

**МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА
ГАРАНТІЯ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД ЇЇ ВИЗНАЧЕННЯ**

К. І. ШИШКІНА,
*кандидат сільськогосподарських наук
Український державний університет
фінансів та міжнародної торгівлі*

Розглянуто поняття мінімальної заробітної плати в часі та просторі й різні концептуальні підходи до визначення її рівня.

Постановка проблеми. Одним з 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 мінімальна зарплата радше є межею фізіологічного виживання людини, а не точкою 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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Істотний внесок у вирішення проблем, пов'язаних з організацією праці та заробітною платою, внесли такі видатні вітчизняні науковці, як А. В. Базилюк, М. Т. Білуха, Д. П. Богиня, А. В. Калина, А. М. Колот, А. М. Кузьмінський, М. Я. Остап'юк, В. В. Сопко, Н. М. Ткаченко, О. М. Уманський та ін.

Мета дослідження – визначення сутності поняття "мінімальна заробітна плата" і генезис юридичного, історичного та економічного боків її складових у світі й Україні.

Виклад основного матеріалу. Питання юридичного врегулювання мінімальної заробітної плати має тривалу історію. Перші закони про встановлення мінімального рівня оплати праці з'явилися у Новій Зеландії далекого 1894 р. та в Австралії (штат Вікторія) 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 СРСР документ 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 методичку 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 відобра-

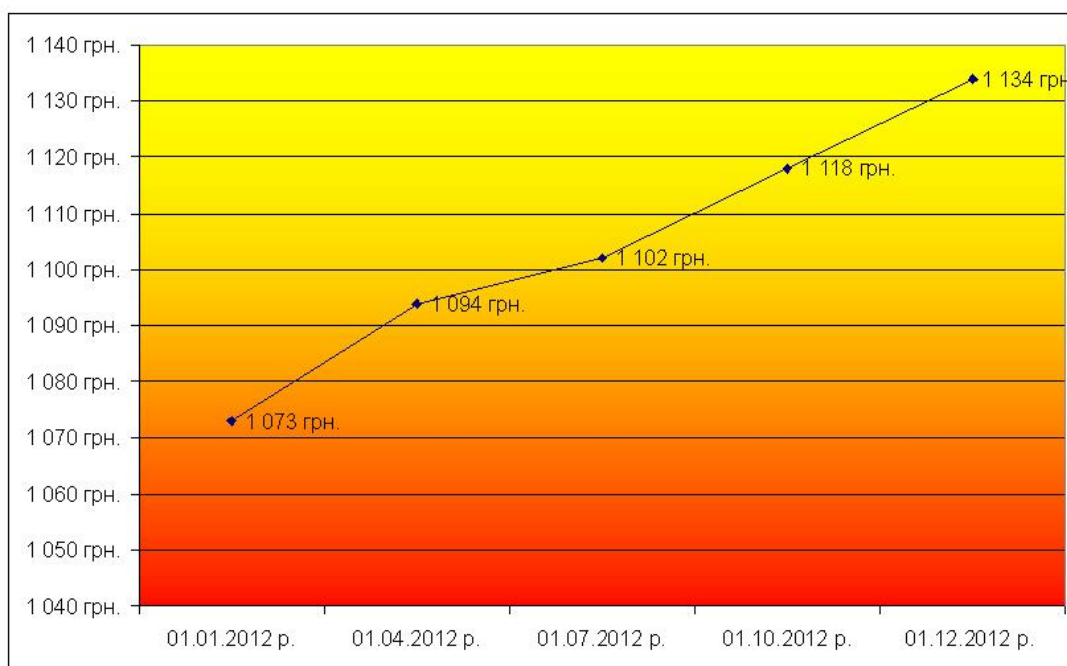
ження на міжнародному рівні. А саме: в Конвенціях Міжнародної організації праці № 131 "Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються" 1970 р. (ратифікована Україною 19 жовтня 2005 р.), № 117 "Про основні цілі та норми соціальної політики" 1962 року [3].

Відповідно до міжнародних актів мінімальну заробітну плату мають встановлювати, з одного боку, з урахуванням інтересів працівників, а також членів їхніх сімей, а з другого – з урахуванням інтересів економічного розвитку. Саме від соціально-економічного становища країни залежить визначення критеріїв встановлення мінімального рівня основних життєвих потреб найманих працівників.

Перелік потреб для підтримання гідного рівня життя визначає "Загальна декларація прав людини", відповідно до ст. 25 якої кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї.

Ст. 11 "Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права" 1966 р. закріплює право кожного на достатній життєвий рівень для нього та його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і на неухильне поліпшення умов життя.

Відповідно до міжнародних стандартів рівень мінімальної заробітної плати розглядається як нижня межа, що повинна гарантувати задоволення основних життєвих потреб працівника і членів його сім'ї. Однак визначення критеріїв мінімального рівня життєвих потреб багато в чому залежить від економічної ситуації в країні, продуктивності праці та здатності працівників активно відстоювати свої права. У цьому плані ситуація в Україні не надто втішна. Адже розмір української мінімальної зарплати (1134 грн на кінець 2012 р.), яка дорівнює прожитковому мінімуму на працездатну особу, не дозволяє задовольнити основні потреби людини і забезпечує лише можливість фізіологічного виживання. На рисунку наведені дані зростання мінімальної заробітної плати [8].



Динаміка мінімальної заробітної плати в Україні у 2012 р.

Згідно зі ст. 3 Закону України "Про оплату праці" та ст. 95 Кодексу законів України про працю, "мінімальна заробітна плата" – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [2, 5].

Роботодавці зобов'язані проводити виплату заробітної плати найманим працівникам за відпрацьований місяць в розмірі, не меншому від мінімального рівня. Відповідно до ст. 41 Кодексу України про Адміністративні правопорушення та ст. 36 Закону України "Про оплату праці" від 24.03.1995 № 108/95-ВР зі змінами передбачено відповідальність за порушення цієї норми [1, 2]. Проте, нині з-поміж країн Європи, Україна має найнижчі штрафні санкції за порушення законодавства про оплату праці. Розмір санкції за невиконання норм трудового законодавства може становити мінімум 510 грн, а максимум – 850, якщо порушник не виконав вимоги контролюючих органів усунути вже встановлене порушення, то йому належить сплатити штраф від 850 до 1700 гривень. Крім того, заробітна плата в Україні не виконує мотивуючої функції. Держава лише встановлює розмір мінімальної зарплати в економічній системі, і саме тому мінімальну зарплату переважно вказують у бухгалтерській звітності на більшості підприємств приватного сектора, а решта видається "в конвертах".

За інформацією МОП, нині понад 90 % усіх країн світу мають законодавчі норми, які регулюють мінімально допустимий розмір заробітної плати. Проте у грошовому вимірі спостерігається глобальна нерівність. Так, у 20 % найбідніших країн середній розмір "мінімалки" становить 57 доларів, тоді як 20 % найбагатших можуть похвалитись показником у 1185 доларів. Щоправда, в деяких країнах діє так званий субмінімум зарплати. Він стосується окремих соціальних груп – молоді, учнів, які не мають досвіду роботи. Крім того, у Бельгії, США, Греції мінімальна зарплата поширюється лише на приватний сектор економіки.

Враховуючи зміни економічних показників та зростання цін, у багатьох країнах існує автоматичний алгоритм підвищення розміру мінімальної оплати праці. Проте в законодавчих нормах значної кількості держав відсутні чіткі вказівки на те, коли саме потрібно підвищувати зарплату. Як наслідок, останніми роками очевидним стає розрив між розмірами мінімальної та середньої зарплати. У деяких країнах, зокрема в Україні, має місце невідповідність між темпами інфляції та темпами підвищення гарантованого мінімуму оплати праці [6].

В Україні головним чинником, який прямо впливає на рівень мінімальної заробітної плати і нівелює дію інших, є бюджетний чинник, що не може повною мірою відповідати принципам побудови ринкової економіки. В українських реаліях, зі значними регіональними та галузевими відмінностями, держава уникає прийнятих в усіх розвинених країнах способів регулювання процесів формування коштів на оплату праці, включаючи вирівнювання регіональної, галузевої і доходної диференціації, та водночас активно бере участь у ринкових процесах. Підприємства не мають економічних стимулів зацікавленості в зростанні продуктивності праці, а головне, в поцінуванні кваліфікованої праці.

Визначення мінімальної заробітної плати, це не тільки визначення мінімального рівня споживання, необхідного для робітника, а й визначення для нього мінімального рівня продуктивності праці. Тому мінімальна заробітна плата і для робітників і для роботодавців є вагомим відправним моментом у формуванні ціни робочої сили на ринку праці [4].

Мінімальна зарплата встановлена в 20 з 27 країн ЄС, за винятком Данії, Швеції, Фінляндії, Німеччини, Італії, Австрії та Кіпру. Але в тих країнах, де не діють національні ставки мінімальної заробітної плати, їх встановлюють за допомогою галузевих колективних угод, які спільно охоплюють значну частину працюючого населення. Величина мінімальної заробітної плати, за даними Федерації роботодавців Європи, наведена в таблиці.

Мінімальна заробітна плата в країнах Європи на 1.12.2012 р., €

Країна	Мінімальна заробітна плата
1	2
Люксембург	1801

1	2
Ірландія	1499
Бельгія	1499
Нідерланди	1447
Франція	1398
Австрія	1000
Греція	751
Іспанія	642
Португалія	485
Естонія	290
Румунія	160
Болгарія	150
РФ	113
Україна	95
Білорусь	90
Молдова	72

Наведені дані свідчать, що Україна за розміром мінімальної зарплати значно поступається державам Європи. За іншими джерелами інформації, рівень української мінімальної зарплати демонструє все більшу відповідність африканським стандартам [9].

В абсолютних розмірах українська "мінімалка" менша, ніж в таких країни африканського континенту, як Алжир, Габон, Ботсвана, Кабо-Верде тощо.

Нині визначено два підходи до використання показника мінімальної заробітної плати. Перший ґрунтується на мінімальних потребах, які треба задовольняти для збереження життя (так званий споживчий кошик життєво важливих товарів і послуг у вартісному вираженні). У цьому випадку мінімальна зарплата дорівнює прожитковому мінімуму. Саме такий підхід практикують в Україні, однак в економічно розвинутих країнах його вражають за допустиме використовувати лише у військовий час.

Другий підхід передбачає, що мінімальні гарантії мають поширюватись не лише на фізичні, а й соціальні та культурні потреби людини. У такому випадку розмір мінімальної зарплати можна порівняти з рівнем середньої зарплати. Чинним законодавством України передбачено надання громадянам, які працюють на підприємствах (незалежно від форм власності та ведення господарської діяльності), обов'язкової державної соціальної гарантії – мінімальної заробітної плати [7]. Ця заробітна плата має враховувати рівні прожиткового мінімуму, середньої заробітної плати, продуктивності праці, зайнятості та відповідні економічні реалії.

За оцінками Національного форуму профспілок України, прожитковий мінімум для працездатної особи, а відповідно і мінімальна заробітна плата, має становити 2358 гривень. Профспілки також наполягають, що розмір мінімальної зарплати повинен бути не менше 45 % від середньої зарплати. МОП і члени Європарламенту вважають, що вона повинна бути не менше 60 % від середньомісячної заробітної плати [1].

Так, у Японії вона становить близько 44 %, у США – 50 %, в Нідерландах досягає майже 75 % середньої зарплати. Такий варіант дозволяє встановлювати мінімальну зарплату на рівні, який у 2 – 2,5 рази перевищує прожитковий мінімум.

Крім того, специфіка розрахунку мінімальної зарплати у розвинутих країнах та Україні суттєво різниться.

Наприклад, якщо в США в основі розміру мінімальної зарплати лежать дані офіційної статистики про вартість життя для сім'ї з чотирьох людей (двоє дорослих і двоє дітей), то у нас – прожитковий мінімум на одну працездатну особу. В Україні "мінімалка" вико-

нує функцію простого відтворення робочої сили одного індивіда, тоді як у США та Європі йдеться про відтворення трудових ресурсів країни загалом.

У галузі мінімальної заробітної плати необхідно вжити невідкладних заходів щодо перетворення її в реально значущу величину. Тому запровадження мінімального розміру оплати праці має стати інструментом держави у регулюванні ринку праці з метою:

- встановлення реальної ціни робочої сили;
- зниження рівня бідності;
- захисту працівників від можливих економічних потрясінь;
- виведення заробітної плати з "тіні".

Висновки. Вищевикладене свідчить, що країна, яка буде соціально-ринкову економіку не може обійтися без державного регулювання оплати праці.

Головне завдання державного регулювання – забезпечення збалансованості інтересів усіх учасників трудового процесу, підвищення рівня життя населення та забезпечення нормального відтворення робочої сили.

Сьогодення потребує перегляду розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину та забезпечують виконання основних функцій заробітної плати.

Список літератури

1. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР з наступними змінами і доповненнями //Відомості Верховної Ради України – № 17 від 25.04.1995.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 04.12.1984 № 8073-Х з наступними змінами і доповненнями //Верховна Рада УРСР
3. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці // Міжнар. бюро праці. – Женева, 1999. – Т. 1,2. – 1560 с.
4. Голєусова Г. Прожитковий мінімум як об'єктивна основа визначення рівня соціальних гарантій / Г. Глеусова // Вісник ФПУ, березень 2001, С. 17.
6. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами /[відп. ред. О. П. Товстенко]. – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 1024 с.
7. Справжній бухоблік / [Белова Н., Бобро А., Вінокуров Д. та ін.]. – [2-ге вид.]. – Х.: Фактор, 2007. – 1027 с.
8. Облікова майстерня : <http://verem.com.ua/archives/1612>
9. Центр перспективних соціальних досліджень :http://cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=206:-2012-&catid=17:2010-06-10-20-44-31&Itemid=24

Минимальная заработная плата как государственная социальная гарантия и мировой опыт ее определения

Е. И. Шишкина,

кандидат сельскохозяйственных наук

Украинский государственный университет финансов и международной торговли

Рассмотрены понятия минимальной заработной платы во времени и пространстве и различные концептуальные подходы к определению ее уровня.

Minimum wage as a state social warranty and world experience of its determination

E. Shishkina

Candidate of agricultural sciences

Ukrainian State University of Finance and International Trade

The concepts of minimal zarobotnoy board in time and space and different conceptual approaches to the determination of its level.