

СОЦІАЛЬНО-ЗАХИСНЕ ЗНАЧЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ¹

SOCIAL AND PROTECTIVE SIGNIFICANCE OF THE MINIMUM WAGE IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE

Тищенко О.В., д.ю.н.,
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Черноус С.М., к.ю.н.,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті досліджується проблема визначення ролі мінімальної заробітної плати в аспекті захисту трудових прав працівників у кризових умовах ринку праці. Вказується, що засадничі ідеї, закладені в актах Міжнародної організації праці щодо важливості гарантування на державному рівні мінімальної заробітної плати, не лише не втрачають, а з часом навіть підсилюють свою актуальність.

Доводиться, що процес впровадження в національне законодавство України про оплату праці міжнародно-правових норм стосовно гарантування мінімальної заробітної плати як вагомого соціально-захисного чинника був дещо загальмований відсутністю ефективного правового механізму реалізації захисту трудових прав працівників.

Підкреслюється, що вдосконалення державного регулювання оплати праці уповільнювалося неузгодженістю чинного законодавства України в частині відповідності розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму як базового соціального стандарту. Зазначається, що тривала практика відставання розмірів мінімальної заробітної плати від прожиткового мінімуму, яка існувала в Україні, не сприяла дієвому функціонуванню системи соціального захисту населення.

Аналізуються етапи введення в Україні мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі в контексті значимості її соціально-захисної функції. Зокрема, висловлюється критичне судження щодо алгоритму дій у випадку, коли мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі за місяць є меншою розміру мінімальної заробітної плати, встановленої Законом України «Про Державний бюджет» відповідного року. Обґрунтовується точка зору, що за цих умов має здійснюватися доплата до розміру мінімальної заробітної плати. Інакше порушується реалізація соціально-захисної функції держави.

Піднімається проблема впливу подвійного підвищення мінімальної заробітної плати на загальне функціонування ринку праці, у зв'язку із чим увага концентрується на питаннях залежності зростання мінімальної заробітної плати і розміру мінімального єдиного соціального внеску, а також легалізації тіньової зайнятості та наповнення бюджету Пенсійного фонду.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі, прожитковий мінімум, соціальні гарантії, ринок праці.

The article examines the problem within determining of the minimum wage role in terms of protection of workers' labor rights in crisis conditions of the labor market. Basic ideas provided in the acts of the International Labor Organization concerning importance of guaranteeing the minimum wage at the state level do not lose but even increase their relevance over time and this reflects in the article.

The author proves that the process of implementation of international legal norms on guaranteeing the minimum wage as a significant social protection factor to national legislation of Ukraine is somewhat hampered by the lack of an effective legal mechanism for protecting workers' labor rights.

The article gives an opportunity to understand that the improvement of wages state regulation is delayed by inconsistency of the current legislation of Ukraine in terms of compliance with the minimum wage and the subsistence level as a basic social standard. The author notes that long practice of lagging the minimum wage from the subsistence level in Ukraine has not contributed to the effective functioning of the social protection system.

The introduction of the minimum hourly wage in Ukraine in the context of the importance of its social protection function is analysed. In particular, a critical judgment about the algorithm of actions in case when the minimum hourly wage per month is less than the minimum wage established by the Law of Ukraine "On State Budget" of the corresponding year is made. The point of view that in this case the surcharge to the size of the minimum wage should be carried out is also substantiated. Otherwise, the realization of the social protection function of the state is violated.

The problem of doubling the minimum wage on the overall functioning of the labor market is raised, in this regard, attention is focused on the dependence of minimum wage growth from the size of the minimum single social contribution, as well as on legalization of shadow employment and filling the Pension Fund budget.

Key words: minimum wage, minimum hourly wage, subsistence level, social guarantees, labor market.

Історично-правовий досвід розвитку ринку праці свідчить, що заробітна плата – це найвагоміший мотиваційний важіль впливу на рівень продуктивності та ефективності праці. Одним з головних показників стабільності трудових правовідносин є досягнення балансу інтересів сторін трудового договору в частині визначення оптимального розміру заробітної плати, яка має реально відображати значимість трудової функції працівника, а також його вклад у виробничий процес. Проте кризові процеси, які притаманні економіці в сучасних умовах, не сприяють формуванню важливої для цивілізованої демократичної держави

когорти соціально відповідальних роботодавців, які усвідомлюють, що посилення захисних тенденцій на ринку праці є вигідним та перспективним. Досвід найрозвинутіших країн світу показує, що впровадження роботодавцями практики посилення захисту трудових прав працівників, є своєю чергу, підштовхує працівників діяти в напрямку захисту бізнесових інтересів роботодавців, а це є запорукою соціальної злагоди. І навпаки, як бачимо, хаотичні, нерегульовані, а відповідно і неналежним чином контрольовані процеси, які відбуваються на ринку праці, слугують поширенню неправомірної практики тінізації тру-

¹ Стаття підготовлена і друкується на підставі досліджень, що здійснюються в рамках наукових проєктів: «Правове забезпечення соціальної безпеки в своєрідно-граційних умовах» ТЗ НДР № 20БФО42-01; «Правова модель доктрини соціально-екологічної безпеки України» (ресстраційний номер проєкту 2020.01 / 0366, Конкурс НФДУ «Наука для безпеки людини і суспільства»).

дових відносин, що поглиблює порушення трудових прав працівників і зводить нанівець демократичні євроінтеграційні процеси в сфері праці. З огляду на це першочергового концептуального значення набуває проблематика дієвості правового механізму реалізації державних гарантій в галузі оплати праці, зокрема втілення в життя захисної функції мінімальної заробітної плати як значимого чинника соціально-безпекової політики держави.

Слід відмітити, що проблематиці останніх реформаційних тенденцій, які відбуваються в правовому регулюванні мінімальної заробітної плати в Україні, що відображають реалії сучасного економічного розвитку? приділяється значна увага в доктринальних пошуках українських науковців. Окремі аспекти даного питання у своїх працях розглядали В.М. Андрійів, В.М. Божко, В.В. Волинець, М.П. Дибань, К.К. Довбиш, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, Н.О. Мельничук, І.В. Лагутіна, І.С. Сахарук, Д.І. Сіроха, О.М. Ярошенко та ін.

Разом із тим сучасні проблеми системного функціонування ринку праці спонукають до проведення нових наукових досліджень щодо вивчення еволюційного впливу мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії на трудові правовідносини, зокрема в умовах лібералізації трудового законодавства.

Досліджуючи історично-правові передумови виникнення мінімальної заробітної плати як правової категорії, варто звернутися до початку ХХ ст., коли загальносвітова криза, пік якої припадає на першу третину ХХ ст., котра насамперед торкнулася ринку праці, викликала необхідність вироблення міжнародно-правових стандартів регулювання трудових правовідносин. З метою вирішення вказаної проблеми в 1919 р. була створена Міжнародна організація праці (далі – МОП), у преамбулі Статуту якої проголошувалося, що існують умови праці, що тягнуть за собою несправедливість, потребу та злидні для великого числа людей, що породжує невдоволення, яке наражає на небезпеку мир і злагоду в усьому світі, і беручи до уваги строкову необхідність поліпшення цих умов шляхом, наприклад:... гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя... [1, с. 5]. Цитоване положення є констатуючим щодо змісту запитів суспільного розвитку в контексті необхідності встановлення державних гарантій мінімальної оплати праці, що необхідно було для підтримки найменш захищених категорій працівників. Базуючись на цих засадах, Генеральною конференцією МОП 30.05.1928 р. була прийнята Конвенція № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати. Згідно з даною Конвенцією, члени МОП зобов'язувалися запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть встановлюватися мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості (і, зокрема, в домашньому виробництві), в яких не існує ефективної системи регулювання заробітної плати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька [2]. Концептуальне значення Конвенції № 26 полягало в тому, що, по суті, проголошувався принцип захисту права на мінімальну ставку заробітної плати для тих категорій працівників, які були зайняті в тих галузях ринку праці, де заробітна плата найнижча та не відповідає мінімальним потребам людини в тих соціально-економічних умовах.

Економічними наслідками другої світової війни стало падіння рівня доходів та зайнятості населення, однією з найменш захищених сфер стало сільське господарство. На виправлення означеної ситуації була спрямована Конвенція МОП № 99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві від 28.06.1951 р., якою встановлювалося зобов'язання розробити відповідну процедуру, за якою можуть визначатися мінімальні розміри заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і пра-

цівників суміжних професій, а також запроваджувалася можливість встановлення державним законодавством, колективними договорами або арбітражними рішеннями часткової виплати мінімальної заробітної плати у формі допомоги натурою у тих випадках. Коли виплата у формі такої допомоги є звичайною та бажаною [3]. Тобто відбулася поступове формування загальних міждержавних підходів щодо законодавчого забезпечення встановлення мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії захисту від порушення трудових прав.

Кризові явища в економіці, які спостерігалися в 70-80 рр. минулого століття, в більшості країн світу призвели до скорочення обсягів валового внутрішнього продукту, зниження рівня продуктивності праці, збільшення безробіття, зменшення реальної заробітної плати. У цих умовах значно нівелювався вплив заробітної плати на формування добробуту населення, і такий стан речей потребував активізації адаптації системи оплати праці відповідно до нових умов ринкової економіки.

Набуття Україною незалежності поставило вимоги щодо визначення економічних, організаційних та правових засад оплати праці як для сьогодення так і на перспективу.

Підвалини державного регулювання оплати праці в Україні були закладені в 1991 році, коли з метою підвищення соціальних гарантій для населення було встановлено, що розміри соціальних виплат (сім'ям з дітьми, по безробіттю, тимчасовій непрацездатності тощо), стипендій студентам вищих навчальних закладів, аспірантам, докторантам, учням середніх спеціальних і професійних навчально-виховних закладів обчислюються з 1 грудня 1991 року у процентному відношенні до встановленого мінімального розміру заробітної плати [4]. Невдовзі, 31.12.1992 р., було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» № 23-92 (далі – Декрет «Про оплату праці»), у ст. 4 якого зазначалося, що мінімальна заробітна плата – це встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може здійснюватися оплата за фактично виконану найманим працівником повну місячну (денну або годинну) норму праці (робочого часу). Крім того, проголошувалося, що мінімальна заробітна плата регулюється з урахуванням рівнів економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної плати та вартісної величини мінімального споживчого бюджету (ч. 1 ст. 10 Декрету про оплату праці) [5]. Тобто в процесі законотворчої діяльності в напрямку напрацювання національного законодавства України була спроба врегулювати забезпечення залежності рівня оплати праці від результатів праці, запобігання інфляції та розмежування сфери державного й договірної регулювання оплати праці. Але залишалися невирішеними завдання втілення в національному законодавстві визнання міжнародно-правових норм щодо встановлення державних гарантій оплати праці. Важливим кроком у цьому напрямку стало прийняття Закону України «Про оплату праці» 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, спрямованого на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати, як державної соціальної гарантії, обов'язкової на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці [6]. Та, незважаючи на ці зміни, не було створено ефективного механізму державного регулювання оплати праці, про що йшлося в Концепції дальшого реформування оплати праці, схваленої Указом Президента України від 25.12.2000 р. № 1375/2000, де зазначалось про вдосконалення механізму розроблення та встановлення державних соціальних гарантій у сфері оплати праці, який би використовувався не тільки як засіб захисту населення від бідності, а й як регулятор загального рівня заробітної плати. Важливе значення для регулювання оплати праці

Розміри мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму в Україні (2000–2020 рр.)

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн	Прожитковий мінімум, грн
2000	90-118	270
2001	140-165	311
2002	165	342
2003	185-205	342
2004	237	362
2005	265-332	423
2006	350-400	453-465
2007	400-460	492-532
2008	515-605	592-626
2009	605-744	701
2010	869-922	825-875
2011	941-1004	894-953
2012	1073-1134	1017-1095
2013	1147-1218	1108-1176
2014	1218	1176
2015	1218-1378	1330
2016	1378-1600	1330-1544
2017	3200	1544-1700
2018	3723	1700-1853
2019	4173	1853-2027
2020	4723-5000	2027-2189

Інформація за джерелами: <https://www.victorija.ua/zvedenatablitysya-rozmiriv-minimalnoyi-zarobitnoyi-platy-v-ukrayini>
<https://services.dkt.ua/catalogues/indexes/1>

має поступове підвищення розміру мінімальної заробітної плати. Це зумовлюється і запровадженням базового державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму [7]. Варто звернути увагу, що тривалий час в Україні існувала ситуація, коли розмір мінімальної заробітної плати був менший за розмір прожиткового мінімуму, що спричинило стан речей, коли встановлений розмір державної соціальної гарантії у сфері оплати праці не дозволяв придбати мінімальний згідно із чинним законодавством України набір непродовольчих товарів та отримати мінімальний набір послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

На виконання Концепції дальшого реформування оплати праці Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 квітня 2001 р. № 152-р були затверджені Заходи щодо реалізації Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні, схваленої Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. № 1375, якими в частині удосконалення державного регулювання оплати праці передбачалося ще в першому півріччі 2001 р. провести консультації із соціальними партнерами з питань поетапного підвищення рівня мінімальної заробітної плати до розміру прожиткового мінімуму [8]. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб» від 14.12.2006 р. № 466-V ст. 9 Закону України «Про оплату праці» була викладена в такій редакції: «Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їхніх 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».

Мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб» [9]. У зв'язку із цим, досліджуючи в порівняльному аспекті динаміку зростання мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, доцільно зазначити, що імперативна норма, передбачена у цитованій вище ч. 2 ст. 9 Закону України «Про оплату праці» щодо обов'язковості встановлення мінімальної заробітної плати у розмірі не нижчому, ніж прожитковий мінімум, була реалізована лише в 2009 р., про що засвідчують дані, наведені нижче в таблиці 1.

Надалі шкала розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму включно до 2020 року ілюструє збільшення мінімальної заробітної плати. Разом із тим наведені в Табл. 1 дані вказують на існування очевидної ситуації, коли процес зростання прожиткового мінімуму в Україні останнє десятиліття перебуває на стадії фактичної стагнації, коли встановлений у Законі «Про Державний бюджет» відповідного року розмір вартісної величини товарів та послуг, необхідних для забезпечення нормального функціонування організму людини, абсолютно не відповідає потребам людини для підтримання життєдіяльності на гідному для якісного життя рівні.

Впровадження ринкових відносин та відповідні структурні зміни в економіці потребували розробки нових заходів щодо удосконалення системи оплати праці. Серед них важливе місце займає запровадження та подальше реформування погодинної оплати праці. Відповідно до Основних напрямів соціальної політики на 1997–2000 роки, затверджених Указом Президента України 18.10.1997 р. 1166/97, практичне запровадження погодинної оплати праці мінімальною годинною гарантією в оплаті праці мало здійснюватися поступово. Тому рекомендувалося на першочерговому етапі провести апробацію переваг і недоліків

застосування погодинної оплати праці для працівників, які працевлаштовуються на роботу з неповним робочим днем, в тому числі і для працівників, які працюють за наймом у фізичних осіб, а також для працівників, зайнятих на допоміжних, разових роботах, у приватній сфері послуг, громадських, тимчасових роботах, зайнятих відповідно до трудових договорів, укладених на час виконання певної роботи, працюючих у режимі вторинної (третинної) зайнятості тощо [9]. Як констатувалося в Методичних рекомендаціях щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці, прийнятих 16.04.1999 р., впровадження погодинної оплати праці повинно стати ефективним засобом зв'язку оплати праці з фактичними трудовими витратами. Безперечними перевагами погодинної оплати праці є: підвищення ефективності використання робочого часу; сприяння запровадженню нових форм зайнятості в сучасних умовах господарювання; врегулювання сфери зайнятості і оплати праці осіб, не охоплених колективними договорами. Введення погодинної оплати праці відповідає інтересам певних верств населення, незайнятого на постійній основі, таких як жінки з малолітніми дітьми, молодь, що суміщає роботу з навчанням, інваліди, літні працівники, які мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу.

Позитивними наслідками практичного впровадження погодинної оплати праці повинні бути: більш ефективне використання наявних та створення нових додаткових робочих місць, що особливо важливо в сучасних умовах суттєвого зростання безробіття, циклічних коливань виробництва, реструктуризації економіки.

Запровадження погодинної оплати праці має здійснюватися у комплексі з іншими складовими вдосконалення господарського механізму [10] Необхідно звернути увагу, що поки в законодавстві не було визначено розміри мінімальної погодинної заробітної плати, запровадження

погодинної оплати праці на недержавних підприємствах мало тільки декларативний характер. На реалізацію вказаних положень Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці» від 25.06.2009 р. № 1574-VI було передбачено розроблення та затвердження в установленому порядку механізму визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі запровадження погодинної мінімальної заробітної плати [11]. Згідно з п. п. 2,3 Постанови Кабінету Міністрів України від 05.05.2010 р. № 330 «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі» мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі застосовується: на підприємствах незалежно від форми власності у разі встановлення у колективних договорах або за погодженням з профспілковими чи іншими органами, уповноваженими на представництво трудовим колективом, погодинної оплати праці із застосуванням відповідних нормованих завдань та обліку фактичного робочого часу. Установлення погодинної оплати праці не є підставою для скорочення нормальної тривалості робочого часу [13]. Встановлення мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі було спрямоване насамперед на розширення застосування погодинної оплати праці в приватній сфері, під час укладання трудового договору з фізичними особами роботодавцями, у сфері обслуговування, малому та середньому бізнесі тощо.

Крім того, варто підкреслити, що Методичних рекомендаціях щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці, прийнятих 16.04.1999 р., було закріплено положення, що під час встановлення мінімального розміру тарифної ставки при погодинній оплаті праці необхідне дотримання таких умов: 1) розмір заробітної плати працівника найнижчої кваліфікації не може бути меншим розміру місячної мінімальної заробітної плати за умови відпрацювання місячної норми робочого часу [14]. Щоправда, в Листі Міністерства соціальної політики України від 20.03.2017 р. № 766/0/101-17/28 «Щодо мінімальної заробітної плати при погодинній оплаті праці» вже викладена кардинально протилежна позиція з даного питання, а саме: в документі зазначено, що на підприємствах для працівників, які працюють з місячними окладами, має дотримуватись як мінімальна державна гарантія – мінімальна місячна заробітна плата, а для працівників з погодинною оплатою (годинними тарифними ставками) – мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі.

Отже, у випадку, коли працівники, яким встановлені годинні тарифні ставки, виконали місячну норму праці і розмір нарахованої заробітної плати нижчий місячної мінімальної заробітної плати, то доплата до розміру мінімальної місячної заробітної плати їм не провадиться, оскільки гарантією в оплаті праці для цих працівників є мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі [15]. На нашу думку, такий підхід порушує гуманістичну складову захисту трудових прав працівників. Більш прийнятним є положення щодо загального гарантування мінімальної місячної заробітної плати, навіть у тому випадку, коли встановлені тарифні годинні ставки. Тим паче, з змістом ст. 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI [16] базою для розрахунку єдиного соціального внеску є мінімальна заробітна плата, це правило стосується і випадку, коли працівник отримує мінімальну заробітну плату в погодинному розмірі.

Також значної уваги, як у середовищі практиків та науковців, так і в суспільстві в цілому, викликає питання швидкого підвищення мінімальної заробітної плати і впливу цього процесу на ринок праці, зокрема в частині покращення соціального захисту працівників. На актуальність окресленої проблеми вказує і той факт, що, за даними Дер-

жавної служби статистики України, в нашій державі мінімальну заробітну плату за станом на кінець третього кварталу 2020 р. отримували 5 млн. 91 тис. 200 осіб [17]. Ми вважаємо, що різкому підвищенню мінімальної заробітної плати має передувати осучаснення механізму визначення тарифних ставок, тарифних сіток, схем посадових окладів. Інакше залишається відкритим питання обгрунтованої диференціації як принципу функціонування тарифної системи оплати праці.

Слушною є думка професора Каліфорнійського університету в Берклі Ю. Городніченка та професора університету в Суонсі О. Талавери, які, досліджуючи на прикладі багатьох країн світу результативність подвійного підвищення мінімальної заробітної плати, вказують на наслідки такої соціальної політики. А саме: по-перше, з підвищенням мінімальної заробітної плати деяким працівникам доведеться платити більш високі податки, і, отже, їхній чистий дохід може зменшитися. Крім того, підвищення мінімальної заробітної плати збільшує витрати на робочу силу, і, отже, деякі працівники можуть втратити свої робочі місця. Другий наслідок полягає в тому, що завдяки ухиленню від сплати податків працівники і компанії мають резерв, який може поглинути більш високу податкову ставку без значних змін в рівнях споживання або зайнятості [18]. З іншого боку, попри очевидне раціональне звучання вказаної позиції, підвищення мінімальної заробітної плати – це один з найвагоміших кроків в напрямку створення умов для ефективного функціонування системи загальнообов'язкового соціального страхування, зокрема подолання дефіциту бюджету Пенсійного фонду України, а відповідно, створення дієвого механізму соціального забезпечення населення.

На підставі дослідження соціально-захисного значення мінімальної заробітної плати на ринку праці можна зробити такі висновки.

1. Загострення кризових явищ, які спостерігалися у світі на початку ХХ ст., що було зумовлено соціально-економічною нестабільністю, породженою політичними процесами того часу (перша світова війна тощо), викликали необхідність формування єдиних соціальних стандартів у сфері правового регулювання праці, зокрема оплати праці як засобу конкурентної рівноваги попиту та пропозиції різних категорій працівників. Виходячи із цього, одним із програмних положень початкового етапу діяльності МОП було визначення процедури встановлення мінімальної заробітної плати як державної гарантії захисту трудових прав працівників. Соціально-захисні положення щодо гарантування мінімальної заробітної плати, проголошені в актах МОП, відіграли вагомий роль для закріплення на міждержавному рівні базових демократичних принципів регулювання трудових правовідносин, які є чинними і на сьогодні.

2. На початку 90-х років в незалежній Україні стартував складний процес створення правової бази, відповідної новим ринковим відносинам. Одним із основоположних завдань цього процесу було забезпечення конституційних прав і гарантій населення, підвищення якості правових норм, забезпечення збалансованості законодавчих норм та реальних можливостей їх виконання. Утім, попри численні законодавчі ініціативи, не відбувалося суттєвих зрушень у частині кодифікації трудового законодавства, як, до речі, і на сьогодні, що надавало питанню вдосконалення правового регулювання оплати праці особливої гостроти та актуальності. Безсистемна політика щодо визначення розмірів мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії призвела до того, що тривалий час (до 2009 р.) мінімальна заробітна плата була нижчою за прожитковий мінімум як базовий соціальний стандарт, що не відповідало вимогам чинного законодавства і перекреслювало соціально-захисну функцію мінімальної заробітної плати. Не покращило суттєво ситуації

і запровадження з 2010 року мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі, оскільки загальна сума погодинної оплати за місяць в окремих випадках може не досягати навіть мінімальної зарплати, встановленої за місяць, а доплата у цьому випадку не передбачена.

3. Не викликали одностайної схвальної реакції в суспільстві і реалізовані протягом останніх років ініціативи щодо значного, в порівнянні з попереднім розміром, підвищення мінімальної заробітної плати. Оскільки це, враховуючи активізовану останнім часом контролюючу діяльність уповноважених органів щодо боротьби з тінью-

вою зайнятстю, призвело до збільшення кількості безробітних. Практика засвідчує, що роботодавцям інколи легше зменшити обсяги виробництва, а відповідно, і скоротити працівників, ніж сплачувати значні суми єдиного соціального внеску, розмір якого залежить від розміру мінімальної заробітної плати. Стан речей ускладнився ще й ситуацією, пов'язаною з пандемією. Як наслідок, поки що залишається невирішеною проблема наповнення бюджету Пенсійного фонду за рахунок підвищення мінімальної заробітної плати як базової величини для нарахування єдиного соціального внеску.

ЛІТЕРАТУРА

1. Устав Международной организации труда и тексты отдельных актов. Ж. : МБТ, 2012. 130 с.
2. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати : Конвенція МОП від 16.06.1928 р. № 26. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196#Text (дата звернення: 25.09.2020 р.).
3. Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві : Конвенція МОП № 99 від 28.06.1951 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_230 (дата звернення 26.09.2020 р.).
4. Про підвищення мінімального розміру заробітної плати : Указ Президента України від 09.01.1992 р. № 34. Збірник указів Президента від 31.03.1992. № 1.
5. Про оплату праці : Декрет Кабінету Міністрів України від 31.12.1992 р. № 23-92. *Відомості Верховної Ради України* від 16.03.1993, № 11, стаття 93.
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України* від 25.04.1995. № 17, стаття 121.
7. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні: Схвалена Указом Президента України 25.12.2000 р. № 1375/2000. *Офіційний вісник України* від 12.01.2001. № 52, стор. 92, стаття 2257, код акта 17466/2000.
8. Заходи щодо реалізації Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні, схваленої Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. № 1375 : Затверджені Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 квітня 2001 р. № 152-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/152-2001-r#Text> (дата звернення: 28.09.2020 р.).
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб : Закон України від 14.12.2006 р. № 466-V. *Відомості Верховної Ради України* від 02.03.2007. № 9, стор. 421, стаття 76.
10. Основні напрями соціальної політики на 1997-2000 роки : Затверджені Указом Президента України 18.10.1997 р. 1166/97. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1166/97#Text> (дата звернення: 29.09.2020).
11. Методичні рекомендації щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці: Затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16.04.1999 р. № 69. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0069203-99#Text> (дата звернення: 02.10.2020).
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці : Закон України від 25.06.2009 р. № 1574-VI. *Офіційний вісник України* від 24.07.2009. № 53, стор. 46, стаття 1831.
13. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.05.2010 р. № 330. URL : <https://www.kmu.gov.ua/pras/243399882> (дата звернення: 04.10.2020).
14. Методичні рекомендації щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці : Затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16.04.1999 р. № 69. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0069203-99#Text> (дата звернення: 06.10.2020).
15. Щодо мінімальної заробітної плати при погодинній оплаті праці : Лист Міністерства соціальної політики України від 20.03.2017 р. № 766/0/101-17/28. URL : <http://vobu.ua/ukr/documents/item/lyst-minsotspolityky-ukrainy-vid-200317-r-766-0-101-17-28> (дата звернення: 07.10.2020).
16. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України 08.07.2010 р. № 2464-VI. *Відомості Верховної Ради України* від 21.01.2011. № 2, / № 2-3 /, стор. 34, стаття 11.
17. Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місяць та мали нарахування в межах мінімальної заробітної плати, за видами економічної діяльності. URL : https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2017/gdn/kpvm/kpvm_ek/arh_kpvm_ek_u.htm (дата звернення: 07.10.2020).
18. Городниченко Ю. К чему приведет удвоение минимальной зарплаты. URL : <https://nv.ua/opinion/k-chemu-privedet-udvoenie-minimalnoj-zarplaty-310320.html> (дата обращения: 10.10.2020).