

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2022.2.56>**В. М. Гладир**аспірант кафедри правознавства юридичного факультету  
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

## **МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК РІЗНОВИД МІНІМАЛЬНИХ ДЕРЖАВНИХ ГАРАНТІЙ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

*У статті досліджується питання визначення та регулювання мінімальної заробітної плати в різних країнах світу, з акцентом на міжнародні практики та їхній вплив на соціально-економічний розвиток. Визначено, що мінімальна заробітна плата є критично важливим елементом соціальної політики будь-якої країни. Вона виконує роль базового гаранта соціальної справедливості, забезпечуючи мінімальний рівень доходу для працівників, що сприяє зменшенню нерівності в оплаті праці та покращенню умов життя.*

*Аналізуються основні підходи до встановлення мінімальної заробітної плати в країнах Європейського Союзу, Північної Америки та інших регіонів, з урахуванням національних особливостей, економічних умов та соціальних традицій. Особлива увага приділяється ролі міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці (МОП), у формуванні стандартів та рекомендацій щодо мінімальної заробітної плати. Автор визначає мінімальну заробітну плату як мінімальний розмір винагороди, яку роботодавець зобов'язаний виплачувати найманим працівникам за виконану ними роботу за певний період, і який не може бути зменшений колективним договором або індивідуальним договором.*

*Стаття висвітлює вплив мінімальної заробітної плати на економіку, включаючи її роль у збереженні купівельної спроможності населення, стимулюванні економічного зростання та зменшенні соціальної нерівності. Розглядаються також виклики, з якими стикаються країни при впровадженні та коригуванні мінімальної заробітної плати, зокрема проблеми ефективного моніторингу та забезпечення справедливості при диференціації мінімальних ставок для різних категорій працівників.*

*У висновках підкреслюється важливість адаптації зарубіжних практик до національних умов, що сприяє забезпеченню соціального захисту працівників та підвищенню рівня їхньої оплати праці.*

**Ключові слова:** мінімальна заробітна плата, нерівність доходів, державна гарантія, бідність, економічний розвиток, оплата праці, міжнародні стандарти, рівень зайнятості.

**Вступ.** Мінімальна заробітна плата є ключовим елементом у системі державних соціально-економічних гарантій, забезпечуючи базовий рівень оплати праці та соціального захисту для найманих працівників. Цей інститут має важливе значення не лише для працівників, але й для економіки в цілому, оскільки впливає на рівень життя населення, соціальну стабільність, купівельну спроможність та рівень зайнятості. У контексті сучасних економічних і соціальних викликів, таких як інфляція, нерівність доходів та зростання рівня бідності, мінімальна заробітна плата відіграє роль інструменту для зменшення соціаль-

ної напруги та підтримки економічного розвитку.

Дослідження мінімальної заробітної плати як різновиду мінімальних державних гарантій є актуальним з точки зору оцінки її ефективності та справедливості.

### **Виклад основного матеріалу.**

В останні роки системи мінімальної заробітної плати були встановлені або посилені в багатьох країнах для вирішення проблеми невиправдано низької оплати праці та зменшення нерівності в оплаті праці. З початку 1990-х років вісім європейських країн запровадили законодавчо встановлену мінімальну заробітну плату та мінімальну заробітну плату також були встановлені або посилені в різних країнах

з економікою, що розвивається, зокрема в Бразилії, Китаї та Південній Африці. Міжнародна організація праці (далі – МОП) зазначає, що мінімальна заробітна плата зараз існує в більш ніж 90 відсотках країн-членів. Усі європейські країни мають або законодавчо встановлену, або колективно узгоджену мінімальну заробітну плату, яка охоплює принаймні частину приватного сектору. В Америці є лише кілька винятків. Є ще кілька винятки в Азії, Африці та особливо серед арабських країн. Нижче наведено частку країн з мінімальною заробітною платою за регіонами [1].

Мінімальна заробітна плата визначається як мінімальний розмір винагороди, яку роботодавець зобов'язаний виплачувати найманим працівникам за виконання ними роботи за певний період, і який не може бути зменшений колективним договором або індивідуальним договором.

Це визначення стосується обов'язкового характеру мінімальної заробітної плати, незалежно від способу її встановлення. Мінімальна заробітна плата може встановлюватися законом, рішенням компетентного органу, комісією з питань заробітної плати, радою з питань заробітної плати, промисловими або трудовими судами чи трибуналами. Мінімальна заробітна плата може також встановлюватися шляхом надання сили закону положенням колективних договорів.

При визначенні мінімальної заробітної плати важливо чітко визначити, які компоненти заробітної плати можуть бути зараховані до мінімуму, в якому обсязі та за яких умов може бути дозволена оплата праці в натуральній формі, як розраховується мінімальна заробітна плата для працівників з відрядною оплатою праці, а також чи є мінімальна заробітна плата погодинною та/або місячною ставкою. У різних країнах законодавство передбачає, наприклад, що заробітна плата працівників з відрядною оплатою праці не може бути нижчою за встановлену мінімальну заробітну плату [6].

Погодинна мінімальна заробітна плата сприяє рівному ставленню до працівників з повною та неповною зайнятістю, надаючи додаткову інформацію працівникам і роботодавцям. Погодинна мінімальна

заробітна плата особливо актуальна для певних категорій працівників, які перебувають у ситуації часткового правового захисту - на них поширюється законодавство про мінімальну заробітну плату, але не поширюється законодавство про робочий час. Це часто стосується домашніх працівників, 56,6% яких у всьому світі не підпадають під обмеження робочого часу [1]. Це означає, що вони не мають захисту від надмірної тривалості робочого часу або права на оплату за відпрацьовані години, що перевищують стандартний робочий тиждень для працівників, на яких поширюється законодавство про працю.

У 1944 році Філадельфійська декларація МОП наголосила на важливості політики заробітної плати «для забезпечення справедливої частки плодів прогресу для всіх і мінімального прожиткового мінімуму для всіх зайнятих і тих, хто потребує такого захисту». Це було підтверджено в Декларації МОП 2008 року про соціальну справедливість для справедливої глобалізації.

Необхідно наголосити, що конвенції та рекомендації МОП відображають історичну еволюцію мінімальної заробітної плати: від політичного інструменту, що використовувався вибірково в кількох низькооплачуваних секторах, до інструменту з набагато ширшим охопленням.

У 1928 році МОП прийняла Конвенцію про встановлення мінімальної заробітної плати 1928 року (№ 26). Відповідно до панівної на той час філософії, ця Конвенція заохочувала держави-члени запроваджувати мінімальну заробітну плату «для працівників, зайнятих у певних професіях або частинах професій (і, зокрема, в надомній праці), в яких не існує заходів для ефективного регулювання заробітної плати за допомогою колективних договорів або в інший спосіб, а заробітна плата є надзвичайно низькою». Сільське господарство було виключено. Конвенція № 26, яку ратифікували 105 країн (станом на 2017 рік), донині залишається однією з найбільш широко ратифікованих конвенцій МОП. Її доповнює Рекомендація № 30, яка закликає до участі жінок в органах, що встановлюють розмір заробітної плати, і до жорстких примусових заходів для захисту законослухняних роботодавців

від недобросовісної конкуренції. У другій половині ХХ століття МОП брала участь у поширенні захисту мінімальної заробітної плати на раніше виключені категорії працівників [1].

У 1951 році МОП прийняла Конвенцію про встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві 1951 року (№ 99). Вона поширила мінімальну заробітну плату на сільське господарство, яке було виключене з Конвенції № 26. Станом на 2017 рік Конвенцію № 99 ратифікували 54 країни. Її доповнює Рекомендація № 89 [4].

У 1970 році МОП прийняла Конвенцію про встановлення мінімальної заробітної плати 1971 року (№ 131), яка, як вважається, забезпечує ширший захист, ніж передбачено Конвенцією МОП № 26. Мета встановлення загальноприйнятої нижньої межі, нижче якої заробітна плата не може опускатися, відображає думку про те, що всі працівники - по праву - повинні отримувати захист від «надмірно низької заробітної плати». Конвенція № 131 заохочує держави-члени, які її ратифікували, встановити систему мінімальної заробітної плати [2].

Зауважимо, що Конвенція № 131 не встановлює єдиної національної мінімальної заробітної плати. Рекомендація про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 року (№ 135), яка супроводжує Конвенцію, чітко зазначає, що широке охоплення може бути досягнуто «або шляхом встановлення єдиної мінімальної заробітної плати загального застосування, або шляхом встановлення низки мінімальних заробітних плат, що застосовуються до певних груп працівників». Не намагаючись нав'язати єдину модель для всіх держав-членів МОП, Конвенція № 131 допускає існування різних національних умов і різних рівнів економічного та соціального розвитку.

МОП наголошує на тому, що враховуючи конкретні обставини та політичні цілі кожної країни, рекомендується зберігати мінімальну заробітну плату «настільки складною, наскільки це необхідно, але настільки простою, наскільки це можливо», та уникати диференціації заробітної плати між різними групами працівників, яка не ґрунтується на об'єктивних поважних причи-

нах, таких як освітні цілі, досвід роботи або навички. Системи мінімальної заробітної плати також повинні залишати простір для визначення заробітної плати шляхом колективних переговорів [4].

У всьому світі системи мінімальної заробітної плати є різноманітними, і існує багато підходів, залежно від потреб та вибору окремих країн. Системи мінімальної заробітної плати варіюються від дуже простих систем, які визначають єдину ставку для всієї країни, до дуже складних систем, які визначають багато різних ставок залежно від сектору діяльності, професії та/або географічного регіону, серед інших альтернатив. Прості та складні системи мінімальної заробітної плати самі по собі не є поганими чи хорошими. Прості системи легше застосовувати, поширювати та забезпечувати їх дотримання, але вони пропонують менше можливостей для врахування конкретних обставин у різних регіонах чи секторах країни. Більш складні системи можуть бути краще пристосовані до умов різних секторів або регіонів, але вимагають більшої інституційної спроможності. Незалежно від того, яка система застосовується, увагу слід зосередити на тому, щоб рівень складності залишався керованим з огляду на інституційну спроможність країни, якість статистики заробітної плати та спроможність адміністрації з питань праці забезпечувати дотримання законодавства. Надмірно складні системи, як правило, втрачають свою ефективність, а в деяких випадках можуть перешкоджати колективним переговорам між працівниками та роботодавцями.

Деякі країни встановлюють нижчі ставки мінімальної заробітної плати для деяких груп працівників, таких як молоді працівники, трудові мігранти або особи з інвалідністю. Різні мінімальні ставки заробітної плати в різних секторах або професіях можуть також опосередковано призводити до нижчої мінімальної заробітної плати для працівників з різними характеристиками, наприклад, коли ставки нижчі в професіях або секторах, де переважають жінки або працівники-мігранти [3].

Хоча такі нижчі ставки іноді встановлюються з метою полегшення виходу на ринок праці, критики встановлення мінімальної

заробітної плати в основному стурбовані можливою дискримінацією груп людей, чия продуктивність праці не є систематично нижчою. Це може пояснити, чому значна кількість країн нещодавно скасувала або обмежила сферу застосування положень, які встановлювали нижчу мінімальну заробітну плату для молодих працівників. Натомість різні країни встановили знижену мінімальну заробітну плату на період випробувального терміну після прийняття працівника на роботу. Це може бути зроблено замість диференційованих ставок мінімальної заробітної плати для молодих працівників, щоб врахувати потенційно нижчу продуктивність нових працівників на робочому місці. Інші країни встановлюють мінімальну заробітну плату для учнів. У таких схемах особи, які працюють за договором про навчання або стажування, повинні отримувати заробітну плату за диференційованою ставкою лише тоді, коли вони проходять фактичне навчання в робочий час. У деяких країнах для певних працівників з інвалідністю можуть встановлюватися нижчі ставки. Зазвичай це робиться з метою сприяння працевлаштуванню працівників зі зниженою продуктивністю. Однак сам по собі факт наявності у працівника інвалідності не повинен бути достатньою підставою для виплати йому мінімальної заробітної плати, якщо його продуктивність праці не знижується.

У Новій Зеландії, наприклад, роботодавці можуть звернутися до інспектора праці за дозволом на виняток, якщо працівник і роботодавець погоджуються, що є поважна причина, чому працівникові слід платити менше мінімальної заробітної плати. Інспектори праці видають дозвіл на звільнення від мінімальної заробітної плати лише в тому випадку, якщо вони вважають це обґрунтованим і доцільним, а інвалідність дійсно заважає працівникові заробляти мінімальну заробітну плату.

У Франції працівники з інвалідністю можуть вимагати, щоб ступінь їхньої інвалідності був документально підтверджений, що дає роботодавцю право на отримання субсидії на заробітну плату від держави [5].

**Висновки.** Мінімальна заробітна плата є критично важливим елементом соці-

альної політики будь-якої країни. Вона виконує роль базового гаранта соціальної справедливості, забезпечуючи мінімальний рівень доходу для працівників, що сприяє зменшенню нерівності в оплаті праці та покращенню умов життя.

Встановлення мінімальної заробітної плати здійснюється по-різному в різних країнах, що відображає національні особливості, економічні умови та соціальні традиції. Наприклад, у деяких країнах ЄС застосовуються уніфіковані ставки мінімальної зарплати, в той час як інші мають диференційовані підходи залежно від регіону, сектора чи професії.

МОП відіграє важливу роль у визначенні стандартів мінімальної заробітної плати, включаючи рекомендації щодо її встановлення та перегляду. Конвенції та рекомендації МОП сприяють поширенню практики встановлення мінімальних зарплат у різних країнах світу.

Незважаючи на позитивні аспекти, система мінімальної заробітної плати має і свої виклики. Це включає питання ефективного моніторингу дотримання норм, забезпечення справедливості при диференціації мінімальних ставок для різних категорій працівників та забезпечення відповідності мінімальної зарплати реальним економічним умовам.

Досвід міжнародних практик у сфері мінімальної заробітної плати є цінним для України, де питання встановлення та регулювання мінімальної зарплати потребують додаткової уваги. Важливо враховувати міжнародні стандарти та рекомендації МОП, адаптуючи їх до національних умов, для забезпечення справедливого соціального захисту працівників.

### Список використаної літератури:

1. Minimum wage policy guide. ILO. URL: <https://www.ilo.org/topics/wages/minimum-wages>
2. International Labor Organization. (1970). On establishing the minimum wage with special consideration of developing countries: Convention 131. Retrieved from <https://acortar.link/oy9wIH>
3. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного уні-*



- верситету. *Економічні науки*. 2011. Вип. 20(1). С. 139-145. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu\\_e\\_2011\\_20\(1\)\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2011_20(1)_23)
4. ILO: Conclusions of the Committee for the Recurrent Discussion on Social Protection (Labour Protection), Provisional Record No. 12/1, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015.
  5. D. Miller and K. Hohenegger: Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: Tackling low wages through purchasing practices, Conditions of Work and Employment Series No. 83, INWORK (Geneva, ILO, 2016).
  6. Пижова М. О. Мінімальна заробітна плата, справедлива оплата праці та гідний рівень життя людини в контексті міжнародного досвіду. *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 47–53. URL: [http://yurvisnyk.in.ua/v6\\_2020/7.pdf](http://yurvisnyk.in.ua/v6_2020/7.pdf)

### **Gladyr V. Minimum wage as a type of minimum state guarantees: foreign experience**

*The article examines the issue of determining and regulating the minimum wage in different countries of the world, with a focus on international practices and their impact on socio-economic development. It is determined that the minimum wage is a critical element of the social policy of any country. It serves as a basic guarantor of social justice, providing a minimum level of income for employees, which helps to reduce wage inequality and improve living conditions.*

*The article analyses the main approaches to setting the minimum wage in the countries of the European Union, North America and other regions, taking into account national peculiarities, economic conditions and social traditions. Particular attention is paid to the role of international organisations, in particular the International Labour Organisation (ILO), in the development of minimum wage standards and recommendations. The author defines the minimum wage as the minimum amount of remuneration that an employer is obliged to pay to employees for work performed by them over a certain period, and which cannot be reduced by a collective agreement or individual contract.*

*The article highlights the impact of the minimum wage on the economy, including its role in preserving the purchasing power of the population, stimulating economic growth and reducing social inequality. The article also discusses the challenges faced by countries in implementing and adjusting the minimum wage, in particular the problems of effective monitoring and ensuring fairness in differentiating minimum rates for different categories of workers.*

*The article concludes by emphasising the importance of adapting foreign practices to national conditions, which will help to ensure social protection of employees and increase their remuneration.*

**Key words:** *minimum wage, income inequality, state guarantee, poverty, economic development, remuneration, international standards, employment rate.*