

НАТАЛІЯ ТОЛСТИХ,

кандидат соціологічних наук, старший науковий співробітник відділу економічної соціології Інституту соціології НАН України (01021, Київ, вул. Шовковична, 12)

NATALIIA TOLSTYKH,

Candidate of Science in Sociology, Senior Research Fellow at the Department of Economic Sociology, Institute of Sociology, NAS of Ukraine (12, Shovkovychna St., Kyiv, 01021)

n_tolstyk@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0002-4245-9739>

Мінімальна заробітна плата: дієвий чи залишковий соціальний стандарт?

Лібералізація соціально-трудових відносин стала головною рисою економіки і суспільного життя на початку XXI століття по всьому світу. Ще до пандемії COVID-19 уряди більшості країн скорочували видатки на соціальні програми і відходили від регулювання сфери праці. Вказані негативні для соціально-економічного розвитку загальносвітові тенденції дедалі сильніше проявляються сьогодні і в Україні внаслідок не тільки воєнних дій, що тривають тут вже понад півтора року і призвели до руйнації значної частини економіки і трудового потенціалу, а й незавершених структурних трансформацій пострадянських часів.

Зміни в механізмах оплати на сучасному ринку праці

Закріплення у трудовому законодавстві мінімальної заробітної плати як соціального стандарту навіть у країнах з високим рівнем економічного розвитку відбувалося через запеклу боротьбу праці і капіталу, завдяки ініційованим профспілковими і громадськими організаціями акціям на підтримку прав працівників. Традиційно розмір мінімальної заробітної плати є предметом дискусій між державою, профспілками і представниками громадських організацій, які найбільше загострюються напередодні виборів до органів влади. Мінімальний розмір оплати праці все ще залишається обов'язковою статтею бюджетів більшості економічно розвинених країн і перегляд її розміру зі зростанням цін залишається законодавчо визначеним. Але слід зазначити, що попри нагальну необхідність захисту прав тих, хто працює за умов економічних криз і високого рівня безробіття, увага до питань, пов'язаних зі встановленням мінімальної за-

Цитування: Толстих, Н. (2023). Мінімальна заробітна плата: дієвий чи залишковий соціальний стандарт? *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 3, 130–139, <https://doi.org/10.15407/sociology2023.03.130>.

робітної плати, поступово скорочується і спрямовується на інші проблеми оплати праці. Заробітна плата як засіб винагороди за трудові зусилля, навколо якого будується система соціальних виплат, дедалі більше поступається іншим формам оплати праці, і необхідно вказати на головні причини такої тенденції.

Першою з них є прагнення бізнесу скорочувати витрати на робочу силу й орієнтуватися на короткочасові контракти, в яких встановлено грошову винагороду у формі оплати послуг замість заробітної плати. Так бізнесу вдається економити на соціальних відрахуваннях, прив'язаних до заробітної плати. Отримані працівником кошти є його доходом, але не заробітною платою, і не гарантують йому необхідного страхового стажу та виплат у разі безробіття чи складних життєвих обставин. У такому випадку обумовлена винагорода здійснюється як звичайна акція купівлі-продажу і всі ризики, пов'язані з виконанням роботи, перекладаються безпосередньо на самих працівників, унаслідок чого соціальне страхування залишається винятково їхньою добровільною справою. Неабияке поширення нестандартних форм зайнятості і самозайнятості також передбачає роботу за короткостроковим контрактом з оплатою наданих працівником послуг, а не відпрацьованого часу. Виконання таких контрактів регулюються нормами цивільного, а не трудового права, що передбачає винагороду працівникові, а не заробітну плату, на яку мали б здійснюватися соціальні відрахування. Друга причина — стрімкий технічний розвиток сучасної економіки і збільшення видів робіт, які важко піддаються нормуванню, що також робить зручнішою винагороду за працю у формі погодженої робітником і замовником оплати послуг, а не заробітної плати, для встановлення якої необхідні складні процедури нормування. Вказані причини мають глобальний характер, і в тому чи іншому вигляді та з різною швидкістю поширюються на всі країни. Третя причина притаманна країнам з невисокими показниками соціально-економічного розвитку, що обумовлюють і невисокі соціальні стандарти. В Україні розмір мінімальної заробітної плати помітно відстає від її середнього значення і є дуже скромним на тлі оплати праці в технологічно провідних галузях, зокрема у сфері ІТ-технологій і посередницькому бізнесі. При цьому розмір мінімальної заробітної плати в умовах недостатніх бюджетних коштів не може бути різко збільшеним через прив'язку до неї схеми розрахунку посадових окладів і розміру більшості соціальних виплат. Справедливо буде зазначити, що в економічно розвинених країнах зараз відбувається зменшення реальної мінімальної заробітної плати, але там вона залишається все ще порівняно високою.

Вказані причини не дають, втім, підстав для відмови від встановлення і регулювання мінімальної заробітної плати як соціального і трудового стандарту. Все ще залишаються роботи з невисоким розміром оплати праці та прив'язаними до них соціальними гарантіями, і на цих роботах зайнята значна чисельність працівників. Мінімальна заробітна плата розраховується на підставі необхідного розміру засобів до існування працівників і членів їх сімей, для більшості яких вона є основним, якщо не єдиним джерелом грошових надходжень. За необхідності мінімальна заробітна плата може слугувати готовим соціальним стандартом надання виплат працівникам в екстремальних ситуаціях втрати роботи, що і було застосовано на початку воєнних дій в Україні в лютому 2022 року, коли

держава надала працівникам малого та середнього бізнесу грошову допомогу в розмірі мінімальної заробітної плати. Аргументи на захист збереження заробітної плати як обов'язкової соціальної і трудової гарантії доповнимо необхідністю виконання Україною міжнародних програм і конвенції щодо оплати праці, соціального розвитку і прав людини, які вона ратифікувала.

Заробітна плата в системі базових соціальних стандартів

У статті 1 Закону України «Про оплату праці» зазначено: «Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» (Про оплату праці, 1995). Цим Законом регламентується й порядок забезпечення працівникам мінімальної заробітної плати, яку має бути гарантовано українським громадянам, котрі працюють, також відповідно до міжнародних законодавчих документів, ратифікованих Україною. Це, зокрема: Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (ратифікована Україною 19 жовтня 2005 року), Конвенція МОП № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики» (ратифікована Законом № 692-VIII від 16.09.2015 року), Загальна Декларація Прав Людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 1948 року, «Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права» 1966 року (Березюк, Колесов, 2016). Справедлива і достатня для всебічного розвитку людини оплата праці є невіддільною частиною концепції гідної праці (Ghai, 2003) і чинних ініціатив міжнародних організацій з досягнення Цілей сталого розвитку (Transforming our World, 2015).

Заробітна плата в Україні і, зокрема, мінімальний її розмір, сьогодні є значно нижчою порівняно з іншими країнами, і не тільки економічно найбільш розвченими (табл. 1). За даними порталу Picodi.com, на початку 2023 року мінімальна заробітна плата в Україні (її розмір без зборів і податків) становила \$ US 146. У Чехії вона дорівнювала \$ US 643, Польщі \$ US 584, Болгарії \$ US 315. У провідних європейських країнах з високим рівнем добробуту мінімальна заробітна плата сягала \$ US 1594 в Німеччині, \$ US 1380 у Франції. Порівняно нижче вона була в інших європейських країнах, також традиційно популярних у заробітчанах з України — \$ US 690 в Португалії і \$ US 925 в Іспанії. У Великій Британії мінімальна заробітна плата становить \$ US 1705, у Сполучених Штатах Америки — \$ US 1550 (Picodi, 2023).

До наведених даних слід додати, що в країнах з високим рівнем мінімальної заробітної плати частка витрат на найнеобхідніше харчування не перевищувала 15% і становила відповідно 12,5% у Сполучених Штатах і Франції, 11,1% — у Канаді, 8,9% — у Німеччині, 7,4% — в Ірландії, 6,5% — у Великій Британії. У Польщі та Португалії вона дорівнювала 14%, у Чехії — 17,0%. Деяко вищою вона виявилася у Греції (18,5%), Румунії (22,5%) та Угорщині (23,9%). У Болгарії на найнеобхідніші продукти витрачається третина (32,3%) мінімальної заробітної плати. В Україні працівник спрямовує на забезпечення необхідного раціону 42,8% мінімальної заробітної плати.

Таблиця 1

Мінімальна заробітна плата в Україні та інших країнах світу* (2023)

Країна	Мінімальна заробітна плата*	Країна	Мінімальна заробітна плата	Країна	Мінімальна заробітна плата
Україна	146	Польща	584	Іспанія	925
Молдова	180	Греція	626	Франція	1380
Болгарія	315	Литва	646	Канада	1545
Угорщина	383	Чехія	643	Сполучені Штати	1550
Румунія	393	Португалія	690	Німеччина	1594
Туреччина	457	Естонія	704	Велика Британія	1705
Латвія	555	Словенія	896	Ірландія	1753

* Розмір мінімальної заробітної плати (після виплати податків, конвертовано в USD).

Джерело: (Picodi.com, 2023).

Для соціологів мінімальна заробітна плата має ще кілька вимірів. Вона характеризує рівень мінімального гарантованого споживання для працівників і ступінь соціальної відповідальності держави. Регулювання мінімальної заробітної плати та оплати праці загалом є дієвим державним механізмом подолання нужденності та малозабезпеченості, зниження соціальної напруженості, а також створення можливостей для збереження та примноження трудових ресурсів країни. За співвідношенням між мінімальним, середнім та високим рівнями заробітної плати можна скласти уявлення про соціальну нерівність у суспільстві. Гідна оплата праці є складовою сучасних концепцій соціальної справедливості. Дані численних досліджень фіксують позитивний вплив достатньої компенсації трудових зусиль людини на її задоволеність працею і загальну оцінку свого місця в суспільстві.

За даними соціологічного опитування, проведеного Інститутом соціології НАН України у жовтні 2021 року (Інститут соціології НАН України, 2021), середнє значення заробітної плати респондентів, які працювали на час опитування і вказали її розмір, становило 8717,5 грн і більш як у півтора раза перевищувало офіційно встановлений розмір мінімальної заробітної плати (6000 грн на місяць на час опитування). Але третина (30,3%) опитаних вказували розмір своєї заробітної плати, що був меншим за мінімальний. Заробітна плата 47,9% опитаних працівників коливалася в межах від одного до двох мінімальних розмірів заробітної плати і тільки заробітна плата 13,4% респондентів, які працюють, перевищувала її подвійний мінімальний розмір. Заробітна плата вище розрахованого для зайнятих загалом середнього значення виявилася у висококваліфікованих спеціалістів технічного профілю (10844,2 грн) і зайнятих дрібним бізнесом (10335,0 грн). Заробітну плату на рівні близько середнього отримували спеціалісти в галузі науки, культури, охорони здоров'я, освіти і виховання (8622,9 грн), службовці з числа допоміжного персоналу (8601,1 грн) і кваліфіковані робітники (8981,3 грн). Середнє значення отриманої заробітної плати різноробів і підсобників робітників (6358,8 грн) було помітно нижче

середнього для всіх, хто вказав розмір своєї заробітної плати респондентів. І найменшу заробітну плату, 5650,8 грн в середньому, отримували респонденти, які вказували, що вони не мають постійного місця роботи, але підробляли у різних місцях залежно від обставин.

Середнє значення отриманої опитаними працівниками заробітної плати у 3,6% перевищувало наявний на час опитування розмір законодавчо встановленого і зафіксованого в бюджеті України на 2021 рік прожиткового мінімуму для працездатних осіб (2379 грн на час опитування) і в 1,9 раза — розрахований у Міністерстві соціальної політики (Міністерство соціальної політики України, 2021) фактичний, з урахуванням цін, розмір прожиткового мінімуму для працездатних громадян, (4705,8 грн після сплати встановлених законом обов'язкових платежів на час опитування). При цьому середнє значення отриманої заробітної плати майже дорівнювало середньому значенню вартісної оцінки працівників розміру прожиткового мінімуму (9005,1 грн) і було майже вдвічі нижчим середнього значення вартісної оцінки доходу, необхідного людині, на думку респондентів, які працюють, для нормального життя (16143 грн). Фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб як такий стандарт задовольнив би тільки кожного шостого (15,9%) опитаного, а його подвійний розмір — половину (51,8%) зайнятих респондентів. І цей же фактичний розмір прожиткового мінімуму вважали достатнім для нормального життя тільки 1,2%, а його подвійний розмір — 17,6% респондентів, які працюють.

Порівняно вищими середні значення вимог до соціальних стандартів виявилися у респондентів з вищою освітою і зайнятих на робочих місцях, що потребують високого рівня освіти і кваліфікації (табл. 2).

Таблиця 2

Уявлення представників різних професій про достатній розмір прожиткового мінімуму і доходу, що дає змогу жити нормально (2021, грн на особу на місяць, середнє значення)

<i>Тип зайнятості (роботи)</i>	<i>Прожитковий мінімум</i>	<i>Дохід, що дає змогу жити нормально</i>
Спеціалісти технічного профілю (з вищою або середньою спеціальною освітою)	11172,0	19957,3
Спеціалісти у галузі науки, культури, охорони здоров'я, освіти, виховання (з вищою або середньою спеціальною освітою)	8192,9	16294,6
Зайняті дрібним бізнесом, індивідуальним підприємництвом	10491,7	18831,0
Службовці з числа допоміжного персоналу	10067,7	17638,6
Кваліфіковані робітники	8553,2	14968,3
Різнороби, підсобні робітники	8010,1	14259,3
<i>Середнє значення, грн</i>	<i>9005,1</i>	<i>16143,7</i>

Найвищими вони були у спеціалістів технічного профілю з вищою чи середньою спеціальною освітою і дорівнювали 11172,0 грн для прожиткового мінімуму

му і 19957,3 грн — достатнього для нормального життя доходу. Навіть уявлення про розмір прожиткового мінімуму у найменш кваліфікованих різноробів і підсобних робітників (8010,1 грн) більш ніж у півтора раза перевищували розрахований експертами профільного міністерства розмір фактичного прожиткового мінімуму і мінімальний розмір заробітної плати, що свідчить про незадовільний розмір цих соціальних стандартів.

З 1 грудня 2021 року розмір мінімальної заробітної плати в Україні було збільшено до 6500 грн, а з 1 жовтня 2022 року вона зросла до 6700 грн і в такому самому обсязі вона була затверджена в Державному бюджеті України на 2023 рік (Міністерство фінансів України, 2023). Це збільшення мінімальної заробітної плати не компенсує зростання цін, які тільки за 2022 рік, згідно з даними Державної служби статистики України, зросли в середньому на 23% (УНІАН, 2023) і продовжують зростати й у цьому році. Прожитковий мінімум для населення загалом і прожитковий мінімум для осіб працездатного віку на 2023 рік становили 2589 грн і 2684 грн відповідно (табл. 3).

Таблиця 3

Мінімальна заробітна плата і соціальні стандарти в Україні (2023)

Показник	Розмір показника, грн на особу на місяць
Прожитковий мінімум, загальний (для населення загалом)	2589
Прожитковий мінімум для зайнятого в економіці населення	2684
Мінімальна заробітна плата	6700

Джерело: Мінімальна зарплата в Україні (Міністерство фінансів України, 2023).

До цієї загрозливої інформації слід обережно додати більш оптимістичні цифри. Сайти з працевлаштування містять значну частину пропозиції із заробітною платою, в кілька разів вищою за мінімальну. Також, згідно з даними Пенсійного фонду України, середня заробітна плата (дохід), з якої сплачено страхові внески та яка враховується для обчислення пенсії, в березні 2023 року становила 13243,28 грн (Пенсійний фонд України, 2023), що дає підстави говорити про те, що певна чисельність працівників України сьогодні отримує винагороду за свою працю помітно вище мінімальної і сплачує з неї страхові зобов'язання. Але разом із тим слід постійно враховувати зростання безробіття, скорочення зайнятості та зменшення заробітної плати на багатьох підприємствах України через воєнні дії.

Розмір офіційних соціальних стандартів є незадовільним для забезпечення навіть невибагливих потреб населення, зокрема тих, хто працює. До цього слід додати, що зараз розмір мінімальної заробітної плати в Україні (6700 грн) суттєво відстає від фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, який у грудні 2022 року становив 7539 грн, а в середньому на 2023 рік становить 8962 грн. У Верховній Раді зареєстровано законопроект про поступове підвищення в три етапи мінімальної заробітної плати: до 7370 грн від 1 квітня, до 8107 грн від 1 липня і до 8918 грн від 1 жовтня (В Україні пропонують підвищи-

ти «мінімалку», 2023). Перші два підвищення залишилися лише пропозиціями, і навряд чи можна очікувати на підвищення мінімальної заробітної плати найближчим часом через дефіцит державного бюджету. Залишається сподіватися, що в державному бюджеті України на наступний рік попри вкрай складну ситуацію знайдуться кошти для підвищення мінімальної заробітної плати і в економічних стратегіях повоєнного відновлення України питанням оплати праці приділятиметься належна увага.

Висновки

Мінімальна заробітна плата ще залишається невіддільною складовою системи базових соціальних гарантій у більшості країн світу, її розмір закріплюється законодавчо, формується з урахуванням мінімальної вартості споживання найманих працівників і становить основу для розрахунків інших видів соціальних виплат. Але разом з тим спостерігається тенденція переорієнтації на винагороду за працю у вигляді оплати послуг на підставі контракту цивільного, а не трудового права чи за домовленістю, що зумовлено прагненням бізнесу до скорочення витрат на робочу силу, поширенням нестандартної зайнятості та складнощами нормування праці за умов стрімкого технічного розвитку сучасної економіки. Проте необхідність соціального захисту працівників, забезпечення їхніх трудових прав і, зокрема, права на гідну винагороду праці сьогодні неможливі без встановлення і гарантії базових соціальних стандартів, найважливішим з яких для найманих працівників є мінімальна заробітна плата.

Підвищення соціальних стандартів для зайнятих і громадян загалом є необхідним, але не достатнім заходом з поліпшення добробуту населення; бо для більшості заробітна плата є основним або єдиним джерелом добробуту. Разом з цим слід на законодавчому рівні забезпечити оплату праці всім зайнятим незалежно від виду зайнятості в розмірі, не нижчому за мінімальний. Такий невисокий порівняно з фактичною вартістю життя рівень мінімальної заробітної плати, яку отримує значна частина працівників в Україні, не дозволяє державі скорочувати інші види обов'язкової державної соціальної допомоги, оскільки невисока заробітна плата не дає можливості працівникові робити заощадження і брати участь у програмах недержавного соціального страхування. Заробітна плата в розмірі, який не залишає коштів для заощадження, і фрагментарні додаткові заробітки певної частини працівників повністю витрачаються на забезпечення невибагливих першочергових потреб і є чутливими навіть до незначного підвищення цін. Подальша комерціалізація соціальної сфери та перехід на засади добровільного страхування громадян є загрозливим для благополуччя населення, яке у своїй більшості не має достатніх коштів для оплати послуг охорони здоров'я, освіти чи заощаджень на випадок безробіття.

Невисокі трудові та соціальні стандарти в Україні не є обґрунтуванням для зниження їхнього значення в системі соціального забезпечення в Україні. Також їх не можна замінити іншими стандартами загального соціального забезпечення, наприклад безумовним базовим доходом. Досвід застосування таких стандартів у різних країнах свідчить про те, що вони є ефективними лише за

умови збереження і доповнення вже наявної системи соціальних нормативів, серед яких важливе місце посідає мінімальна заробітна плата. Також і фінансову допомогу постраждалим внаслідок війни безробітним або частково зайнятим громадянам не можна надавати у розмірі, нижчому за мінімальну заробітну плату чи застосовувати як заміну її. Державним органам соціального захисту доцільно розробити дієві механізми індексації соціальних і трудових стандартів відповідно до фактичного їх розміру і вжити заходів для своєчасного проведення відповідних перерахунків. Випереджальне щодо зростання цін збільшення заробітної плати та наближення її розміру до фактичної вартості гідного існування забезпечуватиме в майбутньому відтворення трудового потенціалу населення і всебічний розвиток працівників, не тільки стане головною умовою повернення громадян України у повоєнний час, а й має створити соціальну основу для відновлення її економіки.

Джерела

Березюк, С.В., Колесов, О.С. (2016). Особливості формування соціальних стандартів у контексті споживчих витрат в Україні. *Бізнесінформ*, 2, 241–247.

В Україні пропонують підвищити «мінімалку» 2023 року: коли і наскільки — Україна — tsn.ua. Одержано з: <https://tsn.ua/ukraina/v-ukrayini-proponuyut-pidvischiti-minimalku-koli-i-naskilki-2296405.html>

Інститут соціології НАН України. (2021). *Моніторинг соціальних змін. 30 років незалежності* / Гол. редактори: д. е. н. В.М. Ворона, д. соц. н. М.О. Шульга. Київ: Інститут соціології НАН України.

Міністерство соціальної політики. (2021). *Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму на листопад 2021 року*. Одержано з: <http://www.msp.gov.ua/news/21155.html>

Міністерство фінансів України. (2023). *Мінімальна зарплата в Україні [2023]*. Одержано з: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salare/min>

Пенсійний фонд України. (2023). *Показник середньої заробітної плати за 2023 рік*. Одержано з: <https://www.pfu.gov.ua/2158510-pokaznyk-serednoyi-zarobitnoyi-platy-za-2023-rik/>

Про оплату праці. (1995). *Закон України Про оплату праці від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР*. Одержано з: <http://zakon.rada.ua/laws/show/108/95>

УНІАН. (2023). *Зростання цін — як зросли ціни у 2022 році — УНІАН*. Одержано з: <https://www.unian.ua/economics/agro/zrostannya-cin-yak-zrosli-cini-u-2022-roci-12105402.html>

Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113–145.

Picodi.com. (2023). *Minimum wage worldwide: how did the record inflation affect those earning the least? - Bargain Hunting*. Retrieved from: <https://www.picodi.com/ca/bargain-hunting/minimum-wage-2023>

UNO. (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development* / Department of Economic and Social Affairs. Retrieved from: <https://sdgs.un.org/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development-17981>

Отримано 27.07.2023

References

Bereziuk, S.V., Kolesov, O.S. (2016). The features of the formation of social standards in the consumer spending context in Ukrainian. [In Ukrainian]. *Business-inform*, 2, 241–247. [=Березюк, Колесов 2016]

Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 2142(2), 113–145.

Institute of Sociology, NAS of Ukraine. (2021). *Monitoring of Social Changes. 30 Years of Independence* / V.M. Vorona, M.O. Shulga (Eds.). [In Ukrainian]. Kyiv: Institute of Sociology, NAS of Ukraine. [=Інститут соціології НАН України 2021]

In Ukraine, the minimum wage is proposed to be increased in 2023: when and how much more - Ukraine - tsn.ua. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://tsn.ua/ukraina/v-ukrayini-proponuyut-pidvischiti-minimalku-koli-i-naskilki-2296405.html>. [=В Україні пропонують підвищити «міні-малку» 2023].

Ministry of Finance of Ukraine. (2023). *Minimum wage in Ukraine* [2023]. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salare/min/>. [=Мінімальна зарплата в Україні 2023]

Ministry of Social Policy of Ukraine. (2021). *The information on the real size of the subsistence minimum in November 2021.* [In Ukrainian]. Retrieved from: <http://www.msp.gov.ua/news/21155.html> [=Міністерство соціальної політики 2021].

On Remuneration of Labor (1995). [Legal Act of Ukraine, 1995]. [In Ukrainian]. Retrieved from: <http://zakon.rada.ua/laws/show/108/95>. [=Про оплату праці 1995]

Pension Fund of Ukraine. (2023). *Index of the average salary in 2023.* [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.pfu.gov.ua/2158510-pokaznyk-serednoyi-zarobitnoyi-platy-za-2023-rik/>. [=Пенсійний фонд України 2023]

Picodi.com. (2023). *Minimum wage worldwide: how did the record inflation affect those earning the least? - Bargain Hunting.* Retrieved from: Picodi.com <https://www.picodi.com/ca/bargain-hunting/minimum-wage-2023>

UNIAN. (2023). *Price growth - how prices increased in 2022 - UNIAN.* [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.unian.ua/economics/agro/zrostannya-cin-yak-zrosli-cini-u-2022-roci-12105402.html>. [=УНІАН 2023]

UNO. (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development* / Department of Economic and Social Affairs. Retrieved from: <https://sdgs.un.org/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development-17981>

Received 27.07.2023

НАТАЛІЯ ТОЛСТИХ

Мінімальна заробітна плата: дієвий чи залишковий соціальний стандарт?

Стаття присвячена дослідженню мінімальної заробітної плати як соціального і трудового стандарту. Лібералізація економіки призвела до спрощення соціально-трудових відносин, скорочення частки трудових контрактів із соціальними зобов'язаннями з боку бізнесу і переходу в оплаті праці від гарантії мінімальної заробітної плати до угоди про винагороду за надані послуги, що спостерігається по всьому світу. У статті вказано можливі наслідки та загрози перенесення соціальних зобов'язань і страхування безпосередньо на найманних працівників. За даними міжнародної статистики зроблено порівняння мінімальної заробітної плати в Україні та в інших країнах світу. Автор підкреслює необхідність дослідження мінімальної заробітної плати як складника системи базових соціальних стандартів і на даних соціологічного опитування визначає ступінь відповідності мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму реальній вартості життя в Україні. Окрему увагу приділено ролі мінімальної заробітної плати в механізмах державної політики на ринку праці. Підвищення розміру мінімальної заробітної плати має своїм позитивним наслідком скорочення бідності серед працівників і зменшення ступеня нерівності й соціального напруження в суспільстві. Водночас необхідно суттєво підвищити прив'язані до мінімальної заробітної плати види соціальної допомоги, що також сприятиме зростанню рівня життя населення, зокрема найменш забезпечених його верств. Зроблено застереження, що мінімальна заробітна плата не може бути заміщена іншими соціальними стандартами, такими як мінімальний базовий

дохід, можливе введення яких буде ефективним лише за умови доповнення до чинної системи соціальних гарантій. На підставі здійсненого аналізу обґрунтовано збереження заробітної плати як дієвого соціального стандарту, необхідного для розроблення стратегій повоєнного економічного відновлення України.

Ключові слова: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, добробут, рівень життя, соціальні гарантії, державна соціальна політика

NATALIIA TOLSTYKH

Is a minimum wage an effective or residual social standard?

The article is devoted to the study of the minimum wage as a social and labor standard. The liberalization of the economy has led to a simplification of social and labor relations, a reduction in the share of labor contracts with social obligations on the part of businesses, and a transition in remuneration from minimum wage guarantees to an agreement on remuneration for services rendered, that is observed around the world. The article indicates the possible consequences and threats of transferring social obligations and insurance directly to employees. According to international statistics, a comparison of the minimum wage in Ukraine and in other countries of the world is made. The author emphasized the need to study the minimum wage as component of the system of basic social standards and, based on the data of a sociological survey, determines the degree of correspondence of the minimum wage and the subsistence minimum to the real cost of living in Ukraine. Special attention is paid to the role of the minimum wage in the mechanisms of state policy in the labor market. Raising the minimum wage has a positive effect on reducing working poverty, inequality, and social tension in society. At the same time, it is also necessary to increase the rates of social assistance linked to the minimum wage, that will also contribute to an increase in the standard of living of the population and, in particular, the least affluent segments. A warning is made that the minimum wage cannot be replaced by other social standards, such as the minimum basic income, which can only be introduced if it is supplemented to the existing system of social guarantees. The conclusion of the analysis is the justification for maintaining the minimum wage as an effective social standard necessary for developing strategies for the post-war economic recovery of Ukraine.

Keywords: wage(s), minimum wage, subsistence minimum, welfare, level of living, social guarantees, state social policy