

4. Професійна освіта для майбутнього: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції / за ред. В.О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2022. 256 с.

5. Digital transformation in vocational education and training: European approach. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4193> (дата звернення: 20.11.2025).



ВСТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВОЮ НОРМАТИВІВ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ВАЖІЛЬ РЕГУЛЮВАННЯ ТА НЕДОПУЩЕННЯ БІДНОСТІ НАСЕЛЕННЯ



Тиндик Софія Василівна

здобувачка першого (бакалавр) рівня освіти за спеціальністю «Екологічне право» кафедри права та інформаційної діяльності Національного лісотехнічного університету України.

Ключові слова: публічне управління, сталий розвиток, стійкість держави/громади, міжнародні стандарти МОП, державне регулювання оплати праці.

1. Соціально-правова сутність та функції мінімальної заробітної плати (МЗП)

1.1. Мінімальна заробітна плата є ключовою державною соціальною гарантією, яка забезпечує мінімально необхідний рівень оплати праці та захищає працівника від експлуатації та бідності.

Національне право:

– Конституція України, ст. 43: Кожен має право на працю через яку отримуватиме заробітну плату, не нижчу від визначеної законом;

- Закон України «Про оплату праці», ст. 3: Визначає МЗП як встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці;

- Кодекс законів про працю України (КЗпП), ст. 95: Регулює мінімальну заробітну плату;

Міжнародне право:

- Конвенція МОП № 131 (Про встановлення мінімальної заробітної плати, 1970 р.), ст. 1, 2: Визначає МЗП як мінімальний розмір винагороди, що має силу закону і не підлягає зниженню, а недотримання тягне за собою відповідальність;

- Загальна декларація прав людини, ст. 23: Кожна людина, що працює, має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування.

1.2. Встановлення та періодичний перегляд розміру МЗП виконує захисну, стимулюючу та регулюючу функції, впливаючи не лише на доходи найменш оплачуваних працівників, а й на макроекономічні показники (ЄСВ, штрафи, податкові пільги).

Національне право:

- Закон України «Про Державний бюджет України на відповідний рік» стаття 8: Щороку встановлює розмір МЗП (наприклад, згідно з 1.1.2025 р. — 8000 грн у місячному розмірі);

- Закон України «Про оплату праці», ст. 9: Визначає, що розмір МЗП встановлюється з урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету та загального рівня середньої заробітної плати.

ЯК ЗМІНЮВАЛАСЯ МІНІМАЛКА ФАКТИ В УКРАЇНІ ЗА ОСТАННІ 10 РОКІВ



2. Правове регулювання середньої заробітної плати в Україні: індикативна та розрахункова роль

2.1. На відміну від МЗП, середня заробітна плата (СЗП) не є державною гарантією оплати праці, а слугує індикативним економічним показником та розрахунковою базою для визначення низки соціальних виплат.

Національно-правове регулювання:

- поняття «середня заробітна плата» як статистичний показник визначається Державною службою статистики України (Держстат);
- Закон України «Про оплату праці», ст. 10: Вказує, що дані про СЗП використовуються при обґрунтуванні розміру МЗП;

Національне право (використання СЗП як розрахункової величини):

- порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;

Використовується для розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності (лікарняні), допомоги по вагітності та пологах тощо;

- порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений КМУ:

Використовується для розрахунку відпускних, компенсації за невикористану відпустку.

2.2. У деяких випадках СЗП або її похідні використовуються як кваліфікаційний критерій або мінімальний орієнтир у спеціальних правових режимах (наприклад, в умовах воєнного стану).

Правові режими:

- нормативні акти, що регулюють бронювання військовозобов'язаних (за умови, що такі акти містять економічні критерії): У певних випадках рівень заробітної плати, що може бути прив'язаний до СЗП або її кратного розміру (наприклад, не нижче 20 000 грн або 2,5 МЗП), може виступати як критерій відповідності підприємства чи працівника.

3. Мета та функції державного регулювання заробітної плати

3.1. Мета державного регулювання (соціально-економічний аспект)

— соціальна мета (Захист від бідності): Головна функція, яка реалізується через Мінімальну заробітну плату (МЗП). МЗП – це гарантований мінімум, який забезпечує працівнику та його сім'ї можливість задоволення базових фізіологічних та соціальних потреб. Держава тут виступає як гарант Права на гідне існування (ст. 23 Загальної декларації прав людини та ст. 4 Європейської соціальної хартії);

— економічна мета (Стимулювання попиту): Встановлення достатнього рівня МЗП збільшує купівельну спроможність населення з низькими доходами. Це стимулює внутрішній попит та економічне зростання;

—регулююча мета (Боротьба з тіньовою економікою): Чим вища офіційна МЗП, тим менш вигідною стає нелегальна виплата праці, що сприяє легалізації трудових відносин та збільшенню податкових надходжень (Єдиний соціальний внесок, ПДФО).

3.2. Функції держави, що виконуються через регулювання заробітної плати

- Соціально-захисна;
- регулятивно-нормотворча;
- контрольно-наглядова;
- економічно-прогнозуюча.

4. Міжнародно-правові стандарти як імператив для національного законодавства

4.1. Міжнародна спільнота, зокрема Міжнародна організація праці (МОП) та Рада Європи, встановлює стандарти, спрямовані на забезпечення справедливої винагороди та запобігання бідності працюючих (working poverty).

Міжнародне право:

- Конвенція МОП № 26 (Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати, 1928 р.);
- Конвенція МОП № 131 (Про встановлення мінімальної заробітної плати, 1970 р.): Вимагає від держав-членів створювати систему МЗП, що враховує потреби працівників та економічні фактори;
- Європейська соціальна хартія ст. 4: Закріплює право працівників на справедливую винагороду, достатню для забезпечення їм та їхнім сім'ям гідного рівня життя.

5. Механізми державного регулювання та боротьби з бідністю

5.1. Державне регулювання МЗП є антикризовим та соціальним інструментом для скорочення нерівності та подолання бідності серед працюючого населення.

Недопущення бідності досягається через встановлення МЗП на рівні, достатньому для задоволення базових потреб.

Національне право:

- Бюджетний кодекс України, ст. 38, 40: Визначає, що розмір МЗП встановлюється щорічно Законом про Державний бюджет на відповідний рік;
- Закон України «Про колективні договори і угоди», ст. 7, 8: Регулює встановлення мінімальних соціальних гарантій в оплаті праці на галузевому та підприємницькому рівнях через колективні договори та угоди, які не можуть погіршувати умови, встановлені законом.

5.2.Ефективність регулювання залежить від збалансованості економічних та соціальних факторів. Необґрунтовано високе зростання МЗП може призвести до негативних економічних наслідків, тоді як занадто низька МЗП не виконує своєї соціальної функції.

— економічні фактори (які мають враховуватися): Продуктивність праці, рівень інфляції, рівень зайнятості, потреби працівників та їхніх сімей, економічні реалії (зазначені в ст. 9 Закону України «Про оплату праці» та Конвенції МОП № 131).

6. Правова відповідальність та перспективи удосконалення

6.1.За порушення законодавства про оплату праці передбачена юридична відповідальність, що є правовим засобом примусу роботодавця до дотримання мінімальних гарантій.

Національне право:

- Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП), ст. 41: Встановлює адміністративну відповідальність за порушення вимог законодавства про працю (штрафи);

- Кримінальний кодекс України (ККУ), ст. 175: Встановлює кримінальну відповідальність за безпідставну не виплату заробітної плати, вчинену умисно;
- Закон України «Про оплату праці», ст. 36: Гарантує настання дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності.

6.2. Перспективи удосконалення правового регулювання включають зближення розміру МЗП з реальною вартістю життя та посилення ролі колективних договорів у встановленні галузевих мінімальних гарантій, перевищуючих державні.

- Міжнародний досвід: Спрямованість на досягнення рівня, коли МЗП становить не менше 50–60% від СЗП, що є європейською практикою для забезпечення гідного рівня життя;
- Конвенція МОП: Пропонує державам-учасницям сприяти встановленню МЗП шляхом консультацій із представниками працівників та роботодавців, а також через колективні договори.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
5. Бюджетний кодекс України від 8 липня 2010 року № 2456-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text>
6. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

7. Закон України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/293720#Text>
8. Закон України «Про Державний бюджет України на 2025 рік» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text>
9. Загальна декларація прав людини ст. 23: прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
10. Європейська соціальна хартія ст. 4: прийнята в Страсбурзі 3 травня 1996 року. URL: <https://library.khpg.org/1185358476>
11. Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text
12. Конвенція МОП № 26 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196#Text



**ГІБРИДНА СТІЙКІСТЬ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ:
ВПЛИВ ДЕЗІНФОРМАЦІЇ ТА МАНІПУЛЯЦІЙ НА ДОВІРУ ДО
СОЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПОДОЛАННЯ БІДНОСТІ**



Ткач Всеволод Олегович

здобувач освітньо-наукової програми доктора філософії за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» кафедри публічного управління та адміністрування Національного лісотехнічного університету України.

Ключові слова: Гібридна стійкість, Публічне адміністрування, Дезінформація, Маніпуляції, ЦСР І (Подолання бідності), Соціальні програми, Довіра до влади, Глобальне управління, Кібервплив, Соціально-гуманітарні

Кафедра публічного управління та адміністрування