

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2023.1.18>

Чанишева Г. І.,
доктор юридичних наук, професор,
завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

Щукін О. С.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ

Анотація. У статті аналізуються поняття, цілі мінімальної заробітної плати, критерії її визначення, сфера застосування системи встановлення мінімальної заробітної плати, процедура її встановлення та практичне впровадження в національну юридичну практику.

Здійснюється порівняльно-правовий аналіз актів національного трудового законодавства на предмет відповідності їх міжнародним та європейським стандартам, закріпленим у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці, зокрема Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року, Рекомендації МОП № 135 щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року, статті 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року. Звертається увага на те, що Україна до цього часу не взяла на себе зобов'язання за п. 1 ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) («визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень»).

Розкривається сутність та значення мінімальної заробітної плати як однієї з основних державних соціальних гарантій з урахуванням змін і доповнень, внесених до Кодексу законів України про працю та Закону України «Про оплату праці» Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII.

Доводиться, що виходячи з положень Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III, мінімальний посадовий оклад як державна соціальна гарантія має визначатися на основі прожиткового мінімуму як базового державного соціального стандарту, а не мінімальної заробітної плати, яка також є державною соціальною гарантією.

Визначається співвідношення категорії «мінімальна заробітна плата» та категорії «прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року».

Ключові слова: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, державні соціальні гарантії, міжнародні стандарти, законодавство України.

Chanysheva G. I., Shchukin O. S. Minimum wage in the system of state social guarantees

Abstract. The article analyzes the concept, goals of the minimum wage, criteria for its definition, scope of application of the system of setting the minimum wage, the procedure for its establishment and practical implementation in the national legal practice.

A comparative legal analysis of acts of national labour legislation is carried out for the purpose of their compliance with international and European standards established in the conventions and recommendations of the International Labour Organization, in particular the ILO Convention No. 131 on the establishment of the minimum wage with special regard to developing countries of 1970, ILO Recommendation No. 135 on the establishment of the minimum wage with special regard to developing countries of 1970, Article 4 of the European Social Charter (revised) dated May 3, 1996. Attention is drawn to the fact that Ukraine has not yet undertaken the obligations under Clause 1 of Art. 4 of the European Social Charter (revised) (“recognize the right of workers to a remuneration which provides them and their families with an adequate standard of living”).

The essence and meaning of the minimum wage as one of the main state social guarantees is revealed, taking into account the changes and additions made to the Labour Code of Ukraine and the Law of Ukraine “On Remuneration” by the Law of Ukraine “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine” dated December 6 No. 1774-VIII of 2016.

It is proven that based on the provisions of the Law of Ukraine “On State Social Standards and State Social Guarantees” dated October 5, 2000 No. 2017-III, the minimum wage as a state social guarantee should be determined on the basis of the subsistence minimum as a basic state social standard, and not the minimum wage, which is also a state social guarantee.

The ratio of the “minimum wage” category and the “subsistence minimum established for able-bodied persons on January 1 of the calendar year” category is determined.

Key words: *wage, minimum wage, state social guarantees, international standards, legislation of Ukraine.*

Вступ. Чинним законодавством України до сфери державного регулювання оплати праці віднесено встановлення мінімальної заробітної плати. В усіх розвинених країнах світу мінімальна заробітна плата визнається однією з основних державних соціальних гарантій, а правова регламентація її механізму здійснюється міжнародно-правовими актами та актами національного законодавства. Мінімальна заробітна плата є важливим показником соціально-економічного розвитку держави, матеріального благополуччя та добробуту її населення. Чинним законодавством України передбачений механізм мінімальної заробітної плати, який у сучасних умовах потребує вдосконалення з урахуванням міжнародних і європейських стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Питання правової регламентації мінімальної заробітної плати досліджуються у наукових працях В.М. Божка, Н.Б. Болотіної, В.М. Вегери, О.В. Гаєвої, М.І. Дерев'янка, К.К. Довбиш, М.І. Іншина, Г.А. Капліної, В.Л. Костюка, І.С. Лаптії, К.Ю. Мельника, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка та ін. Зокрема В.М. Вегера і М.І. Дерев'янка звертають увагу на недосконалість законодавчого визначення мінімальної заробітної плати та критеріїв її визначення, пропонуючи при цьому авторське розуміння зазначених категорій [15; 16]. М.І. Дерев'янка також розкриває роль мінімальної заробітної плати як гарантії у сфері трудових правовідносин [16]. Теоретичні та практичні аспекти встановлення мінімальної заробітної плати як способу державного регулювання оплати праці в Україні досліджуються в кандидатській дисертації В.М. Вегери [20]. К.К. Довбиш у своїй кандидатській дисертації досліджує категорію загальноновизнаних міжнародних стандартів щодо встановлення мінімальної заробітної плати [21]. Вчена також доводить необхідність розроблення і прийняття Закону України «Про

мінімальну заробітну плату» та формулює пропозиції щодо його структури і змістового наповнення.

Висловлені точки зору і пропозиції науковців щодо механізму мінімальної заробітної плати заслуговують на підтримку, водночас потребують подальшого розвитку з урахуванням внесених змін і доповнень до актів чинного законодавства, сучасних соціально-економічних умов, викликів військової агресії РФ проти нашої країни.

Метою статті є розкриття сутності та значення мінімальної заробітної плати як однієї з основних державних соціальних гарантій, її співвідношення з прожитковим мінімумом як базовим державним соціальним стандартом.

Виклад основного матеріалу. Серед міжнародно-правових актів щодо встановлення мінімальної заробітної плати слід виділити передусім конвенції та рекомендації МОП. Так, Конвенцією МОП № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 1928 року [1] передбачено порядок визначення змісту і форми зазначеної процедури, а також методів її здійснення. Конвенцією МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року (далі – Конвенція МОП № 131) [2] та Рекомендацією МОП № 135 щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року (далі – Рекомендація МОП № 135) [3], закріплені цілі встановлення мінімальної заробітної плати, критерії для її визначення, сферу застосування системи встановлення мінімальної заробітної плати, процедуру встановлення мінімальної заробітної плати, її регулювання, провадження в життя.

У розділі I Рекомендації МОП № 135 [3] зазначені цілі встановлення мінімальної заробітної плати. Відповідно до п. 1 зазначеного розділу встановлення мінімальної заробітної плати

бітної плати повинно бути одним із елементів політики, спрямованої на боротьбу з убогістю та на забезпечення задоволення потреб всіх працівників та їх сімей. Основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту відносно мінімально припустимих рівнів заробітної плати (п. 2 Рекомендації МОП № 135 [3]).

У ст. 3 Конвенції МОП № 131 [2] та п. 3 Рекомендації МОП № 135 [3] закріплені критерії, що враховуються при визначенні рівня мінімальної заробітної плати. Передбачено, що серед інших, необхідно брати до уваги такі критерії: а) потреби працівників та їхніх сімей; б) загальний рівень заробітної плати в країні; с) вартість життя та її зміни; d) соціальні виплати; е) порівняльний рівень життя інших соціальних груп; f) економічні фактори, включаючи потреби економічного розвитку, рівень продуктивності праці та бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Частиною першою ст. 4 Конвенції МОП № 131 встановлено, що кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, створює й зберігає процедуру, яка враховує національні умови й потреби і дає час від часу переглядати мінімальну заробітну плату груп осіб, що працюють за наймом. Процедура встановлення мінімальної заробітної плати може мати різні форми, як наприклад, встановлення мінімальної заробітної плати шляхом: а) законодавства; б) рішень компетентного органу влад із включенням або без включення формального положення щодо врахування рекомендацій, які надходять від інших органів; с) рішень рад або комісій з питань заробітної плати; d) рішень промислових бо трудових судів чи трибуналів; е) набуття чинності положеннями колективного договору.

У ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року [4] проголошене право на справедливу винагороду. Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року № 137-V [5] Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України п.п. 2, 3, 4, 5 ст. 4

Європейської соціальної хартії (переглянутої). Водночас Україна до теперішнього часу не взяла на себе зобов'язання за п. 1 ст. 4 «Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Серед актів національного законодавства слід назвати насамперед Конституцію України [6], а також Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [7], Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [8]. Відповідно до частини першої ст. 95 КЗпП України (в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII [9]) мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Це визначення відрізняється від попереднього визначення мінімальної заробітної плати, закріпленого в попередній редакції частини першої ст. 95 КЗпП України, як законодавчо встановленого розміру заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Отже, мінімальна заробітна плата у сучасному розумінні не ототожнюється з оплатою за просту, некваліфіковану працю.

Науково-теоретичні визначення поняття «мінімальна заробітна плата», як правило, збігаються з його нормативним змістом та мінімальна заробітна плата визначається як законодавчо встановлений розмір грошової суми, не нижчий за рівень прожиткового мінімуму, який виплачується за просту, некваліфіковану працю працівнику [14, с. 97], або як загальнообов'язкова державна соціальна гарантія, що становить собою мінімальний розмір грошової виплати працівникові за місячну або погодинну норму праці (обсяг робіт) і встановлюється за некваліфіковану працю при належному виконанні покладених на нього трудових обов'язків у нормальних умовах [15, с. 91], або як загальнообов'язкова державна мінімальна соціальна гарантія у сфері оплати праці, що являє собою розмір гарантованої грошової виплати працівникові,

не нижчої за прожитковий мінімум, за місячну або погодинну норму роботи (обсяг робіт) і встановлюється за просту, некваліфіковану працю [16, с. 156]. Проте більшість наукових напрацювань у відповідній сфері були здійснені до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII [9] та на цей час не є актуальними.

Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати, порядок встановлення і перегляду її розміру визначаються статтями 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Це прямо передбачене частиною четвертою ст. 95 КЗпП України, згідно з якою розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Відповідно до частини п'ятої ст. 95 КЗпП України мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці. Згідно зі ст. 6 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР мінімальна заробітна плата становить основу формування та диференціації розмірів заробітної плати в сфері тарифної системи оплати праці (остання включає в себе: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). Основний елемент сучасної тарифної системи оплати праці є тарифна сітка (схема посадових окладів), що формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Своєю чергою, тарифна ставка робітника першого розряду (за виключенням працівників бюджетної сфери) не може бути нижчою за законодавчо встановлений мінімальний розмір заробітної плати.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII [9] було доповнено Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР статтею 3-1 «Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати», згідно з частиною першою якої розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Зазначені гарантії стосуються усіх найманих працівників, тобто фізичних осіб, які працюють на підставі трудового договору (а у випадках, передбачених законом – контракту) на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року № 2017-III [10] мінімальний розмір заробітної плати віднесений до основних державних соціальних гарантій. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року № 2017-III [10] державні соціальні гарантії – встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Згідно з частиною першою ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року № 2017-III основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень. Відповідно до частини другої ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року № 2017-III до числа основних державних соціальних гарантій включаються:

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсії за віком;
- неоподатковуваний мінімум доходів громадян;

– розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат.

У 2020 році мінімальна заробітна плата в Україні зросла на 13,20% та в незалежному рейтингу зростання мінімальних заробітних плат серед країн світу Україна посіла 15-е місце з 54-х країн [23]. У 2021 році Україна, збільшивши розмір мінімальної плати на 27%, очолила світовий рейтинг зростання мінімальної заробітної плати [24].

Нажаль, вже за результатами 2022 року через повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну рівень зростання мінімальної заробітної плати в Україні був штучно зупинений на позначці 03,10% та в рейтингу зростання мінімальних заробітних плат серед країн світу Україна посіла вже лише 59-е місце з 67-х країн, що взяли участь у відповідних незалежних дослідженнях [17].

При цьому розмір мінімальної заробітної плати в Україні в останні роки завжди залишався та на початку 2023 року залишається одним з найнижчих в регіоні, особливо порівняно з країнами Європейського Союзу до складу якого ціною великих жертв прагне потрапити Україна [19; 22].

Таким чином, механізм визначення розміру мінімальної заробітної плати, передбачений законами України, не дозволяв та не дозволяє досягнути цілей її встановлення, як вони закріплені у Конвенції МОП №131 [2] та Рекомендації МОП № 135 [3].

На сьогодні в Україні рівень заробітної плати не забезпечує достатнього життєвого рівня працівників та членів їх сімей. Це не узгоджується з положеннями частини першої ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III про те, що основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень. Також основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом (ч. 3 ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року № 2017-III [10]).

Таким чином, виходячи із положень Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року № 2017-III, прожитковий мінімум є базовим державним соціальним стандартом для визначення мінімального розміру заробітної плати як однієї з основних державних соціальних гарантій.

У частині першій ст. 9 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [8] передбачені критерії визначення розміру мінімальної заробітної плати. Цей розмір визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Порівняльно-правовий аналіз критеріїв визначення розміру мінімальної заробітної плати, закріплених у ст. 3 Конвенції МОП № 131 [2], п. 3 Рекомендації МОП № 135 [3] і частині першій ст. 9 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [8], дає підстави для висновку про те, що у національному законодавстві повною мірою не враховані міжнародні стандарти в цій сфері. Зокрема, у частині першій ст. 9 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [8] не передбачені такі критерії, як соціальні виплати та потреби економічного розвитку. Слід також звернути увагу на те, що в актах МОП ідеться не просто про рівень зайнятості, а про «бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості».

Згідно з частиною другою ст. 9 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [8] мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Відповідно до частини п'ятої ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» від

15 липня 1999 року № 966-XIV [11] прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування (далі – набір продуктів харчування), а також мінімального набору непродовольчих товарів (далі – набір непродовольчих товарів) та мінімального набору послуг (далі – набір послуг), необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. У такому самому значенні термін «прожитковий мінімум» вживається в ст. 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III [10].

Прожитковий мінімум належить до державних соціальних стандартів, які у ст. 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III визначаються як встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Відповідно до частини другої ст. 2 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III на основі соціальних стандартів визначаються розміри основних соціальних гарантій: мінімальних розмірів заробітної плати та пенсії за віком, інших видів соціальних виплат і допомоги.

Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III прожитковий мінімум визнано базовим державним соціальним стандартом. Згідно зі ст. 6 зазначеного Закону України базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III також визначені сфери застосування державних соці-

альних стандартів і нормативів та гарантії їх забезпечення. Зокрема, відповідно до ст. 7 зазначеного Закону України державні соціальні стандарти у сфері доходів населення встановлюються з метою визначення розмірів державних соціальних гарантій у сфері оплати праці, виплат за обов'язковим державним соціальним страхуванням, права на отримання інших видів соціальних виплат і державної соціальної допомоги та їх розмірів, а також визначення пріоритетності напрямів державної соціальної політики.

Сфери застосування прожиткового мінімуму визначені ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 року № 966-XIV [11]. Відповідно до частини першої ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 року № 966-XIV [11] прожитковий мінімум застосовується для:

- загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм;

- встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також стипендій та інших соціальних виплат виходячи з вимог Конституції України та законів України;

- визначення права на призначення соціальної допомоги;

- визначення державних соціальних гарантій і стандартів обслуговування та забезпечення в галузях охорони здоров'я, освіти, соціального обслуговування та інших;

- встановлення величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян;

- формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII [9] було закріплене поняття «прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року» як розрахункова величина для обрахунку посадового окладу працівників виключно бюджетної сфери. Легітимну мету закріплення Законом України «Про внесення змін до деяких законодав-

чих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII категорії «прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року» як розрахункової величини для обрахунку посадового окладу працівників виключно бюджетної сфери варто пов'язати з двома обставинами.

По-перше, до прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII існували суперечності між частиною шостою ст. 96 КЗпП України, частиною шостою ст. 6 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР і частиною четвертою ст. 95 КЗпП України та частиною другою ст. 9 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [8]. У зв'язку з цим необхідно було привести положення частини третьої ст. 96 КЗпП України і частини шостої ст. 6 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, якими передбачалася розрахунковою величиною для обрахунку посадового окладу мінімальна заробітна плата, а не прожитковий мінімум, у відповідність до положень частини четвертої ст. 95 КЗпП України, частини другої ст. 9 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, якими передбачено встановлення мінімальної заробітної плати у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Крім того, необхідно було врахувати положення статей 1, 2, 7 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III, зокрема частини другої ст. 2 зазначеного Закону України про те, що на основі соціальних стандартів визначаються розміри основних соціальних гарантій: мінімальних розмірів заробітної плати та пенсії за віком, інших видів соціальних виплат і допомоги.

Потрібно зазначити, що Конституційний суд України у своєму рішенні від 15 липня 2021 року № 2-р/2021 у справі № 1-157/2019(3593/19) за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини шостої статті 6 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-

ВР у редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII, частини шостої статті 96 Кодексу законів про працю України в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII (про мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) [25] дійшов тотожного висновку, що мінімальним розміром виплат, що їх має отримувати кожен в Україні як основне джерело існування для гарантування реалізації конституційного права на достатній життєвий рівень, є прожитковий мінімум, розмір якого з урахуванням його суті та призначення визначає Верховна Рада України у відповідному законі. З метою виконання приписів Конституції та законів України Кабінет Міністрів України зобов'язаний встановлювати такий розмір мінімального посадового окладу (тарифної ставки), щоб його використання у тарифній системі оплати праці не лише забезпечило достатній життєвий рівень для того, хто працює, а й заохочувало працівника до покращення умов життя для себе і своєї сім'ї.

Отже, виходячи з положень Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III, мінімальний посадовий оклад як державна соціальна гарантія має визначатися на основі прожиткового мінімуму як базового державного соціального стандарту, а не мінімальної заробітної плати, яка також є державною соціальною гарантією. Тобто державна соціальна гарантія (мінімальний посадовий оклад) як мінімальна заробітна плата для працівників, оплата праці яких здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 року № 1298 [12]) не може визначатися на основі тієї самої державної соціальної гарантії.

По-друге, що стосується працівників виключно бюджетної сфери. Встановлення умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансу-

ються чи дотуються з бюджету, належить до сфери державного регулювання оплати праці. Відповідно до частини першої ст. 8 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Згідно з частиною другою ст. 8 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, та частиною першою статті 10 цього Закону України.

Потрібно також звернути увагу на те, що Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII запроваджено термін «прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року», хоча в КЗпП України, Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III, Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР ідеться про прожитковий мінімум для працездатних осіб без прив'язки до конкретної дати, і який, зокрема, згідно зі ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» від 14 листопада 2019 року № 294-IX [13] встановлювався в розрахунку на місяць з 1 січня, з 1 липня та з 1 грудня 2020 року відповідно.

В умовах воєнного стану особливістю розміру прожиткового мінімуму, встановленого ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» від 03 листопада 2022 року № 2710-IX [26], є його встановлення тільки в розмірі з 1 січня 2023 року. Відповідно до ст. 8 цього Закону розмір мінімальної заробітної плати вперше за останні роки залишився незмінним, встановлений

з 1 січня 2023 року без підвищення протягом року. У зв'язку з цим запроваджена Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII правова категорія «прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року» є базовим державним соціальним стандартом для визначення мінімального посадового окладу як державної соціальної гарантії.

Висновки. Таким чином, відповідно до законів України мінімальна заробітна плата є однією з основних державних соціальних гарантій, обов'язковою на всій території України для всіх роботодавців за будь-якою системою оплати праці.

У чинному законодавстві України поняття мінімальної заробітної плати не пов'язується з оплатою простої некваліфікованої праці, що не завжди враховується науковцями і практиками при визначенні її поняття.

Виходячи з положень Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III, мінімальний посадовий оклад як державна соціальна гарантія має визначатися на основі прожиткового мінімуму як базового державного соціального стандарту, а не мінімальної заробітної плати, яка також є державною соціальною гарантією.

Механізм встановлення мінімальної заробітної плати, закріплений чинним законодавством України, повною мірою не відповідає міжнародним трудовим стандартам та практиці розвинутих європейських країн. Європейська практика свідчить, що рівень мінімальної заробітної плати є важливим індикатором не лише побудови системи гідної праці, а й соціально-економічного розвитку країни. Тому коригування її розміру має відбуватись із урахуванням зміни цін та загальних доходів населення з метою соціального захисту найменш оплачуваних працівників та забезпечення стабільності тарифної системи, зменшення ризику інфляційного тиску [18, с. 138].

Механізм визначення розміру мінімальної заробітної плати, передбачений законами України, не дозволяв та не дозволяє досягнути цілей її встановлення, як вони закріплені у Конвенції МОП № 131 про вста-

новлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року, та Рекомендації МОП № 135 щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року.

Україна до теперішнього часу не взяла на себе зобов'язання за п. 1 ст. 4 «Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» Європейської соціальної хартії (переглянутої).

На сьогодні в Україні рівень заробітної плати не забезпечує достатнього життєвого рівня працівників та членів їх сімей. Розмір мінімальної заробітної плати залишається

в Україні найнижчим порівняно з країнами Європейського Союзу, до складу якого прагне потрапити Україна [19]. Це не узгоджується з положеннями частини першої ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05 жовтня 2000 року № 2017-III про те, що основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень.

Ці та інші питання механізму встановлення мінімальної заробітної плати необхідно буде вирішувати у післявоєнний період в умовах відбудови України від наслідків повномасштабної військової агресії з боку російської федерації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конвенція МОП № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 1928 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 104–106.
2. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965–1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 907–910.
3. Рекомендація МОП № 131 щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 911–913.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. (офіційний переклад). *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
5. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.
6. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
7. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 2. Ст. 25.
10. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 року № 2017-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409.
11. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15 липня 1999 року № 966-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 38. Ст. 348.
12. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298. *Офіційний вісник України*. 2002. № 36. Ст. 1699.
13. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України від 14 листопада 2019 року № 294-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 5. Ст. 31.
14. Капліна Г.А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи її вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 201 с.
15. Вегера В.М. Щодо визначення поняття «мінімальна заробітна плата». *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. Юрид. науки. 2014. Вип. 2. Т. 2. С. 88–92.

16. Дерев'янка М.І. Мінімальний розмір оплати праці як гарантія у сфері трудових правовідносин. *Науковий вісник Академії муніципального управління*: Серія «ПРАВО». 2016. Випуск 1, ч. 2. С. 153–158.
17. Мінімальна заробітна плата в світі: як рекордна інфляція вплинула на людей з низьким рівнем доходу? <https://sostav.ua/publication/m-n-malna-zarob-tna-plata-v-sv-t-yak-rekordna-nflyats-ya-vplinula-na-lyudej-z-93493.html>
18. Лопушняк Г. С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 1. С. 132–144.
19. Від 400 євро на місяць. Які мінімальні зарплати у країнах ЄС. URL: <https://www.rbc.ua/rus/travel/vid-400-evro-misyats-ki-minimalni-zarplati-1677165601.html/>
20. Верера В.М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 205 с.
21. Довбиш К.К. Принципи правового регулювання оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2017. 191 с.
22. Мінімальна заробітна плата у країнах Європи: скільки українці можуть отримувати за роботу. URL: <https://fakty.ua/415588-minimalnaya-zarabotnaya-plata-v-stranah-evropy-skolko-ukraincy-mogut-poluchat-zarabotu>.
23. Рейтинг зростання мінімальних зарплат у світі: Україна на 15-му місці. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/01/14/655766/>
24. Україна очолила світовий рейтинг зростання мінімальної заробітної плати. URL: <https://tsn.ua/groshi/ukrayina-ocholila-svitoviy-reyting-zrostannya-minimalnoyi-zarobitnoyi-plati-1707103.html>
25. Рішення Конституційного суду України від 15 липня 2021 року № 2-р/2021 у справі № 1-157/2019(3593/19) за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини шостої статті 6 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР у редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII, частини шостої статті 96 Кодексу законів про працю України в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII (про мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку). URL: <https://ccu.gov.ua/dokument/2-r2021>
26. Про Державний бюджет України на 2023 рік: Закон України від 03 листопада 2022 року № 2710-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20/print>