



УДК 331.215.22/.53(477)

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14533689>

Мінімальна заробітна плата як інструмент регулювання ринку праці: сучасні виклики та перспективи

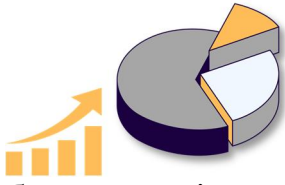
Мантур-Чубата Олена Сергіївна

кандидат економічних наук, доцент, кафедра HR-інжиніринг у бізнес економіці,
факультет економіки і управління, Хмельницький національний університет, м.
Хмельницький, Україна, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1449-7172>

Прийнято: 29.11.2024|Опубліковано: 19.12.2024

Анотація. Метою дослідження є з'ясування значення мінімальної заробітної плати як механізму регулювання ринку праці, вивчення поточних викликів її запровадження в умовах економічної нестабільності, а також аналіз перспектив її ефективного використання для досягнення соціальної рівності та стимулювання економічного розвитку.

Актуальність даного дослідження зумовлена ключовою роллю мінімальної заробітної плати у формуванні соціально-економічної політики держави. У нинішніх обставинах економічної нестабільності та зростання інфляції, зростаючої нерівності доходів мінімальна заробітна плата є засобом забезпечення соціального захисту працівників, запобігання бідності серед працюючого населення та стимулювання економічної активності. Дослідження є важливим у контексті сучасних викликів, таких як: підвищення вартості життя; поширення неформальної зайнятості; посилення глобальної конкуренції на ринку праці; необхідність адаптації до повоєнної відбудови економіки України. Значущість проблематики також пов'язана з потребою пошуку оптимального



балансу між зростанням мінімальної заробітної плати, підтриманням конкурентоспроможності підприємств і збереженням показників зайнятості. Таким чином, дослідження дозволяє обґрунтувати практичні рекомендації для вдосконалення механізмів регулювання мінімальної заробітної плати, що сприятиме покращенню добробуту населення, зниженню нерівності та підвищенню ефективності ринку праці.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, ринок праці, соціально-економічні виклики, соціальний захист, гідна праця.

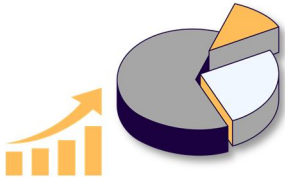
Minimum wage as a tool for regulating the labor market: current challenges and prospects

Olena Mantur-Chubata

PhD in Economics, Associate Professor, Department of HR-engineering in business economy, Faculty of Economics and Management, Khmelnytskyi National University, Khmelnytskyi, Ukraine, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1449-7172>

Abstract. The aim of this research is to examine the role of the minimum wage as a tool for regulating the labor market, analyze the current challenges associated with its establishment amid economic instability, and explore the prospects for its effective use in ensuring social justice and promoting economic growth.

The relevance of studying the minimum wage as a labor market regulatory tool lies in its central role in shaping the state's socio-economic policy. In today's environment of economic instability, inflationary pressure, and rising income inequality, the minimum wage serves as a mechanism for safeguarding workers, reducing poverty among the employed, and stimulating economic activity. This research is particularly significant in light of contemporary challenges such as: rising living costs, the growth of informal employment, increased global labor market competition, and the need to adapt to Ukraine's post-war reconstruction. The



importance of the issue also stems from the necessity to strike a balance between raising the minimum wage, maintaining business competitiveness, and preserving employment levels. Consequently, this study aims to provide practical recommendations for enhancing the mechanisms regulating the minimum wage, ultimately contributing to improved living standards, reduced inequality, and greater labor market efficiency.

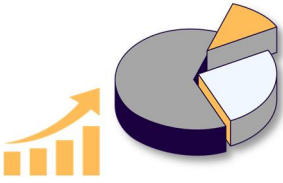
Keywords: minimum wage, labor market, socio-economic challenges, social protection, decent work.

Постановка проблеми. Мінімальна заробітна плата (МЗП) – найважливіший і водночас спірний механізм регулювання ринку праці. Її запровадження та зростання впливають як позитивно, так і неоднозначно на різні сторони соціально-економічного розвитку.

З одного боку, МЗП забезпечує соціальний захист працівників, сприяє зменшенню бідності та стимулює попит на внутрішньому ринку. Однак, її встановлення може мати негативний вплив на ринок праці, створюючи навантаження на підприємства та впливаючи на рівень зайнятості. Її необґрунтоване підвищення може створювати тиск на роботодавців, збільшувати витрати бізнесу, провокувати скорочення робочих місць і стимулювати розвиток тіньової економіки.

Особливості сучасного економічного середовища, зокрема: макроекономічна нестабільність; зростання інфляції; структурні зміни на ринку праці; наслідки воєнних дій в Україні – посилюють значущість проблеми пошуку оптимального підходу до визначення та регулювання МЗП.

Основною проблемою є знаходження оптимального балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю. Це вимагає аналізу впливу мінімальної заробітної плати на життєвий рівень громадян, продуктивність праці, зайнятість, конкурентоспроможність підприємств і



загальний розвиток економіки. Проблема ускладнюється сучасними викликами, такими як необхідність адаптації до європейських стандартів регулювання праці, запровадження інноваційних підходів до формування зарплатної політики та вирішення питання нерівності доходів.

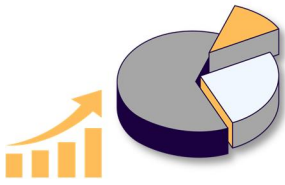
Отже, розробка теоретичних підходів та практичних рекомендацій, які спрямовані на вдосконалення механізмів регулювання мінімальної заробітної плати як інструменту ефективного впливу на ринок праці, є важливою необхідністю сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. МЗП як інструмент регулювання ринку праці залишається у фокусі уваги багатьох науковців, економістів та експертів. У наукових працях висвітлюються її вплив на соціальну стабільність, економічний розвиток і рівень зайнятості. Значний внесок у розробку теоретичних основ політики мінімальної заробітної плати зробили такі дослідники, як Шифріна Н. І. [1], Власенко Р., Яценко Л. [2], Компанець А. [3], Оліфір І. А. [5], Вегера В. М. [8], Шаманська Н. В., Харченко Н. В. [9], Лисак В. Ю. [10], Бек У. П. [11], Чанишева, Г. І., Щукін, О. С. [12], Лопушняк Г. С. [13], Дерев'янко М. І. [14], Онищенко В. [15], Зайцева О. [16].

Однак, у сучасних публікаціях недостатньо уваги приділено: аналізу ефективності механізмів встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати в Україні; адаптації міжнародного досвіду до українського контексту; врахуванню регіональних відмінностей у рівнях життя та економічного розвитку. Ця стаття покликана заповнити прогалини в дослідженнях, приділяючи увагу сучасним викликам та перспективам вдосконалення політики мінімальної заробітної плати.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Кількість досліджень, присвячених проблематиці МЗП, досить велика, однак залишаються невирішеними низка ключових аспектів, зокрема:

- вплив МЗП в умовах сучасної кризи. Необхідно оцінити, як зміна рівня МЗП впливає на зайнятість, добробут працівників та фінансову стабільність



роботодавців в умовах інфляції, економічної турбулентності та наслідків воєнних дій;

- немає єдиного підходу до встановлення рівня МЗП, який би водночас враховував потреби працівників, підтримував конкурентоспроможність підприємств і сприяв економічному розвитку, досягаючи оптимального балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю;

- інтеграція міжнародного досвіду в українські реалії. Досі недостатньо розроблено рекомендацій щодо адаптації європейських стандартів регулювання МЗП до умов українського ринку праці, враховуючи його специфіку;

- соціально-економічні наслідки підвищення МЗП. Не вистачає глибокого аналізу довгострокових наслідків підвищення мінімальної заробітної плати на рівень бідності, доходну нерівність, продуктивність праці та розвиток неформального сектору економіки;

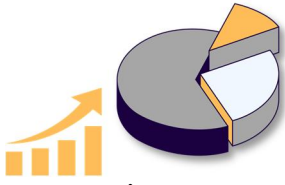
- гнучкість МЗП. Відсутність механізмів динамічного коригування мінімальної зарплати у відповідь на зміни економічних умов (інфляцію, зміни на ринку праці) ставить під сумнів її ефективність як інструменту регулювання;

- регіональний вимір МЗП. Не вистачає досліджень щодо регіональних відмінностей у рівні МЗП, враховуючи різниці у вартості життя, рівні зайнятості та економічному розвитку в різних областях України.

Отже, стаття буде зосереджена на цих питаннях, представляючи нові підходи до регулювання мінімальної заробітної плати в контексті сучасних викликів та можливостей розвитку ринку праці.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної статті виступає дослідження ролі МЗП як інструменту регулювання ринку праці в умовах сучасних викликів, а також розробка практичних рекомендацій щодо її вдосконалення для забезпечення соціальної справедливості, економічної ефективності та стабільності на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. У багатьох країнах світу законодавчо встановлено рівень мінімальної заробітної плати. Основна мета



цього інструменту економічної політики полягає у соціальному захисті населення та врівноваженні попиту і пропозиції на ринку праці. Передбачається, що така норма має забезпечити базові життєві потреби для осіб, зайнятих простою некваліфікованою працею [16].

Згідно Закону України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24 березня 1995 року, «мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов’язковою 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].

Згідно Кодексу законів про працю України № 322-VIII від 10 грудня 1971 року, «мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах» [7].

Мінімальний рівень заробітної плати визначається та коригується згідно з нормами статей 9 та 10 Закону України «Про оплату праці» і не може бути нижчим за встановлений прожитковий мінімум для працездатних осіб [6].

З метою обґрунтованого визначення розміру МЗП, необхідно враховувати основні фактори, які на неї впливають. У цьому аспекті доцільно розподілити фактори на позитивні та негативні, що формуються під час дії безперервних соціально-економічних і фінансових змін у суспільстві (рисунк 1) [12, с. 39].

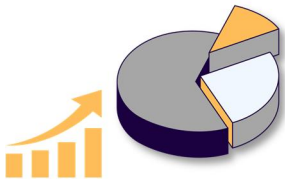
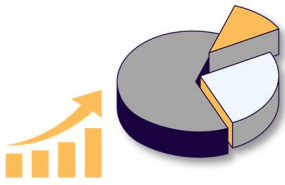


Рисунок 1 – Позитивні та негативні фактори, що впливають на розмір мінімальної заробітної плати

Рисунок 2 містить чинники, що впливають на визначення рівня МЗП [12, с. 43]. Їх можна розділити на кілька категорій, зокрема економічні, соціальні, політичні та правові.

Економічні чинники:

1. Рівень продуктивності праці – визначає можливості економіки підтримувати певний рівень оплати.
2. Інфляція – впливає на купівельну спроможність заробітної плати.
3. Вартість життя – включає ціни на товари та послуги, необхідні для задоволення базових потреб.
4. Ситуація на ринку праці – рівень зайнятості, безробіття та дисбаланс попиту і пропозиції на робочу силу.
5. Економічний розвиток – загальний рівень ВВП, темпи економічного зростання.



Соціальні чинники:

1. Рівень бідності – мінімальна заробітна плата має забезпечувати прожитковий мінімум для працівників.
2. Соціальна нерівність – спрямованість на зменшення розриву між доходами різних груп населення.
3. Суспільний запит – очікування громадян щодо справедливого рівня оплати праці.

Політичні чинники:

1. Політична воля уряду – бажання підтримати соціальні стандарти та захистити найменш забезпечені верстви населення.
2. Міжнародні зобов'язання – рекомендації міжнародних організацій (наприклад, МОП).
3. Соціальний діалог – переговори між урядом, роботодавцями та профспілками.

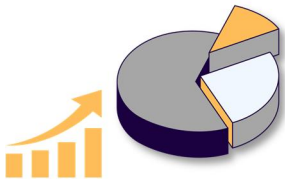
Правові чинники:

1. Національне законодавство – регулювання МЗП законами та нормативними актами.
2. Міжнародні стандарти – врахування положень конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці.
3. Юридичне забезпечення прав працівників – захист від дискримінації та забезпечення належних умов праці.

Ці чинники взаємопов'язані й можуть по-різному впливати на прийняття рішень про встановлення МЗП залежно від економічних та соціальних умов у конкретній країні.

Гарантування належного рівня МЗП сприяє формуванню рівних умов конкуренції на ринку праці та стимулює підвищення продуктивності праці.

Особливого значення мінімальна заробітна плата набуває у періоди економічного спаду, коли вона відіграє ключову роль у підтримці гідного рівня життя працівників, зменшенні масштабів бідності серед працюючих та сприянні



сталому й інклюзивному економічному відновленню. Саме тому це питання залишається надзвичайно актуальним для дослідження та аналізу [3].



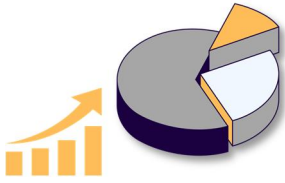
Рисунок 2 – Чинники, що впливають на встановлення рівня мінімальної заробітної плати

Визначення мінімального рівня оплати праці є поширеною практикою в більшості країн світу. Його розмір формується під впливом різноманітних економічних та соціальних чинників, таких як обсяг валового внутрішнього продукту на душу населення, прожитковий мінімум, рівень інфляції, темпи економічного зростання, показники продуктивності праці, середній рівень заробітної плати, рівень безробіття тощо [16].

З 1 квітня 2024 року в Україні знову підвищено рівень МЗП. Щорічне збільшення МЗП стало звичним, а негативна реакція роботодавців, особливо в приватному секторі, також є традиційною. Зокрема, значне підвищення мало місце у 2017 році (+100 %), 2021 році (+20 %) і 2000 році (+31 %). Це стало основою для тривалих обговорень щодо доцільності самого інституту МЗП та її регулярних підвищень. У зв'язку з воєнним станом і бюджетними труднощами ці питання стали ще більш актуальними [3].

З 1 квітня 2024 року МЗП в Україні становить 8000 грн (48 грн за годину), що еквівалентно \$213 за поточним курсом НБУ [3].

Мінімальна заробітна плата встановлюється без урахування податків. Тобто, з визначеної суми потрібно відняти 18 % податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та 1,5 % військового збору, щоб отримати фактичну суму, яку працівник



отримує «на руки». Стандартна тривалість робочого часу для отримання МЗП складає 40 годин на тиждень, що еквівалентно 8 годинам на день за п'ятиденного робочого тижня.

Слід відмітити, що в нашій державі існує практика виплати зарплати «в конверті». У таких випадках працівники офіційно отримують мінімальну заробітну плату, а додаткову частину доходу отримують у вигляді готівки «на руки», поза межами офіційних виплат.

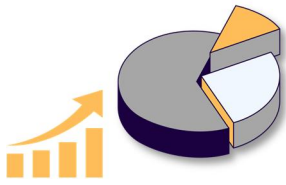
Отже, роботодавці таким чином знижують податкові витрати, але працівники стикаються з низкою негативних наслідків: низький рівень офіційної зарплати призводить до меншої майбутньої пенсії; виплати на біржі праці значно нижчі за реальний розмір заробітку; ускладнюється процес отримання іпотеки або великих кредитів, оскільки банки не надають їх тим, хто офіційно отримує лише МЗП.

Ці дії роботодавців також негативно впливають на державний бюджет: через недоотримання податків виникає дефіцит, що призводить до браку фінансування для важливих соціальних і економічних потреб, таких як модернізація лікарень, ремонт інфраструктури чи виплата соціальних допомог.

Для порівняння змін рівня мінімальної заробітної плати в Україні за останнє десятиліття можна ознайомитись з таблицею 1 [3].

Протягом останнього десятиліття мінімальна заробітна плата в Україні зросла в 6,5 разів. Це явище можна пояснити кількома факторами, серед яких основним є інфляція. З цієї причини основною метою підвищення МЗП є не тільки підтримка життєвого рівня громадян, але й збільшення надходжень до державного бюджету через підвищення податкових зборів [3].

Мінімальна заробітна плата в Європі є важливою і змінною темою, яка залежить від особливостей кожної країни. У деяких з них вона встановлюється на національному рівні, а в інших — залишена на розсуд роботодавців і профспілок. На 1 січня 2023 року МЗП була в 22 з 27 країн-членів ЄС. Однак такі



країни, як Фінляндія, Данія, Австрія, Італія та Швеція, не мають національного мінімуму, і заробітну плату визначають колективно роботодавці і профспілки.

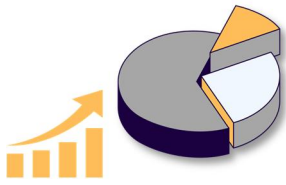
Таблиця 1 – Зміна мінімальної зарплати в Україні з 2015 по 2024 роки [3]

Період	Мінімальна зарплата	
	місячна	погодинна
2014	1218	7,3
2015	1218	7,29
2016	1450	8,69
2017	3200	19,34
2018	3723	22,31
2019	4173	25,13
2020	4723	28,31
2021	6000	36,11
2022	6500	39,26
2023	6700	40,46
2024	8000	48

Для порівняння рівня МЗП в Україні та інших європейських країнах за 2023 рік розглянемо таблицю 2.

З таблиці 2 видно, що найвища МЗП у 2023 році була в країні Люксембург (2387 євро) за місяць. Найменша МЗП була в Україні (168 євро). Одними з головних причин такої жахливої ситуації із заробітною платою в нашій державі є неефективна та несправедлива система оподаткування і розподілу доходів, війна, високий рівень безробіття та інше.

На сьогоднішній день МЗП в Україні не забезпечує необхідного рівня життя для працівників та їхніх родин, оскільки вона не відповідає поточним цінам. Окрім того, її розмір залишається найнижчим серед країн Європейського Союзу, до якого Україна прагне приєднатися. Тому коригування МЗП за рівнем



інфляції не є достатнім для ефективного використання цього інструменту економічної політики.

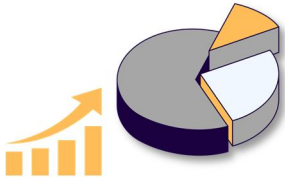
Таблиця 2 – Мінімальна заробітна плата в Україні та країнах Європи за 2023 рік [3]

Назва країни	Мінімальна зарплата, (євро)
Україна	168 євро
Польща	746 євро
Болгарія	399 євро
Португалія	887 євро
Іспанія	1167 євро
Франція	1709 євро
Нідерланди	1934 євро
Німеччина	1981 євро
Люксембург	2387 євро
Словаччина	700 євро
Ірландія	1910 євро

Важливо не лише змінити розмір МЗП, але й удосконалити методи її розрахунку, а також включити цей показник у систему оплати праці та загальну структуру соціальної підтримки, оскільки значна частина соціальних стандартів залежить від її рівня. Однак ці зміни доцільно впроваджувати вже в період післявоєнного відновлення через брак ресурсів в країні на сьогодні в умовах війни.

Таким чином, важливо вже зараз розробити стратегії для комплексної реформи системи соціальної підтримки та адаптації ключових складових державної політики, з огляду на воєнні та повоєнні виклики [3].

Висновки. Мінімальна заробітна плата є важливим інструментом регулювання ринку праці, який забезпечує базові соціальні гарантії для



найманих працівників та впливає на соціально-економічний розвиток країни. Проведений аналіз підтверджує, що в умовах сучасних викликів, таких як економічна криза, військові дії та зростаюча інфляція, політика регулювання МЗП потребує вдосконалення.

Мінімальна заробітна плата є ключовим елементом соціальної політики, що сприяє зменшенню рівня бідності, скороченню нерівності та забезпеченню гідних умов праці. Її адекватний рівень стимулює економічну активність, зменшує масштаби тіньової економіки та сприяє підвищенню продуктивності праці.

Імплементация міжнародного досвіду в визначенні МЗП дозволяє враховувати економічні особливості та забезпечувати її дієвість в різних умовах.

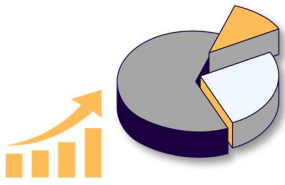
Однак, сучасні виклики, такі як військові дії, нестабільна економічна ситуація та регіональні диспропорції в Україні підкреслюють необхідність гнучкого підходу до встановлення МЗП, який враховує локальні економічні та соціальні особливості.

Для підвищення ефективності МЗП доцільно: запровадити регулярний моніторинг її впливу на ринок праці; використовувати механізм індексації з урахуванням рівня інфляції; враховувати регіональні відмінності у рівні життя; залучати соціальних партнерів до процесу формування політики МЗП.

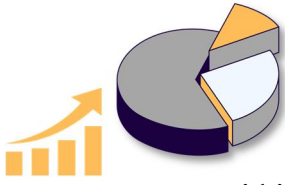
Впровадження запропонованих заходів дозволить зробити політику регулювання МЗП в Україні більш гнучкою, ефективною та відповідною сучасним викликам. Це сприятиме не лише покращенню умов праці, але й створенню стабільного та конкурентоспроможного ринку праці.

Список використаних джерел

1 Бек У. П. Про законодавче поняття «Мінімальна заробітна плата» в сучасних умовах. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2016. № 20.



- 2 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.
- 3 Власенко Р., Яценко Л. Мінімальна заробітна платня як інструмент економічної політика та державна соціальна гарантія. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-04/az_mzp_19042024.pdf
- 4 Дерев'янко 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.
- 5 Зайцева О. Мінімальна зарплата в Україні 2023: розмір виплат та таблиця. *УНІАН*. 2023. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/yaka-bude-minimalnazarplata-v-2023-v-ukrajini-chi-chekati-pidvishchennya-novini-ukrajina-amp-12089520.html>
- 6 Закон України “Про оплату праці” № 108/95-ВР від 24 березня 1995 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
- 7 Кодекс законів про працю України № 322-08 в редакції від 27.09.2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- 8 Компанець А. Мінімальна зарплата в Україні: все, що варто знати. URL: <https://unexbank.ua/blog/minimalna-zarplata-v-ukrayini-vse-sho-varto-znati>
- 9 Лисак В. Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2016. № 4. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/4_ukr/43.pdf
- 10 Лопушняк Г. С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 1. С. 132–144.
- 11 Мінімальна зарплата в країнах ЄС станом на 1 січня 2023 року: дані Євростату. *Видання фінансів, економіки та бізнесу*. 2023.



- 12 Оліфір І. А. Підвищення мінімальної заробітної плати в Україні: переваги та недоліки. *Наукові горизонти*. 2018. № 11 (72). С. 38-45.
- 13 Онищенко В. Доплата до мінімальної зарплати 2022. *Головбух*. 2022. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7148-doplata-do-mnmalno-zarobtno-plati>.
- 14 Чанишева, Г. І., Щукін, О. С. Мінімальна заробітна плата у системі державних соціальних гарантій. *Київський часопис права*. 2023. № 1. С. 119-128. URL: <https://doi.org/10.32782/klj/2023.1.18>
- 15 Шаманська Н. В., Харченко Н. В. Мінімальна заробітна плата як державна гарантія оплати праці. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/253.pdf
- 16 Шифріна Н. І. Адекватність установленого рівня мінімальної оплати праці в Україні. *Економіка праці та соціальна політика*. 2021. № 2. С. 183-189.