

В. Гладир,

аспірант кафедри правознавства юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНИХ НОРМ І ГАРАНТІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

Вступ. Одним із основних завдань будь-якої соціальної держави є забезпечення гідного рівня життя своїх громадян, і центральну роль у цьому процесі відіграє сфера трудового права. Україна, проголосивши себе соціальною та правовою державою, визначила свою особливу місію у захисті трудових прав громадян. Важливим елементом цього захисту є інститут оплати праці, який забезпечує право працівників на гідну винагороду за свою працю та є ключовим механізмом реалізації соціальної політики.

Заробітна плата – це не просто економічний показник, а інструмент соціальної справедливості, що демонструє здатність держави підтримувати належний рівень життя громадян. Держава виступає гарантом реалізації цього права, забезпечуючи мінімальні норми та гарантії в оплаті праці, які спрямовані на захист інтересів працівників та надання їм соціального захисту. Такі гарантії є важливим інструментом стабілізації соціально-економічної ситуації в країні, зменшення нерівності та запобігання бідності серед працюючого населення.

Зокрема, законодавче регулювання мінімальних норм та гарантій в оплаті праці має стратегічне значення для формування соціальної стабільності. Держава визначає мінімальний розмір заробітної плати, нижче якого оплата праці не може здійснюватися, та забезпечує належний контроль за дотриманням цього мінімуму, що гарантує працівникам доступ до основних соціальних благ.

Виклад основного матеріалу.

Соціальна функція держави, як зазначає З. Білоус, є важливою складовою її діяльності та спрямована на забезпечення соціальної безпеки громадян, створення умов для реалізації права на працю, гідний рівень життя та зменшення соціальних конфліктів [1]. Державна політика у сфері оплати праці покликана сприяти збереженню балансу між економічними інтересами роботодавців та соціальними потребами працівників, забезпечуючи гуманний та справедливий підхід до регулювання трудових відносин.

Таким чином, державне регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці виступає основоположним механізмом соціального захисту в умовах ринкової економіки, забезпечуючи стабільність у сфері трудових відносин та сприяючи підвищенню якості життя населення.

Враховуючи положення статті 3 Конституції України, де сказано, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, ми спробуємо виділити основні завдання держави у контексті державного регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці.

Перше – це встановлення мінімального рівня оплати праці, воно є одним із ключових завдань державної політики в соціально-трудовій сфері. Це завдання полягає в законодавчому закріпленні та підтримці мінімальної заробітної плати, що є обов'язковою для всіх роботодавців. Воно має на меті забезпечити



працівникам базовий рівень доходу, який гарантує прожитковий мінімум і дозволяє покрити основні життєві потреби, такі як харчування, житло, освіта, медичне обслуговування та інші базові соціальні потреби. Так, мінімальна заробітна плата виконує п'ять важливих функцій:

1) захист працівників, оскільки це ключовий механізм захисту працівників від експлуатації з боку роботодавців. У випадках, коли ринок праці не забезпечує справедливу оплату через високу пропозицію робочої сили або інші економічні фактори, встановлення мінімальної заробітної плати гарантує, що працівники отримуватимуть принаймні мінімальний дохід, який дозволяє їм підтримувати гідний рівень життя;

2) зменшення бідності. Мінімальний рівень оплати праці спрямований на боротьбу з бідністю серед працюючих громадян. Без цього інструменту частина населення, навіть при зайнятості на повний робочий день, могла б залишатися за межею бідності через низький рівень оплати праці;

3) соціальна справедливість, так як встановлення мінімальної зарплати є одним зі способів забезпечення соціальної справедливості. Це сприяє зменшенню економічної нерівності в суспільстві, оскільки забезпечує однакові гарантії доходів для всіх працюючих, незалежно від галузі або сфери діяльності;

4) стимулювання економічного зростання. Мінімальна заробітна плата може сприяти зростанню економіки, оскільки працівники, які отримують більші доходи, можуть витратити більше на товари та послуги, тим самим збільшуючи сукупний попит в економіці;

5) регулювання ринку праці, оскільки держава використовує мінімальну заробітну плату як інструмент для регулювання ринку праці. Вона встановлює стандарти для найменш оплачуваних працівників, що, у свою чергу, сприяє більш стабільному та

передбачуваному ринку праці, де працівники захищені від демпінгу на ринку робочої сили [5].

Друге завдання, яке ми виділяємо – це захист працівників від експлуатації, зокрема через встановлення мінімальної заробітної плати. Це завдання полягає в тому, щоб гарантувати працівникам справедливі умови праці та запобігти ситуаціям, коли вони могли б стати жертвами недобросовісних роботодавців, які прагнуть максимізувати прибутки шляхом заниження рівня оплати праці.

Основна мета такого захисту полягає у встановленні певних правових меж, нижче яких оплата праці не може знижуватися. Держава закріплює мінімальні стандарти, щоб кожен працівник, незалежно від свого статусу, освіти чи роду діяльності, мав право на гідну оплату праці, яка б забезпечувала йому мінімальні соціальні гарантії. У цьому контексті важливо розуміти, що без встановлення мінімальних стандартів у заробітній платі роботодавці можуть скористатися слабкою переговорною позицією працівників для того, щоб платити їм нижчі зарплати, ніж ті, які б забезпечували належний рівень життя. Це особливо характерно для сфер з високою конкуренцією на робочі місця та низьким рівнем кваліфікації [3].

Крім того, вирішення цього завдання ставить за мету, створення рівних умов на ринку праці, адже всі роботодавці повинні дотримуватися однакових мінімальних вимог щодо оплати праці. Це допомагає запобігти демпінгу, коли компанії знижують витрати на робочу силу, щоб отримати конкурентну перевагу. Така практика не лише несправедлива стосовно працівників, але й порушує принципи чесної конкуренції на ринку.

І наостанок захист від експлуатації також передбачає забезпечення працівникам доступу до соціальних благ, таких як медичне обслуговування, пенсії та інші форми соціального



страхування. Низька заробітна плата часто означає обмежений доступ до таких благ, що створює додаткові ризики для працівників. Встановлення мінімальної заробітної плати забезпечує базовий рівень доходу, який дозволяє працівникам сплачувати внески до системи соціального захисту та мати доступ до відповідних послуг.

Третє важливе завдання, на нашу думку, яке має виконувати держава – це моніторинг та контроль у сфері державного регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці, оскільки це відіграє ключову роль у забезпеченні дотримання встановлених стандартів і прав працівників. Вказане завдання включає в себе не лише нагляд за виконанням чинного законодавства, але й оцінку ефективності політики у сфері оплати праці, виявлення порушень і їх усунення. І передбачає воно:

– систематичний збір даних про стан оплати праці в різних секторах економіки та серед різних категорій працівників. Це необхідно для того, щоб держава могла оцінювати, наскільки ефективно працює законодавство щодо мінімальної заробітної плати. Зібрані дані мають включати інформацію про рівень заробітної плати, гендерні та вікові розриви, а також про категорії працівників, які підпадають під мінімальні стандарти. Така інформація дозволяє державі своєчасно реагувати на зміни в економічній ситуації та вживати необхідних заходів для захисту працівників;

– нагляд за дотриманням законодавства, тобто контроль за тим, як роботодавці виконують вимоги щодо мінімальної заробітної плати. Це передбачає роботу державних органів, таких як інспекції праці, які перевіряють дотримання мінімальних стандартів оплати праці на підприємствах і організаціях. Такий контроль дозволяє виявляти випадки, коли працівникам виплачують нижчу заробітну плату, ніж передбачено зако-

ном, або порушують інші гарантії, пов'язані з оплатою праці [1];

– реакцію на порушення, оскільки важливо забезпечити ефективні механізми реагування. Це може включати застосування санкцій до роботодавців, які не дотримуються встановлених норм, а також відновлення порушених прав працівників, зокрема через судові механізми або через наглядові органи. Санкції можуть варіюватися від штрафів до більш серйозних заходів, які можуть включати обмеження діяльності компаній, які систематично порушують законодавство.

Крім того, необхідно пам'ятати, що моніторинг не обмежується лише контролем за виконанням законів, він також має на меті оцінку ефективності запроваджених політик. Державні органи повинні аналізувати, як мінімальна заробітна плата впливає на загальний рівень життя працівників, на ринок праці та на економіку в цілому. Наприклад, чи сприяє підвищення мінімальної заробітної плати зменшенню бідності серед працюючого населення? Чи створює вона стимул для роботодавців автоматизувати або змінювати структуру зайнятості? Оцінка таких аспектів дозволяє коригувати політику відповідно до реальних потреб ринку праці.

Якщо проаналізувати положення Закону України «Про оплату праці» [4], то можна зробити висновок, що закон не містить навіть рамочних положень щодо завдань державного регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці, окрім положень про мінімальну заробітну плату. Водночас, не можна обмежуватися і зводити роль держави у порушеному питанні лише до встановлення мінімальної заробітної плати. Оскільки в прогресивній державі, роль і функція держави набагато більша, і завдання які постають перед державою полягають у стимулюванні та забезпеченню балансу між інтересами роботодавців та правами працівників.



Окремим завданням ми виділяємо стимулювання колективних переговорів, оскільки це є важливим інструментом забезпечення справедливої оплати праці та захисту прав працівників. Колективні переговори дозволяють роботодавцям та працівникам обговорювати та узгоджувати умови праці, включаючи питання заробітної плати, у процесі відкритого діалогу, що сприяє досягненню взаємовигідних рішень. Це сприяє:

а) забезпеченню паритету в переговорах, оскільки колективні переговори створюють рівновагу між роботодавцями та працівниками, що дає змогу обом сторонам мати вплив на умови праці, включаючи рівень заробітної плати. У випадку відсутності таких переговорів роботодавці можуть одноосібно встановлювати умови оплати, що часто призводить до дисбалансу у співвідношенні заробітної плати та продуктивності праці. Колективні переговори дозволяють працівникам, особливо через профспілки, вести переговори з роботодавцями щодо гідної оплати праці та справедливих умов;

б) запобігання конфліктам і підвищення соціальної стабільності. Колективні переговори сприяють зниженню соціальної напруженості та запобігають трудовим конфліктам, оскільки вони дозволяють працівникам та роботодавцям відкрито обговорювати проблеми та знаходити компромісні рішення. Налагоджений діалог між сторонами забезпечує прозорість у питаннях оплати праці та сприяє уникненню страйків або інших форм протесту. Стимулювання таких переговорів державою забезпечує стабільність на ринку праці, покращує відносини між працівниками і роботодавцями та сприяє продуктивній праці;

в) розширення прав і можливостей профспілок. Держава повинна створювати умови, які б забезпечували функціонування сильних профспілок, надаючи їм необхідні правові

та організаційні інструменти для ефективного захисту прав працівників. Профспілки мають значну роль у формуванні та реалізації колективних договорів, що дозволяє встановлювати справедливі умови праці та заробітної плати;

г) підтримка ролі держави як арбітра. Держава також відіграє важливу роль у підтримці та сприянні колективним переговорам. Вона виступає як арбітр у разі виникнення трудових конфліктів і забезпечує правове підґрунтя для ведення переговорів. Крім того, держава може стимулювати роботодавців до участі в колективних переговорах, надаючи певні стимули або переваги, такі як податкові пільги або спрощення адміністративних процедур. Це допомагає державі підтримувати баланс між інтересами працівників і роботодавців.

Влучно зазначає М. Пижова, що пошуком шляхів ефективного державного регулювання заробітної плати в контексті встановлення мінімальних норм і гарантій займаються як економісти, так і правники різних країн уже протягом двох століть [1, с. 200].

Висновки. Державне регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці є ключовим елементом соціальної політики, спрямованої на захист працівників та забезпечення їхнього права на гідну оплату. Встановлення справедливого мінімального рівня оплати праці не лише сприяє підвищенню рівня життя працівників, а й відіграє важливу роль у зниженні соціальної нерівності та боротьбі з бідністю. Важливим завданням держави є забезпечення ефективного моніторингу та контролю за дотриманням мінімальних трудових гарантій, а також стимулювання колективних переговорів між працівниками та роботодавцями для подальшого удосконалення системи оплати праці.

У статті розглядається актуальна проблема державного регу-



лювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці як важливого інструмента соціальної політики держави. Вказується, що заробітна плата – це інструмент соціальної справедливості, що демонструє здатність держави підтримувати належний рівень життя громадян. Мінімальна заробітна плата є одним із ключових елементів, що забезпечує базові права працівників на гідну оплату праці та соціальний захист. У роботі підкреслюється, що регулювання мінімальних гарантій в оплаті праці є необхідним кроком для досягнення соціальної справедливості та рівності в умовах ринкової економіки.

Автор аналізує сучасні тенденції у встановленні мінімальних гарантій у різних країнах, особливості правових механізмів та законодавчої бази, яка визначає мінімальні стандарти в оплаті праці. Особливу увагу приділено міжнародним стандартам, зокрема ролі Міжнародної організації праці (МОП) та відповідних конвенцій, які регулюють мінімальні трудові гарантії. Показано, як зарубіжний досвід може бути корисним для вдосконалення українського законодавства в цьому напрямі.

Стаття також досліджує, як державне регулювання мінімальних норм оплати праці сприяє захисту працівників від експлуатації, зниженню рівня бідності, забезпеченню стабільного доходу, а також сприяє соціальній стабільності. Зроблено акцент на важливості встановлення справедливого мінімального рівня оплати праці, який би забезпечував задоволення базових потреб працівників і сприяв економічному розвитку країни.

На основі проведеного аналізу автор пропонує рекомендації щодо удосконалення системи державного регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці в Україні, враховуючи краці між-

народні практики. Результати дослідження підкреслюють важливість збалансованого підходу між інтересами роботодавців, працівників та держави, що сприятиме формуванню більш справедливого та ефективного ринку праці.

Ключові слова: державне регулювання, мінімальна заробітна плата, оплата праці, трудові гарантії, колективне договірне регулювання, трудові відносини, соціальна держава, мінімальний стандарт.

Gladyr V. State regulation of minimum standards and guarantees in labor remuneration

The article examines the urgent problem of state regulation of minimum standards and guarantees in labor remuneration as an important instrument of the state's social policy. It is pointed out that wages are an instrument of social justice, which demonstrates the ability of the state to maintain an adequate standard of living for citizens. The minimum wage is one of the key elements that ensures the basic rights of employees to decent wages and social protection. The paper emphasizes that regulation of minimum wage guarantees is a necessary step to achieve social justice and equality in a market economy.

The author analyzes current trends in the establishment of minimum guarantees in different countries, peculiarities of legal mechanisms and legislative framework that define minimum standards in labor remuneration. Particular attention is paid to international standards, in particular, the role of the International Labor Organization (ILO) and the relevant conventions governing minimum labor guarantees. It is shown how foreign experience can be useful for improving Ukrainian legislation in this area.

The article also explores how the state regulation of minimum wage



standards helps to protect workers from exploitation, reduce poverty, ensure stable income, and promote social stability. The author emphasizes the importance of establishing a fair minimum wage that would ensure that workers' basic needs are met and contribute to the country's economic development.

Based on the analysis, the author offers recommendations for improving the system of state regulation of minimum standards and guarantees in labor remuneration in Ukraine, taking into account the best international practices. The results of the study emphasize the importance of a balanced approach between the interests of employers, employees and the state, which will contribute to the formation of a fairer and more efficient labor market.

Key words: state regulation, minimum wage, remuneration, labor guar-

antees, collective bargaining, labor relations, welfare state, minimum standard.

Література

1. Пижова М. О. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливую оплату праці : монографія. Київ: Видавництво «Наукова столиця», 2021. 376 с.

2. Конституція України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : монографія. К: Київський університет права НАН України, 2009. 176 с.

4. Про оплату праці: закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n19>

5. Пижова М. О. Мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці. Часопис цивілістики. № 40/2021. С. 56–60.

