

ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК УКРАЇНИ



БІБЛІОТЕЧКА
ГОЛОВИ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ

ЖОВТЕНЬ
2024
№ 05 (293)

УКРАЇНСЬКА ЗАРОБІТНА ПЛАТА НА ШЛЯХУ ДО ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ



Мінімальна заробітна плата в Україні

Відповідно до Директиви встановлення МЗП на належному рівні допомагає забезпечити гідний рівень життя працівника, а також сприяє скороченню бідності та зростанню купівельної спроможності населення, посиленню стимулів до праці, зменшенню нерівності в оплаті праці, зокрема за тендерною ознакою, та обмеженню падіння доходів під час економічних спадів.

Незважаючи на зазначене та в порушення національного законодавства та рекомендацій міжнародних інституцій українська МЗП залишається нижчою за мінімальний рівень доходу, який є необхідним для забезпечення працівнику гідного рівня життя.

Такий висновок підтверджують, зокрема, наступні розрахунки, зроблені на базі показників за 2023 рік:

	грн	євро
Прожитковий мінімум для працездатних осіб (ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік»)	2 684	67,8
Мінімальна заробітна плата (ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік»)	6 700	167,8
Фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб у цінах грудня 2023 року (за розрахунками Мінсоцполітики з урахуванням суми обов'язкових платежів) <i>* в порушення норм національного законодавства та міжнародних зобов'язань України фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначається без урахування витрат на освіту, охорону здоров'я (враховано частково), придбання або оренду житла (передбачено ст. 48 Конституції України, Конвенцією МОП №117, Законом України «Про прожитковий мінімум»)</i>	8 257*	203,8*
Середньомісячна заробітна плата у 2023 році	17 442	441
Розмір мінімальної зарплати відповідно до Директиви - 50% середньої зарплати	8 721	220,5
Розмір мінімальної заробітної плати станом на 1 січня 2023 року, розрахований Профспілковою стороною відповідно до норм національного законодавства, міжнародних зобов'язань України з урахуванням фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, витрат на освіту, охорону здоров'я, придбання житла, сімейної складової та рівня інфляції.	10 717	272,4

Аналіз розмірів мінімальної та середньомісячної заробітних плат в Україні свідчить, що, внаслідок встановлення розміру державної соціальної гарантії на основі штучно заниженого прожиткового мінімуму з урахуванням лише можливостей державного бюджету, МЗП протягом

багатьох років не виконує свою роль щодо скорочення бідності серед працюючих та не дозволяє задовольнити основні потреби людини.

Досвід країн ЄС демонструє, що рівень МЗП є результатом переговорного процесу, а її розмір встановлюється державою за погодженням із соціальними партнерами - профспілками, об'єднаннями роботодавців, радами експертів. **В Україні колективні переговори з визначення розміру мінімальної зарплати залишаються суто формальними, а позиція профспілок з цього питання, як правило, не враховується.**

Незважаючи на складну економічну ситуацію, яка виникла в Україні внаслідок розв'язання російським агресором широкомасштабної війни, активна позиція профспілок забезпечила:

- зростання майже на 30% протягом 2022-2024 років номінальної середньомісячної заробітної плати в цілому по Україні (з 14 577 грн у січні 2022 року до 18 903 грн у I кварталі 2024 року). Разом з тим, падіння реальної заробітної плати протягом воєнних 2022-2023 років перевищило 8%;

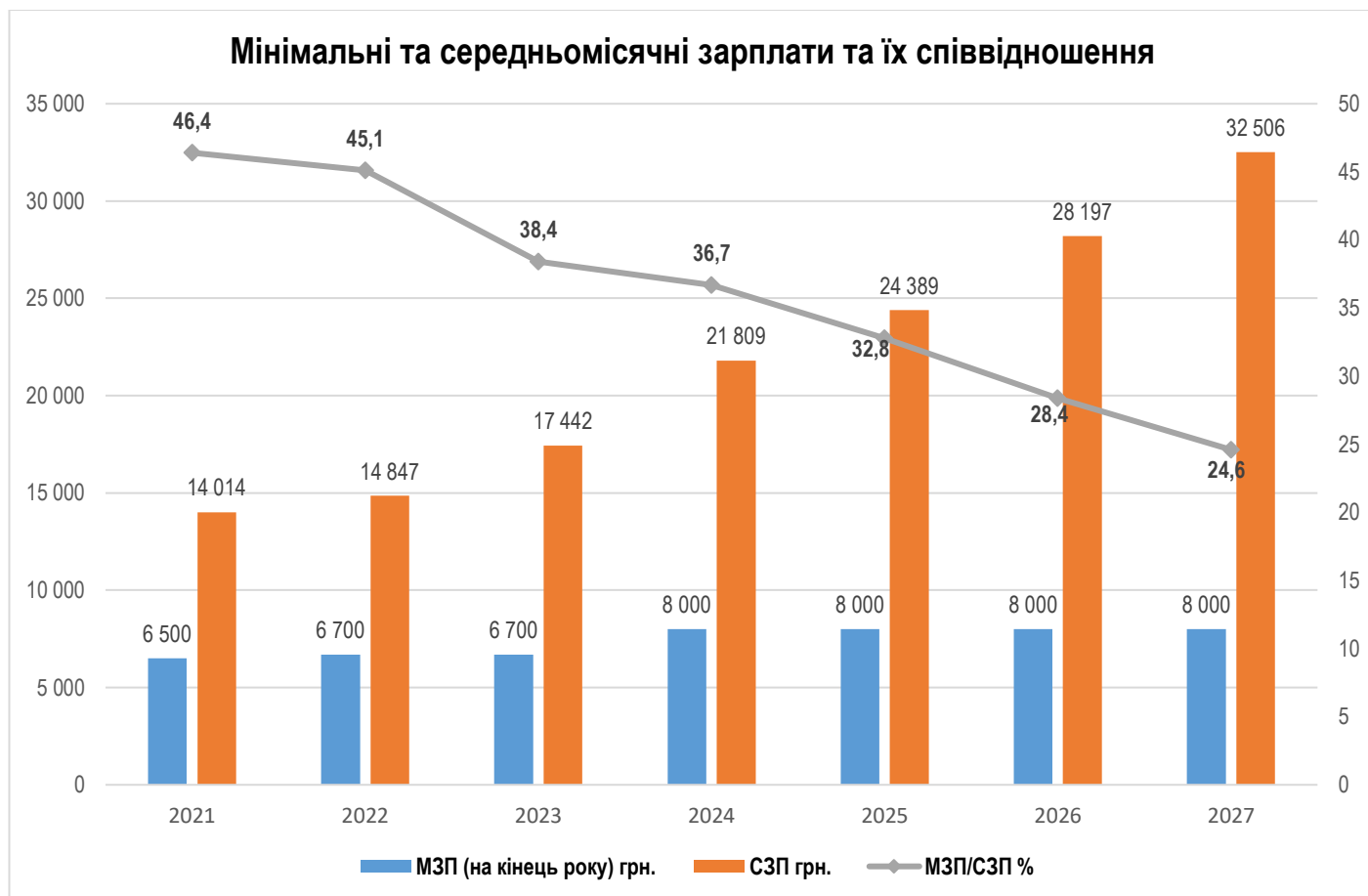
- підвищення на 22-23% порівняно із січнем 2022 року розмірів прожиткового мінімуму (для працездатних осіб з 2 481 до 3 028 грн) та мінімальної заробітної плати (з 6 500 до 8 000 грн). Проте, з урахуванням курсу гривні до євро, падіння зазначених основних державних соціальних стандартів та гарантії сягнуло 10%, що призводить до їх реального знецінення.

При цьому, занижений рівень прожиткового мінімуму для працездатних осіб, відсутність підвищення розміру МЗП пропорційного рівню інфляції залишають основну державну соціальну гарантію в оплаті праці на останньому місці серед аналогічних показників країн ЄС та не забезпечують ефективну її участь у розподілі доходів та зростанні рівня соціального захисту працюючого населення. Як наслідок, трудові доходи працівників в Україні значно відстають від європейського рівня.



Спираючись на норми Директиви ЄС про адекватну мінімальну заробітну плату, профспілки просувають позицію щодо встановлення мінімальної зарплати на рівні 50% від середньої та не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Проте, встановлення МЗП на штучно заниженому рівні з урахуванням виключно можливостей держбюджету не забезпечує, також, виконання домовленостей Генугоди щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати з урахуванням, зокрема, фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (п. 2.2) та досягнення нею 50% середньомісячної заробітної плати на кінець року (п. 2.6):

- у січні 2024 року МЗП на 15,8% відставала від фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахованого Мінсоцполітики на 1 особу (8 433 грн);
- знизилася співвідношення МЗП до середньомісячної з 46,4% у 2021 році до 38,4% на кінець 2023 року. Прогнозується подальше падіння цього показника до 36,7% на кінець 2024 року (21 809 грн - прогнозний рівень середньомісячної заробітної плати у 2024 році). Реалізація визначених у Бюджетній декларації України на 2025-2027 роки намірів влади щодо замороження МЗП на існуючому рівні у 8 000 грн загрожує не тільки подальшим збідненням населення, а й віддалить Україну від виконання зазначеної Директиви, оскільки у такому випадку очікується падіння співвідношення МЗП до прогнозної середньої до 24,6% у 2027 році.



Також, за оцінкою експертів, у країнах із низьким рівнем заробітної плати встановлення МЗП у запропонованих відсотках від середньої не відображає її реального розміру та купівельної спроможності, необхідної для підтримки працівниками своєї працездатності. Отже, у такому випадку фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахований

відповідно до норм національного законодавства та міжнародних зобов'язань України, буде оптимальним індикатором того рівня МЗП, яку працівник має отримувати для забезпечення своїх потреб у продуктах харчування, одязі, житлі, освіті, медичному обслуговуванні, підтримці загальнокультурного рівня, користуванні певними видами послуг, як це пропонується Директивою.

Варто сказати, що через складну економічну ситуацію та негативний вплив на економіку збройної агресії росії в Україні залишається низький рівень заробітної плати, який навіть у разі застосування рекомендацій Директиви (щодо встановлення МЗП на рівні 50% від середньої) не забезпечить достатнього зростання мінімальної державної гарантії до рівня, який сприятиме досягненню гідних умов праці та життя. Разом з тим, підвищення МЗП бодай до такого рівня стимулюватиме скорочення бідності серед працівників та сприятиме поверненню фахівців на український ринок праці.

«Ми ставимо собі за мету досягти такого рівня оплати праці, | який можна було б визначити за формулою «сусіди у Євросоюзі плюс 30%» - з виступу Президента України В.Зеленського на пленарному засіданні Верховної Ради з нагоди 27-ї річниці ухвалення Конституції України

Рекомендації профспілковим організаціям щодо застосування Директиви у своїй діяльності

Враховуючи прискорений рух України в ЄС, де питанню мінімальної заробітної плати приділяється велика увага, профспілковим організаціям доцільно долучитися до використання та реалізації вимог Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі, зокрема:

1. При укладанні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів домагатися включення домовленостей щодо запровадження мінімального рівня оплати праці з урахуванням норм Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі щодо встановлення мінімальної заробітної плати не нижче 50% від середньої у відповідних галузях, регіонах та на підприємствах.

2. При укладанні територіальних угод домагатися включення домовленостей щодо визначення фактичного розміру регіонального прожиткового мінімуму для працездатних осіб з метою здійснення оцінки рівня життя та адекватності мінімального рівня оплати праці в регіоні.

3. Здійснювати заходи щодо посилення громадського контролю за дотриманням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства та домовленостей колективних договорів/угод щодо мінімальної заробітної плати та забезпечити взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду, органами місцевого самоврядування, роботодавцями з зазначеного питання.

4. Враховуючи обмеженість статистичних даних щодо оцінки тендерного розриву оплати праці на окремому підприємстві чи в організації, з метою запровадження механізму відкритості зарплати між жінками і чоловіками, вважаємо необхідним:

- рекомендувати для включення до колективних договорів проведення тендерного аудиту та планів тендерної рівності на підприємствах, установах, організаціях;

- включати навчальні заходи для профспілкових активістів на підприємстві, зокрема з метою вироблення позиції щодо просування цих питань під час ведення колективних переговорів;
- запроваджувати програми щодо рівного догляду за дітьми до 3 років для батьків, які працюють на одному підприємстві.
- Рекомендується включати у колективні угоди положення щодо розробки за погодженням сторін соціального діалогу Плану дій по охопленню працівників колективними переговорами (80% працівників) на національному, галузевому та територіальному рівнях.

Як зазначають європейські фахівці, Директива допоможе захистити заробітну плату, знизити рівень бідності серед працюючих і нерівність в оплаті праці. Зменшуючи невизначеність щодо майбутніх витрат на робочу силу та покращуючи рамки встановлення заробітної плати, Директива сприятиме покращенню бізнес-середовища та запровадженню ;

- рівних умов конкуренції для компаній. Нарешті, завдяки підвищенню мінімальної заробітної плати та поширенню охоплення колективними договорами, Директива матиме позитивний вплив на державні бюджети внаслідок збільшення податкових надходжень та скорочення витрат на соціальну допомогу.

Поліпшення умов життя та праці, в тому числі через зростання адекватності мінімальної заробітної плати, приносить користь працівникам та підприємствам, а також суспільству та економіці в цілому і є необхідною умовою для досягнення справедливого, інклюзивного та сталого зростання, сприяє зменшенню нерівності та соціально-економічному прогресу країн.

Матеріал створен на основі випуску

Бібліотечки голови профспілкового комітету №05 (293) жовтень 2024 р.

«Українська заробітна плата на шляху до євроінтеграції».