

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

У статті розглядаються питання, пов'язані з правовим регулюванням оплати праці в Україні та виявленням недоліків у чинному законодавстві про оплату праці. На основі практики застосування нормативних актів про оплату праці та міжнародних норм сформовано ряд пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства.

Ключові слова: заробітна плата, простий, мінімальна заробітна плата, міжнародні норми про працю.

Волохов А. С. Отдельные проблемы украинского законодательства об оплате труда и возможные пути их преодоления.

В статье рассматриваются вопросы, связанные с правовым регулированием оплаты труда в Украине и выявлением проблем в действующем законодательстве об оплате труда. На основании практики применения нормативных актов об оплате труда и международных норм сформировано ряд предложений касательно усовершенствования действующего законодательства.

Ключевые слова: заработная плата, простой, минимальная заработная плата, международные нормы о труде.

Volokhov O. S. Some problems of the Ukrainian legislation concerning the remuneration of labour and possible ways of their overcoming.

The questions connected with legal regulation of the remuneration of labour in Ukraine and with the exposure of problems in a current legislation concerning the remuneration of labour. On the basis of normative acts concerning application practice and international norms some suggestions concerning the improvement of current legislation was formed.

Keywords: salary, shutdown, minimum wage, international norms concerning labour.

Активний учасник американського руху за соціальні права Джонні Тіллмон не раз наголошувала, що «заробітна плата – це своєрідне мірило поваги, з яким суспільство відноситься до даної професії» [1, с. 285]. В умовах розвитку ринкових відносин заробітна плата, а зокрема її розмір, гарантії та періодичність виплати, стають комплексним показником, який характеризує як економічний розвиток держави, так і ефективність законодавства про оплату праці, його узгодженість із положеннями відповідних міжнародних норм.

Забезпечення права на своєчасну та справедливу оплату праці вітчизняних працівників залишається одним з найважливіших та пріоритетних завдань трудової політики¹ незалежної України. Однак будь-які законодавчі зміни у сфері оплати праці повинні здійснюватися шляхом ретельного аналізу практики застосування норм трудового права із обов'язковим врахуванням міжнародних зобов'язань, що витікають із ратифікованих державою міжнародних актів про працю. Досить важливим у даному плані є своєчасне виявлення існуючих проблем та прогалин у сфері правового регулювання оплати праці, їх подолання шляхом наближення вітчизняного законодавства про працю до положень міжнародних угод.

Зважаючи на викладене вище, метою даного дослідження є аналіз чинного законодавства про оплату праці, пошук існуючих недоліків під час його застосування та невідповідностей із міжнародними нормами, а також встановлення оптимальних напрямів його оновлення та вдосконалення.

Окремим аспектам проблем українського законодавства про оплату праці приділяли увагу такі вчені як Н. Б. Болотіна, В. М. Божко, Я. В. Сімутіна, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін. Проте у науковій літературі недостатньо досліджені проблеми невідповідності трудового законодавства із нормами міжнародного права, прогалини у правовому регулюванні оплати простою, встановленні

¹ Термін «трудова політика» запропонований білоруським вченим К.Л. Томашевським для визначення частини соціальної політики, тобто напряму діяльності держав, міжнародних організацій, адміністративно-територіальних одиниць та організацій будь-яких форм власності для реалізації громадянами права на працю, права на гідну оплату праці, належні та безпечні умови праці, забезпечення ефективного функціонування трудових, соціально-партнерських та пов'язаних з ними відносин.

розмірів мінімальної заробітної плати, оплата праці молодих працівників тощо. Зважаючи на вказане вище дане дослідження вважаємо актуальним.

Згідно із ст. 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Тому, основні міжнародні зобов'язання України у сфері оплати праці, які наразі закріплені у основоположній Конвенції МОП № 95 про охорону заробітної плати 1949 року (далі – Конвенція МОП № 95), Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. та Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 року виступають невід'ємною частиною законодавства, а їх положення повинні бути належним чином відображені у ньому.

Не дивлячись на той факт, що значна кількість міжнародних угод давно знайшли своє відображення у законодавстві України, суттєву невідповідність новел національного законодавства їх положенням можна знайти одразу у визначенні поняття «заробітна плата», яке у міжнародних нормах та українському законодавстві трактується по різному.

Так, Конвенція МОП № 95 була ратифікована Президією ВР СРСР 31.01.1961 року, а отже є джерелом права в Україні. Згідно зі ст. 1 основоположної Конвенції МОП № 95 термін «заробітна плата» означає «незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи *має бути виконано*, або за послуги, котрі надано, чи *має бути надано*» [2]. Тобто, ст. 1 Конвенції МОП № 95 не дозволяє роботодавцю зменшувати заробітну плату у разі зупинення виробництва, а також у разі виникнення інших обставин, котрі не дають змоги виконати роботи чи надати послуги у межах трудових обов'язків працівника, хоча останній і був готовий їх виконати або виконає їх в інший термін, встановлений роботодавцем.

Водночас, у ст. 94 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) наголошується, що заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за *виконану ним роботу*» [3]. Як бачимо значна відмінність між визначенням заробітної плати у вітчизняному законодавстві та Конвенції МОП № 95 перешкоджає забезпеченню права працівників на гідну оплату праці в Україні. У Конвенції МОП № 95 мова йде не лише про винагороду за виконану працівником роботу, але й про винагороду за роботу, яка повинна була бути виконана. Таким чином, заробітна плата у розумінні Конвенції № 95 повинна бути виплачена у повному обсязі навіть у випадку простою по вині роботодавця. Всупереч цьому, у ст. 113 КЗпП міститься норма, відповідно до якої «час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)» [3]. Аналогічна невідповідність основоположній конвенції МОП № 95 спостерігається також і у проекті Трудового кодексу України (далі – пТКУ), який наразі знаходиться на розгляді у Верховній Раді України. Зокрема, ст. 234 пТКУ встановлено, що «час простою з вини роботодавця оплачується у розмірі не менше двох третин заробітної плати працівника ... а час простою з причин, що не залежать від роботодавця і працівника, оплачується в розмірі не менше двох третин тарифної ставки, окладу (посадового окладу), розрахованих пропорційно до тривалості простою» [4]. У будь-якому випадку, під час простою виробництва по вині роботодавця, працівник фактично позбавлений можливостей альтернативного працевлаштування, а отже повинен отримувати заробітну плату у повному обсязі, як того вимагає Конвенція МОП № 95. Це, крім іншого, додатково стимулюватиме роботодавця швидше ліквідувати зупинку виробництва або ж прийняти рішення про звільнення працівників із забезпеченням їм усіх соціальних гарантій, що надаються при звільненні.

Слід зазначити, що згідно пп. 2.2.12 Інструкції зі статистики заробітної плати [5], під час простою виробництва з вини роботодавця, останній зобов'язаний сплачувати внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування з фонду оплати праці. Таким чином, вводити простій виробництва роботодавцю просто економічно не вигідно, хоча на практиці існують випадки тривалого простою виробництва вітчизняних підприємств. Необхідно також наголосити, що строки простою виробництва з вини роботодавця законом не обмежені. В українських реаліях, такий простій може тривати до звільнення працівників за власним бажанням або ж до початку процедури банкрутства роботодавця, який, крім іншого, матиме значний борг перед Міністерством доходів і зборів щодо можливої не сплати єдиних соціальних внесків. Враховуючи вимоги чинного законодавства про банкрутство щодо встановлення черговості у погашенні кредиторських вимог, вимоги працівників по сплаті заробітної плати, навіть у розмірі двох третин від тарифної ставки/окладу, задовольняють лише після повного погашення заборгованості зі сплати єдиних соціальних внесків.

Тут слід вказати, що простій виробництва не з вини працівника (або ж з вини роботодавця згідно пТКУ) явище у вітчизняній практиці не часте. Втім саме під час простою виробництва заробітну плату працівникам намагаються не сплачувати взагалі, що знову ж таки ставить питання про необхідність існування положень щодо низькооплачуваного простою не з вини працівника.

Та власне й сам наказ про оголошення простою виробництва із одночасним зменшенням заробітної плати суперечить ст. 97 КЗпП, відповідно до якої власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами. Водночас обов'язок роботодавця щодо погодження умов простою з трудовим колективом або ж профспілкою законодавством не передбачений.

У чинному трудовому законодавстві України також існує значна прогалина стосовно форми оплати праці. Так, у п. 2 ст. 4 Конвенції МОП № 95 наголошується, що «у тих випадках, коли дозволено часткову виплату заробітної плати в натурі, має бути вжито відповідних заходів для того, щоб видача натурою призначалася для *особистого користування* працівника та його сім'ї і *відповідала* їхнім інтересам» [2]. У свою чергу ст. 23 Закону України «Про оплату праці» встановлює, що «колективним договором може бути передбачено виплату заробітної плати натурою у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць та є *бажаною* для працівників» [6]. Зважаючи на низьку активність вітчизняних профспілок щодо ведення колективних переговорів з метою укладення відповідного колективного договору, а також велику кількість приватних та малих підприємств, де профспілкові організації взагалі відсутні [7, с. 654], вказане положення Закону має суто декларативний характер. На практиці, роботодавець може абсолютно законно нав'язати працівникам виплату 30 відсотків від заробітної плати у натуральній формі, змусивши підконтрольну йому профспілку чи інший представницький орган працівників укласти вигідний для нього колективний договір. Навіть зважаючи на вимоги Постанови Кабінету Міністрів України «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» № 244 від 3 квітня 1993, яка містить детальний перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати у натуральній формі [8], працівники на окремих видах виробництва можуть перетворитися фактично на безоплатних торгових агентів, які будуть змушені допомагати роботодавцям у реалізації дешевих продовольчих товарів, переважно низької якості або ж короткого терміну споживання.

Наразі досить поширеною залишається практика застосування натуральної форми оплати праці у сільському господарстві, адже сільськогосподарські підприємства зазвичай мають меншу кількість обігових коштів, а в окремі сезони не мають їх взагалі. На доцільності застосування натуральної форми оплати праці у сільському господарстві не раз наголошували вчені-економісти, які пояснювали її необхідністю забезпечення сільськогосподарською продукцією та сировиною ведення особистих селянських господарств працівників аграрного сектору [9, с. 58], хоча підвищення ефективності сільського господарства ставить під сумнів такі аргументи вчених.

Слід також зазначити, що натуральна форма заробітної плати в Україні перейшла до нас у спадок з радянського законодавства, адже на сьогоднішній день у більшості європейських держав повністю заборонена будь-яка виплата заробітної плати у не грошовій (натуральній) формі [10, с. 34]. З цього приводу вкрай доречним здається підхід законодавця, викладений у ст. 207 пТКУ щодо встановлення виключно грошової форми заробітної плати, що беззаперечно є позитивним нововведенням у вітчизняному законодавстві [4].

Однією з найбільш важливих державних гарантій у сфері регулювання трудових відносин залишається встановлення мінімальної заробітної плати. Перший закон, що закріплював мінімальну плату за працю та передбачав покарання за видачу меншої, ніж мінімальна, плати був прийнятий в Англії ще у 1663 році, тобто задовго до виникнення трудового або, як його спершу називали, «фабричного» законодавства. На важливості встановлення державних гарантій з метою справедливої оплати праці не раз наголошували видатні вчені-економісти. Так, Адам Сміт писав, що людина повинна мати можливість існувати своєю працею [11, с. 15-16].

Як свідчить практика, питання встановлення мінімальної заробітної плати є одним з найскладніших для України з часів незалежності. Дійсно, саме у цій сфері можна спостерігати певну недосконалість вітчизняних норм, відсутність їх співвідношення із положеннями міжнародних трудових стандартів, як універсальних, так і регіональних. Зокрема, у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 року (далі – Пакт), який був ратифікований Українською Радянською Соціалістичною Республікою ще у 1973 році, наголошується на «праві кожного працівника на ... винагороду, що забезпечувала б *задовільне* існування для них самих та їхніх сімей» [12]. Детально аналізуючи дане положення російської вченої М. Л. Лютов влучно виявив суттєву помилку у

російському перекладі з автентичного тексту Пакту. Справа у тому, що в англійському варіанті використовується термін не «задовільне» (англ. – satisfactory), а «гідне» (англ. – decent). Аналогічна помилка спостерігається також і в офіційному перекладі Пакту на українську мову, що може свідчити про ймовірне здійснення перекладу не з мови оригіналу міжнародного документу, а з його перекладу російською мовою. Власне М. Л. Лютов обґрунтовано стверджує, що така підміна термінів під час здійснення перекладу Пакту зумовлена не помилкою перекладача, а державною політикою у сфері регулювання мінімальної заробітної плати. На підтвердження цього вчений наводить п. 1 ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, у якому теж використовується термін «decent», та передбачається «право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям *гідний* рівень життя» [13, с. 63]. Не дивно, що Україна взагалі не ратифікувала зазначений пункт Хартії, адже рівень мінімальної заробітної плати, який наразі складає 1218,00 грн. навряд чи може забезпечити саме «гідний» рівень життя наполегливо працюючої повний робочий день особи.

Наразі захист від безпідставно низької заробітної плати передбачається окремою Конвенцією МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року, яку Україна ратифікувала 1 квітня 2006 року. Так, у ст. 3 Конвенції 1970 року наводиться ряд факторів, які враховуються державами-членами під час встановлення рівня мінімальної заробітної плати, а саме: потреби працівників та членів їх сімей, економічні фактори, у тому числі необхідність економічного розвитку та підтримки високого рівня зайнятості тощо [14]. Рекомендація МОП № 135 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року доповнює Конвенцію МОП № 131, передбачаючи більш детальну процедуру формування розмірів мінімальної заробітної плати, а також вносить новий, важливий критерій для визначення мінімальної заробітної плати – вартість життя в країні [15]. Необхідно зазначити, що положення Рекомендації МОП № 135 формально не є обов'язковими, однак такий вкрай важливий для визначення адекватного розміру мінімальної заробітної плати критерій як вартість життя в країні повинен враховуватися під час його встановлення. Для більшої об'єктивності доцільно встановити різні розміри мінімальної заробітної плати залежно від регіону та місцевості (адже вартість життя у різних регіонах нашої країни різна), що з одного боку буде вигідним для багатьох роботодавців та стимулюватиме приток інвестицій у райони із низькооплачуваними працівниками, а з іншого сприятиме поступовому зростанню зайнятості у депресивних регіонах України.

Хоча окремі кроки щодо встановлення розмірів мінімальної заробітної плати для окремих груп працівників, зокрема молоді, все ж були здійснені вітчизняним законодавцем. Зокрема, 1 січня 2013 року набув чинності Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067 (далі – Закон № 5067), відповідно до ст. 26 якого роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце, зокрема, молодь, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. При чому компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку. Вказаний Порядок затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13.03.2013 року № 153, де вказано, що його дія поширюється на роботодавців (суб'єктів господарювання), які починаючи з 2013 року створюють нові робочі місця та працевлаштовують на них працівників шляхом укладення трудового договору; протягом 12 календарних місяців з дня укладення трудового договору з особою, працевлаштованою на нове робоче місце, щомісяця здійснюють виплату їй заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати.

Фактично, для отримання встановленої Законом № 5067 компенсації роботодавець має створити нову штатну посаду у складі власного підприємства для молодого фахівця з посадовим окладом не менш ніж три мінімальні заробітні плати².

Слід зазначити, що адекватний розмір мінімальної заробітної плати також розглядається як інструмент реалізації концепції Гідної праці МОП. Як відомо, ця концепція лежить в основі численних програмних актів МОП, які укладаються із державами-членами. В Україні реалізовується вже третя за

² Серед західних економістів вкрай поширеною є думка, що будь-які закони про мінімальну заробітну плату, включаючи фіксовані посадові оклади для окремих дискримінаційних груп осіб, на практиці діють проти працівників, які мають низьку кваліфікацію або недостатній стаж роботи (Див. Wilson M. The Negative Effect of Minimum Wage Laws / M. Wilson // Policy Analysis. – 2012. – N 701. – 1–13). Як відомо, молодь відноситься до такої групи працівників, а тому нормативне визначення розміру заробітної плати у Законі № 5067 для молодих фахівців із низькою кваліфікацією зменшить конкурентноздатність останніх на ринку праці.

рахунком Національна програма гідної праці, яка була підписана 12 червня 2012 року. Проте зазначений міжнародний документ не містить жодних конкретних планів дій щодо збільшення мінімальної заробітної плати. Це досить дивно, оскільки Національна програма гідної праці на 2012-2015 роки була вперше з часів незалежності України прийнята із дотриманням принципу тристороннього представництва [16, с. 19], тобто профспілки, держава та роботодавці маючи реальну можливість, не виявили бажання узгодити між собою питання про встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та її збільшення відповідно до пріоритетних напрямків співпраці з МОП.

Як вже зазначалося, розмір мінімальної заробітної плати в Україні складає 1218,00 грн., що відповідає встановленому на сьогоднішній день прожитковому мінімуму. Цікаво, що Європейський комітет з соціальних прав, здійснюючи тлумачення п. 1 ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, дійшов висновку, що гідне існування може бути забезпечено заробітною платою, яка складає не менше 60 % від середньої заробітної плати в країні. Заробітна плата, що складає менше 50 % від середньої є межею бідності [12, с. 64]. Враховуючи той факт, що середня заробітна плата в Україні за останніми даними Державної служби статистики становить більше 5 000,00 грн., можна із впевненістю сказати, що розмір мінімальної заробітної плати, затверджений Законом України «Про державний бюджет України на 2014 рік» здатен забезпечити лише бідне існування працездатної особи, а отже суперечить міжнародним зобов'язанням України.

Втім, збільшення мінімальної заробітної плати в Україні до рівня, який би повністю відповідав міжнародним зобов'язанням держави, є вкрай складним та майже неможливим наразі завданням. Ще на початку ХХ ст. відомий дореволюційний вчений у галузі трудового права Л. С. Таль вірно стверджував, що «встановлення мінімальної заробітної плати представляє собою надзвичайно складне та важке завдання ... потребує швидкого пристосування до змін у господарюванні та становища на ринку», адже «...безпідставне нормування мінімальної заробітної плати або лишається мертвою буквою закону, або призводить до руйнування промисловості та збільшення безробіття» [17, с. 152]. Л. С. Таль звертав увагу на тісний взаємозв'язок між розміром мінімальної заробітної плати та становищем на ринку, обсягами виробництва тощо. Для нормального розвитку економіки та зростання продуктивності праці необхідно мати можливість оперативного змінювати розмір мінімальної зарплати для різних категорій працівників та професій. Враховуючи те, що мінімальна зарплата трактується вченими переважно як державна гарантія, її постійні зміни зводять нанівець її соціальну роль. Хоча в українських реаліях соціальна роль мінімальної заробітної плати повністю відображена у розмірі останньої.

Збільшення мінімальної заробітної плати, як того вимагають міжнародні акти про працю, ймовірно призведе до зростання тіньового сектору економіки, а також зменшить інвестиційну привабливість України. Виплата тіньової заробітної плати або, так званої зарплати «у конвертах», є головним аргументом вчених, які виступають проти збільшення мінімальної заробітної плати в Україні. Натомість головним фактором «тінізації» заробітної плати радше виступає рівень оподаткування, а не низькі державні гарантії щодо її розміру. У зв'язку з цим, слід звернути увагу на розміри утримань із заробітної плати, переглянути податкову політику держави, особливо щодо оподаткування доходів фізичних осіб, сплати єдиних внесків із фонду оплати праці.

Важким фактором, що спонукає до виплати зарплати «у конвертах», є неграмотність працівників, які часто просто не знають наскільки вони ризикують погоджуючись на часткову оплату своєї праці готівкою. Судова практика вказує на те, що працівники, особливо при звільненні, часто намагаються отримати від роботодавця звичний для них оклад, що в принципі неможливо, адже розміри заробітної плати, на які претендуватиме працівник, формуються на підставі офіційних платежів після сплати усіх внесків. Крім того, працівник матиме право на мінімальний розмір пенсії працюючи на мінімальній офіційній заробітній платі. Що стосується інвестиційної привабливості держави, то вона аж ніяк не повинна забезпечуватися шляхом обмеження трудових прав, особливо права на гідну оплату праці. Крім того, існуючі індекси інвестиційної привабливості країн, як і критерії їх визначення, часто характеризують лише політичну ситуацію в країні та її ключові економічні показники, які далекі від рівня оплати праці та інших витрат на трудові ресурси.

Єдиним суттєвим аргументом, який перешкоджає приведенню рівня мінімальної заробітної плати до вимог, передбачених міжнародними актами про працю, є поточний стан економічного розвитку держави. За даними Міжнародного валютного фонду Валовий внутрішній продукт на душу населення в Україні за 2013 рік досяг 7 423 доларів США, що у порівнянні із сусідніми державами (Польща – 21 214; Білорусь – 15 753; Угорщина – 20 065 тощо) є надзвичайно низьким показником [18]. Однак низький рівень заробітної плати аж ніяк не сприятиме зростанню ВВП, адже дешева праця майже завжди погано кваліфікована та низькопродуктивна.

Таким чином, існує необхідність врахування положень Конвенції МОП № 95 та Європейської соціальної хартії (переглянутої) під час вирішення проблем правового регулювання оплати праці. Заробітна плата залишається основним видом заробітку для більшості громадян, а отже створення сучасного законодавства про оплату праці, забезпечення права на гідну та своєчасну оплату праці є основним завданням держави, ефективним засобом боротьби із бідністю.

Список використаних джерел:

1. Душенко К. В. Большая книга афоризмов / К. В. Душенко. – [Изд. 10-е, испр.]. – М. : Эксмо, 2007. – 1056 с.
2. Конвенція про захист заробітної плати від 01.07.1949 р. № 95 / Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
4. Проект Трудового кодексу України від 02.04.2012 р. № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua>.
5. Наказ Державного комітету статистики України Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати від 13.01.2004 р. № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/z0114-04/card6#Public>.
6. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108-95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Н. Б. Болотіна. – [4-ге. Вид.]. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
8. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 244 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
9. Жушман В. П. Аграрне право та законодавство України (в питаннях та відповідях): Навчально-практичний посібник / В. П. Жушман. – [Видання третє, доповнене та перероблене]. – Х. : «Одіссей», 2006. – 736 с.
10. Лушников А. М. Основная гарантия по оплате труда работников: история, теория, практика / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 3. – С. 26-39.
11. Гузиева А. И. Минимальный размер оплаты труда как одна из государственных гарантий в сфере наемного труда : автореф. дисс...канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. И. Гузиева. – М., 2012. – 28 с.
12. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт Організації Об'єднаних Націй від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
13. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования / Н. Л. Лютов. – М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 130 с.
14. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22.06. 1970 р. № 131 / Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
15. Рекомендація щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 22.06. 1970 р. № 135 / Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_252.
16. Волохов А. С. Программа Достойного труда МОТ и трудовое право Украины / А. С. Волохов // Человек и закон: публично-правовое измерение : материалы Международной научно-практической конференции (г. Одесса, 19-20 октября 2012 г.). – в 2-х частях, Ч. 2 – Одесса, 2012. – С. 17-20.
17. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – [2-е изд., доп.]. – М. : Моск. Науч. Изд-во, 1918. – 225 с.
18. World Economic Outlook Database, April 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2014/01>

*** Волохов Олексій Сергійович – кандидат юридичних наук, Партнер юридичної фірми SLA.**