



ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Владимир ВЕГЕРА,

соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

Summary

This article analyzes the laws of foreign countries in the field of remuneration. In the study, certain conclusions, in particular: a) in foreign countries the legal framework establishing the minimum wage and the procedure for the revision of the Labour Code defines and/or special legislation – legislation on wages or the minimum size of its payment; b) the minimum wage provides social protection for workers and takes place exclusively in the sphere of labor relations as state minimum social standards in the area of remuneration for work in normal conditions, when the established labor standards; c) the minimum wage is determined by the highest legislative or executive authority of the State, after consultation with employers and unions to the specific economic conditions, the level of the average wage, and the projected rate of inflation.

Key words: foreign countries, wages, worker's minimum wage, employer and trade unions.

Аннотация

Статья посвящена анализу законодательных актов зарубежных стран в сфере оплаты труда. В ходе исследования сделаны определенные выводы, в частности: а) в зарубежных странах правовую основу установления минимальной заработной платы и порядок ее пересмотра определяет Трудовой кодекс и/или специальное законодательство – законодательные акты об оплате труда или о минимальном размере его оплаты; б) минимальная зарплата обеспечивает социальную защиту работников и имеет место исключительно в сфере трудовых отношений как государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной нормы труда; в) размер минимальной заработной платы определяется высшим законодательным или исполнительным органом государства после консультаций с работодателями и профсоюзами с учетом конкретных экономических условий, уровня средней заработной платы, а также прогнозируемого уровня инфляции.

Ключевые слова: зарубежные страны, оплата труда, работник, минимальная заработная плата, работодатель, профсоюзы.

Постановка проблемы. Для формирования эффективной системы оплаты труда в Украине важную роль может сыграть использование уже накопленного опыта западно-европейских стран, то есть применение так называемой теории «конвергенции» (от латинского *convergere* – приближаться, сходиться). Эта теория широкое распространение получила в научных трудах социологов, политологов и экономистов, которые видели преобладающую тенденцию общественного развития (50-70 годы XX в.) в сближении двух социальных систем: капитализма и социализма с их последующим синтезом в так называемом «смешанном обществе», сочетающий в себе положительные черты и свойства каждой из них [1, с. 63].

К сожалению, эта тенденция в СССР была признана буржуазной и отвергнута. Между тем в нынешних условиях перехода Украины к рыночной экономике теория конвергенции переживает свое второе рождение. Она является актуальной не только для социологов, политологов и экономистов, но и для представителей юридической науки. Для развития науки трудового права теория конвергенции полезна

тем, что нацеливает на использование уже готового положительного опыта законодательства и правоприменения, отвергая всяческие попытки начать все с нуля. Это в полной мере относится и к теме нашей статьи.

Изложение основного материала исследования. С этих позиций большой интерес вызывает познание особенностей правового регулирования минимальной заработной платы в зарубежных странах, где практика ее законодательного регламентирования имеет свою историю. Первые законы о минимальной заработной плате появились в Австралии (1894 г.) и Новой Зеландии (1896 г.), где ее размер определял Комитет по заработной плате. В 1909 г. их пример поддержала Великобритания. В Норвегии, Франции, Австрии, Аргентине, Чехословакии, Германии, Испании и Бельгии закон защищал, как правило, челядь и надомных рабочих. Во Франции минимальная заработная плата устанавливалась путем трехсторонних, а в Японии – двухсторонних переговоров и закреплялась коллективными договорами [2, с. 62].

Согласно ст. 6 Закона Республики Беларусь «О государственных минимальных социальных стандартах» [3]

государственными минимальными социальными стандартами в области оплаты труда являются: а) минимальная заработная плата (месячная и почасовая); б) республиканские тарифы оплаты труда, которые определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Советом Министров тарифной ставкой первого разряда с участием профсоюзов.

Правовую основу установления и порядка повышения размера минимальной заработной платы в этой Республике определяет специальный закон [4], по которому размер минимальной оплаты труда определяется с учетом: а) уровня занятости и производительности труда; б) потребностей работника в материальных благах и услугах; в) экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей; г) величин средней заработной платы в экономике, пенсий, стипендий, пособий, компенсаций и других социальных выплат. Размеры минимальной заработной платы (месячной и почасовой) устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января с учетом этих условий и соотношения между размером минималь-



ной заработной платы и социальными нормативами. Совет Министров с участием республиканских объединений нанимателей и профсоюзов ежегодно при разработке прогноза социально-экономического развития государства определяет соотношение между размером минимальной заработной платы и социальными нормативами (бюджетом прожиточного минимума, а в дальнейшем – минимальным потребительским бюджетом), обеспечивая при этом ежегодное поэтапное сближение их размеров. Размер минимальной заработной платы в течение года подлежит индексации в предусмотренном законодательством порядке для индексации доходов населения с учетом инфляции.

Минимальная заработная плата имеет место исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников. Она применяется как государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или почасовой) нормы труда. Размер минимальной заработной платы, закрепленный законодательством, является обязательным для нанимателей как низший предел оплаты труда. Информация об этом размере публикуется в официальных изданиях не позднее 5-ти дней со дня утверждения.

В коллективных договорах, соглашениях (кроме тех, стороной которых является бюджетная или иная организация, получающая субсидии, работники которой приравнены в оплате труда к работникам бюджетных организаций) может предусматриваться больший размер минимальной оплаты труда по сравнению с установленным правительством [5, с. 393].

В Республике Молдова каждый работник имеет право на гарантированную минимальную заработную плату. Ее размер является обязательным для всех работодателей – юридических и физических лиц, использующих наемный труд, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы. При этом он не может быть снижен ни коллективным, ни индивидуальным трудовым договором. Размер минимальной заработной платы гарантируется работникам только при условии выполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей (норм труда) в

пределах продолжительности рабочего времени, установленного действующим законодательством. В минимальную оплату труда не включаются доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты. С минимальной зарплатой соотносятся только выплаты, связанные с трудом. Все другие социальные выплаты (пенсии, стипендии, компенсации, пособия и др.), государственные пошлины, налоги, тарифы, штрафы и другие платежи, не связанные с работой, устанавливаются в размерах, не соотносящихся с минимальной зарплатой.

Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы в Республике Молдова определяет специальный закон [6]. В соответствии с ним зарплата минимальная месячная и минимальная почасовая исчисляется, исходя из месячной нормы рабочего времени, и устанавливается постановлением правительства после консультаций с патронатами и профсоюзами. Их размер определяется с учетом конкретных экономических условий, уровня средней заработной платы по национальной экономике, а также прогнозируемого уровня инфляции. Необходимость изменения размера минимальной оплаты труда рассматривается правительством вместе с патронатами и профсоюзами не реже одного раза в год. Просмотр осуществляется правительством после предварительных консультаций с патронатами и профсоюзами с учетом изменения индекса потребительских цен и динамики изменения средней заработной платы по национальной экономике за соответствующий период, объема внутреннего валового продукта, производительности труда и прожиточного минимума в его стоимостном выражении.

Со дня вступления в силу Закона Республики Молдова «О порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы» запрещается закрепление любых социальных выплат или платежей, не связанных с работой, в кратных минимальной оплате труда размерах. При разработке и внесении изменений в действующие законодательные и другие нормативные акты ссылка на кратный размер или на процентное отношение к минимальной заработной плате производится только по выплатам, связанным с трудом (по-

вышение, надбавки, доплаты к заработной плате и др.), а во всех других случаях выплаты устанавливаются в конкретных размерах в денежном выражении без соотношения с минимальной зарплатой.

Повышение уровня реального содержания заработной платы обеспечивается ее индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Гарантированная минимальная зарплата индексируется ежегодно в зависимости от динамики показателя потребительских цен в соответствии с действующим законодательством. Гарантированный ее минимальный размер в реальном секторе устанавливается правительством после консультаций с социальными партнерами и пересматривается ежегодно в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне. В случае несостоятельности предприятия компенсационные выплаты, гарантированные работникам и начисленные (перечисленные) на соответствующую дату, выплачиваются в размере, не ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.

Одним из основных принципов трудового законодательства Республики Армения является обеспечение каждому работнику права на своевременное и в полном объеме справедливое вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера заработной платы. Минимальный размер месячной и почасовой заработной платы устанавливается законом. Для отдельных отраслей экономики, соответствующих населенных пунктов, определенных категорий работников законом могут быть закреплены и другие размеры минимальной месячной (почасовой) заработной платы.

Состав, структура и стоимость минимальной потребительской корзины согласно ст. 6 Закона Республики Армения «Об оплате труда» [7] устанавливаются правительством на основании соответствующих физиологических, медицинских и социальных нормативов, принятых в международной практике. Правительственное постановление о минимальной потребительской корзине охватывает: а) ассортимент товаров и платных услуг,



включаемых в состав минимальной потребительской корзины; б) нормативы расчета последней; в) стоимость минимальной потребительской корзины и порядок ее индексации; г) график введения стоимости последней в годовом разрезе. Стоимость потребительской корзины, рассчитанная на каждый год и утвержденная в установленном порядке, отражается в законе о Государственном бюджете на соответствующий год, учитывая его возможности. До минимального размера оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты. Кстати, налогообложению она не подлежит. Коллективным договором может быть установлено и больший размер минимальной заработной платы по сравнению с закрепленным в законодательстве.

Согласно трудовому законодательству Азербайджанской Республики заработная плата работника, выполнившего свою трудовую функцию и отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть ниже установленного государством минимального размера. В коллективных договорах и соглашениях может быть предусмотрен и более высокий ее размер по сравнению с установленной законодательством минимальной зарплатой. Предусмотренные системой заработной платы премии, доплаты, надбавки к ней, выплаты и другие доплаты за выполненную в нерабочее время работу к сумме минимальной заработной платы не включаются. Минимальный размер оплаты труда закрепляется соответствующим органом исполнительной власти.

В Республике Таджикистан размер минимальной заработной платы устанавливается Президентом государства. Эта зарплата служит основанием для закрепления на территории этой Республики соответствующих уровней государственных тарифов оплаты труда. До минимального размера заработной платы не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, повышенная оплата при отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени. В районах и местностях, где к зарплате установлены коэффициенты районные, за работу в пустынных, безводных местностях и высокогорных районах, минимальный размер заработной платы определяется с применением этих

коэффициентов и надбавок. В коллективных договорах (соглашениях), кроме тех, стороной которых является организация, финансируемая из бюджета и пользующаяся государственными дотациями, может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы.

В соответствии со ст. 61 Закона о труде Латвийской Республики [8] минимальная заработная плата не может быть меньше установленного государством минимума. Минимальную месячную заработную плату в рамках нормального рабочего времени, а также минимальную часовую тарифную ставку устанавливает Кабинет министров Латвии.

Правительство Литовской Республики по представлению Трехстороннего совета согласно ст. 187 Трудового кодекса [9] закрепляет минимальную почасовую оплату и минимальный месячный оклад. Для отдельных отраслей хозяйства, регионов или групп работников он по представлению этого же совета может установить другие размеры минимальной почасовой оплаты и минимального месячного оклада. В коллективных же договорах минимальная заработная плата может быть установлена в большем размере.

Трудовое законодательство Чешской Республики [10] оперирует категорией «минимальное жалование», определяя его как минимально разрешенную сумму денежного вознаграждения за работу, выполняемую в рамках трудовых отношений. Жалованье, зарплата или денежное вознаграждение по трудовому соглашению не могут быть ниже минимального жалования. В связи с этим к жалованью или зарплате не включаются любые премиальные за работу сверхурочную, в праздники, ночную, в тяжелых условиях и в субботу и/или воскресенье. Базовые и производные ставки минимального жалования, дифференцированные в зависимости от факторов, влияющих на выполнение определенных работ, а также условия выплаты минимального жалования определяются правительственным указом, который, как правило, вступает в силу с начала календарного года, учитывая динамику изменения зарплат и потребительских цен.

Если жалованье, зарплата или денежное вознаграждение по трудовому

соглашению является ниже минимального жалования, работодатель обязан выплачивать работнику:

а) кроме жалованья работника также денежную сумму наличными, равную разнице между соответствующим минимальным месячным жалованием и жалованием работника за определенный календарный месяц, или денежную сумму наличными, равную разнице между минимальной почасовой ставкой и почасовой ставкой работника (за каждый проработанный час). Применение ставки минимальной почасовой или минимальной месячной должно быть обусловлено заведомо, иначе при расчете суммы доплаты наличными используется минимальная почасовая ставка;

б) кроме заработной платы работника еще и денежную сумму наличными, равную разнице между соответствующей минимальной месячной зарплатой и зарплатой работника за определенный календарный месяц;

в) кроме денежного вознаграждения по трудовому соглашению также денежную сумму наличными, равную разнице между соответствующей минимальной месячной ставкой и суммой почасового денежного вознаграждения (за каждый проработанный час).

По трудовому законодательству Республики Болгария [11] Совет министров определяет: а) минимальный трудовой заработок для страны, а также б) типы и минимальные размеры дополнительных трудовых вознаграждений и возмещения за отношениями занятости.

Трудовой кодекс Китайской Народной Республики закрепляет, что государство гарантирует минимальный уровень заработной платы, устанавливаемый в провинциях, автономных районах, городах центрального управления народным правительством и доводится до сведения Государственного совета. Исчисление минимального размера оплаты труда осуществляется с учетом обобщенных справочных материалов по таким факторам, как средний прожиточный минимум, средний уровень заработной платы населения, производительность труда, условия приема на работу и местные различия в развитии экономики.

В Японии, Нидерландах, США минимальная заработная плата соот-



носится со средней заработной платой по стране. В Бразилии, Польше, Португалии в основе установления минимальной заработной платы лежит удовлетворение основных потребностей работников, учитывая прожиточный минимум и стоимость жизни населения. При определении государственного минимума заработной платы в Венгрии в равной степени учитываются как потребности работников, средний уровень заработной платы, стоимость жизни, относительные жизненные стандарты соответствующих социальных групп, так и экономические условия, включая требования экономического роста. Большинство государств осуществляет ежегодную фиксацию минимальной зарплаты с учетом роста индекса цен на потребительские товары и услуги (Франция, Япония, Португалия, Коста-Рика, Польша, Венгрия). В зависимости от специфики механизма регламентирования минимальной заработной платы можно выделить страны, где она устанавливается законодательно (Франция, Нидерланды, Португалия, Испания, Люксембург, Бразилия) и страны, где она утверждается многосторонними соглашениями (Германия, Италия, Дания, Польша, Венгрия) или специальными органами (Великобритания, Япония, Южная Корея) [12, с. 23].

На основании проведенного исследования можем сделать следующие **выводы:**

– в зарубежных странах правовую основу установления минимальной заработной платы и порядок ее пересмотра определяет Трудовой кодекс и/или специальное законодательство – законодательные акты об оплате труда или о минимальном размере его оплаты;

– минимальная зарплата обеспечивает социальную защиту работников и имеет место исключительно в сфере трудовых отношений как государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной нормы труда. Она применяется для установления размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для других целей обязательного социального страхования. Все другие социальные выплаты (пенсии, стипендии, компенсации, пособия и др.), а

также государственные пошлины, налоги, тарифы, штрафы и другие платежи, не связанные с работой, устанавливаются в размерах, не соотносящихся с ней.

В минимальную зарплату не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты и повышенная оплата при отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени. Ее формами являются месячная и почасовая минимальная заработная плата;

– размер минимальной заработной платы определяется высшим законодательным или исполнительным органом государства после консультаций с работодателями и профсоюзами с учетом конкретных экономических условий, уровня средней заработной платы, а также прогнозируемого уровня инфляции. Для отдельных отраслей экономики, населенных пунктов, соответствующих категорий работников законом могут быть установлены иные размеры минимальной зарплаты. Для квалифицированных работников минимальный размер оплаты труда устанавливается с применением соответствующего коэффициента. Этот размер является обязательным для всех работодателей – юридических и физических лиц, использующих наемный труд, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы создания. Его нельзя уменьшить ни коллективным, ни индивидуальным договором (соглашением) в сфере труда. Информация о размере минимальной заработной платы публикуется в официальных изданиях. В течение года размер минимальной оплаты труда подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Налогообложению минимальная зарплата не подлежит.

В коллективных и трудовых договорах (кроме тех, стороной которых является организация, финансируемая из бюджета и пользующаяся государственными дотациями) может предусматриваться более высокий уровень минимальной оплаты труда по сравнению с установленным в централизованном порядке.

Список использованной литературы:

1. Словарь терминов по теории государства и права : Учебное пособие. /

Рук. авт. кол. Н. Панов. – Х. : Основа, 1997. – 180 с.

2. Мазин А. Минимальная заработная плата: зарубежный опыт и отечественная практика / А. Мазин // Человек и труд. – 2004. – № 6 – С. 61–68.

3. О государственных минимальных социальных стандартах : Закон Республики Беларусь от 11.11.1999 г. № 322-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 89. – 2/97.

4. Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы: Закон Республики Беларусь от 17.07.2002 г. № 124-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – № 84. – 2/873.

5. Трудовое право : учебник [4-е изд., перераб. и доп.] / под общ. ред. В. Семенкова. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.

6. О порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы : Закон Республика Молдова от 28.12.2000 г., №1432-XIV// Monitorul Oficial. – 2001. – № 21–24.

7. Об оплате труда : Закон Республики Армения от 10.10.2001 г. № ЗР-226 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8656.

8. Закон о труде Латвийской Республики от 20.06.2001 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.nasha.lv/rus/blog/blog_sections/latvia/60277/citata-461597/.

9. Трудовой кодекс Литовской Республики : утвержденный Законом Литовской Республики от 04.06.2002 г. № IX-926 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm.

10. Шугаев А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ : монография / А. Шугаев, Д. Кистерев. – М. : РИЦ ИСПИ РАН, 2010. – 344 с.

11. Трудовой кодекс Республики Болгарии (в ред. от 25.11.1992 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.onlinebg.ru/mediawiki/index.php>.

12. Федірко Н. Державне регулювання оплати праці: світовий досвід і практика України / Н. Федірко, О. Федірко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 5. – С. 22–30.