

О. В. ГАЄВАЯ

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Розглянуто історію правового регулювання мінімальної заробітної плати в різних країнах. Проаналізовано різні підходи до співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати. Запропоновано нові пропозиції щодо рівня доходів населення, розрахунок індексу споживчих цін.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, середня заробітна плата, рівень доходів, прожитковий мінімум.

Рассмотрена история правового регулирования минимальной заработной платы в разных странах. Проанализированы различные подходы к соотношению минимальной и средней заработной платы. Предложены новые аспекты, затрагивающие уровень доходов населения, расчета индекса потребительских цен.

Ключевые слова: минимальная заработная плата, средняя заработная плата, уровень доходов, прожиточный минимум.

The history of the minimum wage legal regulation in the world has been considered. The different approaches to the interrelation of the minimum and average wages in the states have been analyzed. The new aspects concerning the income levels, calculation of the consumer price index have been proposed.

Key words: minimum wage, average wage, income level, living wage.

Розбудова ринкової економіки України та підвищення її конкурентоспроможності на всіх рівнях з поступовою інтеграцією у європейське співтовариство вимагають від підприємств різних галузей та форм власності ефективного мотиваційного механізму, основою якого є оплата праці, постійного вдосконалення трудового та податкового законодавства, переведення його до міжнародних норм та стандартів. Особливого значення це набуло у період економічної кризи.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен член суспільства має право на працю, на безпечні і здорові умови праці і на заробітну плату, не нижче встановленого мінімуму. Кожен громадянин має право на працю, але реалізувати це право кожна людина повинна самостійно. Держава при цьому повинна створювати умови, необхідні громадянинові для повної реалізації своїх прав.

Варто зазначити, що дослідженню заробітної плати приділялась значна увага в радянській правовій науці. Окремі проблеми винагороди за працю знайшли своє відображення в працях таких визначних дослідників, як М.Г. Александров, М.Й. Бару, Л.Я. Гінцбург, С.С. Каринський, Р.І. Кондратьєв, М.І. Кучма, Р.З. Лівшиць, В.І. Нікітінський, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, В.О. Тарасова, Г.І. Шибанова. Вказані праці не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки потребують переосмислення з огляду на соціально-економічні та політичні зміни, що відбулися за останні роки.

Спеціального комплексного дослідження методів правового регулювання заробітної плати у вітчизняній юридичній науці до цього часу ще не проводилось. На висвітлення окремих аспектів правового регулювання винагороди за працю спрямовані дослідження Н.Б. Болотіної, Н.Д. Гетьманцевої, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, З.Я. Козак, І.І. Копайгори, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.Г. Ротаня, О.Є. Соніна, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та ін. Однак, проблеми,

що існують у правовому регулюванні заробітної плати, в тому числі при визначенні мінімальної заробітної плати, її співвідношенні з реаліями сучасних умов, зумовлюють актуальність даної теми, а проведення наукового дослідження – своєчасним і практично необхідним.

Основою встановлення мінімуму заробітної плати для країн є ратифікована ними Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» 1970 р. (ратифікована Україною 19 жовтня 2005 р.). Згідно з Конвенцією МОП № 131 при визначенні рівня мінімальної заробітної плати необхідно враховувати не тільки потреби працівників та їх сімей, але й брати до уваги економічні аспекти, які включають вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці і бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості в країні¹.

За рекомендаціями Європейського Союзу та Міжнародної організації праці для визначення оптимального рівня мінімальної заробітної плати за основу береться коефіцієнт Кайца, який розраховується як співвідношення мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати. На основі принципів, закладених в затвердженій Радою Європи Європейській соціальній хартії (переглянута), незалежні експертні групи сформулювали рекомендації, згідно з якими оптимальний рівень чистої мінімальної заробітної плати повинен становити 60 % від чистої середньої заробітної плати в кожній країні ЄС. Якщо рівень є нижчим від зазначеного, однак розглядається, як такий, що є вищим за межу бідності в країні, тоді мінімальною заробітною платою може акцептуватись рівень 50% від чистої середньої заробітної плати².

Практика законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати має тривалу історію. Перші закони про мінімальну заробітну плату з'явилися в Австралії (1894 р.), де її розмір визначав Комітет по заробітній платі, і Новій Зеландії (1896 р.). У 1909 р. їх приклад підтримала Великобританія. В Норвегії, Франції, Австрії, Аргентині, Чехословаччині, Німеччині, Іспанії, Бельгії закон захищав, як правило, челядь і інших надомних робітників. У Франції мінімальна заробітна плата встановлюється шляхом тристоронніх, а у Японії – двосторонніх переговорів і закріплюється колективними договорами. В Канаді встановленням розміру мінімальної заробітної плати займається уряд після консультацій з тристороннім дорадчим органом, в компетенцію якого входить розглядання широкого кола питань в сфері трудових відносин. Процес прийняття зарплатного мінімуму в Японії розподілений між центральною і 47 префектурними радами по зарплаті³.

В Україні держава здійснює регулювання оплати праці підприємств усіх форм власності шляхом: а) встановлення розміру мінімальної заробітної плати; б) встановлення державних норм; в) встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету; г) оподаткування доходів працівників.

Згідно із ст. 95 КзпП України і ст. 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг роботи)⁴. Згідно ст. 2 Конвенції МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються», мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричи-

няє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб⁵.

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати може переглядатися при внесенні змін до закону про Державний бюджет України залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів. Відповідно до ст. 9 Закону України «Про оплату праці» розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних та культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. Мінімальна заробітна плати встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

Необхідно також зазначити, що деякий час до мінімальної заробітної плати включали всі передбачені діючими умовами оплати праці доплати, надбавки, премії та інші заохочувальні й компенсаційні виплати (крім доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премій до ювілейних дат, за винаходами та раціоналізаторські пропозиції, матеріальної допомоги), однак з 1 січня 2006 р., зі вступом в силу Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 18 листопада 2004 р.⁶ заробітна плата забезпечується лише тарифною частиною. Такі зміни є позитивними для працівників, так як вони не дозволяють роботодавцю використовувати доплати і надбавки для збільшення заробітної плати, яка є нижчою за мінімальну. Працівник може, отримуючи мінімальну заробітну плату, одержувати ці доплати та надбавки додатково, що сприяє збільшенню розміру виплачуваної заробітної плати. Основна мета законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати – боротьба з бідністю, причому введення й підвищення рівня мінімальної заробітної плати є більш продуктивним методом боротьби з бідністю, ніж деякі інші види соціального забезпечення.

Початок 2010 р. став визначальним для України, адже вперше рівень мінімальної заробітної плати визначений згідно прожиткового мінімуму для громадян.

Однак, все ж таки цей крок не свідчить про подолання розриву у рівні заробітної плати між Україною та європейськими країнами. Не дивлячись на законодавчі зміни, рівень мінімальної заробітної плати в Україні не відповідає міжнародним соціальним стандартам. Проголошення курсу на євроінтеграцію досить гостро ставить питання досягнення європейських стандартів оплати праці

та забезпечення соціальних гарантій для власних громадян. Вчені-економісти Т. Альошина та Н. Підлужна наголошують на тому, що для досягнення Україною визначених Європейською соціальною хартією (переглянутою) та схвалених європейськими експертами стандартів оплати праці необхідно, щоб мінімальна заробітна плата в країні перевищувала прожитковий мінімум щонайменше у два рази⁷. Світова практика свідчить, що у країнах з розвинутою ринковою економікою встановлення розміру мінімальної заробітної плати безпосередньо пов'язане із економічним станом відносин у країні. Лише у разі існування стабільного підвищення рівня доходів населення можна говорити про можливість встановлення і високого рівня мінімальної заробітної плати. Необхідно чітко визначити співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати в державі, з метою здійснення підтримки їх диференціації, що забезпечує належний рівень матеріального стимулювання зайнятого населення.

У Проекті Трудового кодексу України ст. 219 визначає: мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для роботодавців – юридичних і фізичних осіб; мінімальна заробітна плата – встановлений законом розмір оплати праці за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), що має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівника; до мінімальної заробітної плати не включається додаткова заробітна плата; розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням :1) загального рівня заробітної плати; 2) продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов; розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим від прожиткового мінімуму для працездатних осіб; розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України. Поданням Кабінетом Міністрів України пропозицій щодо розміру мінімальної заробітної плати обов'язково передують консультації та переговори з Національною тристоронньою соціально-економічною радою.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на товари і тарифів на послуги, загального рівня заробітної плати.

Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується, виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу 40 годин на тиждень. Територіальною угодою може встановлюватися мінімальна заробітна плата у вищому розмірі, ніж визначено законом, виходячи з показника регіонального прожиткового мінімуму»⁸.

Таким чином, можна побачити, що у Проекті трудового кодексу в основному відображені практично всі ті позиції, що були і в КзпП України і в Законі України «Про оплату праці». Але замість пропозицій представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, при визначенні розміру мінімальної заробітної плати тепер обов'язково будуть передувати консультації та переговори з Національною тристоронньою соціально-економічною радою, консультативно-дорадчим органом, утвореним за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та Кабінету міністрів при Президентові України з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців відповідно до Указу Президента України «Про національну тристоронню соціально-економічну раду» в Україні»⁹.

Крім цього, погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується,

виходячи з місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу 40 годин на тиждень. А на рівні генеральної угоди мінімальна заробітна плата може встановлюватись у вищому розмірі, ніж визначено законом, виходячи з показника регіонального прожиткового мінімуму.

Керуючись вищевикладеним, можна зробити наступні висновки щодо державного регулювання мінімальної заробітної плати: рівень мінімальної заробітної плати необхідно підвищувати до європейського рівня; необхідно чітко визначити співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати в країні; розрахунок індексу споживчих цін повинен здійснюватися за набором товарів і послуг, включених до прожиткового мінімуму; знижувати податки на доходи працівників, чия заробітна плата наближається до рівня їх мінімальної заробітної плати не диспозитивним, поступовим методом, а імперативно.

1. *Конвенція МОП №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються.»* (1970 р.). Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. У 2-х т. – Т. 2. (1965–1999). – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 211. 2. *Кончин В.І.* Вплив розміру мінімальної заробітної плати на процеси структурних зрушень: досвід трансформаційних країн // Вісник Київського інституту бізнесу і технологій. – 2007. – №2. – С. 21. 3. *Мазин А.* Минимальная заработная плата: зарубежный опыт и отечественная практика // Человек и труд. – 2004. – № 6. – С. 61-68. 4. *Про оплату праці:* Закон України від 24 березня 1995 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>; Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08> 5. *Конвенція МОП № 131.* – С. 218. 6. *Про внесення змін до деяких законодавчих актів України:* Закон України від 18. 11. 2004 р., №2190–IV // ВВР України. – 2005. – № 4. – Ст. 92. 7. *Альошина Т., Підлужна Н.* Деякі аспекти реформування заробітної плати в Україні // Наукові записки. – НаУКМА. – 2006. – № 15. – С. 176–178. 8. *Проект нового Трудового кодексу / реєстр №1108.* від 10.12.2009р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947 9. *Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду»* // Офіційний вісник. – 2011. – № 8. – Ст. 510.