

Забавина Е.Ю.  
Донецкий институт предпринимательства

## **Роль международных правовых форм при разработке и совершенствовании Национального Трудового Законодательства**

Общепризнанным является утверждение, что социально-экономическая обстановка в стране определяется уровнем жизни населения. Нет необходимости никого убеждать в том, что главной целью экономической политики, должно быть обеспечение благосостояния и развития людей. Одним из компонентов благосостояния населения является заработная плата, соответствующая качеству труда и результатам.

Заработная плата, являясь частью национального дохода, выраженного в денежной форме, формируется и функционирует в соответствии с процессами, происходящими в государстве, отражает их. Очевидным является и тот факт, что уровень заработной платы влияет на экономический рост, на социальную и экономическую стабильность общества в целом и эффективность работы конкретного предприятия.

За годы независимости Украины создавалась целостная система законодательных актов по вопросам оплаты труда. В современных условиях успех в социально-трудовой политике страны невозможен в обстановке изоляции от мирового сообщества, которое выработало ряд международных трудовых норм и правил, закрепленных в международных соглашениях и конвенциях.

Роль международных трудовых норм в современных условиях развития мировой экономики и ее глобализации неизмеримо возрастает. Они имеют большое значение для выработки национального законодательства или изменения действующего.

Защита от неоправданно низкой зарплаты предусмотрена рядом международных Конвенций. Первая из них - Конвенция № 26 "О процедуре установления минимальной заработной платы" была принята в 1928 году. Соответствующая ей рекомендация (№ 30) о применении процедуры установления минимальной заработной платы растолковывает, каким должен быть размер такого минимума:

"Для определения минимальных ставок заработной платы, которые должны быть установлены, органы, ведающие установлением заработной платы, должны, во всяком случае, учитывать необходимость обеспечить заинтересованным трудящимся удовлетворительный уровень жизни. С этой целью должны, прежде всего, учитываться ставки заработной платы, выплачиваемой за выполнение аналогичной работы в тех отраслях промышленности, в которых трудящиеся организованы в достаточной мере и заключили эффективные коллективные договоры, или же, при отсутствии такого элемента сопоставимости, должен учитываться общий уровень заработной платы в данной стране или местности. Должен предусматриваться

пересмотр ставок минимальной заработной платы, утвержденных органами по установлению заработной платы, каждый раз, когда трудящиеся или предприниматели, которые участвуют в этом органе, выразят пожелание в этом смысле" [1].

Позднее, в 1951 г., была принята Конвенция и рекомендации по установлению минимальной заработной платы в сельском хозяйстве. Все страны, которые подписали Конвенцию, обязались ввести действующий механизм установления минимальной заработной платы, а выбор методов оставался за каждой страной. И лишь в 1970 г. МОТ была принята Конвенция № 131 и Рекомендации № 135 "Об установлении минимальной заработной платы с учетом особенностей стран, которые развиваются". Принятие этих документов предусматривало обязательное введение системы установления минимальной заработной платы, которая охватывает все группы работающих по найму. Конвенция 1970 г. № 131 определила следующее:

"Факторы, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, включают, насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями:

а) потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;

б) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости".

Помимо перечисленных международных трудовых норм Украиной ратифицированы следующие конвенции Международной Организации Труда:

1) Конвенция № 29 1930 года о принудительном или обязательном труде, ратифицированная Украиной 9.06.56 г. Согласно взятого на себя обязательства государство обязуется упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах и в возможно кратчайший срок.

2) Конвенция № 100 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, ратифицированная Украиной 09.06.56 г. Государство при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и в той мере, в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивает применение в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

3) Конвенция № 95 1949 года об охране заработной платы, ратифицированная Украиной 30.06.61 г., согласно которой должны приниматься эффективные меры для того, чтобы трудящиеся уведомлялись относительно ставок полагающейся заработной платы, метода исчисления, периодичности выплаты, места выплаты и условий, согласно которым могут производиться удержания.

4) Конвенция № 160 1985 года о статистике труда, ратифицированная Украиной 03.05.90 г. Государство обязуется собирать, обрабатывать и

публиковать основные статистические данные о труде, которые в соответствии с его возможностями будут постепенно расширяться.

Ратифицированные Украиной конвенции приобретают приоритетное значение по отношению к национальному законодательству. А положения не ратифицированных трудовых норм Международной Организации Труда должны использоваться Украиной при разработке новых законов о труде.