

Теорія та практика ефективного регулювання мінімальної заробітної плати в Україні

В. ЗВОНАР,

кандидат економічних наук

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України

У статті сформульовано пропозиції щодо удосконалення регулювання мінімальної заробітної плати в Україні, розглянуто інституціональні основи її функціонування.

В статье сформулированы предложения по усовершенствованию регулирования минимальной заработной платы в Украине, рассмотрены институциональные основы ее функционирования.

The paper presents considerations as to improvement in wage minimum regulation and advances the institutional principles of wage minimum regulation in Ukraine.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, інститут, прожитковий мінімум, функція.

Постановка проблеми. Мінімальна заробітна плата є важливою складовою механізмом оплати праці, особливо у соціальній державі, становлення якої триває в Україні. На жаль, функціонування цієї соціальної гарантії в нашій державі з початку трансформаційних реформ залишається доволі суперечливим, має низьку ефективність і зумовлює знецінення мінімальної зарплати як суспільного інституту. Ця проблема загострюється в контексті подолання Україною наслідків світової фінансової кризи 2008–2009 рр. В умовах нової хвилі економічної нестабільності та численних соціальних ризиків до дослідження формування і застосування інструменту ефективною мінімальною заробітної плати для соціального захисту зайнятого населення висуваються нові вимоги як у теоретичній, так і в практичній площині.

Аналіз попередніх досліджень. Наукову дискусію про мінімальний розмір заробітної плати розпочали ще класики політекономії: У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт. Багатоплановість проблеми застосування зарплатного мінімуму відображена у працях таких зарубіжних учених: В. Роїк, Д. Кард, А. Крюгер, Ф. Мішель, Р. Брехер та ін. Питання організації мінімальної заробітної плати в Україні досліджуються багатьма вченими, серед яких: А. Колот, Г. Куліков, В. Новіков, Е. Лібанова, Л. Шевченко, Н. Павловська, Р. Горловський, Н. Холод. Однак соціальне та економічне середовище реалізації мінімальної заробітної плати в нашій державі є вкрай мінливим, що

зумовлює актуальність подальшого вивчення умов та напрямів її реформування, обґрунтування найбільш дієвих засобів її регулювання. Недостатньо розвинуте також теоретичне відображення інституціональних основ функціонування зарплатного мінімуму в Україні.

Тому **метою статті** є удосконалення теоретичних та практичних засад застосування мінімальної заробітної плати в нашій державі.

Виклад основного матеріалу. Поняття мінімальної заробітної плати має значно тривалішу історію, ніж зазвичай відображається у наукових публікаціях, які обмежують його існування сотнею років. Необхідність певного фізіологічного мінімуму, відповідно до якого здійснювалась виплата заробітної плати робітникам, одним із перших обґрунтував засновник трудової теорії вартості У. Петті. Згідно з У. Петті, найбільш доцільний рівень заробітної плати ототожнювався з цим мінімумом. Виплата робітникам заробітної плати понад необхідний для існування мінімум призводить до зменшення продуктивності його праці і втрати суспільного продукту¹. Таку ж думку поділяв і Д. Рікардо, розрізняючи природну та ринкову ціну праці. Перша становила мінімум засобів існування, необхідний для простого відтворення робочої сили. Будь-яке відхилення (як у більший, так і у менший бік) ринкової ціни від природного її рівня, за Д. Рікардо, є вкрай небажаним, оскільки зростання ціни праці стимулює схильність робітників до надмірного дітонародження. Збільшення кількості працюючих чинитиме

¹ Історія економічних учень: підруч. [Електронний ресурс] / [Базилевич В. Д., Гражевська Н. І., Гайдай Т. В. та ін.]; під ред. В. Д. Базилевича. — К.: Знання, 2004. — 1300 с. — Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-book-84.html>.

тиск на розмір ринкової заробітної плати, що може впасти нижче природного рівня. Тоді становище робітників стає критичним, бо звичка до комфорту, сформована за високої ціни праці, робить виживання в умовах наднизької ціни праці абсолютно нестерпним². Подібні міркування взяв на озброєння Т. Мальтус, поклавши їх в основу «залізного закону заробітної плати»: заробітна плата на рівні необхідного мінімуму засобів існування є вагомим економічним засобом бажаного обмеження приросту населення і запорукою стабільної демо економічної рівноваги³.

Інший класик, А. Сміт, визнаючи той факт, що ціна праці має враховувати вартість необхідних засобів існування, спростовував тезу про доцільність обмеження цієї ціни природним рівнем, апелюючи до справедливості і гуманності. Вчений доводив, що досягнення добробуту суспільства неможливе, якщо ті його члени, які цей добробут забезпечують, бідують. Тому заробітна плата повинна включати певний надлишок понад фізичний мінімум. Розмір цього надлишку зумовлений культурними особливостями і традиціями⁴.

Незважаючи на відмінності у трактуванні мінімуму заробітної плати класиками, саме ними вперше була описана та доведена потреба в існуванні певного мінімального рівня винагороди за працю, нижче якого праця оплачуватися не може. Попри заперечення окремими з них доцільності зростання заробітної плати понад мінімум, класики розглядали цей мінімум у контексті важливості забезпечення робітником утриманців, що необхідно для відтворення поколінь робочої сили (в сучасних термінах — т. зв. «сімейне навантаження»). Зарплатний мінімум мав забезпечити робітникові можливість виростити і вигодувати нащадків, здатних працювати. Крім того, враховувався реальний зміст «природної ціни праці»: вона повинна визначатися не кількістю зароблених грошових одиниць, а обсягами благ, що їх робітники мають можливість купити і спожити. Також цікавим є спостереження класиків, що значно пізніше стане об'єктом аналізу економістів-інституціоналістів: природна ціна праці, а також розміри надлишку ринкової ціни над природною не тільки гео-

графічно детерміновані, а й залежать від звичаїв і традицій народу, ustalених суспільних норм.

Поява мінімальної заробітної плати (МЗП) як повноцінного суспільного та економічного інституту справді налічує трохи більше 100 років. Вона пов'язується із прийняттям відповідного закону у Новій Зеландії у кінці XIX ст. На рівні міжнародної спільноти цей інститут формалізовано конвенціями та рекомендаціями Міжнародної організації праці, починаючи з 1928 р. Протягом XX ст. мінімальний рівень заробітної плати було тією чи іншою мірою запроваджено у більшості країн світу. При чому його інституціоналізація не обов'язково здійснювалася через законодавче оформлення. У багатьох країнах мінімальна заробітна плата визначалася соціальними партнерами у колективних угодах. Дієвість цього інституту забезпечувалася масовістю охоплення працівників системою таких угод і участю в профспілках.

Тривала практика функціонування МЗП як формального інституту дає підстави під час його дослідження застосувати інституціональний підхід. На нашу думку, аналіз МЗП за такого підходу може бути заснований на дослідженні її функцій у контексті різноманітності можливих трансакційних витрат⁵. Як відомо, основними функціями МЗП є зарплатоорганізуєча, регулюєча та соціальна⁶. Під час реалізації першої та другої інституційна роль МЗП проявляється в тому, що вона дозволяє зменшити трансакційні витрати пошуку інформації про ринкову ціну праці, виступаючи загальним орієнтиром для учасників соціального діалогу щодо величини заробітної плати. Безумовно, ціна праці, сформована під впливом попиту та пропозиції праці, в умовах ринку зберігає свій регулюючий вплив. Разом з тим, інститут МЗП задає базовий рівень для її обчислення. Тому МЗП, як і будь-який стандарт, сприяє зменшенню трансакційних витрат виміру й оцінки послуг праці.

МЗП допомагає зменшити витрати, пов'язані з веденням переговорів між покупцем та продавцем простої праці. Якщо МЗП є предметом колективних переговорів, то такі витрати здійснюються лише під час узгодження розміру МЗП, до того ж обмеженою кількістю представників сторін. У подальшому протягом всього періоду чинності узгодженої МЗП витрати переговорів відсутні, оскільки як роботодавці,

² Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Глава V. О заработной плате [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gumfak.ru/econom_html/ricardo/ricardo05.shtml.

³ Історія економічних учень: підруч. [Електронний ресурс] / [Базилевич В. Д., Грачевська Н. І., Гайдай Т. В. та ін.]; під ред. В. Д. Базилевича. — К.: Знання, 2004. — 1300 с. — Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-book-84.html>.

⁴ Там же.

⁵ Серед трансакційних виділяють витрати пошуку інформації, витрати виміру і оцінки, ведення переговорів, витрати опортуністичної поведінки тощо. (Див.: Вольчик В. В. Курс лекцій по інституціональній економіці [Електронний ресурс]: [посібник для студентів вузов] / В. В. Вольчик. — Ростов-на-Д.: Изд-во Рост. ун-та, 2000. — 80 с. — Режим доступу: <http://www.ie.boom.ru/Lecture.htm>).

⁶ Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 1997. — № 1. — С. 18–20.

так і працівники послуговуються взаємовизнаним орієнтиром.

Через реалізацію своєї соціальної функції МЗП зменшує витрати продавця простої праці, пов'язані з можливою опортуністичною поведінкою її покупця щодо ціни послуг праці. Покупець не може отримати такі послуги за ціною, меншою, ніж їх вартість. У разі, якщо інститут МЗП є частиною законодавства, МЗП мінімізує витрати продавця послуг праці *ex post*, тобто після того, як зобов'язання щодо виплати МЗП і її розміру не були виконані. Мінімізація зумовлюється участю держави та її контрольно-каральної системи, яка бере на себе частину витрат щодо примушування до виконання зобов'язань покупця.

На жаль, в Україні реалізація інституційної ролі МЗП ускладнюється проблемами, пов'язаними саме з виконанням МЗП її основних функцій. Ці проблеми щільно пов'язані з питаннями щодо мінімальної ціни праці, піднятими класиками політекономії, і знаходяться в центрі сучасної дискусії щодо напрямів реформування МЗП в Україні. Так, піднімається питання про реалізацію соціальної функції МЗП через її орієнтацію на прожитковий мінімум (ПМ). У ст. 9 чинного Закону України «Про оплату праці» зазначено, що МЗП встановлюється у розмірі не нижчому від розміру ПМ для працездатних осіб. Слід визнати, що орієнтація мінімальної заробітної плати на ПМ підтримується не всіма науковцями⁷. Проте співвідношенню МЗП та ПМ приділяється значна увага у багатьох країнах⁸. Наприклад, за ви-

значенням експертів Євросоюзу, МЗП має становити 2–2,5 ПМ⁹.

В Україні мінімальна заробітна плата тривалий час була нижчою за ПМ. Лише у листопаді 2009 р. (з прийняттям Закону України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20.10.2009 р.) МЗП зрівнялася з ПМ (рисунок).

Подальша орієнтація МЗП на ПМ потребує вирішення комплексу проблем, пов'язаних із необхідністю врахування у ПМ регіональних особливостей, сімейної складової, а також узгодження ПМ і реальної вартості споживчого кошика товарів та послуг. З цього приводу вітчизняними фахівцями напрацьовано низку практичних пропозицій. Так, для кращого врахування регіональних відмінностей у визначенні прожиткового мінімуму Г. Т. Куліков пропонує визначати розмір ПМ окремо для кожного регіону шляхом додавання вартості мінімальних споживчих кошиків вікових та соціально-демографічних груп, взявши до уваги частку цих груп у населенні регіону¹⁰. При цьому, слід думати, що маються на увазі вікові та соціально-демографічні групи лише працездатного населення, тому що середнє значення ПМ для України вчений визначає шляхом додавання регіональних ПМ, зважених на частку працездатного населення регіону у загальній чисельності працездатного населення України.

Погоджуючись у цілому з таким способом врахування регіональних відмінностей у визначенні ПМ,

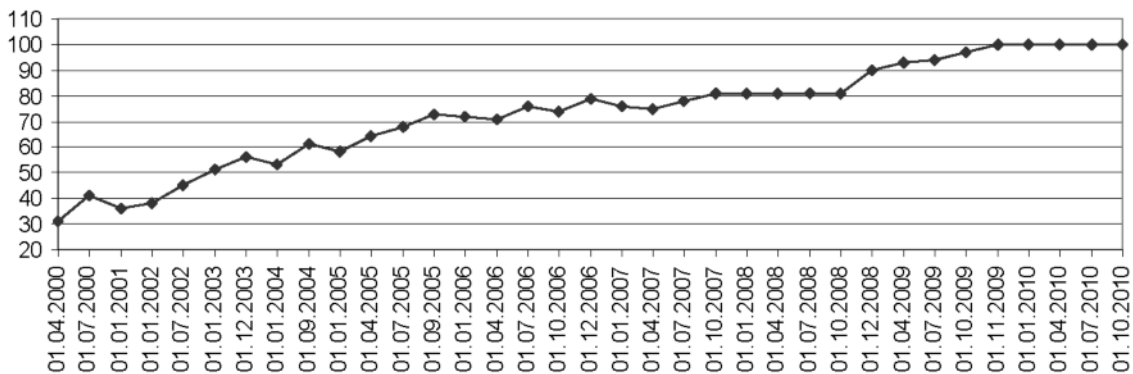


Рис. Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні у 2000–2010 рр., %*

*Показники рівня ПМ і МЗП на 2010 р. передбачені Законом України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20.10.2009 р.

⁷ Шевченко Л. Мінімальна заробітна плата та її рівень: теоретичне осмислення проблеми / Л. Шевченко // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 4. — С. 30–33.

⁸ Баланда А. Інститут мінімальної заробітної плати: світовий досвід встановлення та проблеми України / А. Баланда, О. Варецька // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 4. — С. 38–44.

⁹ Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 3. — С. 3–11.

¹⁰ Куліков Г. Т. Мотивація трудової діяльності у системі ринкових відносин (на прикладі промисловості України): автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. — К., 2006. — 36 с.

варто зазначити, що розрахунок національного ПМ (і МЗП на його основі) через усереднення регіональних ПМ може призвести до втрати ПМ і МЗМ ознак стандарту, що ще більше послабить інституційну роль МЗП. При цьому слід мати на увазі формулювання останнього абзацу ст. 2 чинного Закону України «Про прожитковий мінімум», який допускає існування регіональних прожиткових мінімумів, проте не нижчих за національний. Доцільно спочатку визначити національний ПМ як базовий стандарт, а вже на його основі встановлювати регіональні ПМ.

Можна запропонувати при обчисленні регіональних ПМ брати до уваги також питому вагу міського і сільського населення. Щоправда, вирізнення поселенської диференціації передбачене у чинній «Методичці визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення», проте лише під час визначення вартості транспортних послуг. Водночас, як свідчить досвід, відмінності у вартості складових ПМ для міста та сільської місцевості не обмежуються лише послугами загалом та транспортними послугами зокрема.

Для врахування сімейного навантаження при формуванні МЗП на основі прожиткового мінімуму Г. Т. Куліков пропонує обчислювати МЗП шляхом множення ПМ працездатної особи на коефіцієнт, що визначається діленням різниці між прожитковим мінімумом утриманців і соціальною допомогою утриманцям, на кількість працюючих у домогосподарстві. Така пропозиція виходить з рівномірного розподілу витрат на утриманців між працюючими у домогосподарстві.

У цьому контексті цікавою також є пропозиція Г. Осового для простоти розрахунків включити сімейну складову до МЗП шляхом коригування МЗП на коефіцієнт 1,25–1,3 відповідно до міжнародної практики¹¹.

Простота й універсальність є важливими вимогами до процедур визначення МЗП, оскільки необхідність здійснення значної кількості додаткових розрахунків (для врахування регіональних, поселенських та сімейних аспектів функціонування МЗП і ПМ), можливо, збільшить транзакційні витрати функціонування самої МЗП (витрати її виміру й оцінки), додатково послаблюючи її інституціональну роль.

Чи не основною проблемою функціонування ПМ (і МЗП на його основі) в Україні є невідповідність набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, послуг, які складають мінімальний споживчий кошик ПМ, реальним потребам сучасної людини. Норми, встановлені на його основі, подекуди нижчі за фізіологічні. На це звертають увагу, зокрема, експерти Національного інституту стратегічних досліджень¹². Крім того, чинний ПМ має і структурні вади. Адже вартість продуктів харчування згідно з «Методикою визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення» складає більше 52% вартості ПМ для працездатних осіб, що не відповідає ні стандартам розвинутих країн¹³, ні сучасній реальній структурі сукупних витрат домогосподарств (у 2008 р. питома вага продуктів харчування у сукупних витратах становила 48,9%). Натомість у структурі вартості послуг мізерну частку займають послуги сфери культури (зокрема, діючі норми ПМ передбачають відвідування закладів культури або придбання книг всього 1 раз на місяць).

Для відновлення реальної вартості споживчого кошика та послуг, врахованих ПМ, слухними вважаємо пропозиції вчених і фахівців щодо включення до його складу мінімальних витрат на послуги охорони здоров'я та освіти, які все більше комерціалізуються, а також щодо зміни співвідношення продовольчих та непродовольчих товарів і послуг відповідно до потреб нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Разом з тим не зовсім доцільно обтяжувати ПМ витратами на купівлю або оренду житла, оскільки вирішення проблеми забезпечення житлом соціально вразливих категорій населення може і має здійснюватися в межах інших державних ініціатив, зокрема, через програми будівництва соціального житла (якщо чинною залишиться норма про платне користування таким житлом, то до ПМ є сенс внести вартість його винаймання).

Вади у складі та структурі ПМ пов'язані також з недоліками чинного «Порядку проведення науково-громадської експертизи набору продуктів харчування, набору непродовольчих товарів і набору послуг для встановлення прожиткового мінімуму». Постановою Кабміну України № 1767 від 24.09.1999

¹¹ Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 3. — С. 3–11.

¹² Пищуліна О. Щодо зміни методології розрахунку прожиткового мінімуму як базового соціального стандарту [Електронний ресурс] / О. Пищуліна, Нац. ін.-т стратегічних досліджень // Аналітичні записки щодо проблем і подій суспільного розвитку. — 2008. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/March08/06.htm>.

¹³ Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці / Р. Горловський // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 1. — С. 43–47.

р. передбачено, що така науково-громадська експертиза проводиться за участю представників центральних органів виконавчої влади (заступників Міністра економіки, Міністра фінансів, Міністра охорони здоров'я, Міністра праці та соціальної політики), об'єднань роботодавців і профспілкових об'єднань. Логіка такого складу учасників експертизи є не зовсім зрозумілою. Адже рішення представників роботодавців, профспілок і центральної влади не можна вважати об'єктивними щодо всіх питань соціально-трудової сфери, не кажучи вже про інші важливі аспекти формування складу та структури ПМ. Тому для проведення громадської експертизи прожиткового мінімуму нарізла необхідність розширити склад експертів за рахунок молодіжних, жіночих, ветеранських об'єднань, організацій інвалідів, асоціацій органів місцевого самоврядування, експертів незалежних аналітичних центрів, науковців — для врахування інтересів різних вікових і соціально-демографічних груп, достовірної соціально-економічної та регіональної оцінки ПМ. Залучення ширшого кола експертів до процесу формування ПМ відповідає політиці розширення участі громадськості у державному управлінні, започаткованій Постановою Кабміну № 39 від 15.01.2005 р. «Про порядок залучення представників громадських організацій до спостережень за зміною цін і тарифів на товари та послуги, що реалізуються населенню, і рівнів заробітної плати працівників галузей економіки» та Постановою Кабміну № 1302 від 26.11.2009 р. «Про додаткові заходи щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики». Використання існуючих механізмів громадської участі, ймовірно, дозволить уникнути збільшення трансакційних витрат, пов'язаних зі збільшенням чисельності учасників процесу узгодження розміру ПМ. До того ж, якщо деяке збільшення цих витрат матиме місце, то воно виправдане, бо зумовлюється вирішенням завдання національної ваги, яке об'єктивно не може розв'язуватись обмеженим колом експертів.

Вказані напрями удосконалення ПМ (і МЗП на його основі) так чи інакше виявляють потребу у збільшенні ПМ і МЗП. Безперечно, слід врахувати можливі інфляційні наслідки такого збільшення і запобігати їм. Можливо, пом'якшенню цих наслідків сприятиме поетапність впровадження запропонованих заходів. Зокрема, покращення складу і

структури, для початку, лише ПМ для працездатних осіб, який використовується для розрахунку МЗП. Вірогідно, ще більший ефект буде від обмеження застосування покращеної методики тільки сферою МЗП. Однак такий крок потребує додаткового обґрунтування.

Реальна вартість МЗП також втрачається через недоліки у механізмі індексації доходів населення. Зокрема, представники Федерації профспілок України звертають увагу на те, що чинна нині методика розрахунку індексу споживчих цін призводить до зниження індексованих виплат близько на чверть¹⁴. Згідно з їх пропозиціями, індекс споживчих цін слід рахувати не в цілому за товарами і послугами, які купує населення для власного споживання, а лише за тими, що включені до складу ПМ. Однак є ризик, що реалізація цих пропозицій, які фактично обґрунтовують необхідність підрахунку ще одного окремого індексу, теж негативно вплине на вартість трансакційних витрат існування самого ПМ (і МЗП на його основі). Доцільнішим все ж видається узгодження набору товарів і послуг ПМ із реальною структурою споживання домогосподарств.

Крім того, такі пропозиції мають сенс лише щодо показника ПМ, а також у тому випадку, якщо і після збільшення МЗП не перевищуватиме розмір ПМ. У випадку ж зростання МЗП понад ПМ, можливість і необхідність чого передбачена Законом «Про оплату праці», обмеження застосування механізму індексації доходів прожитковим мінімумом взагалі стане недоречним. Натомість, коли МЗП > ПМ, індексацію слід застосовувати саме до суми МЗП, як це справедливо передбачено у моделі Г. Т. Кулікова.

Щодо дизайну власне індексу споживчих цін, то існує думка про доцільність заміни використовуваного нині індексу Ласпеєрса індексом Пааше, що враховує зміни у структурі споживання і заміщення благ¹⁵. Розвиваючи цю наукову дискусію, можна запропонувати для індексації доходів населення використовувати індекс Фішера, який об'єднує переваги і нівелює недоліки обох попередніх індексів¹⁶. Однак слід зауважити, що у практиці, наприклад, країн ЄС, використовується індекс споживчих цін саме на базі індексу Ласпеєрса¹⁷.

Не можна повністю погодитись також із тезою про те, що МЗП повинна враховувати характер роботи і професійні якості працівника, для чого МЗП, наприклад, у моделі Г. Т. Кулікова, зважується на

¹⁴ Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 3. — С. 3–11.

¹⁵ Куліков Г. Т. Мотивація трудової діяльності у системі ринкових відносин (на прикладі промисловості України): автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. — К., 2006. — 36 с.

¹⁶ Макроекономіка: підручник [Базилевич В. Д., Базилевич К. С., Баластрик Л. О.]; під ред. В. Д. Базилевича. — К.: Знання, 2007. — С. 92.

¹⁷ Harmonized Indices of Consumer Prices (HICPs). A Short Guide for Users. — Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004 — P. 4.

тарифний коефіцієнт, який характеризує вид і складність роботи. Варто зазначити, що аспекти складності праці враховуються коефіцієнтами та розрядами тарифної системи оплати праці. До того ж у ст. 3 Закону «Про оплату праці» МЗП визначається як розмір заробітної плати саме за просту, некваліфіковану працю.

Для наповнення показника ПМ реальним змістом важливо враховувати у його структурі податок з доходів фізичних осіб, на чому продовжують акцентувати увагу вітчизняні фахівці. Цей захід передбачено ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» та «Методикою визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення». Проте кілька років поспіль законами про держбюджет ця норма або вилучалась, або її дія призупинялась. Конституційний суд визнав неконституційними положення про обмеження дії цієї норми, повернувши її до законодавства. Разом з тим, у зв'язку з нещодавнім зрівнянням МЗП і ПМ виникає потреба узгодити спосіб оподаткування ПМ та застосування податкової соціальної пільги до МЗП. Неузгодженість проявляється у тому, що дохід у розмірі МЗП з урахуванням податкової соціальної пільги може оподатковуватися за 50%-ою ставкою податку, передбаченого щодо ПМ, за ПМ=МЗП.

Окремі фахівці справедливо вважають, що розміри МЗП мають узгоджуватись не тільки і не стільки з ПМ, а й розміром середньої заробітної плати. Такий погляд аргументується тезою про однакову природу МЗП і заробітної плати загалом¹⁸. Прихильники такої позиції акцентують увагу на мотиваційній та стимулюючій функції МЗП. Ймовірно, подібними міркуваннями зумовлене широке використання т. зв. індексу Кейтса (співвідношення МЗП до середньої заробітної плати) у зарубіжній практиці, а також вимоги конвенції № 131 МОП щодо обов'язковості врахування загального рівня заробітної плати в країні під час визначення рівня МЗП. Вітчизняне законодавство перейняло ці норми у ст. 9 Закону України «Про оплату праці».

Слід відмітити, що орієнтація на середню заробітну плату при визначенні МЗП в умовах України є дещо суперечливою. Так, за дослідженнями Л. Шевченко, співвідношення МЗП та середнього рівня заробітної плати в Україні не є критичним. У 2000 р. воно скла-

дало понад 50%, на кінець 2009 р. — 33,3%. За цим показником Україна відповідає стандартам розвинутих країн. У більшості країн ЄС це співвідношення є меншим 50%¹⁹; у нових членах ЄС — менше 35%.

Водночас (при прийнятному індексі Кейтса) МЗП в Україні у 2000 р. не перевищувала 41% ПМ. Якщо взяти до уваги вади визначення розміру і структури ПМ, описані вище, навіть зрівняння ПМ і МЗП у кінці 2009 р. не є ознакою наближення рівня оплати праці в Україні до стандартів розвинутих країн.

Оцінка співвідношення МЗП і середньої заробітної плати в Україні крізь призму рекомендацій Ради Європи дозволяє зробити більш однозначні висновки. Згідно з цими рекомендаціями справедливою є МЗП, яка становить не менше 60% середньої заробітної плати²⁰ і тільки у виняткових випадках — 50%. Така оцінка, як і наші попередні міркування, виявляє нагальну потребу у зростанні МЗП в Україні. За рівня ПМ і середньої зарплати грудня 2009 р. рекомендованого співвідношення можна досягнути, збільшивши ПМ (і МЗП на його основі) у 2 рази. Особливої значущості набуває необхідність врахувати можливі інфляційні наслідки такого кроку і запобігати їм.

Погоджуючись із позицією А. М. Колота, ми вважаємо, що у вітчизняних умовах основною функцією МЗП має бути все-таки соціальна. Слід прикласти максимум зусиль, щоб стандарт МЗП був ефективним засобом соціального захисту працюючих громадян. А стимулюючі та мотиваційні важелі можна активізувати не стільки через розмір МЗП, скільки за рахунок доплат, надбавок, заохочувальних виплат (залежно від трудового внеску певного отримувача МЗП). Такі виплати, згідно з вітчизняним законодавством, не входять до МЗП, відповідно надання їм провідної ролі щодо мотиваційних функцій ЗП узгодить соціальне призначення МЗП та її трудову природу.

Висновки. Проблеми застосування МЗП в нашій державі вимагають глибоких змін у механізмі регулювання цього інституту. Неefективне виконання МЗП своїх функцій в Україні провокує неможливість повної реалізації її інституційної ролі. Разом з тим подальші дослідження доцільно спрямувати в напрямку пошуку нових і оптимізації існуючих фінансових джерел підвищення МЗП в Україні, а

¹⁸ Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці / Р. Горловський // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 1. — С. 43–47; Шевченко Л. Мінімальна заробітна плата та її рівень: теоретичне осмислення проблеми / Л. Шевченко // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 4. — С. 30–33.

¹⁹ Холод Н. Світовий досвід застосування мінімальної заробітної плати для регулювання доходів населення / Н. Холод // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 7. — С. 46–51.

²⁰ Ройк В. Д. Минимальная заработная плата: плата за труд или регулятор социального вспомоществования? [Электронный ресурс] / В. Д. Ройк, Научно-исслед. ин-т труда и соц. страхования. — Режим доступа: http://www.niitruuda.ru/analytics/publications/post_207.html.