

ОСОБЛИВОСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ МОДЕЛІ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

Капліна Г.А.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Законодавство ООН, Європейська соціальна хартія, Хартія основних прав ЄС визначають засадничі положення щодо права працівників на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, і заборони дискримінації при встановленні і зміні розмірів заробітної плати. Однак трудове право ЄС, а значить і регулювання оплати найманої праці ніколи не входило до виключної компетенції ЄС, а залишалося предметом спільної координації та співпраці держав. Це пояснюється великим розмаїттям стандартів життя та умов існування як у різних європейських країнах, так і в межах окремих держав. Тому цілком логічно, що і українське трудове законодавство щодо винагороди за працю буде відрізнятися своєю специфікою та особливими рисами.

Як відомо, практика законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати має тривалу європейську історію.. Вперше закони про мінімальну заробітну плату приймаються у Великобританії (1909 р.), Франції (1915 р.), Австрії (1918 р.), Німеччині (1923 р.) та інших європейських країнах[1,с.320]. Сьогодні у багатьох європейських країнах

встановлюється загальнонаціональний мінімум заробітної плати, розмір якого визначається по-різному (з урахуванням прожиткового мінімуму або індексу споживчих цін та ін.) Основою встановлення зарплатного мінімуму для низки країн Європи є, ратифікована ними Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн...». Відповідно до неї, при визначенні рівня мінімальної заробітної плати необхідно враховувати не тільки потреби працівників та їх сімей, а й брати до уваги економічні аспекти, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці та бажаність досягнення та підтримання високої зайнятості в країні [2].

Кожна європейська країна має розробити спеціальну процедуру, що дозволяє встановлювати і при необхідності переглядати мінімальну заробітну плату. Рекомендація МОП №135 пропонує проводити перегляди ставок мінімальної заробітної плати з урахуванням вартості життя та інших економічних умов.

У сучасній зарубіжній практиці зарплатний мінімум встановлюється або на основі визначення «споживчого кошика», або рівень мінімальної зарплати співвідноситься з рівнем фактичної заробітної плати в країні. Так, у Франції вона становить близько 60%, а в Нідерландах доходить до 75% середньої зарплати.

У європейських країнах процедури встановлення мінімальної заробітної плати мають специфічні національні особливості. В одних країнах мінімальна зарплата встановлюється законодавчими органами. В інших країнах, таких, як Нідерланди, законом передбачається не національні мінімальна зарплата, а мінімальна плата за галузями економіки або професіями. В даний час загальнодержавний мінімум заробітної плати існує в багатьох країнах: Великобританії, Франції, Іспанії, Бельгії, Португалії та ін.

Поряд із законодавчим способом встановлення мінімальної заробітної плати в зарубіжній практиці широко застосовуються погоджувальні процедури, засновані на принципі «трипартизму». Так, у Бельгії мінімум заробітної плати встановлюється в результаті загальнонаціональної угоди уряду, профспілок і підприємців (роботодавців). У Франції мінімальна заробітна плата встановлюється виконавчими органами влади, нерідко на основі рекомендацій тристоронніх представницьких комітетів. Таким чином, з урахуванням національних традицій практика встановлення мінімальної заробітної плати різноманітна: законодавче регулювання, регулювання на основі тристоронніх колективних угод, регулювання виконавчими органами державної влади.

При цьому мінімальна заробітна плата може встановлюватися як на загальнодержавному, так і регіональних та галузевих рівнях.

В Україні встановлення мінімального розміру оплати праці регламентується Кодексом законів про працю та Законом «Про оплату праці». Відповідно до ст. 3 Закону, мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)[3]. Тобто місячна заробітна плата працівника, який відпрацював за цей період норму робочого часу і виконав норми праці (трудові обов'язки), не може бути нижче мінімального розміру оплати праці. Як видно з нормативного матеріалу, в Україні не існує прямої прив'язки мінімальної заробітної плати до «споживчого кошика», або рівня фактичної або середньої заробітної плати в країні. Це призводить до зниження рівня життя працівників, які мають мінімальну заробітну плату. Що ми і спостерігаємо нині в Україні. Таким чином, ця особливість національного правового регулювання потребує вдосконалення та якнайскоріше приведення національної практики до європейської моделі встановлення такої мінімальної заробітної плати, яка задовольняє потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп;

Література:

1. Муравйов В.І. Право Європейського Союзу/ В.І.Муравйов, О.М.Лисенко, І.В.Вляцько та ін. –К.:Юрінком Інтер,2011.-701с.
2. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються/режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_149.
3. Закон України Про оплату праці / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121.