

*Бек У. П.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільного права та процесу
Інституту права та психології
Національного університету «Львівська політехніка»*

ПРО ЗАКОНОДАВЧЕ ПОНЯТТЯ «МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА» В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Анотація. Теоретично обґрунтовано поняття «мінімальна заробітна плата», яке відображає диференційований підхід до визначення її розмірів та містить вказівку на необхідність забезпечення гідного рівня життя.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, гідний рівень життя, прожитковий мінімум, проста некваліфікована робота.

Постановка проблеми. Для працюючих громадян заробітна плата є основним доходом, розмір якого впливає як на ступінь матеріального збагачення, так і на стан здоров'я, рівень освіти, спосіб життя, емоційний стан тощо. До того ж відповідні показники стосуються не лише самого працівника, який отримує плату, а й його сім'ї, у тому числі дітей та інших осіб, які перебувають на його утриманні. Розмір заробітної плати впливає також на збільшення чи зменшення чисельності народжуваності й смертності, на стан економічного розвитку держави, навіть більше – на рівень довіри населення до влади.

Усвідомлюючи визначальну роль заробітної плати в житті людини та суспільства в цілому, держава взяла на себе функцію гаранта права громадянина на справедливу й гідну оплату праці, встановлюючи мінімальний розмір заробітної плати на законодавчому рівні. Однак сама по собі гранична межа такої виплати не може забезпечити досягнення бажаних цілей. Це пов'язано насамперед із відсутністю критеріїв розрахунку мінімальної заробітної плати, розмір якої відповідав би цінам на споживчі товари й послуги та давав би змогу забезпечувати належний рівень життя. Однак з огляду на недосконалість законодавчого регулювання зустрічаємо на практиці чимало зловживань із боку роботодавців, що супроводжуються виплатою працівникам заробітної плати в нижчих розмірах, ніж мінімальний.

До того ж недоліки в правовому регулюванні мінімальної заробітної плати свідчать про актуальність цієї теми, а проведення наукового дослідження є своєчасним і практично необхідним.

Незважаючи на це, поняття «мінімальна заробітна плата» не було предметом комплексного наукового розгляду. Окремі аспекти поняття мінімальної заробітної плати висвітлено в контексті аналізу винагороди за працю в розвідках В.М. Божка, Н.Б. Болотіної, Н.Д. Гетьманцевої, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, Г.А. Капліної, З.Я. Козак, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, В.Г. Ротаня, Я.В. Сімутіної, Б.С. Стичинсько-го, Н.М. Хуторян.

Метою статті є дослідження законодавчого поняття «мінімальна заробітна плата», яке слугує першоосновою для встановлення певних гарантій працівникам у сфері оплати праці. Використовуючи наукову доктрину, що сформувалась у трудовому праві, і сучасні економічні реалії, висловимо власні обґрунтування щодо поняття мінімальної заробітної плати.

Вклад основного матеріалу дослідження. Основним законодавчим положенням, яке гарантує громадянину право на заробітну плату, не нижчу встановленої законом, є ст. 43 Конституції України [1]. Порядок встановлення мінімальних соціальних гарантій в оплаті праці на рівні галузей і підприємств визначається ст. ст. 7 і 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» [2]. Основні напрями регулювання мінімальної заробітної плати містяться також у ст. 95 Кодексу законів про працю України [3].

Саме ж тлумачення поняття мінімальної заробітної плати закріплено в ч. 1 ст. 43 Закону України «Про оплату праці» [4]: мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитись оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). З наведеного постає, що зміст цього поняття визначають три ознаки, які саме спробуємо проаналізувати.

Першою ознакою є те, що розмір мінімальної заробітної плати визначається на законодавчому рівні. Так, відповідно до ч. 1 ст. 10 Закону України «Про оплату праці» розмір мінімальної заробітної плати 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 та укладення генеральної угоди, і переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [4].

Наприклад, ст. 8 Закону України «Про державний бюджет України на 2016 рік» визначено такі розміри мінімальної заробітної плати: з 1 січня – 1 378 грн, з 1 травня – 1 450 грн, з 1 грудня – 1 550 грн [5]. Зазначені розміри мінімальної заробітної плати відповідають розмірам прожиткового мінімуму для працездатних громадян, які також передбачаються цим нормативним актом.

Друга ознака законодавчого поняття мінімальної заробітної плати виражається в тому, що це платня за просту некваліфіковану роботу. На відміну від першої, друга ознака потребує уточнення та більш детального аналізу. Зокрема, чинними юридичними нормами не визначено зміст поняття «проста некваліфікована робота». Водночас у листі Державної інспекції України з питань праці від 15 вересня 2014 р. № 32-21/01-1715 зазначено, що оплата праці на рівні мінімальної заробітної плати допустима лише для простої некваліфікованої праці. Назви таких професій передбачаються розділом 9 Класифікатора професій «Найпростіші професії» [6]. Цей розділ охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках зі значними фізичними зусиллями. Професійні завдання пов'язуються з продажем товарів на вулиці, збережен-

ням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням і виконанням низькокваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях тощо. Для виконання професійних завдань достатньо базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти й мінімальної професійної підготовки на виробництві або інструктажу [7]. Таким чином, під поняттям «проста некваліфікована робота» варто розуміти роботу працівника з базовою загальною середньою освітою або початковою загальною освітою та мінімальною професійною підготовкою або інструктажем, яка полягає у виконанні простих завдань із використанням ручних інструментів. Відповідне визначення пропонуємо закріпити в ст. 1 Закону України «Про оплату праці».

Продовжуючи аналіз другої ознаки, варто звернути увагу також на те, що мінімальний розмір заробітної плати є єдиним для всіх категорій працівників і не диференціюється за певними критеріями. Водночас такий підхід суперечить положенням міжнародних документів, у яких закріплено принцип диференціації розміру мінімальної заробітної плати. Так, ч. 2 ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» передбачено, що компетентний орган влади в кожній країні визначає охоплювані групи найманих працівників, для яких встановлюється певна мінімальна заробітна плата [8].

Диференційований підхід щодо визначення розмірів мінімальної заробітної плати успішно застосовується також низкою економічно розвинених країн. Наприклад, у Франції для працівників, які не досягли 17-річного віку, розмір заробітної плати знижується на 20% розміру заробітної плати повнолітнього працівника, для працівників, які не досягли 18-річного віку, – на 10%. Законодавством Нідерландів для працівників віком до 16 років передбачається заробітна плата в розмірі 30% мінімальної заробітної плати для дорослих. Розмір оплати праці поступово збільшується відповідно до віку працівника. Так, 22-річний працівник отримує платню в розмірі 85% мінімальної заробітної плати дорослих [9, с. 76].

Незважаючи на категоричність щодо єдиного розміру мінімальної заробітної плати, виражену у визначенні досліджуваного поняття, з положень окремих нормативних актів України все-таки постає диференціація її розмірів. Зокрема, відповідно до ст. 11 Закону України «Про оплату праці» мінімальні розміри ставок заробітної плати визначаються генеральною угодою [4]. Регулювання фонду оплати праці на вугледобувних підприємствах, яким надається державна підтримка, відбувається на договірних принципах регулювання, визначених у Розділі III Закону України «Про оплату праці» та Постанові Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці працівників вугледобувних підприємств, яким надається державна підтримка» [10]. На такі підприємства розповсюджуються правила ст. 15 Закону України «Про оплату праці», які передбачають договірне регулювання заробітної плати, зокрема й мінімальної.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» тарифна сітка (схема посадових окладів) шахтарів формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка перевищує законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати на величину не менше 30%, з урахуванням поступового переведення всіх шахтарів на погодинну оплату праці та досягнення середньоевропейського рівня зарплати шахтарів [11].

Чимало дискусій щодо запровадження диференційованих розмірів мінімальної заробітної плати ведеться також у науковій літературі. Зокрема, В.М. Божко пропонує перейти від єдиної мінімальної заробітної плати в країні до диференційованої за галузями економіки або за регіонами [12, с. 51].

О.І. Процевський, будучи прихильником диференційованого підходу до визначення розмірів мінімальної заробітної плати, зазначає, що саме підвищення заробітної плати на 25% працівникам, які виконують трудові функції в гірських населених пунктах, є одним із прикладів цього підходу. Проте науковець підкреслює, що внаслідок того, що відповідну норму не закріплено в законодавстві про оплату праці, це створює істотні труднощі в судовій практиці, оскільки суди гірську надбавку розглядають як соціальну пільгу, а не елемент права на відплатність праці [13, с. 9].

Г.А. Капліна зазначає, що наявність досвіду роботи має безпосередньо впливати на розмір заробітної плати. Не може працівник із певними практичними навичками отримувати мінімальну заробітну плату [14, с. 96]. Не заперечуючи доцільність та ефективність диференціації розмірів мінімальної заробітної плати, вважаємо наведену позицію дещо спірною, позаяк наявність досвіду роботи, вищої освіти за професією, якою займається працівник, вченого ступеня, а також проходження курсів підвищення кваліфікації тощо не будуть підставою для виплати заробітної плати більшого розміру, якщо виконання роботи, за яку особа отримує платню, не вимагає відповідних якостей. Якщо ж, наприклад, працівник із 10-річним досвідом роботи погодився виконувати роботу, для виконання якої такого досвіду не потрібно, це не може бути підставою вимагати отримання заробітної плати в підвищеному розмірі. Розмір мінімальної заробітної плати, визначений чинним законодавством України, встановлено за виконання певного виду робіт. І саме цей критерій, на нашу думку, має бути визначальним під час встановлення диференціації розміру заробітної плати.

Тому пропонуємо визначити розміри мінімальної заробітної плати окремо для кожної групи професій, зарахованих до відповідного розділу Державного класифікатора професій. Для тих категорій працівників, для яких передбачено підвищений розмір заробітної плати у відсотковому співвідношенні спеціальними нормативними актами (шахтарів, осіб, які працюють у гірських населених пунктах, та інших), відповідний розмір має визначатися залежно від розділу Державного класифікатора, до якого належить професія конкретного працівника.

Зрештою, третьою ознакою законодавчого поняття мінімальної заробітної плати є те, що оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) не може бути нижчою, ніж та, що визначається на законодавчому рівні.

Незважаючи на наявність імперативної норми щодо розміру заробітної плати, нижче якої не може проводитись оплата за роботу, на практиці трапляються випадки її недотримання. В окремих випадках це відбувається через недосконалість чинного законодавства у сфері оплати праці. Зокрема, заробітна плата працівників бюджетної сфери на сьогодні є нижчою, ніж законодавчо встановлений мінімум. Відповідно до примітки 1 Додатку 1 до Постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 посадові оклади (тарифні ставки) з 1 травня 2016 р. розраховуються з огляду на розмір посадового окладу

(тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду – 1 185 грн, тоді як мінімальна заробітна плата передбачається в розмірі 1 450 грн [15].

Крім цього, не зрозуміло, для якої заробітної плати встановлено обмеження щодо розміру: для заробітної плати, яку працівник фактично отримує, або тієї, яка йому лише нараховується. Це питання має важливе значення, оскільки, як відомо, заробітна плата підлягає оподаткуванню відповідно до пп. 164.2.1 п. 164.2 ст. 164 Податкового кодексу України [16]. Якщо мінімальна межа встановлюється для заробітної плати, яка нараховується, то фактично працівник отримає суму нижчу, ніж остання. Це у свою чергу не забезпечить виконання основної функції заробітної плати (задоволення основних потреб працівника). Тому вважаємо, що у визначенні мінімальної заробітної плати повинна бути вказівка, що працівнику має бути фактично виплачено заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж мінімальний.

Дослідивши наведені ознаки законодавчого поняття мінімальної заробітної плати, вважаємо, що воно є неповним. Важливою ознакою відповідного поняття, на нашу думку, є також те, що громадянин, який отримує заробітну плату на мінімальному рівні, зможе задовольнити свої потреби та потреби членів своєї сім'ї. У цьому аспекті більш успішним у визначенні поняття мінімальної заробітної плати є проект Трудового кодексу України. Так, відповідно до його ч. 2 ст. 216 мінімальна заробітна плата – це встановлений законом розмір оплати праці за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), що має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівника [17].

На відміну від національного законопроекту, який містить вказівку на достатній рівень життя, у міжнародних документах вживається поняття «гідний життєвий рівень» («гідне існування»). Зокрема, у ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. передбачено, що кожен працюючий має право на справедливу й задовільну винагороду, що забезпечує гідне життя людини існування для неї самої та її сім'ї, яке доповнюється за необхідності іншими засобами соціального забезпечення [18]. Стаття 4 Європейської соціальної хартії 1996 р. закріплює право працівників на справедливий винагороду, що забезпечить їм і їхнім сім'ям гідний життєвий рівень [19].

У законодавстві зарубіжних країн (Італії, Білорусі) також передбачено, що заробітна плата має бути справедливою, не нижчою того рівня, який забезпечує їм та їхнім сім'ям вільне й гідне існування [20, с. 89, 109].

Водночас важливим є не лише законодавчо закріпити необхідність забезпечення заробітною платою гідного рівня життя, а й визначити його кількісний еквівалент. З аналізу міжнародних документів постає, що гідний рівень життя означає можливість підтримувати здоров'я та добробут сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло, медичний догляд і соціальне обслуговування, а також постійно покращувати умови життя.

Український законодавець, закріплюючи порядок визначення розміру мінімальної заробітної плати, робить вказівку, що такий має відповідати прожитковому мінімуму (ст. 9 Закону України «Про оплату праці»).

Аналогічний підхід зустрічаємо в науковій літературі. Як зазначає Г.А. Капліна, беручи до уваги, що у вітчизняному законодавстві нижня межа основних потреб людини нормативно встановлюється в прожитковому мінімумі, необхідно, щоб у самому визначенні мінімальної заробітної плати було встанов-

лено її співвідношення з прожитковим мінімумом [14, с. 95]. На тотожність аналізованих понять вказує також С.М. Синчук. Науковець стверджує, що правовою основою для встановлення й урахування під час реалізації державою конституційної гарантії громадян на достатній життєвий рівень є Закон України «Про прожитковий мінімум» [21, с. 237].

Однак із такою позицією важко погодитись із двох причин. По-перше, у Конвенції Міжнародної організації праці № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» сформульовано критерії визначення рівня мінімальної заробітної плати, які є відмінними від критеріїв визначення розміру прожиткового мінімуму. До перших належать потреби трудящих і їхніх сімей, вартість життя, загальний рівень заробітної плати й соціальної допомоги, продуктивність праці, підтримка високого рівня зайнятості. Особливо важливим є положення про те, що мінімальна заробітна плата має переглядатись з урахуванням вартості життя та інших економічних умов.

По-друге, визначений сьогодні розмір мінімальної заробітної плати, який орієнтується на прожитковий мінімум, не є співмірним найнеобхіднішим потребам працівника. За відповідні кошти неможливо придбати місячний набір продуктів, товарів і послуг, що необхідні для нормальної життєдіяльності людини. Прожитковий мінімум більше спрямовується на подолання бідності, а не на гарантування працівнику належних умов життя. Проте рівень життя особи, яка працює, має відрізнятись від рівня життя інших працездатних громадян, навіть якщо мова йде про мінімум, отримуваний у вигляді заробітної плати. Тому вважаємо більш правильним під час визначення розміру мінімальної заробітної плати орієнтуватись на гідний рівень життя та розробити окремі критерії його визначення для працюючих громадян. У зв'язку із цим пропонуємо відмовитись від ототожнення розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних громадян.

Висновки. Таким чином, законодавче визначення поняття «мінімальна заробітна плата» містить низку недоліків, які необхідно усунути для забезпечення права працівника на справедливу оплату праці, а також із метою запобігання іншим зловживанням у сфері оплати праці.

Базуючись на проведеному дослідженні, пропонуємо в Законі України «Про оплату праці» закріпити таке визначення мінімальної заробітної плати: *визначені на законодавчому рівні розміри заробітної плати, яку працівник фактично одержує, залежно від виду обраної професії, здатної забезпечити гідний рівень життя.*

Це визначений законодавством і диференційований залежно від виду обраної професії розмір, нижче якого не може проводитись фактична виплата за місячну й погодинну норму праці (обсяг робіт), здатний забезпечити гідний рівень життя працівнику та членам його сім'ї.

Література:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
4. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
5. Про державний бюджет України на 2016 рік : Закон України від 25

- грудня 2015 р. № 928-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 5. – Ст. 54.
6. Лист Державної інспекції України з питань праці від 15 вересня 2014 р. № 32-21/01-1715 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/oplata-truda/2186-list-dzhpratsi-32-21-01-1715.html>.
 7. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р. № 327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com/>.
 8. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Конвенція Міжнародної організації праці від 22 червня 1970 р. № 131 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149.
 9. Мандибура В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати (досвід країн ринкової економіки). Досвід. Проблеми. Перспективи / В.О. Мандибура, В.О. Тимофєєв. – К. : Парламент. вид-во, 1997. – 82 с.
 10. Про умови і розміри оплати праці працівників вугледобувних підприємств, яким надається державна підтримка : Постанова Кабінету Міністрів України від 10 травня 1999 р. № 790 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 19. – Ст. 829.
 11. Про підвищення престижності шахтарської праці : Закон України від 2 вересня 2008 р. № 345-VI // Відомості Верховної ради України. – 2008. – № 42–43. – Ст. 293.
 12. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.М. Божко. – Х., 2002. – 203 с.
 13. Процевський О.І. Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України / О.І. Процевський // Юридичний вісник. – 2005. – № 48. – С. 8–9.
 14. Капліна Г.А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г.А. Капліна. – Луганськ, 2009. – 201 с.
 15. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 // Офіційний Вісник України. – 2002. – № 36. – Ст. 1699.
 16. Податковий кодекс України : Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 13–17. – Ст. 112.
 17. Проект трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
 18. Загальна декларація прав людини : міжнародний документ Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
 19. Європейська соціальна хартія (переглянута) : міжнародний документ Ради Європи від 3 травня 1996 р. ETS № 163 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1145/96>.
 20. Бьюкенен Дж. Границы свободы / Дж. Бьюкенен. – М. : Парус Альфа, 1997. – 146 с.
 21. Роик В.Д. Достойные заработная плата и пенсия: зарубежный и отечественный опыт / В.Д. Роик // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения : матер. междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2008. – С. 292–297.
 22. Синчук С.М. Гарантування гідного рівня життя особи у сфері соціального забезпечення / С.М. Синчук // Вісник Львівського університету. Серія «Юридична». – Львів : Львівський нац. ун-т ім. І. Франка, 2011. – Вип. 52. – С. 234–242.

Бек У. П. О законодательном понятии «минимальная заработная плата» в современных условиях

Аннотация. Теоретически обосновано понятие «минимальная заработная плата», отражающее дифференцированный подход к определению ее размеров и содержащее указание на необходимость обеспечения достойного уровня жизни.

Ключевые слова: минимальная заработная плата, достойный уровень жизни, прожиточный минимум, простая неквалифицированная работа.

Bek U. On the legal concept of “minimum wage” in modern conditions

Summary. Theoretically grounded concept of “minimum wage”, which reflects the differentiated approach to determine its size and refers to the need to ensure a decent standard of living.

Key words: minimum wage, decent standard of living, cost of living, simple unskilled work.