

«Нижчу, або мінімальну межу вартості робочої сили утворює вартість тієї товарної маси, без щоденного припливу якої носій робочої сили, людина, не була б у стані відновлювати свій життєвий процес, тобто вартість фізично необхідних життєвих засобів. Якщо ціна робочої сили падає до цього мінімуму, то вона падає нижче вартості, оскільки за таких умов робоча сила може підтримуватися і виявлятися лише в занепадаючому вигляді» [1].

Таким чином, від вартості відтворення робочої сили залежить рівень заробітної плати. Так, Д. Рікардо писав: «Ціна товарів регулюється в кінцевому рахунку витратами виробництва, а не, як це часто стверджували, ставленням між пропозицією і попитом ... цей вплив буде носити тимчасовий характер» [2].

На ціну робочої сили впливає співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Регулююча роль попиту та пропозиції робочої сили під час встановлення заробітної плати визнається більшістю економістів, а певна їх частина вважає цей вплив основним. Так, Дж. С. Мілль пише: «Розмір заробітної плати залежить в основному від попиту на робочу силу і її пропозиції ... заробітки за часів панування конкуренції ... не можуть зрости інакше, ніж унаслідок збільшення сукупності коштів, що витрачаються на найм працівників, або скорочення чисельності людей, що конкурують за роботу за наймом; не можуть заробітки знизитися інакше, ніж унаслідок скорочення коштів, призначених на оплату робочої сили, або збільшення чисельності працівників, яким слід заплатити» [3].

Сучасні вчені таким самим чином визначають заробітну плату. Наприклад, К.Р. Макконелл і С.Л. Брю пишуть, що рівноважна ставка заробітної плати визначається на перетині кривих попиту і пропозиції. Якщо ціна робочої сили на конкурентному ринку праці виявиться вище рівноважного значення, то виникне надлишок пропозиції даної робочої сили, що призведе до зниження її ціни; в разі зниження ціни робочої сили в порівнянні з конкурентною виникне нестача робочої сили під намічені роботодавцем обсяги [4].

З аналізу порушеного питання ми робимо висновок, що категорія «заробітна плата» розглядається з різних аспектів, якщо ми ведемо мову про її взаємозв'язок із суб'єктами ринку праці. По-перше, вона є елементом доходу найманого працівника. По-друге, є формою економічної реалізації права власності на належний йому ресурс праці, тобто робочу силу. Крім того, для

роботодавця, який купує ресурс праці для використання його як одного з факторів виробництва, оплата праці найманих працівників є одним з елементів витрат виробництва. Саме тому суб'єкти ринку праці по-різному ставляться до категорії «заробітна плата».

Досвід країн із ринковою економікою показує, що механізм ринкової організації заробітної плати включає чотири основних елемента:

1) систему забезпечення мінімальних гарантій у сфері оплати праці та захисту заробітної плати від негативних явищ, які можуть статися, враховуючи політико-економічну ситуацію у країні;

2) багаторівневу колективно-договірну систему, що дозволяє з достатньою повнотою відобразити інтереси всіх учасників переговорів під час встановлення оплати праці;

3) податкову систему регулювання оплати праці;

4) інформаційну систему про рівень і динаміку заробітної плати та інших витрат роботодавця на робочу силу, що дає реальну картину про заробітну плату як ціну робочої сили.

Маємо розуміти, що гарантія мінімальної оплати праці працівнику не залежить від результатів діяльності підприємства. Тому можемо зробити висновок, що система забезпечення мінімальних гарантій у сфері оплати праці є відправним пунктом для визначення ступеня підвищення нижніх меж заробітної плати і перешкодою для її зниження.

Мінімальною гарантією з оплати праці є мінімальна заробітна плата. Встановлення мінімальної заробітної плати рекомендовано державам Міжнародною організацією праці (далі – МОП) ще в 1928 р. як один із елементів політики, спрямованої на боротьбу з бідністю і на забезпечення задоволення потреб всіх працівників та їхніх сімей. За визначенням МОП, мінімальна заробітна плата – це обов'язковий мінімальний рівень оплати праці на підприємствах будь-якої форми власності, вона повинна гарантувати «особам, які працюють за наймом, необхідний соціальний захист щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати», а мінімальні ставки заробітної плати повинні «враховувати необхідність забезпечити зацікавленим працівникам задовільний рівень життя».

Для підтримки необхідного рівня мінімальної заробітної плати необхідне її державне регулювання, яке, зокрема, передбачає, що:

1) згідно із законом жоден підприємець і жодне державне, акціонерне, кооперативне або приватне підприємство не має права виплачувати заробітну плату нижче встановленого мінімуму;

2) в періоди інфляції мінімальна заробітна плата підвищується спеціальними урядовими постановами.

У розвинених країнах мінімальна заробітна плата або регулюється на національному рівні (Франція, Нідерланди, Португалія, Іспанія та Люксембург, де мінімальна заробітна плата встановлюється законодавством, а також Бельгія і Греція, де мінімум зарплати визначається угодами на національному рівні), або встановлюється угодами на рівні галузей (як, наприклад, у ФРН, Італії і Данії) і спеціальними органами (комітетами із заробітної плати (як у Великобританії). За допомогою державного регулювання заробітної плати найманих працівників у більшості економічно розвинених країн здійснюється соціальний захист найменш забезпечених верств населення: молодих, малокваліфікованих працівників, осіб з обмеженою працездатністю.

Серед критеріїв, на які орієнтуються у своїй політиці держава, роботодавці та профспілки щодо встановлення обґрунтованої мінімальної заробітної плати, основними є: потреби працівників і членів їхніх сімей, загальний рівень заробітної плати у країні; вартість життя і зміни в ній; допомоги із соціального забезпечення; порівняльний рівень життя інших соціальних груп; економічні фактори, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці і бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата в розвинутих країнах частіше встановлюється у відсотках до середньої заробітної плати. Так, у США «час від часу в Конгресі розглядаються пропозиції прив'язати мінімальну заробітну плату або до рівня споживчих цін, або до середньо-годинної заробітної плати», а «величина мінімальної заробітної плати щодо середньо-годинної заробітної плати в обробній промисловості після кожного рішення Конгресу про зміну мінімуму зарплати зазвичай була в межах від 0,45 до 0,50». Європейське співтовариство, за висновком Міжнародної комісії, створеної за ініціативою в 1989 році, справедливо вважає мінімальну заробітну плату, що досягає 68% національної середньої заробітної плати.

Ми маємо констатувати, що Україна є правонаступницею і правової системи, і системи законодавства СРСР, а особливо це стосується галузі трудового права, ми і досі живемо і працюємо за Кодексом законів про працю України, який був прийнятий у 1971 році. Тому і дослідження наше пов'язано з особливостями мінімальної заробітної плати в радянські часи.

Так, у СРСР критерієм встановлення мінімальної заробітної плати був прожитковий мінімум, який у всьому світі вважається межею бідності. Однак мінімальна заробітна плата у плановій економіці була величиною значущою: вона була більше нижчої риси мінімального рівня життя; тому «в 1990 році, ... складаючи 80 руб., в 1,5 рази перевищувала мінімальний прожитковий «кошик». У момент же встановлення мінімальної заробітної плати в СРСР в 1972 г. у розмірі 70 рублів був дотриманий і інший основний критерій встановлення мінімальної заробітної плати, характерний для економічно розвинених Європейських країн: мінімальна заробітна плата в СРСР була встановлена в розмірі 50% середньомісячної заробітної плати працюючих в економіці, тому що остання, за даними Держкомстату, становила в 1970 р.121 рубль, в 1975 році – 149 рублів [5].

Принципи встановлення прожиткового мінімуму, які є загальними для всіх країн, визначені конвенцією Міжнародної організації праці: «Під час встановлення прожиткового мінімуму враховуються такі основні потреби сімей працівників, як продукти харчування, їх калорійність, житло, одяг, медичне обслуговування та освіта». (Конвенція МОП № 117, ст. 5. Частина 2, Конвенція МОП № 82, ст. 9, частина 2).

Прожитковий мінімум – це вартісна оцінка споживчого кошика, а також обов'язкові платежі та збори. А споживчий кошик – це мінімальний набір продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення її життєдіяльності.

Однак за умови єдності принципів встановлення прожиткового мінімуму склад споживчого кошика різних держав варіюється залежно від рівня економічного розвитку країни і уявлень суспільства про якість і рівень життя. Так, до споживчого кошика Великобританії входять витрати на продовольчі товари, громадське харчування, алкогольні напої, тютюнові вироби, обладнання житла (включаючи меблі, електроприлади), житлово-комунальні послуги, користування телефоном, організацію відпочинку (розвага, аудіовізуальний обладнання) і подорожі, утримання автомобіля, користування громадським транспортом.

В європейських країнах основою мінімальних бюджетів є продуктовий кошик, що відображає поточні витрати громадян. Продуктовий кошик включає типові продукти харчування і розраховується для різних типів сімей. Склад кошика коригується з урахуванням зміни ринкової кон'юнктури

(зникнення товару, труднощі визначення рівня цін і т.д.). Періодично розраховується частка продуктового кошика в доходах різних груп населення і типів сімей. Для надання соціальної допомоги розробляється перелік необхідних одноразових витрат, наприклад, на ремонт житла.

В Україні механізм формування прожиткового мінімуму заснований на положеннях Законів України «Про прожитковий мінімум», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», Постанови Кабінету Міністрів «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення» від 14.04.2000 № 656, Наказу Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, державної служби статистики «Про затвердження Методики визначення прожиткового мінімуму» від 03.02.2017 № 178/147/31. В Україні прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу. Також прожитковий мінімум визначається залежно від вікового критерію та залежно від соціальної та демографічної групи осіб: для дітей віком до 6 років; для дітей віком від 6 до 18 років; для працездатних осіб; для осіб, які втратили працездатність.

Справа в тому, що кількісна невизначеність прожиткового мінімуму залежить від проведеної у країні соціальної політики, від встановлюваних розмірів сімейних та інших соціальних виплат, тому в підходах до формування прожиткового мінімуму в міжнародній і вітчизняній практиці ми маємо відзначити, що використовуються різні методи. У міжнародній практиці це: нормативний (на основі розрахунку науково обґрунтованих нормативів споживання, що забезпечують нормальне відтворення робочої сили і духовний розвиток людини, причому за нормативами визначаються потреби як у продовольчих,

так і в непродовольчих товарах і послугах); статистичний (прожитковий мінімум встановлюється виходячи з рівня доходів 10-20% найбільш незаможних категорій населення). Ще один метод – це визначення «порогу бідності» д– наприклад, Європейська Статистична Комісія оцінює рівень бідності у країнах Європейського співтовариства як величину, рівну половині медіанного (найбільш часто зустрічається рівня) доходу населення країни. Люди, які мають дохід нижче цього рівня, визнаються незаможними і підпадають під відповідну систему соціального захисту. І останній метод – соціальний мінімум. Наприклад, у країнах Східної Європи для визначення нижчої межі заробітної плати, мінімальних пенсій, а також для виявлення кордону доходів тієї частини населення, яка знаходиться за її межами, як правило, використовується соціальний мінімум [6].

Висновки. Ми маємо розуміти, що отримали у спадок систему оплати праці, де мінімальна заробітна плата виконувала своєрідну роль. Водночас час спливає і зміни, які відбуваються в нашій країні, нашою хвилюють нас на розуміння того, що в умовах ринкової економіки мінімальна заробітна плата має виконувати відтворювальну функцію. Тому ми можемо зробити висновок, що вона має визначати і гарантувати отримання мінімально необхідного для працівника простої праці обсягу споживання матеріальних благ і послуг, достатнього для відтворення його робочої сили. Крім того, вона повинна приводити цей обсяг споживання у відповідність із розвитком економічного потенціалу суспільства. І мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці має виступати найважливішим фактором реальної диференціації заробітної плати, впливаючи як на співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати, так і на співвідношення за основними кваліфікаційними групами, а також на співвідношення мінімальних і максимальних розмірів оплати праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Маркс К. Капитал (I том). *Маркс К., Енгельс Ф. Соч. 2-ое изд. Т. 23.* Москва : Государственное издательство политической литературы, 1960.
2. Рикардо Д. Сочинения / Под ред. М.Ц. Смит. Москва. 195 л. 1. С. 31-1.
3. Милль Дж. С. Основы политической экономии / Пер. с англ. под общ. ред. А.Г. Милейкоі. Москва, 1980. Т. 2. С. 42.
4. Макконел К.Р. и Ирк С.Л. Экономика: Принципы, проблемы и политика / Пер. с англ. Москва, 1992. Т. 2. С. 173.
5. Исправников В.О., Куликов И.В. Как продолжать реформы в России? Экономические, экономико-правовые и социальные аспекты «Фонд за экономическую грамотность». *Российский экономический журнал.* Москва. 1996 г. 157 с.
6. Рональд Дж. Гиренбері, Роберт Смит. Современная экономика труда. Теории и государственная политика Москва : «МИТ».

Пижова Марина Олександрівна

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті висвітлено питання мінімальної заробітної плати в контексті юридичної гарантії оплати праці. Мінімальна заробітна плата є базовою юридичною гарантією оплати праці. Важливою умовою стимулювання економічного розвитку країни є ефективна політика регулювання доходів населення. Визначено, що ресурсом праці

