

Марченко Юлія Іванівна
*здобувач кафедри правознавства Юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля*

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА: ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ

Розглянуто мінімальну заробітну плату як одну з найважливіших державних соціальних гарантій в умовах ринкового господарства. 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.

Ключові слова: держава, державна соціальна гарантія, мінімальна заробітна плата, оплата праці, працівник.

Marchenko Julia
*applicant for the Department of Law Faculty of Law
East Ukrainian National Vladimir Dahl University*

MINIMUM WAGES: TODAY'S ISSUES

The minimum wage is considered as one of the most important state social guarantees in a market economy. It is concluded that the growth of the minimum wage will increase the solvency of citizens, timely payment of utility bills, restore economic activity, start a real fight against poverty and a huge gap between Ukrainian realities and European standards.

Keywords: employee, minimum wage, state social guarantee, state, wages.

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. На сьогодні у світі сформувалося два підходи до визначення мінімальної заробіт-

ної 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; (д) прогнозованого рівня інфляції [1, с. 143].

Відповідно до ст. 95 Кодексу законів про працю 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, суттєвими ознаками мінімальної заробітної плати є: (а) державна соціальна гарантія, (б) встановлюється 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 з 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 профе-

сійних 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.

1 січня 2017 р. [5] вносяться суттєві зміни до трудового законодавства, внаслідок чого поняття «мінімальна заробітна плата» приведено у відповідність до європейської практики та міжнародних норм 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 при побудові схем посадових окладів, визначенні 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» (на сьогодні це положення виключено).

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. При цьому було вилучено уточнення, що це оплата за просту некваліфіковану працю, хоча тепер мінімальна заробітна плата може включати більшість доплат, надбавок, інших компенсаційних та заохочувальних виплат, а також провадиться за виконану працівником місячну (годинну) норму праці й установлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Переконані, що зазначені зміни законодавства з праці є позитивними не тільки для держави, а й для кожного громадянина. Оскільки зростання мінімальної заробітної плати та дотримання законодавства у сфері зайнятості повинно 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 й завдяки цьому буде враховано страховий стаж та гарантовано інші гарантії, передбачені чинним законодавством, у тому числі й у випадку тимчасової непрацездатності. При цьому роботодавці тепер повинні платити працівникові й 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). Також, вважаємо при визначенні розміру мінімальної заробітної плати необхідним є врахування передусім стану економіки країни, переліку і розміру обов'язкових платежів і видатків населення та впливу цього показника на рівень інфляції в країні.

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: Закон УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50 (Додаток). Ст. 375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №17. Ст. 121.
4. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р. №2017-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. №48. Ст. 409.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 2. Ст. 25.

REFERENCES

1. Vehera V. M. (2015). Vstanovlennia rozmiru minimalnoi zarobitnoi platy yak sposib derzhavnoho rehuliuвання оплатy pratsi v Ukraini. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon URSR vid 10.12.1971 r. №322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR, 50 (Dodatok), art. 375* [in Ukrainian].
3. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. №108/95-VR. (1995). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 17, art. 121* [in Ukrainian].
4. Pro derzhavni sotsialni standarty ta derzhavni sotsialni harantii: Zakon Ukrainy vid 05.10.2000 r. №2017-III. (2000). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 48, art. 409* [in Ukrainian].
5. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 06.12.2016 r. №1774-VIII. (2017). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 2, art. 25* [in Ukrainian].

Мельник Вадим Іванович

*кандидат юридичних наук, докторант кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету
ORCID: 0000-0003-3800-7462*

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Дослідження присвячується питанню ознайомлення та аналізу основних напрямів діяльності провідних країн світу щодо забезпечення належного функціонування систем економічної безпеки держави. Наголошується, що зважаючи на складність, багатогранність та, безумовну, роль і значи-