у сфері праці (О.С. Волохов), принцип трипартизму (тристороннього представництва кожної країни в Організації – уряду, роботодавців, працівників) в нормотворчій діяльності МОП (Н. Мамішова), міжнародні договори у сфері праці (Н.Д. Гетьманцева), реформування трудового законодавства України в контексті міжнародних правових стандартів (Л.В. Кулачок-Тітова). Однак, поза увагою дослідників залишилися такі аспекти: недотримання міжнародних норм трудового права в країнах, які приєдналися до конвенцій МОП; категорії порушень міжнародних норм у сфері праці, за які несуть адміністративну відповідальність; напрями удосконалення положень Кодексу України про адміністративні правопорушення з огляду на вимоги міжнародних стандартів трудових прав.

Виклад основного матеріалу дослідження. Удосконаленню трудового законодавства на державному рівні сприяє такий важливий чинник як впровадження міжнародних норм трудо-

вого права. Можливості адаптації вітчизняного трудового законодавства до міжнародно-правових норм у сфері праці обумовлені, поперше, наявністю потужної міжнародної правової бази, яка розроблялася МОП понад сторіччя (з 1919 р. – часу заснування цієї всесвітньої організації та започаткування розробки конвенцій у сфері праці, які визначали міжнародні стандарти трудових прав: регламентація робочого часу, включаючи скорочення робочого часу на тиждень (Конвенція МОП № 47), відшкодування працівникам при нещасних випадках на виробництві (Конвенція МОП № 17), примусова праця (Конвенція МОП № 29) та скасування примусової праці (Конвенція МОП № 105), участь в організації і веденні колективних переговорів (Конвенція МОП № 98), про захист заробітної плати (конвенція МОП № 95) [12] та процедура встановлення мінімальної заробітної плати (Конвенція МОП № 26), рівність винагород за працю (конвенція МОП № 100), по-друге, правовий ландшафт України, зокрема, Закон України «Про міжнародні договори України» визнає участь України у міждержавних об'єднаннях/організаціях, визначає механізми ратифікації, затвердження, приєднання/прийняття міжнародних конвенцій, тобто «надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародного договору» [2, с. 2]. Ратифікації підлягають міжнародні договори/угоди, включаючи ті, «що стосуються прав, свобод та обов'язків людини і громадянина» [2, с. 9]. Серед прав людини, закріплених Конституцією України, є право на працю, «що включає можливість заробляти собі на життя», а держава «створює умови для повного здійснення громадянами права на працю».

МОП не лише розробляє, приймає конвенції, сприяє реалізації базових принципів (орієнтованих на покращення умов праці) і прав у сфері праці, а й виконує наглядові функції щодо дотримання міжнародних норм трудового права в країнах-членах Організації (їх на сьогодні – 187; Україна є членом МОП з 1954 р.). Наглядові функції МОП реалізуються шляхом інформування членами Організації Генерального Директора Міжнародного Бюро Праці (МБП – постійний Секретаріат МОП) про стан законодавства в

їхніх країнах з питань регулювання умов праці та ефективного дотримання конвенцій, про ратифікації конвенцій, про законодавчі чи адміністративні заходи, які здійснені чи заплановані для надання юридичної сили положенням конвенцій [3, с. 22], про обставини, які перешкоджають прийняттю конвенцій [3, с. 10, п. 1, п. 2 в); с. 19, п. 5 г), п. 5 д)]; надання допомоги урядам у питаннях вироблення законів, покращення адміністративної практики та системи інспекцій [3, с. 10, п. 2 б)]. Співпраця України з МОП, ратифікація нашою країною понад 60 конвенцій Організації сприяє формуванню державної політики у сфері праці, орієнтованої нині на реформування трудового законодавства, включаючи такі правові положення, які б унеможливили адміністративні правопорушення суб'єктами трудових відносин. Заходи тресторонніх партнерів у сфері праці в Україні (державна – роботодавці – працівники) та МОП сприяють реалізації Програми гідної праці, яка визнана ключовим фактором продуктивності праці та соціальної справедливості.

Міжнародні норми є своєрідним катализатором для реформування трудового законодавства, особливо у тих країнах, в яких певні норми трудового права не кодифіковані. Наявність конвенційних зобов'язань, міжнародний нагляд чи контроль за дотриманням правових норм, викладених у конвенціях МОП, є гарантією успішного реформування національного трудового законодавства та унеможливають порушення ратифікованих конвенцій. Спробуємо проаналізувати зміст ратифікованих Україною конвенцій МОП та вказати роль і місце міжнародних правових норм для внесення змін до правових актів у питання адміністративних правопорушень трудового законодавства.

Тенденціями сучасного реформування у сфері праці кожної країни є широке впровадження міжнародних норм, гармонізація національного законодавства з міжнародними правовими актами, ратифікація міжнародних конвенцій. Так, за останніми даними на 2022 р., опублікованими на офіційному сайті МОП, кількість ратифікованих конвенцій різними країнами склала: Іспанія – 135, Франція – 128, Італія – 114, Бельгія – 113, Болгарія – 101, Польща – 92, Великобрита-

нія та Північна Ірландія – 89, Німеччина – 86, Швейцарія – 62, Румунія – 56, США – 14 [4]. Слід зазначити, що показником ефективності впровадження міжнародних норм є не кількість ратифікованих конвенцій, а рівень імплементації цих норм в національний правовий ландшафт країни та дієвий механізм їх захисту. Процес ратифікації міжнародно-правових норм країнами-учасницями МОП постійно триває, про що свідчать регулярні офіційні публікації на сайті Організації. Як ми зазначали, організаційно-правові заходи щодо запровадження міжнародних норм у сфері праці та дієвий контроль за їх застосуванням при реформуванні трудового законодавства мають більшу значущість, ніж кількісний показник прийнятих/ратифікованих міжнародних конвенцій.

Україною з 1956 р. було ратифіковано 9 з 10 так званих «фундаментальних конвенцій» МОП та 4 із 4 пріоритетних конвенцій, що свідчить про високий рівень прийняття міжнародних стандартів та імплементації їх в українське трудове законодавство. У звіті 2022 р. Комітету експертів про застосування конвенцій та рекомендацій МОП викладені зауваження експертів щодо імплементації ратифікованої Україною конвенції № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [4]. Цю конвенцію можна вважати базовим міжнародним актом, що встановлює стандарти здійснення перевірки державними органами умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи. Стаття 15 конвенції № 81 передбачає для інспекторів праці такі вимоги (з урахуванням положень національного законодавства): а) забороняється мати пряму або непряму зацікавленість у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем; б) ставиться в обов'язок, під загрозою відповідних штрафів або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків; с) вважати абсолютно конфіденційним джерела будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення правових норм і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику

про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги.

Частково пункти б) та с) врегульовані в чинному законодавстві України. Так, наприклад, ЗУ «Про запобігання корупції» прийнятий у 2014 році у статті 43 встановлює обов'язок держслужбовців, до яких віднесено інспекторів, які здійснюють контроль дотримання вимог законодавства про працю, не розголошувати та не використовувати в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень та професійних обов'язків, крім випадків, встановлених Законом. Таким чином, сам факт розголошення таємниці, комерційної або виробничої охороняється законом. Але, в значенні конвенції не покриває належним чином захист від недобросовісного розголошення. Тому задля забезпечення міжнародних вимог слід внести відповідні зміни до статті 172-8 Кодексу України про адміністративні правопорушення з уточненням про інформацію, яка підпадає під виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси з врахуванням вимог пункту с), що є притаманним для сфери контролю за дотриманням вимог трудового законодавства, крім того, з метою реалізації відповідальності після припинення трудових відносин про нерозголошення таємниці, слід внести зміни до ст. 172-8-1, з уточненням також і для працівників інспекції праці. А от положення, що викладені у пункті а), потребують більш детального механізму врегулювання, а саме визначення відповідального підрозділу з розслідування та перевірки незалежності в діях інспекторів під час перевірок. Крім того, інші зауваження експертів щодо організації та надання повноважень органам державної влади при перевірці дотримання вимог законодавства про працю свідчать про необхідність внесення змін до чинного законодавства України задля встановлення повноважень, а, відповідно, і гарантування незалежної та об'єктивної оцінки, встановленої інспекторами під час перевірок підприємств щодо додержання вимог трудового законодавства. За порушення вищезазначених міжнародних норм має бути передбачена адміністративна відповідальність шляхом внесення змін до

змісту та санкції що призведе до посилення значення ратифікованих міжнародних норм.

Не дивлячись на те, що діяльність існуючої системи органів державної влади ґрунтується на принципах визначених в конвенції, проте певні неточності призводять до неналежного забезпечення контролю зі сторони держави. Так, за рекомендаціями Комісії експертів була збільшена кількість інспекторів Державної служби України з питань праці, які здійснювали постійний моніторинг підприємств на території України з метою виявлення фактів недотримання вимог законодавства про працю, що також забезпечувало належний контроль зі сторони держави, а, отже, і зменшення порушень у сфері праці. Але збільшення кількості інспекторів, як вказувалося у звіті, поданому компетентними органами України на розгляд Комісії експертів, виявилось недостатнім. Визначена кількість інспекторів не забезпечувала належного контролю держави за дотриманням вимог законодавства про працю, що ускладнювалося розгалуженістю сфери трудових відносин та використанням принципу пріоритетності, і залишало поза увагою державного відомства переважну частину роботодавців, діяльність яких не віднесена до пріоритетної сфери контролю. Крім того, у звіті експерти звернулися до уряду з пропозицією розроблення нового закону про фундаментальні принципи державного моніторингу у повній відповідності до ратифікованих норм конвенцій № 81 та № 129 «про інспекцію праці в сільському господарстві» [10].

Важливим є той факт, що відповідальність за дії або бездіяльності інспекторів з праці регулюється загальними нормами, які застосовуються до держслужбовців. У тому випадку, коли дисциплінарна відповідальність носить характер більш психологічного впливу, врегулювання ж адміністративної відповідальності за порушення прав роботодавців, виявлених під час здійснення перевірки органами державної влади, має бути чітко регламентована задля забезпечення ривності всіх сторін під час перевірки.

З практичної точки зору процедура перевірки є додатковим навантаженням для працівників, що передбачає необхідність разом з основними посадовими обов'язками виконувати запити ін-

спекторів та надавати документи для здійснення перевірки. У випадку, коли інспектори порушують права роботодавців, яких вони перевіряють, а також порушують процедуру проведення перевірки, має бути застосована адміністративна відповідальність до таких інспекторів та відшкодування понесених витрат в зв'язку з порушенням правових норм. Посилення адміністративної відповідальності шляхом внесення відповідних статей до Кодексу України про адміністративні правопорушення, зокрема таких порушень як халатність, недотримання процедури перевірки, недостатня професійна підготовка інспектора для проведення перевірки. Врегулювання цих питань є складовою престижу держави та забезпечення рівності всіх учасників трудових правовідносин і захисту прав +працівників. Зростаюча кількість справ, що розглядаються у судовому порядку, свідчить про численні порушення зі сторони представників контролюючих державних органів, що суперечить ратифікованим нормам конвенцій № 81 та № 129.

Зміст інших, ратифікованих Україною конвенцій МОП, закладають підмурок для реформування трудового законодавства у частині адміністративної відповідальності, зокрема, міжнародні норми, що містяться в конвенціях № 120 «про гігієну в торгівлі та установах» [9] та № 161 «про служби гігієни праці» [12]. Україна взяла на себе зобов'язання забезпечити належні умови з охорони праці та гігієни праці. У конвенції № 120 містяться визначення належних умов праці та вимоги щодо їх дотримання. Статті передбачають вимогу до приміщень та інших умов гігієни праці задля збереження здоров'я працівників. Крім того, у конвенції № 161 МОП визначені норми щодо запровадження служби з гігієни праці на підприємстві, основні завдання якої є профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавця, працівників і їхніх представників з питань створення й підтримання безпечного та здорового виробничого середовища, яке сприятиме оптимальному фізичному й психічному здоров'ю працівників; пристосування трудової діяльності до здібностей працівників з урахуванням стану їх фізичного й психічного здоров'я, а також ор-

ганізацію праці з належними умовами для всіх працівників [12].

З огляду на вимоги зазначеної конвенції № 161 та необхідністю посилення положень законодавчих актів, слід зробити уточнення до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення та включити до акту положення про забезпечення належних умов, визначених у конвенції. Відповідно до процедури проведення планових, позапланових перевірок органами державного нагляду (контролю) складається акт за результатами перевірки щодо додержання вимог законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду. Аналіз стану справ під час перевірок, з'ясування відповідності вітчизняних норм міжнародним сприятимуть посиленню ролі у вітчизняній практиці норм міжнародних стандартів з праці. Положення про відповідальність за порушення роботодавцем норм гігієни праці оприсутнені в законодавчих актах з охорони праці, однак потребують належного контролю зі сторони держави та конкретизації в законодавчих актах процедур і результатів контролю і, відповідно, відповідальності за порушення норм, визначених міжнародними конвенціями.

Не менш актуальним є врегулювання адміністративної відповідальності за порушення норм, зазначених в конвенції № 103 «про охорону материнства» [7]. Прийняті норми щодо гарантій жінкам, які є при надії, захисту їх трудових прав на період необхідний для народження дитини. Так, встановлено мінімальний термін відпустки по вагітності та пологах, а також уточнено період обов'язкової відпустки після народження дитини що становить 6 тижнів. Відповідні норми знайшли своє відображення в українському законодавстві, що врегульовано наданням листка непрацездатності вагітній жінці, яка офіційно працевлаштована, з метою гарантування її прав, визначених у міжнародній конвенції. Загальна тривалість непрацездатності – 126 днів, з них – 70 днів до очікуваної дати пологів та 56 днів після, що перевищує міжнародні стандарти.

Окрім надання необхідного відпочинку вагітній жінці, МОП встановила додаткові години

для годування груддю працівницям, які продовжили виконання посадових обов'язків після закінчення відпустки по вагітності та пологам. Але міжнародні норми не визначають методів впливу на роботодавця у разі порушення вимог. Конвенцією передбачено надання обов'язкової відпустки після пологів щонайменше тривалістю 6 тижнів. Як вже зазначалося, оформлення відпустки відбувається на підставі листка непрацездатності виданого на 126 днів та є правом жінки, а не обов'язком. Це означає, що жінка, яка отримала право на відпустку по вагітності та пологам, може перервати її в будь-який момент її дії та приступити до роботи. З огляду на відсутність законних підстав для відкликання з відпустки по вагітності та пологам, на практиці, роботодавець може спонукати працівницю якнайшвидше приступити до роботи, таким чином перервавши надану відпустку по вагітності та пологам. Проте, міжнародні норми гарантують право жінки на обов'язкову відпустку після пологів, а, отже, держава має визначити відповідальність щодо можливого порушення гарантованих міжнародною конвенцією прав.

Одним із «чутливих» питань є надання жінкам гарантії додаткової перерви для годування новонародженого. Вимоги конвенції № 103, ратифікованої Україною 1956 р., відповідно були включені до статті 183 радянського Кодексу законів про працю України і є чинними до сьогодні. Врегульовані години перерви, механізм надання та її тривалість, а також оплата. Однак, відсутні положення про відповідальність роботодавця у разі відмови або ненадання жінці такого права, що свідчить про вразливість вітчизняного законодавства, а отже не забезпечує належної гарантії реалізації міжнародних норм. Запровадження адміністративної відповідальності з передбаченою санкцією шляхом внесення відповідних статей до КУпАП унеможливить порушення міжнародних вимог охорони материнства.

«Найзапеклішим» питанням, що потребує комплексного врегулювання, як зазначено в експертному висновку комісії МОП, є боротьба з «тіньовою зайнятістю» та заробітною платою «в конвертах». Впровадження значного тиску на роботодавця зі сторони держави не призвело до

очікуваних результатів. Рівень «тіньової зайнятості» хоч і зменшується, проте темпи є значно нижчими за очікувані. Заходи впливу досягли пікової вершини в частині штрафних санкцій, що призвело лише до збільшення випадків виявлення незадекларованої зайнятості.

Проаналізувавши заходи та методи впливу на роботодавців, слід визнати, що посилення впливу лише на роботодавців не сприяє переходу трудових відносин між працівником та роботодавцем у правове поле. Тому, одним із можливих варіантів зміни та посилення методів впливу на сторони трудових відносин може стати визначення адміністративної відповідальності для працівника. Необхідність внесення відповідної статті до КУпАП обумовлена тим, що наявність адміністративної відповідальності для працівника змусить не лише роботодавця відмовитися від «спокуси» неофіційного оформлення, а й слугуватиме позитивній репутації працівника, а, відтак, призведе до позитивних результатів. Прикладом застосування адміністративної відповідальності працівника, а також розмір санкції за вчинення ним адміністративного проступку може слугувати частина 5 статті 41 КУпАП, в якій передбачено відповідальність працівника за порушення вимог з охорони праці. Отже, збалансованість понесеної відповідальності у разі виявлення неоформленої праці спонукатиме до зменшення таких випадків.

Ряд конвенцій МОП встановлюють міжнародні норми щодо винагороди за працю та забезпечують захист заробітної плати – конвенції № 95 «про захист заробітної плати» [4], № 100 «про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» [6], № 131 «про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» [11]. Однією із головних мотивацій працівника є отримання грошової винагороди з метою забезпечення особистих потреб. Завданням держави є встановлення на законодавчому рівні норм, які б не допускали порушення прав громадян на отримання винагороди за працю відповідно до укладених трудових договорів.

Застосування міжнародних норм щодо оплати праці хоч і відображено у вітчизняному законодавстві, проте потребує конкретизації у час-

тині адміністративних правопорушень трудового законодавства. Розглянемо міжнародно-правові норми, що містяться у згаданих конвенціях. Так, стаття 3 конвенції № 95 «про захист заробітної плати» передбачає виплату заробітної плати тільки грошима, а стаття 6 забороняє роботодавцю обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд. Положення конвенції № 100, «про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» визначають рівність ставок винагородження без дискримінації за ознаками статі. У конвенції № 131 «про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» викладено обов'язок держави, щодо розробки системи визначення мінімальної заробітної плати. Її розмір має задовольнити особисті потреби працівників та їх сімей, враховуючи економічні та соціальні фактори. Отже, зазначені Конвенції репрезентують фундаментальні правові засади визначення винагороди за виконану працю.

Апелюючи до вітчизняного законодавства про працю України, можемо констатувати, що правові норми забезпечили охорону і захист заробітної плати, передбачивши за порушення законодавства як кримінальну, так і адміністративну відповідальність. Остання стосується порушення встановлених термінів виплати заробітної плати або виплати її не в повному обсязі [2, с. 41]. Що ж до рівності виплат заробітної плати та встановлення мінімальної заробітної плати передбачена тільки «загально визначена» відповідальність за порушення норм законодавства про працю. Це означає, що законодавством України не передбачена окрема норма, яка б регулювала рівність посадових окладів для жінок та чоловіків. Тому якщо під час перевірки буде виявлено таке порушення, застосовуватиметься відповідальність, яка передбачена за дискримінацію. Зазначене може кваліфікуватися як дискримінація, оскільки порушуються права за ознаками статі. Проте, порушення таких вимог не визнається значною дискримінацією та потребує доопрацювання в схемах визначення посадових окладів. З практичної точки зору, схеми посадових окладів встановлюються виходячи з

ряду критеріїв і вимог до посади заздалегідь, безвідносно до того, якої статі спеціаліст займе цю посаду. Якщо ми візьмемо, не державний, а приватний сектор, то рішенням роботодавця може встановлюватися посадовий оклад з урахуванням індивідуальних особливостей та вимог до посади. Виключним ризиком залишаються особисті вподобання роботодавця до зайняття певних посад лише жінками або чоловіками. Саме тому, таке порушення може мати адміністративні наслідки впливу, що потребує закріплення правових норм у внутрішній документації підприємства і не матиме ознак дискримінації, визначених Кримінальним кодексом України. Визначення та встановлення мінімальної заробітної плати, а також посадового окладу потребує перегляду правових норм, які регулюють оплату праці. Так, стаття 1 Закону України «Про оплату праці» визначає: «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу». Структура заробітної плати деталізується у статті 2 цього ж закону: основна частини заробітної плати встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Закон визначає поняття мінімальної заробітної плати – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Повертаючись до міжнародних правових норм, викладених у конвенції № 131, норма мінімальної заробітної плати має встановлюватися до ставки, а отже, заробітна плати має відповідати рівню встановленої мінімальної заробітної плати.

На разі, встановлення тарифних ставок не залежить від норми мінімальної заробітної плати і посадові оклади, можуть бути нижчими ніж мінімальна, встановлена на законодавчому рівні, заробітна плата, але не менше прожиткового мінімуму, що є вимогою частини 6 статті 96 КЗпП України. Отже, встановлення розмірів ставки мінімальної заробітної плати не відповідає вимогам ратифікованої міжнародної конвенції. Тому необхідне комплексне реформування законодавчих норм з метою гармонізації з міжнародними стандартами, а, відповідно, і встанов-

лення мінімальної тарифної ставки на рівні заробітної плати. КУпАП регулює порушення встановлених термінів виплати заробітної плати і виплати не в повному обсязі [1, с. 41], залишаючи осторонь ряд важливих порушень міжнародних правових норм щодо заробітної плати, зокрема, недотримання вимог виплати мінімальної заробітної плати. Слід передбачити адміністративну відповідальність за порушення встановлення розмірів посадових окладів. Доплата до мінімального рівня заробітної плати є порушенням міжнародних норм, оскільки ці норми, викладені в конвенціях МОП, висувають вимоги саме до ставок/посадових окладів, а отже до мінімального рівня не виплати, а саме до бази нарахування заробітної плати.

Висновки. Процес реформування трудового законодавства, включаючи всі сфери трудових правовідносин, у тому числі адміністративної відповідальності за порушення трудового права, відбувається в умовах змін у сучасних трудових відносинах, що визначають сучасні моделі їхнього унормування на національному та міжнародному рівнях. Важливою сучасною тенденцією розвитку трудового права є гармонізація національних та міжнародних правових норм у сфері праці. Відтак, реформи законодавства про працю здійснюються з урахуванням конвенційних зобов'язань та імплементацією міжнародних норм трудового права в національні нормативно-правові акти. Широкий масштаб регулювання трудових відносин в конвенціях МОП – про трудові договори, про робочий час, про охорону заробітної плати і процедуру встановлення мінімальної заробітної плати, про оплачувані відпустки, про щотижневий відпочинок, про відшкодування працівникам при нещасних випадках на виробництві, про скасування примусової праці, про професійні захворювання, про рівну винагороду, про техніку безпеки і гігієну праці, про служби гігієни праці, про колективні переговори, про охорону материнства, про інспекцію праці, про припинення трудових відносин, визначає напрями реформування національного трудового законодавства, базуючись на міжнародних нормах трудового права. Конвенційні зобов'язання України є важливим чинником реформування трудового права у частині

адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства і впровадження міжнародних норм задля унеможливлення адміністративних правопорушень законодавства про працю.

Література

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення. *Відомості Верховної Ради України РСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122.
2. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 черв. 2004 р. № 1906-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 50. Ст. 540.
3. Статут Міжнародної організації праці. URL: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0:NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1
4. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm13>
5. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text
6. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків жінок за працю рівної цінності: Міжнародний документ від 29 черв. 1951 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_002.153.
7. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text
8. Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text
9. Конвенція МОП № 120 про гігієну в торгівлі та установах. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_063#Text
10. Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text.
11. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text.

12. Конвенція МОП № 161 про служби гігієни праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text.

References

1. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainskoi RSR. 1984. Dodatok do № 51. St. 1122.

2. Pro mizhnarodni dohovory Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 29 cherv. 2004 r. № 1906-IV. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2004. № 50. St. 540.

3. ILO Constitution. URL: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0:NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1

4. Official website of International Labour Organisation. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm13>

5. Convention ILO № 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text

6. Convention ILO № 100 Equal Remuneration Convention. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_002.153.

7. Convention ILO № 103 Maternity protection Convention. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text

8. Convention ILO № 105 Abolition of Forced Labour Convention. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text.

9. Convention ILO № 120 Hygiene (Commerce and Offices) Convention. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_063#Text

10. Convention ILO № 129 Labour Inspection (Agriculture) Convention. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text.

11. Convention ILO № 131 Minimum Wage Fixing Convention. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text.

12. Convention ILO № 161 Occupational Health Services Convention. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text.

INTERNATIONAL CONVENTION OBLIGATIONS AS IMPORTANT FACTOR IN REFORMING THE LEGAL REGULATION OF ADMINISTRATIVE LIABILITY FOR VIOLATION OF LABOR LEGISLATION IN UKRAINE

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
E-mail: lavronova@gmail.com

*The purpose of the article is analyzing the conventions of the International Labor Organization ratified in Ukraine, to study harmonization of the current legislation of Ukraine in the field of labor relations in accordance with international requirements, the possibility of applying international legal norms in labor legislation of Ukraine in order to reform according international standards, is considering conventional obligations in the field of labor law as an important factor in reforming the legislation on administrative liability for violation of labor legislation, is indicating categories of violations of international norms in the field of labor, for which administrative responsibility is born, are identified inconsistencies and aspects of imperfect implementation of European standards in national legislation, and are proposed possible ways to amend administrative regulation in order to ensure compliance with the requirements of international standards of labor relations. **Results:** an important modern trend in the development of labor law in Ukraine is the harmonization of national and international legal norms. Therefore, reforms of labor legislation are carried out to take convention obligations into account and implement the international norms of labor law into national normative legal acts. The wide scope of labor relations regulation by the ILO determines the direction of reforming national labor legislation based on international norms of labor law. Conventional obligations in Ukraine are an important factor in the reform of labor law in terms of administrative responsibility for violations of labor legislation and the implementation of international norms to prevent administrative violations of labor legislation in Ukraine. **Discussion:** identifying problems with the implementation of international conventions in the labor field as the most important figure in the development of current labor legislation in Ukraine.*

Key words: International Labor Organization; labor law; convention obligations; harmonization of national and international labor law; labor law reforms; administrative liability for labor law violations.

Стаття надійшла до редакції 08.09.2023