

УДК 331.101.38:331.2

Попівняк Р.Б., к.е.н.

Львівський національний аграрний університет

## **ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА В УКРАЇНІ**

У статті здійснено порівняльно-оціночний аналіз механізму регулювання мінімальної заробітної плати в зарубіжних країнах, досліджено основні тенденції регулювання мінімальної заробітної плати в Україні, виокремлено основні проблеми регулювання мінімальної заробітної плати.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, державне регулювання, мінімальна заробітна плата.

Popivniak R.

## **COMPARATIVE ANALYSIS OF THE MECHANISM OF REGULATION MINIMUM WAGES IN FOREIGN COUNTRIES AND IN UKRAINE**

The article by comparative analysis of evaluation mechanism for regulation of minimum wages in foreign countries, basic tendencies regulation of minimum wages in Ukraine, determines the basic problems of regulating the minimum wage.

Key words: salaries, wages, government regulation, the minimum wage.

Попівняк Р.Б.

## **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРОБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ И В УКРАИНЕ**

В статье сравнительно-оценочный анализ механизма регулирования минимальной заработной платы в зарубежных странах, исследованы основные тенденции регулирования минимальной заработной платы в Украине, выделены основные проблемы регулирования минимальной заработной платы.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, государственное регулирование, минимальная заработная плата.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності й господарювання, організація заробітної плати здійснюється поєднанням

державного регулювання, договірною регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів із найманими працівниками, механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.

Актуальними залишаються питання державного регулювання заробітної плати як невід'ємної складової організації заробітної плати в країнах з розвинутою ринковою економікою.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Проблематика регулювання оплати праці та напрямів його вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень Д.П.Богині, О.А.Гришної, А.М.Колота, А.В.Кроленка, С.В.Кривенко, О.І.Матвійчук, В.М.Новикова, Л.Г.Ткаченко. Питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені праці К.Г.Губіна, Н.Д.Лук'яченко, Л.В.Синяєвої, Я.В.Сімутіної, Н.С.Шалімової та багатьох інших дослідників. Однак остаточно невіршеними залишаються проблеми дослідження зарубіжного досвіду у сфері регулювання заробітної плати та його використання в Україні.

**Цілі статті.** З огляду на це, основною метою написання статті є здійснення порівняльного аналізу механізму регулювання мінімальної заробітної плати у зарубіжних країнах та виявлення основних чинників його диференціації з метою їх врахування при формуванні ефективної системи регулювання мінімальної заробітної плати в Україні.

**Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** В більшості питань регулювання оплати праці законодавчі та нормативні акти в Україні сьогодні вже гармонізують із відповідними актами європейських країн, але їх необхідно не лише реформувати, але й виконувати.

Про це свідчать дані порівняльного аналізу щодо розгляду питань встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати, застосування тарифної системи оплати праці, участі держави в регулюванні питань оплати праці, її індексації, захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат, а також порядку ведення переговорів та укладання угод і колективних договорів стосовно вирішення в них питань організації та регулювання оплати праці.

В Україні відповідно до статті 9 Закону України «Про оплату праці» [1, ст. 9], «Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартості величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням цих показників в міру стабілізації та розвитку

економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов». При цьому «мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості на працездатну особу». Однак на сьогодні у визначенні розміру мінімальної заробітної плати є два основних орієнтири. Це – розмір мінімального споживчого бюджету та фінансові можливості економіки щодо підвищення її розміру.

Порядок встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати визначено статтею 10 Закону України «Про оплату праці»[1, ст. 10], в якій визначено, що «мінімальна заробітна плата встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди».

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Виділяють 5 типів країн щодо встановлення мінімальної заробітної плати серед Європейських країн та країн СНД:

– до першого типу можна віднести Францію, Румунію, Чехію, Словенію, Люксембург, Нідерланди, Португалію, Російську Федерацію, Білорусь, Казахстан. В цих країнах мінімальна заробітна плата встановлюється законодавчим порядком на національному рівні. При цьому використовуються два варіанти: уряд встановлює її самостійно (Франція, Російська Федерація, Білорусь, Казахстан), або після консультацій з профспілками та об'єднаннями роботодавців (Люксембург, Нідерланди, Португалія тощо);

– до другого типу належать Бельгія, Данія, Греція, Болгарія, в яких мінімальна заробітна плата встановлюється у рамках національних колективних переговорів;

– до третього типу належать Німеччина, Австрія, Іспанія, Італія та Угорщина, в яких мінімальна заробітна плата встановлюється у рамках колективних переговорів на рівні різних секторів економіки. Ці угоди, як правило, поширюються і на підприємців, які не підписали ці угоди або не приймали участі у переговорах;

– до четвертого типу належать Фінляндія, Норвегія та Швеція, де колективні угоди щодо мінімальної заробітної плати охоплюють усіх працюючих, але без обов'язкового їх розповсюдження на підприємців, які не підписали ці угоди;

– в країнах п'ятого типу (Англія, Ірландія) мінімальна заробітна плата встановлюється урядом тільки в окремих видах економічної діяльності з низькою заробітною платою, оскільки колективні переговори щодо оплати праці здійснюються на рівні підприємств, компаній, фірм, організацій.

Поряд з цим, в окремих країнах існують деякі особливості.

Так, в Німеччині важливим фактором регулювання оплати праці є регіональний (на рівні земель) чинник. У Франції поряд з тим, що мінімальна заробітна плата встановлюється законодавчим порядком на національному рівні, урядом визначається мінімальна заробітна плата на професійному рівні для захисту професій, де обумовлена низька заробітна плата. В Німеччині, Австрії, Угорщині та Італії мінімальна заробітна плата на галузевому рівні встановлюється у різних розмірах для кожної галузі з урахуванням особливостей характеру та умов праці в цих галузях.

Порядок та терміни перегляду розмірів мінімальної заробітної плати в різних країнах досить різні.

У більшості країн Європи та СНД перегляд розміру мінімальної заробітної плати пов'язується із зростанням індексу цін на товари та послуги, тобто з подорожчанням рівня життя. В деяких країнах враховуються такі показники як підвищення ефективності економіки або продуктивності праці.

Так, в Іспанії та Греції мінімальна заробітна плата переглядається один раз на рік за результатами колективних переговорів з урахуванням зростання індексу цін та продуктивності праці в середньому по галузі.

В Бельгії та Ірландії перегляд здійснюється на рівні галузі один раз на два роки без втручання держави. У вирішенні цього питання беруть участь представники усіх галузей. У Португалії перегляд мінімальної заробітної плати здійснюється один раз на рік і залежить від стану економіки та зростання продуктивності. Але мінімальна заробітна плата може переглядатися і раніше у зв'язку з підвищенням вартості життя.

В Данії мінімальна заробітна плата встановлюється раз на два роки і переглядається в залежності від економічної ситуації в країні та купівельної спроможності населення. У Франції перегляд, як правило, здійснюється щорічно в залежності від зростання продуктивності економіки.

В Нідерландах, Люксембурзі, Словенії та Німеччині перегляд здійснюється два рази на рік і передбачається в угодах та колективних договорах. В Німеччині, наприклад, це січень наступного року та 1 червня поточного року. У Російській Федерації та Вірменії законодавчі акти передбачають перегляд мінімальної заробітної плати один раз на три роки.

В республіках Білорусь, Казахстан, Узбекистан та Киргизстан законодавством передбачено перегляд мінімальної заробітної плати один раз на рік, хоча на практиці це здійснюється частіше – декілька разів на рік в залежності від індексу інфляції.

Отже, в країнах ЄС та СНД поряд з національним рівнем, в більшості країн мінімальна заробітна плата встановлюється на галузевому рівні, а в Німеччині поряд з цим враховується і регіональний рівень. Тому, в Україні, враховуючи значну диференціацію рівня життя, а відповідно і вартості мінімального споживчого бюджету в різних регіонах можливо встановлення мінімальної заробітної плати на регіональному рівні, орієнтуючись при цьому на визначення її розміру з огляду на вартісну величину регіонального мінімального споживчого бюджету. Перегляд мінімальної заробітної плати доцільно проводити два рази на рік, передбачаючи відповідні кошти у Державному бюджеті під час його прийняття Верховною Радою України.

**Висновки.** Підсумовуючи наведе вище, варто зазначити, що розв'язання проблем низької заробітної плати необхідно шукати не в законодавчій, а в економічній площині.

Як свідчать проведені дослідження, очевидно, що в Україні в період переходу до ринкових відносин необхідне поєднання усіх складових механізму регулювання заробітної плати. Основним завданням організації заробітної плати є визначення оптимального співвідношення ринкового і державного регулювання.

Отже, в цілому узагальнюючи економіко-правові аспекти регулювання мінімальної заробітної плати в Україні та у зарубіжних країнах, можемо зробити наступні висновки.

По-перше, внаслідок ринкових економічних реформ відбулися суттєві зміни у механізмі регулювання мінімальної заробітної плати в Україні та зарубіжних країнах.

По-друге, необхідно переглянути законодавчу базу та науково-методичне забезпечення механізму регулювання мінімальної заробітної плати.

По-третє, впровадження прогресивного зарубіжного досвіду щодо регулювання мінімальної заробітної плати в Україні вимагає адаптації такого досвіду до умов становлення ринкової економіки, врахування мінливої соціально-економічної ситуації, своєрідності українського менталітету.

Таким чином, необхідно переглянути механізм регулювання мінімальної заробітної плати в частині посилення контролюючих функцій держави, що зумовлює необхідну розробку законодавства та методології

державного регулювання мінімальної заробітної плати в Україні.

1. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. [Цит. 30. 12. 2011]. // [Електронний ресурс]. – режим доступу: <<http://www.rada.gov.ua>>.