

НАУКОВИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ВІСНИК

*Ювілейний випуск присвячений 95-ій річниці
Одеського національного економічного університету*



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ У УКРАЇНІ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
ВИРОБНИЦТВОМ**

**НАУКОВИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ
ВІСНИК**

*Ювілейний випуск присвячений 95-ій річниці
Одеського національного економічного університету*

№ 23

Одеса – 2016

Науковий студентський вісник. Одеський національний економічний університет. Факультет економіки та управління виробництвом. – 2016. - №23. - 121 с. – Мови: укр., рос.

Редакційна колегія

Ляліков С.В. (головний редактор), к.е.н., доцент кафедри МЕ, декан ФЕУВ
Доброва Н.В. (заст. головного редактора), к.е.н., доцент кафедри ЕУНГ, заст. декана ФЕУВ

Літвінов О.С., к.е.н., доцент кафедри ЕП, заступник декана ФЕУВ
Кіршо С.М., к.ф.н., доцент кафедри МтаІІІІ, зав. кафедри МтаІІІІ
Грінченко Р.В. (відповідальний секретар), к.е.н., доцент кафедри ЕП

Науковий студентський вісник затверджено Вченою радою Одеського державного економічного університету 15 травня 2007 року, протокол №7.

	стор.
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	13
Бражнік А.О. Загальна характеристика агентського договору	14
Бурсова М. В. <u>Право працівників на грошову компенсацію за невикористану відпустку</u>	17
Вовченко А. О. Особливості юридичної відповідальності за податкові правопорушення	21
Жамбей Т. В. Общая характеристика права хозяйственного ведения и права оперативного управления	24
Журавка Ю. А. Особливості правового статусу акціонерних товариств	27
Маргарян Е. Ш. Особливості правового статусу товариств з обмеженою відповідальністю	32
Пінті В.С. <u>Правове регулювання мінімальної заробітної плати в Україні: порівняльно-правовий аспект</u>	35
Ровнягіна Д. С. Новели законодавства щодо ліцензування видів господарської діяльності в Україні	40
Шевченко М. В. Роль правового регулювання у розвитку економічних відносин	44
РОЗДІЛ 2 . ЕКОНОМІЧНІ ПИТАННЯ У ФІЛОСОФІЇ, ІСТОРІЇ ТА ПОЛІТОЛОГІЇ	49
Балахніна А.О.Нагайці — поліетнічне утворення	50
Гербиш В. Г. Дубівська трагедія в контексті національно-визвольних змагань 1917-1920 років	51
Дьяконова М. О. Масовізація суспільства як визначальна детермінанта кризових явищ сучасної культури	55
Жамбей Т. В. Творчий потенціал освіти в умовах аксіологічного релятивізму сучасного суспільства	58
Журавка Ю. А. Людина в лабіринті ідентичностей	62
Здоровець К.В. Ліквідація гетьманщини: XVIII ст.	66
Колібабчук О.Б. Проблема жіночої освіти в наддніпрянській Україні у XIX столітті: історіографічний огляд	69
Маргарян Э. Ш. Глобализм и нация: поиски контуров социального	71
Маргарян Э. Ш. Социологический анализ религии как социокультурного института	75
Проккопьев А.Д. Тенденции мировой миграции	79
Ровнягіна Д. С. Сучасна людина в контексті переоцінки цінностей	82
Супруга Д. В. От терпимости до любви к «другому»: роль толерантности в межкультурной коммуникации	85
Шевченко М.В. Сознательное и подсознательное в искусстве	89
РОЗДІЛ 3. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ	93
Власюк Д.Д. Методи оцінки конкурентоспроможності підприємства	94
Іванова А. Л. Ефективність використання трудових ресурсів підприємства	96
Кільчевська Т.О. Вибір показника прибутку для розрахунку рентабельності продаж	99
Коба Х. Формування, розподіл та використання прибутку промислового підприємства	101
Кравець С. Фактори впливу на конкурентоспроможність продукції	104
Минина М. Сущность экономической эффективности	107
Мішкевич А.С. Шляхи підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств	111
Новікова Ю.В. Проблеми впровадження геліоенергетики на підприємствах України	114
Савчак М.М. Теоретичні основи економічної безпеки підприємства	117

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Постановка проблеми. У зв'язку з міжнародно-правовими інтеграційними процесами України виникає необхідність імплементації норм відповідних міжнародних і регіональних актів, гармонізації національного законодавства України та законодавства країн Європейського Союзу у сфері оплати праці, зокрема щодо мінімальної заробітної плати. Кінцевий результат таких процесів повинен відображати ступень наближення правового регулювання цієї категорії до міжнародних, в першу чергу, до європейських стандартів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В спеціальній юридичній літературі приділено багато уваги загальним проблемам державного регулювання і організації заробітної плати. Відповідні питання розглядалися в роботах Прилипка С.М., Ярошенко О.М., Александрової Н.Г., Болотіної Н.Б., Буряка В.Я., Гетманцева Н.Д. та інших. Окремі аспекти правового регулювання мінімальної заробітної плати досліджували Неплюхіна С.Е., Верера В.М. та інші. Проте, досі залишаються недослідженими деякі аспекти, які тією чи іншою мірою можуть впливати на модель правового регулювання мінімальної заробітної плати, яку прагне запровадити держава.

Метою статті є дослідження міжнародних та регіональних актів які регулюють мінімальну заробітну плату, проведення компаративного аналізу національного законодавства України та законодавства країн Європейського Союзу щодо державно-правового регулювання мінімальної заробітної плати, вивчення доктринально-правових досліджень та пошук оптимальних варіантів удосконалення національного законодавства з цього питання.

Виклад основного матеріалу. Ще з моменту свого створення Міжнародна Організація Праці (1919 р.) прагне встановити гарантовану заробітну плату, яка б забезпечувала зручні умови життя для всіх працівників. У рамках Філадельфійської Конференції 1944 р. організація прийняла на себе обов'язок допомогти державам світу у створенні та запровадженні програм щодо мінімальної заробітної плати.

З цієї метою Конвенція № 26 та Рекомендація № 30 від 1930 року вперше вміщують обов'язок запровадження методів фіксації мінімальної ставки заробітної плати для працівників, зайнятих у промисловості і торгівлі, а Конвенція № 99 та Рекомендація № 80 від 1951 року, в сільському господарстві. В 1970 році була прийнята Конвенція № 131 та Рекомендація № 135 про мінімальну заробітну плату.

Що мається на увазі під мінімальною заробітною платою, встановлено в Доповіді експертів на засіданні, скликаного Адміністративною Радою з нагоди 168-ї сесії Міжнародної організації праці (Женева, лютий-березень 1967): рівень, відповідно до якого винагорода не буде нижчою, як де-факто, так і де-юре, незалежно від способу її розрахунку; є заробітна плата, яка в кожній країні має силу закону, який застосовується під загрозою кримінальних санкцій або інших специфічних санкцій. Мінімальна заробітна плата є заробітна плата яка вважається достатньою, щоб задовольнити життєві потреби у їжі, одягу, освіті і т. і. працівників, беручи до уваги економічний і культурний розвиток кожної країни.

Першим кроком, на нашу думку, у наближенні чинного законодавства до міжнародних стандартів можливо вважати ратифікацію Україною 19 жовтня 2005 року Конвенції Міжнародної організації праці № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 22.06.1970 р.

(далі Конвенція № 131) [1]. Конвенція № 131 передбачає, що мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню а країни, які ратифікують цю угоду. Зобов'язуються створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи, найманих працівників, умови праці яких такі, що зумовлювали б доцільність такого охоплення. Згідно ст. 3 Конвенції № 131 [1] та розділу II Рекомендації № 135 щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим врахуванням країн, що розвиваються від 22.06.1970 р. [2] фактори, які потрібно враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, включають:

- потреби працівників та їхніх сімей;
- урахування загального рівня заробітної плати в країні;
- прожитковий мінімум;
- урахування допомоги з соціального забезпечення;
- порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп;
- економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівня продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Мінімальна зарплата в Україні регулюється ст. 95 Кодексу законів про працю України [3] та ст. 3 Закону України "Про оплату праці"[4]. Відповідно до цих статей мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконання працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Зазначимо, що до червня 2009 року, легальне визначення не вміщувало вказівки на гарантований мінімум погодинної оплати праці. До внесення відповідних змін, законодавством встановлювався мінімальний рівень заробітної плати, яку мають виплачувати всі роботодавці незалежно від форм власності й господарювання. В той же час, у практиці зарубіжних країн аналогічні норми, як правило, регламентують не місячний, а погодинний рівень мінімальної оплати праці. Розробники законопроекту щодо внесення цих змін, С. Зарубінський та Ю.О. Литвин вважали, що законодавче закріплення гарантованого мінімуму погодинної оплати праці найманих робітників дозволило краще забезпечити рівень дотримання їх конституційних прав і водночас послужило важливим, однак першим, кроком у наближенні національного законодавства до міжнародних стандартів [5].

З іншого боку, це впливає з легальної дефініції, мінімальна заробітна плата встановлюється за некваліфіковану працю. На думку В. М. Вегера це є однією з суттєвих ознак мінімальної заробітної плати. Як слушно зауважує автор, КЗПП України (ст. 95 Закону України «Про оплату праці» (ст. 3) хоча й указують у дефініції поняття «мінімальна заробітна плата» на те, що це розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, проте легального тлумачення категорій «проста праця» й «некваліфікована праця» наводять. На нормативному рівні бракує також конкретного переліку ознак, які дозволяють б розмежовувати ці різновиди трудової діяльності. Ця обставина створює можливість роботодавцям зловживати своїми правами в питанні застосування мінімальної заробітної плати шляхом безпідставного розширення категорій тих працівників, яким вона може бути встановлена [6, с.90]. На нашу думку, синтагма «проста, некваліфікована праця», не може вважатися суттєвою ознакою мінімальної заробітної плати. Виходить з того, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для роботодавців – юридичних і фізичних осіб. Вона є елементом сфери державно-правового регулювання оплати праці всіх працівників незалежно від наявності або відсутності у них відповідної кваліфікації та незалежно від того, чи працює простою чи ні. Наявність відповідної кваліфікації, виконання працівником непростих робіт, матиме значення лише для сфери договірної регулювання оплати праці. Враховуючи наведене, пропонуємо взагалі виключити з змісту відповідних статей Конституції та словосполучення «проста, некваліфікована праця».

Важливе значення у регулюванні МЗП в Україні мають Закони України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [7], «Про прожитковий мінімум» [8]. В Них міститься положення відповідно до яких мінімальна заробітна плата не може бути нижчою від розміру прожиткового мінімуму, а сам прожитковий мінімум визначається, як вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Згідно ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років, дітей віком від 6 до 18 років, працездатних осіб, осіб, які втратили працездатність [8]. Дане положення контрастує з положенням ст. 4 «Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 03.05.1996 р. (далі – ЄСХ(п)), яка була ратифікована Україною 14.09.2006 р. [9]. Проблема полягає у тому, що ст. 4 ЄСХ(п) гарантує право на отримання винагороди, яка забезпечує достатній життєвий рівень не тільки одному працівнику, а і їхнім сім'ям. З іншого боку, Закон України «Про прожитковий мінімум» визначає прожитковий мінімум лише на одну особу, ігноруючи сімейний стан працівників, а це в свою чергу впливає на рівень МЗП та стає на заваді виконання ст. 4 ЄСХ(п).

Слід звернути увагу на те, що Україна не взяла на себе зобов'язань щодо виконання найважливішого п. 1 ст. 4 "визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень". У цьому виявилось розуміння Уряду і Парламенту, що на даному етапі в Україні ще не створено відповідних економічних й організаційних умов щодо зв'язку між заробітною платою і "достатнім життєвим рівнем". Такий підхід виявляється і в змінах у законодавстві про оплату праці, зокрема, щодо розміру мінімальної заробітної плати. Також зазначимо, що відповідно до вимог ЄСХ(п) мінімальна заробітна плата повинна становити не менше ніж 2,5 прожиткового мінімуму [10, с.91].

Цікавою є позиція С.Е. Неплюхіної, яка стверджує, що в 21 сторіччі існує два фундаментальних підходи до визначення мінімальної заробітної плати. На її думку, перший будується на мінімальних потребах людини, які необхідно задовольняти для збереження життя, тобто дорівнює прожитковому мінімуму і практикується на Україні, а інший вклучає значно ширший «соціальний пакет», та пов'язується з середньою заробітною платою, в свою чергу є стандартом країн ЄС [11, с.152]. В Україні трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України, що був прийнятий ще в грудні 1971 року як КЗПП УРСР. Незважаючи на багаторазові виправлення, цей правовий документ неминуче морально застарів і вже не може повною мірою адекватно регулювати трудові правовідносини. Вже не існує Української Радянської Соціалістичної Республіки. Докорінно змінилися форми власності підприємств, господарств, установ, на яких працюють сьогодні наші громадяни. Саме з цієї причини був розроблений проект нового Трудового Кодексу України [12].

У проєкті Трудового Кодексу України (далі – Проєкт ТКУ) мінімальній заробітній платі присвячено розділ № 3 «Гарантії виплати заробітної плати» [12]. Визначення мінімальної заробітної плати міститься у ст. 316 Проєкту ТКУ, відповідно до якої, мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата гарантується за умови виконання працівником норми робочого часу, що визначається відповідно до статей 216-217, 219, 229 цього Кодексу, а при відрядній формі оплати праці – також установлених норм виробітку (часу). У разі, коли працівникові, який виконав місячну норму робочого часу й норми виробітку (часу) при відрядній формі оплати праці,

нарахована заробітна плата нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, йому провадиться доплата до її рівня.» Таким чином можливо побачити трансформацію не тільки підходу до визначення мінімальної заробітної плати, але і зміни відношення самої держави до цієї категорії. Новий підхід дає можливість гармонізувати законодавство України з законодавством країн ЄС, більшість з яких мають специфічні особливості у регулюванні мінімальної заробітної плати. З цієї точки зору доцільним буде проаналізувати досвід країн ЄС щодо законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати.

У Великобританії на рівні закону встановлено ставки мінімальної погодинної заробітної плати (National Minimum Wage) для різних категорій працівників. Її розмір залежить від віку працівника і стає «максимальним» після 21 року.

Мінімальна заробітна плата у Франції позначається аббревіатурою SMIC (Le Salaire minimum interprofessionnel de croissance). Ставка мінімальної зарплати поширюється на всіх працівників, незалежно від того, чи оплачується їхня праця за відпрацьовані години, за ефективність, за виконані завдання і т. і., чи працюють вони на повну ставку або на неповну. Єдина мінімальна заробітна плата гарантує нормальну купівельну спроможність працівникам, які отримують найнижчі зарплати на ринку праці. Її розмір теж залежить від віку працівника, але стає «максимальним» після 18 року.

Данія - це специфічна країна, якщо говорити про відносини працівника і роботодавця. Зауважимо, що в цій країні не існує єдиного Трудового кодексу, як в інших країнах Євросоюзу. Всі правові аспекти праці (час роботи, заробітна плата, відпустка, мінімальний вік виходу на пенсію, термін повідомлення про припинення роботи, мінімальна заробітна плата) регулюються договором між представниками роботодавців та Данської Федерацією Профспілок.

Цікавою є ситуація з МЗП у Германії. Довгий час Німеччина залишалася однією з 7 країн ЄС, в яких немає мінімальної зарплати. Однак Німецький Бундестаг проголосував за введення з 1 січня 2015 року мінімальної зарплати вперше в історії країни. Коаліція Християнсько-демократичного союзу канцлера Ангели Меркель і соціал-демократів зійшлася на мінімумі зарплати в 8,5 євро на годину. Прихильником цього рішення є Ангела Меркель, яка незадоволена сьогодишньою ситуацією з зарплатами. Вона вважає ненормальним становище, коли людина, відпрацювавши 40-годинний тиждень, отримує в результаті менше ніж прожитковий мінімум, і змушена звертатися до держави за отриманням додаткових суми. З іншого боку існують і критики цього рішення основним аргументом яких є те, що МЗП вдарить по малому бізнесу.

Згідно з польським законодавством, уряд Польщі щороку, до 15 вересня, встановлює мінімальну зарплату, яку зобов'язані сплачувати усі працевластувачі країни. Уряд погоджує її розмір з профспілками і приватними роботодавцями, які, проте, не можуть змусити владу погодитися на їхні пропозиції. В даний момент мінімальна заробітна плата становить 43% від середньої заробітної плати по країні. Польський досвід показує, що розмір мінімальної заробітної плати в 40 відсотків від середньої зарплати в регіоні не має поганих наслідків для місцевого ринку праці тому, що не відбувається скорочення робочих місць і переміщення працівників у тінь. Аналогічна державна політика проводиться у країнах Угорщини та Чехії.

Висновки. Таким чином можна стверджувати, що в Європі не існує єдиного інституту мінімальної заробітної плати. Кожна країна-член сама вирішує необхідність регулювання даного інституту та самостійно визначає особливості механізму його реалізації, керуючись стандартами, які сформульовані у відповідних Конвенціях Міжнародної організації праці та актах Ради Європи і Європейського Союзу.

Шлях України - це впровадження механізмів регулювання мінімальної заробітної плати, передбачених у Конвенціях Міжнародної організації праці та регіональних актах, зокрема у ЄСХ(п).