УДК 349.22
DOI https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-2/46

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА – ОДНА З НАЙВАЖЛИВІШИХ ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ

MINIMUM WAGE – ONE OF THE MOST IMPORTANT STATE SOCIAL WARRANTIES

Райко М.С., здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

У статті розглянуто мінімальну заробітну плату як одну з найважливіших державних соціальних гарантій в умовах ринкового господарства. Проаналізовано погляди науковців та вітчизняне законодавство з розглядуваної проблематики. Зазначено, що інститут мінімальної оплати праці відіграє важливу роль у соціальній політиці будь-якої держави, допомагає контролювати рівень заробітних плат громадян і підтримувати їх у разі втрати роботи, а також визначає розцінки на той чи інший вид праці.

Зроблено висновок, що зростання мінімальної заробітної плати забезпечить підвищення платоспроможності громадян, своєчасність сплати комунальних платежів, дозволить відновити економічну активність, розпочати реальну боротьбу з бідністю та гігантським розривом між українськими реаліями та європейськими стандартами. Законодавче ж установлення розміру мінімальної заробітної плати є важливим дієвим методом державного регулювання заробітної плати, що забезпечує її мінімально прийнятну величину та служить базою для оплати праці найменш кваліфікованого працівника.

Зазначено, що під час визначення розміру мінімальної оплати праці повинні братися до уваги такі критерії, як потреби працівників та їхніх сімей, загальний рівень заробітної плати в державі, вартість життя, соціальні виплати, порівняльний рівень життя інших соціальних груп, економічні чинники, зокрема потреби економічного розвитку, рівень продуктивності праці та бажаність досягнення і підтримання високого рівня зайнятості.

За підтримки позиції інших дослідників запропоновано правову основу встановлення й порядку підвищення розміру мінімальної заробітної плати передбачити у спеціальному законі (наприклад, ухвалити Закон України «Про мінімальну заробітну плату», який має містити: (а) тлумачення основних термінів, уживаних у ньому; (б) завдання правового регулювання мінімальної заробітної плати; (в) умови визначення її розміру; (г) джерела фінансування витрат на її підвищення; (ґ) порядок установлення й перегляду розміру мінімальної заробітної плати; (д) порядок оприлюднення відповідної інформації; (е) відповідальність за порушення законодавства в цій царині).

Ключові слова: працівник, оплата праці, мінімальна заробітна плата, державна соціальна гарантія, розмір мінімальної заробітної плати.

The article considers the minimum wage as one of the most important state social guarantees in a market economy. The views of scientists and the national legislation on the discussed issues are analyzed. It is noted that the institution of minimum wage plays an important role in the social policy of any state, helps to control the level of salaries of citizens and support them in case of loss of work, and also determines the rates for one or another type of work.

It is concluded that the increase of the minimum wage will increase the solvency of citizens, timely payment of utility bills, will restore economic activity, start a real fight against poverty and a huge gap between Ukrainian realities and European standards. The legislative setting of the minimum wage is an important effective method of state regulation of wages, which ensures its minimum acceptable value and serves as the basis for the remuneration of the least qualified employee.

It was stated that when determining the amount of the minimum wage, such criteria as the needs of workers and their families, the general level of wages in the country, the cost of living, social benefits, the comparative standard of living of other social groups, economic factors, including the needs of economic development, should be taken into account, the level of productivity and the desire to achieve and maintain a high level of employment.

Supporting the views of other researchers, the legal basis for establishing and increasing the minimum wage has been proposed in a special law (for example, to pass the Law of Ukraine “On Minimum Wage”, which should contain: (a) an interpretation of the basic terms used therein; (b) the task of legal regulation of the minimum wage; (c) the conditions for determining its size; (d) the source of financing the cost of raising it; (e) the procedure for establishing and reviewing the amount of the minimum wage; (f) be responsible for breaches of the law in this field).

Key words: employee, remuneration, minimum wage, state social security, minimum wage.

Постановка проблеми. Інститут мінімальної оплати праці відіграє важливу роль у соціальній політиці будь-якої держави, допомагає контролювати рівень заробітних плат громадян і підтримувати їх у разі втрати роботи, а також визначає розцінки на той чи інший вид праці. Сьогодні у світі сформувалося два підходи до визначення мінімальної заробітної плати. Перший ґрунтується на мінімальних потребах, які необхідно задовольнити для збереження життя, інший передбачає, що мінімальні гарантії мають поширюватися не лише на фізичні, а й на соціальні та культурні потреби людини. Протягом усього періоду незалежності розміри мінімальної заробітної плати, що встановлювалися в Україні, не задовольняли мінімальних життєвих потреб працюючих. На переконання В.М. Вегери, розмір мінімальної заробітної плати належить визначати з урахуванням: (а) вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини і збереження її здоров’я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів і послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості; (б) загального рівня середньої заробітної плати; (в) продуктивності праці; (г) рівня зайнятості; (ґ) прогнозованого рівня інфляції [1, с. 143].

Аналіз останніх досліджень. Правовим засадам реалізації конституційного права на оплату праці приділялась увага в роботах таких науковців, як: В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, В.М. Вегера, Ю.М. Верес, О.В. Гаєвая, Н.Д. Гетьманцева, С.Ю. Головіна, О.О. Єршова, М.І. Кучма, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, М.В. Лушнікова, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, В.О. Радіонова-Водяницька, Н.М. Салікова, Н.М. Хуторян, Є.Б. Хохлов, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко й ін. Незважаючи на існування чималої кількості теоретичних і емпіричних напрацювань правознавців у сфері оплати праці, не всі аспекти зазначеної проблематики розроблені достатньою мірою. Зокрема, маловивченим і дотепер залишається питання мінімальної заробітної плати як однієї з найважливіших державних соціальних гарантій в умовах ринкового господарства.

Мета статті – розглянути мінімальну заробітну плату як одну з найважливіших державних соціальних гарантій, на підставі чого зробити відповідні висновки.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 95 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [2] та ст. 3 Закону України «Про оплату праці» [3], мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого

не може бути оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Тобто суттєві ознаки мінімальної заробітної плати такі: (а) державна соціальна гарантія; (б) установлюється виключно законами України; (в) має загальнообов'язковий характер; (д) провадиться за виконану працівником місячну (годинну) норму праці; (г) встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Виходячи із цього визначення, мінімальна заробітна плата встановлюється виключно на законодавчому рівні. Це і підтверджується ст. 19 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [4], відповідно до якої питання розміру мінімальної заробітної плати вирішуються виключно законами України. Так, розмір мінімальної зарплати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, й переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України й нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

У свою чергу, відповідно до Бюджетного кодексу України [5], проєкт Основних напрямів бюджетної політики на наступний бюджетний період ґрунтується на прогнозних і програмних документах економічного й соціального розвитку та містить положення стосовно основних завдань бюджетної політики, зокрема щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати. Законом про Державний бюджет України обов'язково визначається розмір мінімальної заробітної плати на відповідний бюджетний період. Так, відповідно до ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 р.» [6], мінімальна заробітна плата на 2020 р. становить: а) у місячному розмірі: з 1 січня – 4 723 грн; б) у погодинному розмірі: з 1 січня – 28,31 грн.

За даними Міжнародної організації праці, сьогодні понад 90% країн світу мають законодавчі норми, які регулюють мінімально припустимий розмір заробітної плати. Механізми встановлення та регулювання зазначеного соціального стандарту різноманітні. У деяких країнах уряд самостійно визначає розмір мінімальної заробітної плати (Словенія, Нідерланди, Хорватія, Нова Зеландія, Ірландія, Греція). Нерідко цьому передують консультації між владою, роботодавцями та представниками робітників (Латвія, Литва, Польща, Болгарія, Угорщина, Велика Британія, Чехія). У Сполучених Штатах Америки діє федеральний і регіональний рівні мінімальної зарплати, а в Японії та Канаді – лише регіональний. Водночас у Фінляндії, Норвегії, Італії, Німеччині, Данії, Австрії, Швеції взагалі не існує законів про мінімальну зарплату. Тут склалася традиція укладення колективних угод між зацікавленими сторонами [7].

1 січня 2017 р. [8] вносяться суттєві зміни до трудового законодавства, унаслідок чого поняття «мінімальна заробітна плата» узгоджено з європейською практикою та міжнародними нормами шляхом: а) запровадження нової методології визначення мінімальної заробітної плати (як нижньої межі оплати праці, що гарантується державою); б) встановлення мінімального посадового окладу в розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року; в) незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини під час побудови схем посадових окладів, визначення плати за надання адміністративних послуг, судового збору, суми податків тощо.

Тобто до вказаної вище дати мінімальна заробітна плата визначалася як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче за який не може оплачуватися виконана працівником місячна, погодинна норма праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включалися доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати (натепер це положення вилучено).

Отже, проаналізувавши старе і нове законодавство щодо визначення мінімальної заробітної плати, можемо констатувати, що, як і раніше, вона залишається державною соціальною гарантією, має загальнообов'язковий характер, установлюється виключно законами України. Водночас було вилучено уточнення, що це оплата за просту некваліфіковану працю, хоча тепер мінімальна заробітна плата може включати більшість доплат, надбавок, інших компенсаційних і заохочувальних виплат, а також провадиться за виконану працівником місячну (годинну) норму праці й установлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Новацією Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 р. також є положення, за яким розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної зарплати. Зокрема, це положення прописано у ст. 3–1 «Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати», якою доповнено Закон України «Про оплату праці». До речі, ця стаття містить досить цікаві положення, а саме: по-перше, під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний і надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат; по-друге, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати; по-третє, якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових частин є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, провадиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати; по-четверте, у разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також за невиконання працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці; по-п'яте, мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Вищезазначеним Законом також передбачено випадки, за яких мінімальна заробітна плата не буде застосовуватися, а саме:

– як розрахункова величина для визначення посадових окладів і заробітної плати працівників та інших виплат. Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про оплату праці», мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) (до речі, термін «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)» було вперше введено цим Законом) встановлюється в розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року (відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 р.», з 1 січня 2020 р. прожитковий мінімум, установлений для працездатних осіб, затверджено в розмірі 2 027 грн, з 1 липня – 2 118 грн, із грудня – 2 189 грн).

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 28 грудня 2016 р. № 1037 [9], з 1 січня 2017 р. посадові оклади (тарифні ставки) працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери розраховуються

виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду, визначеного в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 1 січня календарного року.

Керівникам установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери з метою недопущення «зрівнялівки» у розмірах заробітної плати доручено забезпечити в межах фонду оплати праці диференціацію заробітної плати працівників, які отримують її на рівні мінімальної, завдяки встановленню доплат, надбавок, премій залежно від складності, відповідальності й умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його праці;

– для розрахунку розміру плати за надання адміністративних послуг (до внесення змін до законодавчих та інших нормативно-правових актів України щодо незастосування мінімальної заробітної плати для розрахунку розміру плати за надання адміністративних послуг вона застосовуватиметься в розмірі 1 600 грн);

– у колективних договорах і угодах усіх рівнів. Сторонам, які уклали колективні договори й угоди, у тримісячний строк необхідно узгодити їх норми з указаним Законом згідно із законодавством. Тобто роботодавці мають внести відповідні зміни до колективних договорів у частині визначення співвідношень в оплаті праці працівників, замінивши раніше передбачені співвідношення до мінімальної заробітної плати на співвідношення до прожиткового мінімуму. Водночас за наявності відповідних коштів, згідно зі ст. 9–1 КЗпП України, підприємства, установи, організації власним коштом можуть установлювати додаткові порівняно із законодавством трудові пільги для працівників, зокрема з визначення розмірів посадових окладів і тарифних ставок. До внесення змін до колективних договорів і угод усіх рівнів щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Переконані, що зазначені зміни законодавства із праці є позитивними не тільки для держави, а й для кожного громадянина. Оскільки зростання мінімальної заробітної плати та дотримання законодавства у сфері зайнятості має сприяти збільшенню кількості платників єдиного соціального внеску та надходжень до Пенсійного фонду, а також до місцевих бюджетів у вигляді податку з доходів фізичних осіб. Це, у свою чергу, надасть додаткові можливості для громад спрямовувати кошти на соціальний розвиток відповідних територій. Для громадянина ж, який нелегально працює, вигода в тому, що його праця легалізується, завдяки цьому буде враховано страховий стаж і забезпечено інші гарантії, передбачені чинним законодавством, зокрема й у разі тимчасової непрацездатності. Роботодавці тепер повинні платити працівникові мінімальну заробітну плату і доплати (за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових та ювілейних дат).

Нині встановлено гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати: (а) розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати; (б) якщо працівник виконав місячну норму праці, роботодавець зобов'язаний нарахувати зарплату не менше 4 723 грн. Якщо ж заробітна плата нарахована в меншому розмірі (зокрема, через періодичність виплат), потрібно здійснити доплату до 4 723 грн; (в) якщо працівник працює на умовах неповного робочого часу чи не виконав місячну (годинну) норму праці, то мінімальну зарплату визначають пропорційно; (г) мінімальні гарантії в оплаті праці внутрішніх сумісників забезпечують окремо за основним місцем роботи і за сумісництвом, оскільки це різні трудові договори, юридично не пов'язаніодин з одним; (ґ) відпускні, лікарняні, декретні, як і оплату за середнім заробітком в інших випадках, не враховують під час забезпечення гарантованого мінімального розміру зарплати, оскільки це виплати за невідпрацьований час.

Також у забезпеченні розміру мінімальної зарплати враховують: доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення, розширення зони обслуговування, збільшення навантаження, заміщення; надбавки за інтенсивність, напруженість праці; місячні, квартальні, піврічні, річні премії, спеціальні премії; винагороди за підсумками роботи за рік та за вислугу років; матеріальну допомогу (зокрема, на вирішення соціально-побутових питань), допомогу на оздоровлення тощо. Водночас не враховують до зарплати для забезпечення її мінімального розміру: доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я; доплати за роботу в нічний та надурочний час; виплати за роз'їзний характер робіт; премії до святкових і ювілейних дат.

Висновки і пропозиції. Підбиваючи підсумок проведеного дослідження, можемо констатувати, що зростання мінімальної заробітної плати забезпечить підвищення платоспроможності громадян, своєчасність сплати комунальних платежів, дозволить відновити економічну активність, розпочати реальну боротьбу з бідністю та гігантським розривом між українськими реаліями і європейськими стандартами. Законодавче ж установлення розміру мінімальної заробітної плати є важливим дієвим методом державного регулювання заробітної плати, що забезпечує її мінімально прийнятну величину та служить базою для оплати праці найменш кваліфікованого працівника. Під час визначення розміру мінімальної оплати праці повинні братися до уваги такі критерії, як потреби працівників та їхніх сімей, загальний рівень заробітної плати в державі, вартість життя, соціальні виплати, порівняльний рівень життя інших соціальних груп, економічні чинники, зокрема потреби економічного розвитку, рівень продуктивності праці та бажаність досягнення і підтримання високого рівня зайнятості.

Підтримуючи позиції інших фахівців щодо порушеного в цьому дослідженні питання, уважаємо, що правову основу встановлення й порядку підвищення розміру мінімальної заробітної плати повинен визначати спеціальний закон. Наприклад, Закон України «Про мінімальну заробітну плату», який має містити: (а) тлумачення основних термінів, уживаних у ньому; (б) завдання правового регулювання мінімальної заробітної плати; (в) умови визначення її розміру; (г) джерела фінансування витрат на її підвищення; (ґ) порядок установлення й перегляду розміру мінімальної заробітної плати; (д) порядок оприлюднення відповідної інформації; (е) відповідальність за порушення законодавства в цій царині.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вегера В.М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні : монографія. Харків : Право, 2015. 168 с.

2. Кодекс законів про працю України, затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. *Відомості Верховної Ради Української Радянської Соціалістичної Республіки*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.

3. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

4. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017–III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409.

5. Бюджетний кодекс України, затв. Законом України від 8 липня 2010 р. № 2456–VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № № 50–51. Ст. 572.

6. Про Державний бюджет України на 2020 р. : Закон від 14 листопада 2019 р. № 294–IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 5. Ст. 31.

7. Рєпіч А. У пошуках гідного мінімуму. URL: http://psv.org.ua/arts/Ludina_i_pracia/view-1477.html.

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 6 грудня 2016 р. № 1774–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 2. Ст. 25.

9. Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1037. *Офіційний вісник України*. 2017. № 4. Ст. 141.