

ЩОДО ПРОБЛЕМИ НЕДООТРИМАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ПРИКЛАДИ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Гладир Володимир Миколайович,

аспірант кафедри правознавства

юридичного факультету

Східноукраїнського національного університету

імені Володимира Даля

м. Київ, Україна

Мінімальна заробітна плата є важливою складовою трудових правовідносин та ключовим елементом соціального захисту працівників у сучасному суспільстві. Вона покликана забезпечити гарантований мінімум оплати праці, який би задовольняв базові життєві потреби працівника та його сім'ї, а також сприяти соціальній стабільності та зменшенню бідності серед найуразливіших категорій населення. У різних країнах світу існують різні моделі встановлення мінімальної заробітної плати, які відображають національні особливості ринку праці, рівень економічного розвитку та правові традиції.

Механізми встановлення мінімальної заробітної плати є потужним інструментом ринку праці. Вони є обов'язковими до виконання, і їх застосування широко поширене в європейських країнах. Для розробки та реалізації надійних стратегій і заходів щодо дотримання та забезпечення дотримання мінімальної заробітної плати важливо проаналізувати масштаби та закономірності її недотримання настільки детально, наскільки це дозволяють наявні дані. Це важливо не лише для підвищення ефективності заходів, а й для прийняття стратегічних рішень щодо розподілу наявних державних ресурсів.

Вимірювання недотримання є непростим завданням і вимагає використання точної інформації про доходи та рівень мінімальної заробітної плати, яку часто важко отримати, оскільки в країнах, де мінімальна заробітна плата встановлюється шляхом колективних переговорів на галузевому рівні, така інформація рідко буває доступною або її важко відновити. Забезпечення дотримання мінімальної заробітної плати має важливе значення, а розуміння того, як правозастосування впливає на її дотримання, має вирішальне значення для вироблення політики.

На європейському рівні мінімальна заробітна плата в останні роки стала предметом важливих політичних дебатів, які в жовтні 2022 року

завершилися прийняттям нової директиви, спрямованої на забезпечення виплати працівникам в ЄС адекватної мінімальної заробітної плати (Директива (ЄС) 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради від 19 жовтня 2022 року про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі) [1]. Однак часто існує різниця між де-юре та де-факто регулюванням, а ефективне функціонування інституту мінімальної заробітної плати вирішальною мірою залежить від забезпечення дотримання мінімальних ставок заробітної плати. Підвищення рівня дотримання мінімальної заробітної плати є також питанням соціальної політики, оскільки її недотримання ставить у невідгідне становище як низькооплачуваних працівників, так і фірми, що дотримуються законодавства.

Недотримання мінімальної заробітної плати зазвичай визначається як частка працівників, які отримують заробітну плату нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати. Питання недотримання та забезпечення дотримання мінімальної заробітної плати все ще рідко аналізуються в літературі. Лише кілька досліджень присвячені окремим європейським країнам; ще менше досліджень присвячено аналізу міжкраїнового рівня заробітної плати в Європі. Існуючі дані в основному стосуються мінімальної заробітної плати, встановленої на національному рівні, і лише в дуже небагатьох роботах розглядаються рівні мінімальної заробітної плати, встановлені в колективних угодах. Перші спроби кількісно оцінити недотримання мінімальної заробітної плати датуються 1970-ми роками. О. Ashenfelter та R. Smith вперше дослідили питання дотримання мінімальної заробітної плати в США, зазначивши, що «серед численних досліджень, спрямованих на встановлення кількісних наслідків закону про мінімальну заробітну плату, примітно, що ніхто не намагався встановити, чи дійсно цей закон впливає на ставки заробітної плати, що, ймовірно, відображає переконання, що роботодавці повністю дотримуються цього закону» [2]. Це дослідження виявило високий рівень дотримання законодавства у США в 1970-х роках і вказало на важливість дослідження мінімальної заробітної плати для всебічного вивчення проблеми її недотримання. Хоча більшість політичних дебатів та економічної літератури про мінімальну заробітну плату зосереджені на її впливі на зайнятість, слід пам'ятати, що дотримання мінімальної заробітної плати має вирішальне значення для її ефективного функціонування, а її недотримання може мати негативні наслідки не лише для працівників, а й для роботодавців, оскільки надає фірмам, які її не дотримуються, нелегітимну перевагу у витратах і може сприяти недобросовісній конкуренції. U. Ranі та його колеги [3] знайшли докази того, що в країнах, що розвиваються, рівень

дотримання законодавства про оплату праці негативно пов'язаний з кількістю діючих мінімальних заробітних плат. У країнах, де заробітна плата встановлюється галузевими угодами і немає чітких правил, які б визначали, хто має право вести переговори, фірми можуть ігнорувати їх, встановлюючи мінімальну заробітну плату на рівні, нижчому за існуючий.

Дані з Ірландії показують, що працівники, які отримують заробітну плату нижче мінімальної, становили від 1,2% до 1,4% від загальної кількості зайнятих у 2016-2018 роках, і що 5,6% цих працівників отримували заробітну плату нижче мінімальної з причин, не передбачених законодавством [4].

У Німеччині 2,7% працівників отримували заробітну плату, меншу за нещодавно запроваджену мінімальну заробітну плату у 2015 році; нещодавнє дослідження наслідків запровадження мінімальної заробітної плати свідчить про те, що дотримання законодавства (або розраховане за даними опитувань, або отримане в результаті моніторингу та правозастосування), схоже, є серйозною проблемою [5].

Таким чином, встановлення мінімальної заробітної плати є важливим соціальним інструментом, який гарантує базовий рівень винагороди за працю, сприяє дотриманню принципу соціальної справедливості та забезпечує підтримку працівників із найнижчими доходами.

Досвід зарубіжних країн, таких як Німеччина, Франція, Велика Британія, показує, що правові механізми, які регулюють мінімальну заробітну плату, можуть варіюватися, але в цілому забезпечують необхідний рівень соціальних гарантій. Ефективність таких механізмів значною мірою залежить від наявності належної системи контролю та забезпечення виконання законодавчих вимог.

У багатьох країнах, таких як країни Південно-Східної Азії та Латинської Америки, існують моделі, де мінімальна заробітна плата встановлюється через колективні переговори на галузевому рівні. Це забезпечує гнучкість у регулюванні трудових відносин, але водночас створює ризики, пов'язані з можливим недотриманням норм.

Однією з головних проблем є забезпечення дотримання мінімальних трудових гарантій, особливо в умовах складних бюрократичних процедур або відсутності належної кількості ресурсів для нагляду. Недотримання мінімальної заробітної плати може мати серйозні соціальні наслідки, включаючи збільшення нерівності та бідності серед найбільш уразливих категорій працівників.

Література:

1. Eurofound (2023), Minimum wages: Non-compliance and enforcement across EU Member States – Comparative report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
2. Ashenfelter, O. and Smith, R. (1979), «Compliance with the minimum wage law», Journal of Political Economy, Vol. 87, No. 2, pp. 333–350.
2. Bhorat, H., Kanbur, R. and Stanwix, B. (2015), Minimum wages in sub-Saharan Africa: A primer, IZA Discussion Paper No. 9204, Institute of Labour Economics, Bonn.
3. Rani, U., Belser, P., Oelz, M. and Ranjbar, S. (2013), «Minimum wage coverage and compliance in developing countries», International Labour Review, Vol. 152, Nos. 3–4, pp. 381–410.
4. McGuinness, S., Redmond, P. and Delaney, J. (2020), Minimum wage non-compliance: Evidence from Ireland, IZA Discussion Paper No. 12884, Institute of Labour Economics, Bonn.
5. Bruttel, O. (2019), ‘The effects of the new statutory minimum wage in Germany: A first assessment of the evidence’, Journal for Labour Market Research, Vol. 53, No. 1, pp. 1–13.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-395-1-70>

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВОБОДИ В АДМІНІСТРАТИВНО-СУДОЧИННИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Величко Віктор Юрійович

здобувач кафедри конституційного та

адміністративного права

Запорізького національного університету

м. Запоріжжя, Україна

У процесі асоціації з Європейським Союзом (ЄС) та імплементації найкращих практик щодо забезпечення свободи в адміністративно-судочинних правовідносинах, саме вивчення відповідного досвіду забезпечення свободи у сфері функціонування права та судових органів ЄС може мати велике значення для вдосконалення національної нормативно-правової бази та безпосереднього судового захисту прав і законних інтересів осіб у відносинах з публічним сектором. Система належного захисту свободи в адміністративно-судочинних правовідносинах є однією з важливих умов європейського