

Щоб зменшити кредитні і валютні ризики зовнішньоборгових операцій, необхідно забезпечити відповідну пропорцію темпів зростання боргових зобов'язань, ВВП і бюджетного дефіциту. Акценти використання зовнішніх запозичень мають бути перенесені на фінансування довгострокових інвестиційних програм, рівень прибутковості яких дозволяв би виконувати зовнішні зобов'язання на принципах самоокупності.

### **Література**

1. Вахненко Т. П. Державний борг України та його економічні наслідки / Вахненко Т. П. — К.: Альтепрес, 2006. — 152 с.
2. Манцуров І.Г. Економічне зростання і стан платіжного балансу. Статистичні аспекти оцінювання та аналізу / Манцуров І.Г., Єрін Д.Л. — К.: КНЕУ, 2006. — 148 с.
3. Динаміка платіжного балансу України (аналітична форма представлення) [Електронний ресурс]. Режим доступу: [www.bank.gov.ua](http://www.bank.gov.ua)
4. Державний та гарантований державою борг України за останні 5 років [Електронний ресурс]. Режим доступу: [www.minfin.gov.ua](http://www.minfin.gov.ua).

Статтю подано до редакції 17.09.09 р.

УДК 330

**І. В. Луняк,**  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

### **ПІДВИЩЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ — ОБ'ЄКТИВНИЙ ПРОЦЕС УПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТАНДАРТУ НОРМАЛЬНОГО ВІДТВОРЕННЯ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ**

У статті розглядаються питання статистичного оцінювання рівня мінімальної заробітної плати в Україні.

**Ключові слова:** оплата праці, середня заробітна плата, мінімальна заробітна плата.

В статье рассматриваются вопросы статистической оценки уровня минимальной заработной платы.

**Ключевые слова:** оплата труда, средняя заработная плата, минимальная заработная плата.

This article discusses statistical estimation of the level of minimum wage.

**Keywords:** remuneration of labour, average wages, minimum wage.

Найважливішим пріоритетом соціально-економічної політики України є підвищення рівня життя громадян, їхньої соціальної захищеності. Це здійснюється шляхом підвищення заробітної плати в Україні.

Принципово важливим і діючим інструментом державного регулювання оплати праці є встановлення розміру мінімальної заробітної плати.

Важливість даної проблеми посилюється тим, що у встановленні рівня мінімальної та середньої заробітної плати необхідно орієнтуватися на мінімальній споживчий бюджет. Крім того, розмір мінімальної заробітної плати має поступово підвищуватися до рівня прожиткового мінімуму з урахуванням економічних показників розвитку національної економіки, покладених чинним законодавством в основу формування мінімальної заробітної плати.

Вивчення проблем організації оплати праці, мотивації трудової діяльності, розробку конкретних засобів, методів, механізмів, які активізують її, здійснюють провідні українські вчені: Д. Богиня, А. Колот, С. Бандур, О. Крушельницька, А. Калина, Н. Лук'янченко та ін.

Але питання статистичного оцінювання мінімального рівня заробітної плати з метою обґрунтування та доцільності встановлення раціонального розміру залишається недостатньо розробленими.

Метою даного дослідження є статистичне оцінювання мінімального рівня заробітної плати в Україні як бази для розробки ефективних управлінських рішень щодо впровадження соціального стандарту нормального відтворення зайнятого населення.

Згідно Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений державою розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). Вона не включає доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств

усіх форм власності та господарювання. Вона повинна забезпечувати нормальні умови відтворення робочої сили найменш кваліфікованого працівника й утримання його сім'ї.

Мінімальна заробітна плата є основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат. Її розмір визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов [1].

Введення обґрунтованого розміру мінімальної заробітної плати є одним з інструментів державного регулювання динаміки загальної заробітної плати, попиту і пропозиції робочої сили і сприяє зростанню попиту споживачів, мотивації до праці, зниженню надмірної диференціації доходів, легалізації тіньових доходів. Разом з тим, підвищення мінімальної заробітної плати може супроводжуватися побічними ефектами: зростанням безробіття, інфляції через підвищення сукупного попиту [2].

Однією з умов вступу до Європейського Союзу Греції, Португалії, Іспанії було підвищення мінімальної заробітної плати до 300—500 дол. на місяць, хоча виконання цієї умови призвело до того, що рівень безробіття в Іспанії і Португалії зріс до 20 % [3].

Мінімум заробітної плати — це рівень заробітної плати робітника, який виконує некваліфіковану працю. Такий мінімум не повинен бути нижчий від встановленого в країні прожиткового мінімуму.

Мінімальна заробітна плата регулюється з урахуванням економічного розвитку країни, продуктивності праці, середньої заробітної плати і вартісної величини мінімального споживчого бюджету. У країнах з ринковою економікою вона встановлюється з урахуванням прожиткового мінімуму [4].

При визначенні розміру мінімальної заробітної плати існують два підходи. При першому керуються переважно можливостями економічної системи залежно від темпів економічного зростання, при другому — рівнем задоволення мінімальних потреб працівника. У розвинених країнах традиційно домінує перший підхід, тоді як у країнах, що розвиваються, переважає застосування критерію потреб. Але на практиці має місце поєднання цих критеріїв, з наданням пріоритетності одному з них, виходячи з вимог конкретного етапу економічного розвитку країни. В таких країнах, як Японія,

Нідерланди, США мінімальна заробітна плата встановлюється по відношенню до середньої заробітної плати в країні. Як загальноекономічні критерії використовують також зміну погодинної заробітної плати за статтю, розміром підприємства, галуззю економічної діяльності та тривалістю робочого дня, економічні умови в регіоні (Японія), ринок праці (Японія, Португалія), продуктивність праці (Португалія, Південна Корея), вартість життя (Південна Корея), конкурентоспроможність товарів (Коста-Ріка), рівень безробіття та платоспроможність роботодавців (Коста-Ріка, Маврікій), а також вплив окремого роботодавця на ціни та зайнятість (Маврікій). У Бразилії, Польщі, Португалії основою встановлення мінімальної заробітної плати є задоволення головних потреб робітників із врахуванням прожиткового мінімуму та вартості життя. При визначенні державного мінімуму заробітної плати в Угорщині однаковою мірою враховують як потреби працівників, середній рівень заробітної плати, вартість життя, відносні життєві стандарти визначених соціальних груп, так і економічні умови, включаючи вимоги економічного зростання, рівень виробництва і підтримка високого рівня зайнятості [5].

Мінімальний рівень заробітної плати не повинен бути нижчим за рівень допомоги з безробіття, інакше виникнуть певні фінансові та адміністративні проблеми. Оскільки потрібно буде доповнювати мінімальну заробітну плату допомогою по бідності і доводити доходи низькооплачуваних працівників до рівня доходів, передбачених системою соціального забезпечення. Мінімальна заробітна плата є, з одного боку, своєрідним економічним стимулом до набуття професії та кваліфікації, а з другого — частина працівників з мінімальною заробітною платою становлять потенційний резерв для виїзду на некваліфіковані види робіт за кордон [4].

В Україні мінімальні розміри заробітної плати встановлює Верховна Рада за рекомендацією Кабінету Міністрів України.

В Україні мінімальна заробітна плата встановлюється для того, щоб зафіксувати нижню межу оплати праці. Таким чином вона гарантує захист від невиправдано низьких ставок заробітної плати. На жаль, як і в більшості постсоціалістичних країн, мінімальна заробітна плата значно нижча за прожитковий мінімум, унаслідок чого вона не відіграє належної економічної та соціальної ролі [4].

Справедливою за висновками Міжнародної комісії ЄС (1989 р.) вважається мінімальна заробітна плата на рівні 68 % середньої заробітної плати в країні. Але на практиці дотримання цього принципу видається досить складним. Наприклад, у Японії,

США, Іспанії це співвідношення є меншим за 40 %, а в Австралії, Бельгії, Франції воно складає 50—57 %.

Зміна рівнів мінімальної заробітної плати найбільше впливає на такі основні чинники, як: рівень середньомісячної заробітної плати; диференціацію заробітної плати; зайнятість населення.

Мінімальна заробітна плата повинна час від часу переглядатись залежно від зростання індексу цін на споживчі товари та тарифи на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Важливим засобом збільшення мінімальної заробітної плати є її індексація, яка означає автоматичне збільшення заробітної плати з урахуванням зміни індексу цін за визначений період [6].

Індексація сприяє формуванню стійких інфляційних очікувань, перекидає структуру доходів, необгрунтовано зменшуючи їх реально зароблену частку. У макроекономічному плані індексація доходів мало перспективна. Не розв'язуючи повною мірою проблеми захисту грошових доходів населення від інфляції, система індексації доходів тільки посилює останню, дає імпульс до подальшого її розвитку (особливо негативна у цьому плані роль випереджувальної індексації). Світовий досвід індексування грошових доходів населення переконує в тому, що цей захід соціального захисту необхідно використовувати з великою обережністю.

Поки що економічний ефект мінімуму заробітної плати низький, оскільки економічний склад виробництва не викликає зацікавленості у виконавців простих робіт підвищувати свою кваліфікацію [7].

Для України регулювання соціально та економічно обгрунтованого рівня мінімальної заробітної плати має особливе значення через низку таких причин:

- законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати передбачає його розповсюдження на все зайняте населення;
- підвищення розміру мінімальної заробітної плати в Україні вимагає відповідної зміни тарифних ставок, посадових окладів працюючих у всіх сферах економічної діяльності, що впливає на загальний рівень середньомісячної заробітної плати та вартість робочої сили;
- наявність великої частини зайнятих ручною некваліфікованою працею в окремих видах економічної діяльності, зростання мінімальної заробітної плати може вплинути на політику роботодавців щодо цієї категорії найманої робочої сили [2].

Держава послідовно збільшує рівень мінімальної заробітної плати. Разом із збільшенням мінімальної заробітної плати будуть зростати і розміри посадових окладів працівників бюджетної сфери.

За визначення експертів Євросоюзу, мінімальна заробітна плата має становити 2—2,5 прожиткового мінімуму. Фактично, за даними Світового банку, відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4:1, Франції — 4,7:1, Латвії, Естонії, Польщі — 1,5:1 [8].

*Таблиця 1*

**РОЗМІРИ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ В УКРАЇНІ**

Рік (станом на 1.01)	Мінімальна заробітна плата, грн	Прожитковий мінімум, грн	Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожито-го мінімуму
2005	262	453	0,58:1
2006	350	483	0,72:1
2007	400	525	0,76:1
2008	515	647	0,8:1
2009	605	669	0,9:1
на 1.11.2009	744	744	1:1

За європейськими стандартами, гідна середня заробітна плата має становити не менше 5—6 прожиткових мінімумів. В Україні на 1.02.2005 р. це співвідношення дорівнювало 1,5:1 [8], на 1.11.2009 р. — 2,6:1.

Мінімальна заробітна плата в країнах Західної, Центральної та Східної Європи встановлена у наступних розмірах: Франція — 1090 євро, Великобританія — 980 євро, Словаччина — 148 євро, Литва — 126 євро (з 1 січня 2005 р.) [9].

Потрібно зауважити, що значні розбіжності у мінімальній оплаті праці в країнах світу залежать від науково-технічного рівня виробництва та ефективності праці, ступеня розвитку робочої сили, досягнутого рівня якості життя. Відмінності у науково-технічних та економічних показниках виробництва, у рівнях кваліфікації працівників зумовлюють сучасний розрив у мінімальній оплаті праці у різних країнах.

Розбіжності в мінімальній оплаті праці в різних державах передовсім залежать від матеріальних та соціальних умов відтворення робочої сили. У зв'язку з цим стає зрозумілим, що величину заробітної плати визначають різноманітні соціально-економічні чинники, до яких, на нашу думку, слід віднести:

- національні відмінності в ступені розвитку економічних і соціальних умов життя;

- вартість життєвих витрат, що йдуть на відтворення робочої сили;

- інвестиційна підтримка робочої сили (рівнів освіти та кваліфікації, якості персоналу);

- рівень продуктивності праці робочої сили;

- науково-технічна творчість персоналу та ін.

Безумовно, на величину оплати роботи, як на національному, так і на світовому ринках праці, крім указаних соціально-економічних чинників, впливають також і ринкові:

- попит і пропозиція на ринку праці. Так, у багатьох країнах підвищення оплати праці людей із середньою та вищою освітою відбувається на фоні стрімкого розвитку новітніх технологій на виробництві і потребою, у зв'язку з цим, у висококваліфікованих кадрах;

- конкуренція на ринках праці призводить до того, що рівень заробітної плати наближається до рівноважної вартості праці. У даному разі конкуренція тією чи іншою мірою сприяє вирівнюванню величини заробітної плати працівників конкретної професії з адекватними рівнями освіти та кваліфікації.

Рівень мінімальної заробітної плати є одним з основних інтегральних показників якості зайнятості та результативності реформ, що забезпечується сталим економічним розвитком країни, позитивними соціальними та демографічними процесами. Більш високий рівень мінімальної заробітної плати відчутно впливає на стабілізацію ефективного сукупного попиту на робочу силу, супроводжується посиленням мотивації та підвищенням продуктивності праці, зростанням платоспроможного попиту населення, інвестуванням економіки. Крім того, призводить до зростання рівня зайнятості та поліпшення структури економічно активного населення. Щодо низького рівня мінімальної заробітної плати, то він, навпаки, підвищує неефективний сукупний попит на робочу силу, який не відповідає реальним потребам економіки, оскільки збільшує витрати робочого часу на виробництві, призводить до неефективного використання ресурсів праці, до зростання рівня незайнятості в країні. Крім того, заробітна плата є одним з основних чинників, що формує макросекторіальну та регіональну структуру зайнятості населення.

Вплив заробітної плати на зайнятість населення відбувається через дію економічних механізмів: диференціацію заробітної плати, що впливає на розподіл і перерозподіл робочої сили між ви-

дами економічної діяльності, секторами економіки, регіонами, підприємствами; державне регулювання рівнів мінімальної заробітної плати, що безпосередньо впливає як на рівень зайнятості працівників різної кваліфікації, так і на диверсифікацію структури зайнятості; обмеження дії ринкової саморегуляції робочої сили та попиту і пропозиції на ринку праці через систему договорів.

У цьому сенсі статистичне оцінювання рівня мінімальної заробітної плати є вельми необхідним для впровадження активної політики зайнятості в країні, оскільки заробітна плата забезпечує відтворення робочої сили, впливає на мотивацію до зайнятості, забезпечує збалансованість пропозиції робочої сили та попиту на неї і є необхідним орієнтиром збалансованості «співвідношення стимулів та зобов'язань».

### **Література**

1. *Богиня Д. П.* Основи економіки праці: навч. посібник / Д.П.Богиня, О.А.Гришнова. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.
2. *Шелешкова С.* Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості / С. Шелешкова, Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. — № 2. — 2006. — С. 9—16.
3. *Баланда А.* Інститут мінімальної заробітної плати: світовий досвід встановлення та проблеми України / А. Баланда, О. Варецька // Україна: аспекти праці. — № 4. — 2005. — С. 38—44.
4. Трансформаційна економіка: Навч. посіб. / В. С. Савчук, Ю.К. Зайцев, І. Й. Малий та ін.; За ред. В. С. Савчука, Ю. К. Зайцева. — К.: КНЕУ, 2006. — 612 с.
5. *Хансен Е.* Экономические циклы и национальный доход. — М.: Экономика, 1997.
6. *Адамчук В. В.* Экономика труда: учебник / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев; Под ред. В. В. Адамчука. — М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. — 431 с.
7. *Качан Є. П.* Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Є. П. Кача, Д. Г. Шушпанов. — К.: Вид.дім «Юридична книга», 2003. — 258 с.
8. *Осовий Г.* Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. — № 3. — 2005. — С. 3—11.
9. *Роик В.* Регулирование заработной платы — центральный вопрос социальной политики государства / Валентин Роик // Человек и труд. — № 1. — 2005. — С. 54—60.

Статтю подано до редакції 11.10.09 р.