УДК 349.22

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ – КРОК ДО ВСТУПУ В ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ

Вапнярчук Н.М., к. ю. н.,
старший науковий співробітник
Національна академія правових наук України

У статті 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: *працівник, оплата праці, мінімальна заробітна плата, державна соціальна гарантія, розмір мінімальної заробітної плати.*

В статье рассмотрено минимальную заработную плату как одну из важнейших государственных социальных гарантий в условиях рыночного хозяйства. Сделан вывод, что рост минимальной заработной платы обеспечит повышение платежеспособности граждан, своевременность уплаты коммунальных платежей, позволит восстановить экономическую активность, начать реальную борьбу с бедностью и гигантским разрывом между украинскими реалиями и европейскими стандартами.

Ключевые слова: *работник, оплата труда, минимальная заработная плата, государственная социальная гарантия, размер минимальной заработной платы.*

Vapnyarchuk N.N. INCREASE IN THE MINIMUM WAGE – STEP TO EU ACCESSION

The article reviews minimum wage as one of most important public social security in a market economy. It is concluded that increase in minimum wage will improve solvency citizens timely payment of utility bills will restore economic activity to begin real fight against poverty and a huge gap between the realities of Ukrainian and European standards.

Key words: *worker, wages, minimum wage, state social guarantee, level of minimum wages.*

Постановка проблеми. Трудове право України є однією з провідних галузей у системі права, яка поряд з іншими галузями перебуває на стадії реформування. На сучасному етапі, у період інтенсивної підготовки до вступу України в ЄС окрім внутрішніх факторів необхідно враховувати вплив зовнішніх обставин у вигляді глобалізації економіки та уніфікації трудового законодавства. Становлення України як правової держави потребує перегляду попередніх підходів до розуміння суті та юридичної природи оплати праці та питань її державного регламентування, особливо шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати.

Ступінь розробленості проблеми. Правовим засадам реалізації конституційного права на оплату праці приділялась увага в роботах таких науковців, як В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, В.М. Вегера, Ю.М. Верес, О.В. Гаєвая, Н.Д. Гетьманцева, С.Ю. Головіна, О.О. Єршова, М.І Кучма, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, М.В. Лушнікова, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, В.О. Радіонова-Водяницька, Н.М. Салікова, Н.М. Хуторян, Є.Б. Хохлов, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Незважаючи на існування чималої кількості теоретичних і емпіричних напрацювань правознавців у сфері оплати праці, не всі аспекти зазначеної проблематики розроблені достатньою мірою.

Мета статті. Ми поставили за мету розглянути питання мінімальної заробітної плати як однієї з найважливіших державних соціальних гарантій в умовах ринкового господарства.

Виклад основного матеріалу. Інститут мінімальної оплати праці відіграє важливу роль у соціальній політиці будь-якої держави, допомагає контролювати рівень зарплат 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 заробітної пати. Перший ґрунтується на мінімальних потребах, які необхідно задовольнити для збереження життя, другий – передбачає, що мінімальні гарантії мають поширюватися не лише на фізичні, а й на соціальні та культурні потреби людини. Україні притаманне визначення мінімальної заробітної плати, передбачене першим підходом, коли мінімальна заробітна плата дорівнює прожитковому мінімуму, що в економічно розвинутих країнах можливе лише у воєнний час. Протягом усього періоду незалежності розміри мінімальної

заробітної плати, що встановлювалися в Україні, не задовольняли мінімальних життєвих потреб працюючих, адже були значно меншими від визначеного рівня прожиткового мінімуму.

Однією із відмінностей країн Євросоюзу та України є порядок розрахунку мінімальної заробітної плати. Якщо в країнах Євросоюзу в основі розміру мінімальної заробітної плати лежать дані офіційної статистики про вартість життя для сім'ї з чотирьох людей (2 дорослих і 2 дітей), то в Україні – це прожитковий мінімум на одну працездатну особу [1, с. 111]. Хоча на сьогодні в нашій країні мінімальна зарплата навіть не виконує функції простого відтворення робочої сили однієї особи.

Отже, можемо констатувати про невиконання як міжнародних норм у частині достатнього забезпечення не тільки працівника, а й членів його сім'ї, так і ст. 48 Конституції України [2], яка гарантує кожному «право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло», оскільки при встановленні розміру мінімальної заробітної плати не враховується сімейна складова.

Відповідно до ст. 95 КЗпП України [3] та ст. 3 Закону України «Про оплату праці» [4] 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). З аналізу цього визначення слідує, що мінімальна заробітна плата встановлюється виключно законом.

За даними МОП сьогодні понад 90% країн світу мають законодавчі норми, які регулюють мінімально припустимий розмір заробітної плати. Механізм установлення та регулювання зазначеного соціального стандарту є різноманітним. У деяких країнах уряд самостійно визначає розмір мінімальної заробітної плати (Словенія, Нідерланди, Хорватія, Нова Зеландія, Ірландія, Греція). Нерідко цьому передують консультації між владою, роботодавцями та представниками робітників (Латвія, Литва, Польща, Болгарія, Угорщина, Велика Британія, Чехія). У США діє федеральний і регіональний рівень мінімальної зарплати, а в Японії та Канаді – лише регіональний. У той же час, у Фінляндії, Норвегії, Італії, Німеччині, Данії, Австрії, Швеції взагалі не існує законів про мінімальну зарплату. Тут склалась традиція укладення колективних угод між зацікавленими сторонами [5].

Отже, за типом регулювання мінімальної заробітної плати економічно розвинені країни можна розділити на дві групи. До першої належать: Франція, Нідерланди, Португалія, Іспанія і Люксембург, де мінімальна заробітна плата встановлюється законодавчо, а також Бельгія і Греція, де мінімум заробітної плати визначається угодами. До другої – країни, в яких мінімальна заробітна плата затверджується або галузевими угодами (ФРН, Італія, Данія), або спеціальними органами (комітетами по заробітній платі у Великій Британії).

В Україні ж відповідно до ст. 19 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [6] питання розміру мінімальної заробітної плати вирішується 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 професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди, й переглядається в залежності 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.

Особлива увага цьому питанню приділяється й у Бюджетному кодексі України [7]. За ним проект Основних напрямів бюджетної політики на наступний бюджетний період ґрунтується на прогнозних і програмних документах економічного й соціального розвитку, й містить положення стосовно основних завдань бюджетної політики, зокрема щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати. Законом про Державний бюджет України в обов'язковому порядку визначаються розмір мінімальної заробітної плати на відповідний бюджетний період. Так, відповідно до ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» [8] мінімальна заробітна плата на 2015 р. становить: а) у місячному розмірі: з 1 січня – 1218 грн., з 1 грудня – 1378 грн.; б) у погодинному розмірі: з 1 січня – 7,29 грн., з 1 грудня – 8,25 грн.

Вважаємо, законодавче встановлення розміру мінімальної заробітної плати є важливим дієвим методом державного регулювання заробітної плати, що забезпечує її мінімально прийнятну величину та служить базою для оплати праці найменш кваліфікованого працівника.

На сьогодні мінімальна заробітна плата в Україні є однією з найнижчих в Європі. Зокрема, порівнюючи мінімальну заробітну плату України з іншими державами, можемо констатувати, що її розмір майже у 4 рази менший, ніж у Польщі, Словаччині та Чехії, в 11 разів відрізняється від діючої у США, та в 20 разів – від Франції та Люксембургу [9]. Так, згідно з даними Євростату, мінімальна заробітна плата у Польщі становить 405 євро (у 5 разів більше), у Словаччині 352 євро (в 4,4 раза більше), в Угорщині 332 євро (4,15 раза більше), в Румунії 179 євро (в 2,25 раза більше), у Туреччині 442 євро (у 5,5 раза більше). Це наші найближчі сусіди по Європі. Що вже говорити про Францію з її мінімальною заробітною платою 1420 євро, або Бельгії – з 1500 євро [10].

Тому, якщо України прагне до членства в ЄС, потрібно мінімальну заробітну плату підвищувати, а не занижувати, що необхідно робити вже зараз, оскільки неможливо за день зробити Україну європейською державою. Заниження розміру мінімальної заробітної плати має вкрай негативні економічні, правові та соціальні наслідки, та гальмує економічний розвиток держави.

Зокрема, розвинені країни світу підвищують розмір оплати праці порівняно часто (зазвичай це відбувається 1 січня кожного року). Підвищення мінімальної заробітної платні до економічно обґрунтованого розміру має низку позитивних наслідків. Серед них: а) спонукання роботодавців до зростання ефективності виробництва шляхом визначення мінімального обсягу результативності та продуктивності праці; б) гарантування отримання мінімально необхідного для робітника простої праці обсягу споживання товарів, соціальних, освітніх, культурних послуг, що достатньо для відтворення його робочої сили, а також в) скорочення частки прихованої оплати праці й зростання податкових надходжень із доходів фізичних осіб і, відповідно, збільшення можливості сплачувати працівникам галузей бюджетної сфери більш високу заробітну плату; г) підвищення купівельної спроможності населення та сукупного споживчого попиту на вітчизняну продукцію; д) збільшення надходжень до бюджету від податків із доходів фізичних осіб, ПДВ, акцизного збору тощо [5].

У цьому сенсі підтримуємо позицію деяких дослідників, які для вирішення цієї проблематики пропонують:

– активізувати діяльність профспілок у напрямку підвищення заробітної плати та вдосконалення її організації;

– суттєво підвищити мінімальну заробітну плату з одночасною зміною її поняття та складових;

– вжити заходів для захисту від надмірної експлуатації праці найманих працівників підприємств, які не застосовують принципів договірного регулювання заробітної плати та тарифних систем оплати праці, запровадити норми державного регулювання захисту їх заробітної плати;

– посилити відповідальність роботодавців за порушення законодавства про оплату праці [11, с. 4];

– забезпечити справедливість оплати праці на основі адекватної оцінки її затрат та результатів; створити можливості для зростання добробуту працівників та їх сімей до рівня передових країн світу на основі безперервного підвищення рівня розвитку економіки [12, с. 65];

– визначити термін «мінімальна заробітна плата» та порядок розрахунку мінімальної заробітної плати аналогічно практиці європейських країн.

Наразі Науково-дослідним інститутом праці і зайнятості населення розроблено проект методики розрахунку мінімального рівня заробітної плати, спрямований на визначення такого її розміру, який має виконувати передусім функцію захисту найманих працівників від низьких заробітних плат, забезпечувати відтворення робочої сили та утримання сімей працівників. Зокрема, пропонується мінімальні потреби працівника визначати з огляду на вартісну величину прожиткового мінімуму для працездатних осіб, яка прогнозується у грудні, що передує року, на який визначається розмір мінімальної заробітної плати. При визначенні у розмірі мінімальної заробітної плати частки мінімальної потреби працівників на утримання членів їхніх сімей приймати типову для України сім'ю з трьох осіб – дві працездатні особи та дитина. Цю складову визначати на основі середньозваженої вартісної величини прожиткового мінімуму для дітей віком до 18 років, яка визначається з огляду на вартісну величину прожиткового мінімуму для дітей віком до 6 років і віком від 6 до 18 років, та чисельності дітей відповідних соціальних груп з урахуванням, що подружжя утримує дитину в рівних пропорціях. При визначенні складової мінімальної потреби на утримання дитини пропонується враховувати трансферти з Державного бюджету сім'ям з дітьми. Суми мінімальних потреб працівника та складової на утримання дитини збільшувати на величину ставок єдиного внеску на соціальне страхування та податку з доходів фізичних осіб. Мінімальна заробітна плата має становити не менше 50% від середньої заробітної плати в економіці країни (в країнах ЄС справедливою вважається норма в розмірі 60%) [13].

Країни Європи вже давно дійшли висновку, що мінімальна зарплата має передбачати суспільно необхідні витрати на утримання, забезпечення й освіту членів сім'ї, що відображено в ратифікованих Україною Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн [14], що розвиваються та Європейській соціальній хартії [15]. До речі, з 1 січня 2009 р. таку ж норму передбачено й у ст. 9 Закону України «Про оплату праці».

Такий підхід до встановлення мінімальної заробітної плати надасть змогу забезпечити її достатній рівень.

Підсумовуючи вищенаведене, звернімо увагу на те, що світовий досвід свідчить про підвищений інтерес до реалізації принципу рівної оплати праці та встановленню мінімальної заробітної плати та критеріїв визначення її рівня через механізм державного регулювання оплати праці, що вказує на вирішення проблем організації оплати праці в площині державних інтересів. На жаль, в Україні оплата праці навіть за просту, некваліфіковану роботу не відповідає міжнародним та європейським стандартам, що потребує врахування позитивного світового досвіду її регулювання.

Разом з тим, слід пам'ятати, що в країнах ЄС системи оплати праці передбачають наявність відповідних високорозвинених систем організації виробництва, інфраструктури й соціальних відносин. Вони ґрунтуються на різних економічних та національно-етнічних передумовах. Тому, для того щоб можна було перенести європейський досвід у сферу оплати праці на наші підприємства, необхідно мати наближені до світових норм соціально-правові, економічні та організаційно-технічні умови.

Висновки. Отже, сьогодні доцільно переглянути підходи до визначення державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму, а відтак і змінити розмір мінімальної заробітної плати. Оскільки 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.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Мітцель О. Підвищення рівня мінімальної заробітної плати як бажана передумова на шляху України до членства у Європейському Союзі / О. Мітцель, В. Раєвська // Вісник прокуратури. – 2015. – № 3 – С. 109-116.

2. Конституція України: прийнята Верховною Радою України 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

3. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

4. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

5. Рєпіч А. У пошуках гідного мінімуму / А. Рєпіч // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://psv.org.ua/arts/Ludina_i_pracia/view-1477.html.

6. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 р., №2017-III//Відом. Верхов. Ради України.–2000.–№48.–Ст. 409.

7. Бюджетний кодекс України : затв. Законом України від 08.07.2010 р., № 2456-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2010. – № 50-51. – Ст. 572.

8. Про Державний бюджет України на 2015 рік : Закон від 28.12.2014 р., № 80-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 2015 – № 5. – Ст. 37.

9. Федірко Н. Державне регулювання оплати праці: світовий досвід і практика України / Н. Федірко // Україна: аспекти праці – 2011. – № 5 – С. 22-30.

10. Охрименко А. Минимальная заработная плата в Украине в разы ниже, чем в ЕС / А. Охрименко // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа : http://www.vitrenko.org/article/23685.

11. Скрипник О. Шляхи підвищення заробітної плати / О. Скрипник // Праця і зарплата. – 2011. – № 18 (742). – С. 4-5.

12. Звягільський Ю. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Ю. Звягільський // Економіка України. – 2011. – № 5. – С. 65-74.

13. Скрипник О. Мінімальна зарплата: шлях до справедливості / О. Скрипник // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://ukurier.gov.ua/uk/articles/minimalna-zarplata-shlyah-do-spravedlivosti/.

14. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Конвенція МОП від 22.06.1970 р., №131 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : В 2-х т. – Т. ІІ (1965–1999). – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 907-910.

15. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р., № 163 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – № 51.