



ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНСТИТУТА МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Софья НЕПЛЮХИНА,

соискатель Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития
Национальной академии правовых наук Украины

Summary

Formation of new economic relations in Ukraine and need for improvement of the quality of nation's life put on the agenda question on state's authority on system reformation of labor remuneration. Absence of effective mechanism in this field diminishes social and economic stature of general public. Necessity of state regulation of certain guaranteed labor remuneration is proved by the author in the article. One of such guaranty is minimum wage determination. Analysis of foreign countries' experience and several slants on the minimum wage determination, which were formed in modern world, made it possible to determinate possible directions of reformation of institute of minimum wage in Ukraine.

Key words: the labor remuneration, wage, minimum wage, social guaranties, labor relationship, qualification.

Аннотация

Формирование в Украине новых экономических отношений и необходимость повышения уровня жизни населения ставит на повестку дня вопрос полномочий государства по системному реформированию оплаты труда. Отсутствие эффективного механизма в данной сфере ухудшает социально-экономическое положение основной части населения. В статье автором доказана необходимость государственного регулирования определенного гарантированного уровня оплаты труда. Одной из таких гарантий является установление минимальной заработной платы. Анализ опыта зарубежных стран и нескольких подходов к определению минимальной заработной платы, которые сформировались в современном мире, позволили определить возможные направления реформирования института минимальной заработной платы в Украине.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, минимальная заработная плата, социальные гарантии, трудовые отношения, квалификация.

Постановка проблемы. Одним из важнейших способов государственного регулирования заработной платы в западных странах является обеспечение минимального уровня дохода для населения. Европейские страны прошли ряд этапов становления системы оплаты труда, где постепенно исключались негативные моменты и одновременно совершенствовались новые системы, которые отличались большей эффективностью. Использование опыта высокоразвитых стран для современной Украины является важным аспектом совершенствования государственного механизма регулирования института заработной платы и повышения гарантий относительно прав работника.

Актуальность темы. В связи с интеграционным процессом Украины в Европейский Союз (ЕС) возникает необходимость гармонизации национального законодательства с законодательством стран ЕС, в том числе и трудового. Институт оплаты труда играет важную роль в правовом регулировании трудовых отношений во всем мире. При этом важное значение имеет понятие заработной платы как центральной категории института оплаты труда. Для приведения института заработной платы, и в том числе минимальной заработной платы, в соответствие со стандартами ЕС и внесения изменений в сферу государственного регулирования оплаты труда в Украине

в целом, становится необходимым изучение опыта не только постсоветских стран, а прежде всего высокоразвитых европейских стран и США.

Целью данной статьи является исследование системы государственного регулирования оплаты труда, международных и национальных нормативно-правовых актов, которые регулируют минимальную заработную плату, а также изучение научно-теоретических исследований в данной сфере для определения возможных направлений реформирования института минимальной заработной платы в Украине в условиях рыночной экономики.

Изложение основных положений. Анализ проблем государственного регулирования и организации заработной платы уделяли внимание в своих работах такие ученые-трудовики, как: Н.Г. Александров, Н.Б. Болотина, В.Я. Бурак, Н.Д. Гетманцева, Л.Я. Гинцбург, Л.И. Лазор, Р.З. Лившиц, В.О. Мандибур, С.А. Матюх, С.Н. Прилипко, А.И. Процевский, О.Н. Ярошенко и др.

Первые попытки регламентации минимальной заработной платы были предприняты еще в конце XIX – начале XX века в Новой Зеландии и Австралии в сфере общего предупреждения и регулирования трудовых конфликтов. В соответствии с законодательным актом о примирении и согласовании сторон в разрешении трудовых споров в Новой

Зеландии установление минимальной заработной платы было поручено арбитражному суду [1, с. 79].

Первые законы о минимальной зарплате имели много недостатков. Часто их действие распространялось не на все сферы экономики, а лишь на те, где сформировался наиболее низкий уровень оплаты труда. Также отсутствовали четкие механизмы пересмотра минимальной зарплаты и санкции к работодателям в случае её выплаты ниже законодательного минимума. Со временем эти моменты были урегулированы, а юридическое определение минимальной зарплаты нашло отражение на международном уровне [2, с. 8].

В начале XXI в. в мире сформировались два подхода к определению минимальной заработной платы. Первый основывается на минимальных потребностях, которые необходимо удовлетворять для сохранения жизни (так называемая потребительская корзина жизненно важных товаров и услуг в ценовом выражении). В этом случае минимальная зарплата приравнивается к прожиточному минимуму. Именно такой подход практикуют в Украине. Однако в экономически развитых странах его считают за допустимое использовать лишь в военное время. Второй подход предполагает, что минимальные гарантии должны распространяться не только на физические, а и социальные, и культурные нужды



человека. В таком случае размер минимальной зарплаты сопоставим с уровнем средней зарплаты. Такой вариант позволяет устанавливать минимальную зарплату на уровне, который в 2-2,5 раза превышает прожиточный минимум. На наш взгляд, этот подход более приемлем для Украины и является наиболее социально-ориентированным.

В документах Международной организации труда (МОТ) приоритетным в сфере оплаты труда является обеспечение «гарантированного минимального уровня жизни». В большинстве стран мира нижний уровень вознаграждения работнику за его труд определяется законодательством. Определение гарантированного минимума имеет первоочередное значение, прежде всего, для неквалифицированных категорий работников, молодежи и эмигрантов. При этом сама процедура установления и механизм пересмотра минимальной заработной платы в разных странах определяется по-разному: государственными законами (во Франции, Испании, Португалии, Люксембурге, Нидерландах), генеральными соглашениями на национальном уровне (в Бельгии, Греции), отраслевыми соглашениями (в Германии, Дании, Италии), специальными государственными органами (в Великобритании) и т.д. [3, с. 108].

На международном уровне началом решения проблемы МЗП можно считать принятие в 1928 году МОП Конвенции № 26 «О механизме установления МЗП» и Рекомендации № 30 относительно методов ее установления. В указанной Конвенции определяются общие условия применения МЗП: «минимальные ставки заработной платы устанавливаются в тех областях или секторах промышленности, в которых не существует регулирования заработной платы путем коллективных договоров или другим путем, и где заработная плата исключительно низкая» [4, с. 347].

Согласно ст. 2 Конвенции МОП №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом стран, которые развиваются» 1970 г. (ратифицированной Украиной 19 октября 2005 г.) минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению; неприменение этого положения влечет за собой соответствующие уголовные или другие санкции в отношении ответственного лица или

лиц. Согласно этой Конвенции факторы, которые нужно учитывать во время определения уровня минимальной заработной платы, насколько это возможно и приемлемо относительно национальной практики и условий, включают: а) потребности работников и их семей, с учетом общего уровня заработной платы в стране, прожиточного минимума, помощи по социальному обеспечению и сравнительного уровня жизни других социальных групп; б) экономические факторы, в том числе необходимые условия экономического развития, уровень производительности и поддержания высокого уровня занятости [5].

В советское время право на оплату труда также было одним из необходимых элементов социалистических трудовых правоотношений. Оно закрепляло материальную заинтересованность работника в количественных и качественных результатах его труда, стимулировало рост производительности труда, а также повышение квалификации трудящихся. Специфически исчислялась минимальная заработная плата в бывшем СССР. Ее размер соответствовал ставке первого тарифного разряда в экономике и не отображал нижнюю границу стоимости рабочей силы на рынке. Украина, в свою очередь, унаследовала от советских времен схожую методику начисления минимальной заработной платы.

В соответствии со ст. 95 Кодекса Законов о Труде Украины минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простой неквалифицированный труд, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму труда (объем работ) [6].

Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и хозяйствования. В неё не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты.

Согласно ст. 10 Закона Украины «Об оплате труда» размер минимальной заработной платы в Украине устанавливается Верховной Радой Украины с учетом предложений, выработанных путем переговоров представителей профессиональных союзов, собственников или

уполномоченных ими органов, которые объединились для ведения коллективных переговоров и заключения генерального соглашения [7].

Подчеркнем, что минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простой неквалифицированный труд.

Как справедливо, по мнению автора, утверждает И.И. Шамшина, признание за работником права на заработную плату, не низшую от определенной законом минимальной заработной платы, не принимает во внимание уровень квалификации работника, качество его работы. На практике это приводит к тому, что очень часто, особенно на предприятиях негосударственного сектора экономики, работникам, которые имеют определенный уровень квалификации, устанавливается минимальная заработная плата. Это вступает в явное разногласие с принципом справедливости, поскольку для любого работника может устанавливаться минимальная заработная плата, независимо от уровня его квалификации [8, с. 179].

Обращаясь к опыту зарубежных стран, например, Республики Беларусь, следует отметить, что в ТК этой страны право работника на оплату труда закреплено в такой редакции: «Работник имеет право на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование» [9]. То есть непосредственный акцент делается на качестве и количестве труда работника. Как полагает Д.А. Смирнов, в данном определении отразилось господствующее в советское время понимание заработной платы как доли работника из общенародного фонда потребления, которую он получает от общества за свой труд. Однако такое понимание, во-первых, не подходит к условиям рыночной экономики, во-вторых, отражает экономическое, а не правовое содержание заработной платы [10, с. 176].

В ст. 59 Трудового кодекса РБ предусмотрено, что минимальная заработная плата – это государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда. Ее размер, порядок его установления и



условия повышения определяются законодательством [9].

В Трудовом кодексе РФ (ст. 129) даны определения понятий, необходимые для понимания содержательной сущности правового регулирования заработной платы (заработная плата (оплата труда работника), тарифная ставка, оклад, базовый оклад), выделены критерии, которые должны устанавливать размеры заработной платы для каждого конкретного работника (квалификация, сложность исполняемой работы, количество и качество затраченного труда, его условия, а также компенсационные и стимулирующие выплаты) [11].

Известные российские ученые И. Я. Киселёв и А. М. Лушников отмечают еще одно принципиальное положение – запрет ограничения заработной платы максимальным размером. Очевидно, смысл этой нормы – предотвратить необоснованное вмешательство государства в определение размеров заработной платы конкретных работников, ведущее, как это показал опыт советской экономики, к чиновничьему произволу. Совершенно очевидно, что ограничение государством максимальных размеров заработной платы конкретного работника (независимо от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, спроса и предложения на рабочую силу) несовместимо с объективными требованиями рыночной экономики [12, с. 199].

Законом (ст. 133 ТК РФ) предусмотрено установление для работников общенационального минимального размера оплаты труда (МРОТ), который не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека [11]. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Типичным примером государственного регулирования минимальной заработной платы может служить Франция, где механизм ее формирования налажен и действует с 1950-х гг.: государство устанавливает минимальную зарплату, обязательную для всех предприятий. «Минимальная межпрофессиональная возрастающая заработная плата» была основана для того, чтобы «обеспечить нанимаемым работникам, которые получают наиболее низкую заработную

плату, гарантию их покупательной способности и участие в экономическом развитии нации». Законодательство предусматривает три образа регулирования межпрофессионального минимума заработной платы: 1) ее ежегодно (по состоянию на 1 июля) пересматривают после соответствующего соглашения с Национальной комиссией по коллективным переговорам; 2) минимальная заработная плата повышается согласно динамике общенационального индекса цен на потребительские товары и услуги (не меньше 2% рост сравнительно с уровнем, зафиксированным на момент предыдущего пересмотра); 3) Совет Министров может в любой момент своим декретом установить новый минимум. При этом выходят из того, что ежегодный рост покупательной способности минимальной заработной платы не может быть ниже половинны роста покупательной способности средней часовой зарплаты [13, с. 160].

Порядок начисления и выплаты заработной платы во Франции определяется Трудовым кодексом и строго контролируется органами, ответственными за соблюдения законов.

Особенностью государственного регулирования системы оплаты труда в Германии является то, что здесь выделяются две части: тарифная и надтарифная. При таком разделении учитывается стремление работников к образованию, повышенное нервно-психическое напряжение, неспособствующие условия труда и т.д. В этой стране организация заработной платы регулируется на основании всех видов тарифных соглашений: типичных тарифных соглашений, предметом которых являются условия труда; тарифных соглашений касательно заработной платы работников, тарифных соглашений касательно оплаты труда. Они устанавливаются один раз в год, в зависимости от того, насколько увеличиваются доходы в связи с инфляцией и сменой экономической обстановки в определенной отрасли; тарифные соглашения касательно разрядов заработной платы работников и служащих в зависимости от того, какие виды деятельности и каким образом оплачиваются [3, с. 110].

Вопросы оплаты труда являются самыми важными в коллективных договорах США. Законом США 1938 г. с поправкой «Про справедливые условия труда» [14], действие которого распространяется на все предприятия феде-

рального значения, установлен гарантированный минимум почасовой ставки оплаты труда. В основе расчета размера минимальной заработной платы лежат данные официальной статистики простоимость жизни для семьи, а не прожиточный минимум на одного трудоспособного человека. Более того, системы оплаты труда наемных работников, руководителей, государственных служащих в этой стране разные. Как правило, на каждом предприятии, кроме основной оплаты труда, в коллективный договор включают и систему стимулирующих выплат.

Выводы. Таким образом, согласно международным актам, минимальную заработную плату должны устанавливать, с одной стороны, с учетом интересов работников, а также членов их семей, а с другой – с учетом интересов экономического развития страны. Именно от социально-экономического положения страны зависит определение критериев установления минимального уровня основных жизненных нужд нанимаемых работников.

Согласно международным стандартам уровень минимальной заработной платы рассматривается как нижняя граница, которая должна гарантировать удовлетворение основных жизненных нужд не только работника, но и членов его семьи. В Украине размер минимальной заработной платы не позволяет удовлетворить даже основные нужды самого работника и обеспечивает фактически лишь возможность выживания. Более того, работник, который выполняет квалифицированную работу, должен иметь зарплату больше, чем определенный государством размер минимальной заработной платы. К сожалению, на данный момент украинское законодательство предусматривает положение о том, что минимальная заработная плата устанавливается независимо от уровня квалификации работника, что уже не отвечает реалиям современных трудовых правоотношений.

Список использованной литературы:

1. Мандибур В.О., Тимофеев В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати. – К.: Парламент, вид-во, 1997. – 422 с.
2. Мінімальна зарплата: світові стандарти й українські реалії // Юри-



дичний вісник України. – 2011. – № 29 (23-29 липня). – С. 8.

3. Шимановська Р. Зарубіжний досвід державного регулювання заробітної плати / Р. Шимановська // Збірник наукових праць НАДУ при Президентові України. – К.: НАДУ, 2009. – Вип. 1. – С. 105 – 114.

4. Мжнародне законодавство про охорону праці. Конвенції та рекомендації МОП. – К.: Основа. – Т. 1. – 672 с.

5. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП від 19.10.2005 р., № 131 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

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

7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

8. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.

9. Трудовой кодекс республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3. – Минск: Соруригт, 2003, ст. 11, п. 5.

10. Смиров Д.А. Сравнительный анализ понятий заработной платы в трудовом законодательстве Республики Беларусь и Российской Федерации // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 3. – Ярославль: Ярослав. гос. ун-т, 2008. – С. 173-179.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: «Юринформ», 2002, 128 с.

12. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.

13. Матюх С.А. Мінімальна заробітна плата в системі регулювання економіки країн ЄС / С. А. Матюх // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. – 2005. – № 4. – С. 159-163.

14. Закон США 1938 г. с поправкой «Про справедливые условия труда». – Rothstein et al, §4.1-4.413, Covington & Decret, p. 273-275.

ПРАВОВЫЕ НОРМЫ КАК ЭЛЕМЕНТ МЕХАНИЗМА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Александр ОБУШЕНКО,

кандидат юридических наук, доцент,
первый проректор по учебно-методической и научной работе
Днепропетровского государственного университета внутренних дел,
подполковник милиции

Summary

Examined and characterized the law rule as an element of legal regulation, analyzed the scientists opinions on this issue. Marked signs of legal norms as part of the mechanism of legal regulation, examined the structure of legal norms – objectively determined by needs of the legal regulation of its internal organization, which is reflected in the division of norms into its constituent elements, and in particular the links between them. The author also defined the concept of labor safety, concluded that priority and importance of the law rules as an element of legal regulation in the field of study.

Key words: law rules, a legal mechanism, legal regulation, labor safety.

Аннотация

Рассмотрены и охарактеризованы правовые нормы как элемент правового регулирования, проанализированы мнения ученых по этому вопросу. Выделены признаки правовой нормы как элемента механизма правового регулирования, исследована структура правовой нормы – объективно обусловлена потребностями правового регулирования ее внутренней организации, которая выражается в разделении нормы на составные элементы и в определенных связях между ними. Автором также определено понятие охраны труда, сделан вывод о первоочередности и важности правовой нормы как элемента правового регулирования в исследуемой сфере.

Ключевые слова: правовая норма, правовой механизм, правовое регулирование, охрана труда.

Постановка проблемы. Приятие Верховной Радой Украины Основного Закона государства – Конституции Украины, определило основополагающие векторы правового поля. В его основу положен тезис о том, что человек, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность признаются в Украине наивысшей социальной ценностью (статья 3) [1]. Поэтому права и свободы человека и гражданина, а также их гарантии определяют содержание и направленность деятельности государства. Именно на государство возложена обязанность создавать условия для полного осуществления гражданами права на труд, гарантировать равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, обеспечивать трудовые отношения специальными мерами по охране труда и здоровья работников. Вышеуказанные конституционные положения определили цель законодательства о труде, которая заключается в определении и обеспечении государственных гарантий трудовых прав и свобод

человека и гражданина, создание благоприятных условий труда, защите прав и интересов как работников, так и работодателей.

Здесь уместно говорить о государственной политике в области охраны труда, которая определяется в соответствии с Конституцией Украины Верховной Радой Украины и направлена на создание надлежащих, безопасных и здоровых условий труда, предотвращение несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Актуальность темы исследования обосновывается тем, что в комплексе вопросы правовых норм как элемента механизма правового регулирования охраны труда до сих пор не исследованы.

Состояние исследования. Ряд ученых в области теории права, трудового права, гражданского права посвящали свои исследования вопросам правового регулирования охраны труда. Среди них работы таких известных ученых, как: С.С. Алексеев, Н.Б. Болотина, В.С. Венедиктов, С.В. Вишновецкий, Л.Я. Гинцбург, В.П. Грибанов,