

2. Трудове право України: Академічний курс: Підручн. / За ред. 17. Д. Пшііпенка. – К., 2004. – 536 с.
3. Трудове право України: Підручн. / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К., 2001. – 385 с.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. – К., 2004. – 421 с.

Іван Юрійович Романенко – студент II курсу Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: Петро Адамович Воробей – професор кафедри кримінально-правових дисциплін факультету № 2 Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ: НОВІ УМОВИ РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Одним із найголовніших видів соціальних гарантій, які діють у світі, є мінімальний розмір заробітної плати. Попри універсальність та наявність міжнародного правового регулювання, цей важливий індикатор життєвого рівня населення не завжди забезпечує його реальні потреби. У понад 50% країн світу мінімальна зарплата частіше є межею фізіологічного виживання людини, а не чинником відтворення робочої сили та гідних умов існування. Тому наявність у багатьох конституціях нині популярної тези про соціальну державу є фікцією, яка не витримує випробування розміром мінімальної зарплати [6].

Питання юридичного врегулювання мінімальної заробітної плати має тривалу історію. Перші закони про встановлення мінімального рівня оплати праці з'явилися у Новій Зеландії у далекому 1894 р. та в Австралії (штат Вікторія) у 1896 р. Тоді ж були створені ради з питань заробітної плати, які об'єднували представників підприємців, робітників і громадськості. Саме вони отримали повноваження встановлювати справедливую мінімальну заробітну плату.

Австралійсько-новозеландський досвід швидко використали інші країни. Пізніше законодавство про мінімальну заробітну плату прийняли у Великій Британії (1909 р.), США (штат Массачусетс, 1912 р.), Франції (1915 р.), Австрії та Норвегії (1918 р.), Німеччині (1923 р.), Іспанії (1926 р.), а також інших європейських країнах. У деяких країнах поняття "мінімальна заробітна плата" з'явилося не так давно: Нідерланди, наприклад, звернулися до мінімального показника на початку сімдесятих років минулого століття, а в Ірландії «мінімалка» з'явилася лише в 2000 р., Уряд Гонконгу прийняв законопроект про мінімальний показник у травні 2011 р. Для порівняння, в ЄСРП закон про мінімальну зарплату був

підписаний ще на початку 1922 р., однак мінімальна зарплата обчислювалась специфічно. Її розмір відповідав ставці першого тарифного розряду в економіці і не відображав нижньої межі вартості робочої сили на ринку. На жаль, Україна успадкувала від радянських часів схожу методику нарахування «мінімалки». Перші закони про мінімальну зарплату мали чимало недоліків. Часто їх дія поширювалась не на всі сфери економіки, а лише на ті, де сформувалась найбільш низька оплата праці. Також були відсутні чіткі механізми перегляду мінімальної зарплати та санкції до роботодавців у разі виплати зарплати, нижчої від законодавчого мінімуму. З часом ці моменти було врегульовано, а юридичне визначення мінімальної зарплати знайшло відображення на міжнародному рівні, а саме: в Конвенціях Міжнародної організації праці № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» 1970 р. (ратифікована Україною 19 жовтня 2005 р.), № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики» 1962 року [3].

Основним законодавчим положенням, яке гарантує громадянину право на заробітну плату, не нижчу встановленої законом є ст. 43 Конституції України [4]. Безпосередньо термін «мінімальна заробітна плата» міститься в Законі України «Про оплату праці», ст. 3: Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [1]. Саме таке визначення є новим для трудового законодавства, яке встановлене Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 №1774-VII, що вступив в силу 01.01.2017 року [2].

До прийняття цих змін мінімальна зарплата визначалась, як розмір зарплати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не могла провадитись оплата, до якої не включались доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. У новій редакції цю норму виключено. Водночас розмір зарплати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної зарплати. Це передбачено новою статтею 3¹, якою доповнено Закон України «Про оплату праці». Якщо ж нарахована зарплата за виконану місячну норму праці є нижчою за розмір мінімальної зарплати, тоді роботодавець має провести доплату до рівня мінімальної зарплати, яку слід виплачувати щомісяця одночасно з виплатою зарплати.

Під час обчислення розміру зарплати 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 та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. У разі укладення трудового правочину про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про оплату праці» мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року (у 2017 році – 1600 грн.).

Прикінцевими та перехідними положеннями Закону № 1774 передбачено, що мінімальна зарплата після 01.01.2017 р. не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів і заробітної плати працівників та інших виплат [2]. До внесення змін до законів України щодо незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини вона застосовується у розмірі 1600 гривень.

Мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина у колективних договорах та угодах усіх рівнів. Сторонам, які уклали колективні правочини і угоди, необхідно у тримісячний строк привести їх норми у відповідність із цим Законом.

До внесення змін до колективних правочинів і угод усіх рівнів щодо незастосування мінімальної заробітної плати, як розрахункової величини вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

На практиці ця норма законодавства передбачає, що роботодавці мають внести відповідні зміни до колективних договорів в частині визначення співвідношень в оплаті праці працівників, замінивши раніше передбачені співвідношення до мінімальної заробітної плати на співвідношення до прожиткового мінімуму. Водночас при наявності відповідних коштів згідно з ст. 9¹ КзпП України підприємства, установи, організації за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові пільги для працівників, у тому числі із визначення розмірів посадових окладів і тарифних ставок [5].

Зростання мінімальної заробітної плати та дотримання законодавства у сфері зайнятості повинно сприяти збільшенню кількості платників єдиного соціального внеску та надходжень до Пенсійного фонду. Відповідно збільшаться і надходження до місцевих бюджетів у вигляді податку з доходів фізичних осіб. Це дасть додаткові можливості для громад спрямовувати кошти на соціальний розвиток відповідних територій.

Для громадянина, який нелегально працює, вигода в тому, що його праця легалізується і завдяки цьому буде враховано страховий стаж та гарантовано інші гарантії, передбачені чинним законодавством, у тому числі у випадку тимчасової непрацездатності.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» від 06.12.2016 № 108/95-вр // Верховна рада України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 №1774-VII// Верховна рада України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>
3. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці // Міжнар. бюро праці. –Женева, 1999. – Т. 1,2. – 1560 с
4. Конституція України від 15.03.2016// Верховна рада України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
5. Про зміни законодавства з оплати праці у 2017 році [Електронний ресурс] –
Режим доступу: <http://baranivkarda.gov.ua/index.php/novyny/3373-pro-zminy-zakonodavstva-z-oplaty-pratsi-u-2017-rotsi>
6. Шишкіна К. І. Мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія та світовий досвід її визначення / К. І. Шишкіна // Продуктивність агропромислового виробництва. економічні науки. – 2013. – Вип. 23. – С. 32-36. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pav_2013_23_6