

Мрук Н.О.,

студентка,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

РЕФОРМА МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ: ОЧІКУВАННЯ, НАСЛІДКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Актуальність. Мінімальна заробітна плата в економіці України займає особливе місце, її розглядають як соціальних стандарт і індикатор економічного розвитку.

В обставинах економічного спаду, зменшення доходів населення, гіперінфляції і прогресуючого безробіття, вагомим є соціальний захист населення, який включає прожитковий мінімум, мінімальну пенсію і мінімальну заробітну плату, але внаслідок прискорення темпів інфляції в 2014-2017 роках, соціальні стандарти, які діють на даний момент не відповідають реальному стану економіки України.

Постановка проблеми. Чергове підвищення мінімальної заробітної плати з 3723 грн до 4170 грн на початку 2019 року викликає суперечливі думки у економістів і фінансистів нашої держави. З одного боку, підвищення МЗП повинне збільшити добробут населення, вивести з тіні частину економіки і забезпечити соціальну справедливість. Водночас існують сумніви і упередження, що такі маніпуляції, можуть призвести до підвищення інфляції, безробіття і податкового тиску на бізнес.

Результати дослідження. Згідно з Кодексом про працю України (КЗпП) мінімальна заробітна плата (МЗП) – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну/годинну норму праці, що встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах [1]. МЗП вважається державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території

України для підприємств, організацій, установ усіх форм організацій, які використовують найману працю робітників, за будь-якою системою оплати праці. Розмір МЗП встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

Для економіки України реформа підвищення мінімального розміру заробітної плати, матиме як і позитивні, так і негативні наслідки. До перших з них можна віднести:

- збільшення доходів населення, особливо найбідніших його верств, що в загальному підвищить рівень життя населення України;
- підвищення споживчого попиту і в якійсь мірі стимулювання національного виробництва, в результаті – підвищення ВВП;
- детінізація так званих «зарплат у конвертах», що дасть змогу підвищити податкові надходження до державного бюджету України відповідно підвищення пенсійних і соціальних виплат;
- наближення заробітної плати до розміру прожиткового мінімуму;
- зменшення кількості ситуацій незаконного отримання комунальних і житлових субсидій.

Факторами негативного впливу є:

- збільшення податкового навантаження на малий і середній бізнес;
- отримання однакової заробітної плати працівниками різних категорій і професій, що в загальному може демотивувати робітників вищих категорій;
- підвищення кількості безробітних через скорочення працівників, викликані неспроможністю малого бізнесу сплачувати податки за працівників.

Висновки. Підвищення мінімальної заробітної плати до 4170 грн є необхідним заходом уряду України, так як наближає рівень МЗП до міжнародних стандартів, збільшує значення праці українських робітників, створює відповідність між мінімальною зарплатою, рівнем інфляції і прожитковим мінімумом.

Тобто ми можемо зробити висновок, що підвищення мінімального розміру

заробітної плати, швидше буде нести позитивний характер, але в першу чергу потрібно створити реальні умови для розвитку малого та середнього бізнесу в Україні, використовуючи досвід більш успішних країн і враховуючи стан економіки нашої держави.

Література

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://kadrhelp.com.ua/minimalna-zarobitna-plata-viznachennya-ta-zastosuvannya>.
2. Чорнобаєв В. В. Вплив підвищення мінімальної заробітної плати на економіку і держбюджет України [Електронний ресурс] / В. В. Чорнобаєв. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://ev.nmu.org.ua/docs/2017/1/EV20171_045-055.pdf.

УДК 331.5.07

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

Кононюк І.О.,

студентка,

спеціалізація "Менеджмент бізнес-організацій",

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ФРІЛАНС ЯК СКЛАДОВА ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ

Сучасний період інформаційної економіки кардинально змінює соціально-економічний розвиток світу, держав, населення і кожної людини зокрема, відкриваючи нові можливості та водночас створюючи нові проблеми. Людський капітал, за таких умов, є не просто визначальним чинником конкурентоспроможності, а й основою інтелектуального та соціального капіталу.

Особливо відчутні зміни, під впливом інформатизації, глобалізації та інтелектуалізації, відбуваються саме на ринку праці. Відбувається