

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
РАДА ПО ВИВЧЕННЮ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Шалімова Наталія Станіславівна

УДК 331.215.5

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ОБГРУНТУВАННЯ РОЗМІРУ
МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2001

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Кіровоградському державному технічному університеті
Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент **Давидов Григорій
Миколайович**, Кіровоградський державний технічний
університет Міністерства освіти і науки України, завідувач
кафедри "Аудит та аналіз господарської діяльності"

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук **Заяць Тетяна Анатоліївна**, Рада по вивченню
продуктивних сил України НАН України, головний науковий співробітник

кандидат економічних наук **Ярошенко Ганна Василівна**, Науково-дослідний
інститут праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики
України і НАН України, вчений секретар

Провідна установа: Науково-дослідний економічний інститут Міністерства
економіки України, відділ проблем гуманітарної політики, людського розвитку і
споживчого ринку, м. Київ

Захист відбудеться "22" жовтня 2001 р. об 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої
вченої ради Д 26.160.01 Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України
за адресою: 01032, м. Київ–32, бульвар Тараса Шевченка, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Ради по вивченню продуктивних
сил України НАН України за адресою: 01032, м. Київ–32, бульвар Тараса Шевченка,
60.

Автореферат розісланий "20" вересня 2001 р.

Вчений секретар

спеціалізованої Вченої ради

доктор економічних наук, професор

С.І. Бандур

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Кардинальні зміни в економіці України, що відбулися за останні роки, вимагають всебічного аналізу господарського механізму управління, зокрема, оплати праці. Така постановка питання пов'язана із катастрофічним зубожінням населення, а звідси, і посиленням соціальної напруги у суспільстві.

Деформації у сфері оплати праці набули таких масштабів і глибини, що сталося фактичне перетворення заробітної плати у різновид соціальної “допомоги”, не пов'язаної з кількістю, якістю і результатами праці. Праця і заробітна плата, як ціннісні орієнтири, практично втратили своє значення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства.

В перехідний період, коли відбувається формування економічної системи, заснованої на ринкових відносинах, зі всієї системи державного регулювання заробітної плати фактично залишилася лише одна складова – регулювання мінімального її рівня. Проте спостерігається явна недооцінка навіть цієї категорії в управлінні соціально-економічними процесами.

В нових умовах господарювання саме мінімальна заробітна плата набуває особливого значення: чим більше можливостей для дії ринкових механізмів, тим важливіша роль соціально-економічних нормативів, що гарантують соціальну захищеність кожного громадянина, а тим більше - працівника. Тому до механізму організації заробітної плати та регулювання рівня життя населення висувуються особливі вимоги, оскільки це є однією з об'єктивних передумов розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні.

Питанням організації заробітної плати та соціального захисту працюючих громадян приділяли увагу багато вчених економістів. Різні аспекти цієї проблеми за умов реформування економіки досліджували вчені України: Базилук А.В., Бандур С.І., Богиня Д.П., Бугуцький О.А., Волік В.Ф., Давидов Г.М., Данюк В.М., Заяць Т.А., Колот А.М., Куліков Г.Т., Куценко В.І., Лагутін В.Д., Лібанова Е.М., Мандибура В.О., Онікієнко В.В., Павловська Н.О., Петрова І.Л., Плаксов В.А., Тімофєєв В.О., Фільштейн Л.М., Ярошенко Г.В. та інші. Серед вчених країн СНД дослідженню питань багатопланової проблеми регулювання заробітної плати присвятили свої праці Антіпіна О., Іноземцев В., Капустін Е.І., Карпухін Д.М., Кокін Ю.П., Кунельський Л.Е., Маєйр В.Ф., Ржаніцина Л.С., Яковлев Р.А. та інші. Вагомий внесок у розвиток теорії та практики організації заробітної плати і соціального захисту працівників здійснили також такі зарубіжні вчені економісти, філософи, соціологи, як: Барр Р., Блауг М., Еренберг Р.Дж., Сміт Роберт С., Самуельсон П. та інші.

Відзначаючи велику вагомість отриманих вказаними вченими наукових результатів у сфері теорії і практики організації та регулювання заробітної плати, слід зауважити, що на сьогодні залишились недостатньо розкритими цілий ряд питань, пов'язаних з визначенням соціальної та економічної ефективності

застосування такого державного нормативу як мінімальна заробітна плата, комплексною оцінкою її функції, обґрунтуванням найбільш дієвих засобів її регулювання тощо. Все це засвідчує доцільність обраного напрямку дослідження для економіки України. Відсутність концептуально цілісного й методологічно обґрунтованого організаційно-економічного механізму визначення, затвердження та регулювання мінімальної заробітної плати в період трансформації економічних відносин в Україні посилює актуальність системного дослідження даної проблеми, а звідси – і вибору теми дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане у відповідності з вимогами Указів Президента України “Про Основні напрями соціальної політики на 1997-2000 рр.” (№1166/97 від 18 жовтня 1997 року), “Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року” (№717/2000 від 24 травня 2000 року), “Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України” (№969/1999 від 7 серпня 1999 року), “Концепцією дальшого реформування оплати праці в Україні”, схваленою Указом Президента України від 25 грудня 2000 року №1375/2000, Програмою соціально-економічного та культурного розвитку Кіровоградської області на 1999-2010 роки “Кіровоградщина-2000”, затвердженої рішенням сесії обласної ради від 18 серпня 1999 року №91.

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних засад встановлення мінімальної заробітної плати та обґрунтування організаційно-економічного механізму її регулювання, які б відповідали пріоритетам формування соціально-орієнтованої ринкової економіки.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність постановки та розв'язання наступних *задач*:

вивчення існуючих теорій та концепцій формування вартості послуг робочої сили, їх ціни, заробітної плати, мінімальної заробітної плати, а також визначення їх методологічної сутнісної основи;

вивчення та узагальнення міжнародного та вітчизняного досвіду здійснення теоретичних, економічних, соціологічних досліджень та практичного застосування показника мінімальної заробітної плати;

здійснення системного аналізу функціонування мінімальної заробітної плати в Україні за умов трансформації економіки та її взаємодії з іншими параметрами соціально-економічного розвитку країни;

розробка та обґрунтування методологічних підходів до процесу визначення рівня мінімальної заробітної плати;

обґрунтування ролі держави в регулюванні мінімальної заробітної плати, визначення напрямків і задач щодо розвитку соціального партнерства у визначенні її розміру;

розробка та обґрунтування пропозицій щодо створення ефективного організаційно-економічного механізму функціонування мінімальної заробітної

плати в економіці України, який би відповідав ринковим умовам господарювання.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження обрано процес встановлення державної соціальної гарантії “мінімальної заробітної плати” та механізм її регулювання в економіці України з врахуванням регіональних особливостей (на прикладі Кіровоградської області).

Предмет дослідження. Предметом дослідження є методи визначення розміру мінімальної заробітної плати.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети дисертаційної роботи застосовувалася система загальнонаукових методів аналізу, порівняння, синтезу, систематизації та узагальнення.

Зокрема, при дослідженні досягнень сучасної світової економічної науки щодо сутності та змісту соціально-економічних категорій “вартість і ціна послуг робочої сили”, “заробітна плата”, “мінімальна заробітна плата”, вивченні соціально-економічних проблем було застосовано метод системного аналізу. Оцінка сучасного організаційно-економічного механізму регулювання мінімальної заробітної плати ґрунтувалася на положеннях діалектичного методу пізнання процесів і явищ у їх взаємозв'язку та розвитку. Методи та прийоми математичної статистики використовувалися при дослідженні рівня та динаміки мінімальної заробітної плати. Крім того, при розробці моделі визначення розміру мінімальної заробітної плати застосовувалися методи економіко-статистичного моделювання та прогнозування економічних процесів тощо.

Інформаційною базою підготовки дисертації стали: положення Конституції України, законодавчі та нормативні акти України з питань праці та її оплати, соціального захисту населення та регулювання трудових відносин; матеріали (Конвенції та Рекомендації) Міжнародної Організації Праці; статистичні дані Державного комітету статистики; матеріали науково-дослідних організацій, територіальних органів управління, науково-практичних конференцій; інформація з договірного регулювання оплати праці Федерації профспілок України; соціально-економічна інформація з різноманітних публікацій у пресі.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукові результати, які одержані особисто автором, полягають у розробці нових теоретико-методологічних і методичних засад встановлення розміру мінімальної заробітної плати та обґрунтуванні організаційно-економічного механізму її функціонування в ринкових умовах господарювання. Їх наукова новизна полягає у наступному:

дістали подальший розвиток зміст та сутність соціально-економічної категорії “мінімальна заробітна плата”, визначено загальну структурну схему, мету та способи її застосування з урахуванням вимог соціально-орієнтованої ринкової економіки;

визначено та обґрунтовано механізм взаємодії мінімальної заробітної плати із соціально-економічними параметрами розвитку країни та іншими державними соціальними гарантіями;

здійснено класифікацію факторів, які впливають на визначення розміру мінімальної заробітної плати, що дозволило розширити систему показників, які мають враховуватися при розрахунку її рівня та визначення умов її застосування;

обґрунтовано напрямки вдосконалення механізму державно-договірного регулювання мінімальної заробітної плати, які спираються на авторську концепцію розширення сфери державного впливу на неї та встановлення загальнодержавних диференційованих її рівнів з одночасним удосконаленням сфери колективно-договірного регулювання;

вперше розроблено механізм забезпечення соціальної гарантованості мінімальної заробітної плати, який, на відміну від існуючих, враховує вимогу відновлення не лише відтворювальної, а і стимулюючої її функції, що дозволить уникнути однобічного підходу та більш виважено і комплексно підійти до формування державної соціальної політики країни;

вперше розроблено, відповідно сучасному етапу розвитку економіки, алгоритм моделювання розміру мінімальної заробітної плати, який передбачає пошук раціонального рішення щодо встановлення її кількісних параметрів. Доведено, що при обґрунтуванні розміру мінімальної заробітної плати слід спиратися на принцип максимізації головного критерію – потреби працюючих (тобто встановлення більш високої його відносної важливості), і певної сукупності інших критеріїв, що враховують дію соціальних, економічних, демографічних, організаційно-політичних, техніко-економічних та інших факторів.

Практичне значення одержаних результатів. Практична цінність одержаних результатів полягає в тому, що використання запропонованого механізму застосування та регулювання мінімальної заробітної плати дозволяє активізувати процес соціального захисту працюючого населення в складній соціально-економічній ситуації, підвищити мотивацію високоефективної та високопродуктивної праці як різних категорій працівників, так і колективів підприємств (установ, організацій), всіх працівників, зайнятих в економіці України, створити комплексну та цілісну систему соціальних гарантій як для працюючого, так і непрацюючого населення.

Ряд наукових положень дисертації було використано при розробці Програми соціально-економічного та культурного розвитку Кіровоградської області на 1999-2010 роки “Кіровоградщина-2000”, затвердженої рішенням сесії обласної ради від 18.08.99 р. №91 (довідка Управління соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації №2848 від 9.10.2000 р.). Внесені здобувачем пропозиції щодо методичного інструментарію по визначенню розміру мінімальної заробітної плати можуть бути застосовані при укладанні колективних договорів і угод різних рівнів, що підтверджується довідкою Федерації профспілок Кіровоградської області №01-17-413 від 9.10.2000 р. Результати проведеного здобувачем аналізу стану оплати праці були використані для підготовки статистичних матеріалів Кіровоградського обласного управління статистики

(довідка №06-58 від 16.01.2001 р.).

Основні положення дисертаційного дослідження можуть також застосовуватися при викладенні економічної теорії в навчальних закладах різних рівнів акредитації.

Особистий внесок здобувача. В дисертаційній роботі, яка виконана здобувачем особисто, викладено авторський підхід до розв’язання важливого наукового завдання – визначення розміру мінімальної заробітної плати та формування ефективного організаційно-економічного механізму її регулювання за умов трансформації економіки України. Сукупність отриманих наукових результатів належить особисто автору і є його науковим доробком.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні положення дисертаційного дослідження обговорювалися на засіданнях економічного факультету, кафедр економіки праці та менеджменту, аудиту та аналізу господарської діяльності, науково-практичних конференціях викладачів та аспірантів Кіровоградського державного технічного університету (1996-2001 рр.), а також доповідалися на міжнародних та регіональних наукових конференціях: “Проблеми економіки та вдосконалення економічної освіти в вищій школі” (м. Кіровоград, 21-22 травня 1998 року), “Гуманітарні науки на рубежі третього тисячоліття: досягнення, проблеми, перспективи” (м. Хмельницький, 29-30 вересня 2000 року), “Дослідження та оптимізація економічних процесів” (м. Харків, 13-15 грудня 2000 року), “Економіка та маркетинг в XXI столітті” (м. Донецьк, 20-22 квітня 2001 року).

Публікації. Результати дослідження за темою дисертації відображено у 10 опублікованих працях загальним обсягом 11,64 др. арк., з них 6 статей - у наукових фахових виданнях. Із загального обсягу публікацій особисто автору належить 3,9 др. арк.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг основного комп’ютерного тексту дисертації становить 192 сторінки, в тому числі 4 таблиці, що займають 4 сторінки, 20 рисунків (19 сторінок). Список використаних джерел налічує 270 найменувань, викладених на 26 сторінках. Додатки в кількості 16 од. займають 57 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі “Теоретико-методологічні основи формування заробітної плати та встановлення її мінімального рівня”, на основі аналізу вітчизняних та зарубіжних літературних джерел, розкрито зміст категорій “заробітна плата”, “вартість послуг робочої сили”, “мінімальна заробітна плата” та здійснено систематизацію поглядів щодо сутності вказаних категорій. В результаті узагальнення міжнародного досвіду по встановленню мінімальної заробітної плати,

визначено її місце і роль в існуючих системах оплати праці і соціальних гарантій, а також визначено сучасні тенденції в законодавчому її регулюванні. Обґрунтовано концептуальні підходи до визначення розміру мінімальної заробітної плати та підвищення її соціально-економічної ефективності.

З точки зору дисертанта, аналіз складних проблем заробітної плати і, зокрема, мінімальної її величини передовсім передбачає з'ясування природи і механізму формування вартості, а потім і ціни того товару, який продається і купується на ринку праці, тобто послуг робочої сили. Розв'язуючи дану проблему, автор виходить із гіпотези неможливості ігнорування інтересів ані найманих працівників, ані роботодавців і спирається на теорію визначення вартості послуг робочої сили, яка, по суті, базується на синтезі двох теорій: трудової вартості та граничної корисності. Згідно цих теорій вартість такого специфічного товару як “послуги робочої сили” має встановлюватися на рівні, який узгоджує граничну корисність праці (цінність послуг для роботодавця) з умовами відтворення послуг робочої сили (рівень потреб працівників).

Аналізуючи склад витрат на робочу силу, автор дійшов висновку, що в сучасних умовах розвитку економіки України саме заробітна плата є основним елементом наближеного відшкодування вартості товару “послуги робочої сили”.

Розглядаючи в цьому ж контексті існуючі на сьогодні моделі трудових відносин в різних країнах, автор вважає, що в умовах України найдоцільніше застосовувати модель, в якій вплив держави на соціальні процеси є достатнім, щоб повною мірою виконувати функції по захисту своїх громадян від стихії ринку.

Прагнення суспільства створити нормальні умови життєдіяльності для людини у більшості економічно розвинених країн світу досягли певних позитивних результатів, коли розподіл доходів відбувається в процесі не лише вільної гри ринкових сил, а й державного регулювання різноманітних їх потоків. Існує складна, встановлена в законодавчому порядку державою, система державних соціальних гарантій, які нормативно визначають певні пропорції при купівлі-продажу послуг робочої сили, серед яких основною є мінімальна заробітна плата.

На погляд дисертанта, при запровадженні державної соціальної гарантії “мінімальної заробітної плати” та визначенні її розміру слід виходити, перш за все, з двох моментів: конкретної мети встановлення її певного рівня та реальних шляхів досягнення останнього. Вивчення міжнародного досвіду застосування показника “мінімальна заробітна плата” дало можливість автору розкрити основні принципи застосування державної соціальної гарантії “мінімальної заробітної плати”, висвітлити концептуальне бачення її функцій та критеріїв визначення розміру.

Здобувач вважає, що мінімальну заробітну плату необхідно розглядати одночасно як елемент організації заробітної плати на державному рівні та на рівні підприємства і як складову частину системи державних соціальних гарантій у сфері оплати праці та регулювання доходів населення, яка застосовується з метою соціального захисту працюючих у відношення мінімально допустимих рівнів

заробітної плати та сприяння розвитку національної економіки, а тому не слід обмежувати коло її функцій лише відтворювальною. Вона повинна виконувати також стимулюючу, регулюючу та оптимізаційну функції.

На думку дисертанта, структурна схема застосування мінімальної заробітної плати повинна ґрунтуватися на таких вимогах: необхідний і достатній обсяг, забезпеченість фінансовими і матеріальними ресурсами, соціальна адресність, урахування територіальних, галузевих, професійних особливостей, наявність організаційного механізму доведення гарантії до конкретного одержувача, своєчасність, гласність та відкритість.

В основу визначення мінімальної заробітної плати слід покласти такі критерії:

- рівень потреб працівника, які повинна забезпечувати мінімальна заробітна плата;
- ступінь забезпечення відтворення робочої сили (просте або розширене);
- цілі та пріоритетні напрямки державної соціально-економічної політики щодо забезпечення: зайнятості населення; досягнення бажаного рівня диференціації прибутків населення (зокрема, заробітної плати); демографічного розвитку країни; економічного піднесення виробництва, підвищення продуктивності праці тощо.

Виходячи із аналізу розвитку наукових уявлень та практичного досвіду застосування мінімальної заробітної плати автор дійшов висновку, що цей показник має визначатися: з урахуванням соціальної і економічної ефективності (при цьому під соціальною ефективністю розуміється відповідність результатів цілям, а під економічною – порівняння витрат та результатів); спиратися на принципи наукової обґрунтованості, соціальної допустимості та ресурсної забезпеченості. Взагалі встановлення певного розміру мінімальної заробітної плати є, по суті, компромісом між соціальними потребами та економічними можливостями.

Автор вважає, що за умов соціально-економічної ситуації, яка склалася зараз в Україні, вказані принципи знаходяться у значній суперечності між собою, і поділяє думку тих науковців і практиків, які вказують на необхідність подальшої реформи оплати праці у відповідності з “Концепцією дальшого реформування оплати праці в Україні”, схваленої Указом Президента України від 25 грудня 2000 року №1375/2000.

Другий розділ “Практика встановлення мінімальної заробітної плати в Україні на етапі трансформації економічних відносин” присвячений оцінці ефективності функціонування механізму встановлення та регулювання мінімальної заробітної плати в Україні та дослідженню факторів, які впливають на визначення її розміру.

Автором, на основі проведеного аналізу стану та основних складових державно-договірного регулювання оплати праці та державного регулювання рівня життя населення в Україні, зроблено висновок, що роль мінімальної заробітної плати, як правило, обмежується функціями, які або є другорядними і повинні застосовуватися з певними обмеженнями, або взагалі не є для неї властивими як

державній соціальній гарантії за своїм призначенням (наприклад, функція інструменту визначення загальної структури заробітної плати, функція “технічного нормативу”, тобто як засобу визначення соціальних виплат, пільг, адміністративних та економічних показників, що не мають відношення до сфери трудових відносин), при одночасному нехтуванні головної мети: захист працюючих від невинновано низької заробітної плати. Наслідком цього стало не лише те, що мінімальна заробітна плата почала, по суті, виконувати символічну роль у трудовому законодавстві. Проблема полягає в тому, що це призвело до руйнації всієї системи соціального захисту населення України.

Проаналізувавши нормативно-правові акти України з питань трудового законодавства та соціального захисту, дисертант доводить, що лише законодавче закріплення державних соціальних гарантій не свідчить про їх спроможність забезпечити реалізацію прав на працю, гідну її оплату, на соціальний захист населення. Необхідно створити конкретний механізм їх реалізації. В процесі вивчення стану укладання та реалізації положень колективних договорів в Кіровоградській області автор дійшов висновку щодо недосконалого стану колективного регулювання трудових відносин, чим порушуються права громадян в сфері оплати праці, в тому числі і на отримання заробітної плати не нижче встановленого державою мінімуму.

Проведене дослідження ролі мінімальної заробітної плати в забезпеченні рівня життя населення та її впливу на формування параметрів соціально-економічного розвитку України протягом 90-х рр. показало, що дуже низький рівень мінімальної оплати праці при відсутності механізму його індексації призвели (серед інших причин) до різкого падіння реальних доходів працюючих, руйнування прийнятного відтворення робочої сили. Ціною зниження реальної заробітної плати, держава давала можливість працювати неефективним підприємствам та спровокувала виникнення “прихованого безробіття”, що, з одного боку, допомогло роботодавцям зберігати в цілому високий рівень зайнятості, незважаючи на погіршення фінансової ситуації, але з іншого – знизило гнучкість ринку праці та мобільність робочої сили. Це завдало значних збитків виробництву у вигляді підвищення виробничих витрат, зменшення обсягів прибутку, різкого скорочення джерел подальшого удосконалення та розширення виробництва, що могло би дати в майбутньому нові робочі місця. Безпосереднім результатом такої ситуації стало зниження позитивної мотивації зайнятих до продуктивно якісної праці, особливо у державному секторі економіки, орієнтація працездатного населення на цілеспрямований пошук шляхів отримання незадекларованих доходів.

Аналізуючи вплив підвищення розміру мінімальної заробітної плати, яке почалося із 1998 року, автором доведено на фактичному матеріалі, що хоча мінімальна оплата праці набуває вже певні ознаки соціального нормативу, проте з’являються інші за своєю природою негативні наслідки. Спостерігаються значні відмінності в співвідношенні між мінімальною і середньою заробітними платами за

регіонами, галузями економіки та промисловості, що свідчить про відсутність оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової та міжгалузевої диференціації заробітної плати (табл.1).

Оплата праці практично перестала виконувати стимулюючу функцію, що виявляється у недосконалій її структурі. З одного боку, на підприємствах з високим рівнем середньої заробітної плати фактично ігнорується роль тарифного регулювання, з іншого, на підприємствах, де середній рівень заробітної плати ледве перевищує її мінімальну величину, майже відсутні стимулюючі виплати, спостерігаються зрівнялівка та знеособлення в оплаті праці. Таким чином, відсутність науково обгрунтованої стратегії регулювання мінімальної заробітної плати, обмеження кола критеріїв визначення її розміру без урахування регіональних та галузевих особливостей гальмує розвиток соціально-трудових відносин, не сприяє зростанню соціальної та економічної ефективності праці.

Оскільки один із головних аспектів стимулюючої функції мінімальної заробітної плати виявляється у її взаємозв'язку із системою соціального забезпечення, здобувачем було здійснено аналіз дотримання певних пропорцій між доходами працюючих та непрацюючих в Україні протягом 90-х рр. (таких як пенсії, допомоги по безробіттю тощо) та зроблено висновок щодо економічної необгрунтованості положення, коли рівень доходів працюючих з мінімальною оплатою праці практично впритул наближається до мінімальних доходів непрацюючих. Адже без стимулювання трудової активності підривається економічна основа підтримки рівня життя вразливих верств населення. Це обумовлює необхідність створення розгалуженої системи їх соціального захисту.

На основі вивчення існуючої на сьогодні практики прив'язки певних показників (неоподаткованого мінімуму доходів громадян та інших) до рівня мінімальної заробітної плати, дисертантом запропоновано конкретні рекомендації по її вдосконаленню.

Оскільки мінімальна заробітна плата, як елемент системи соціальних нормативів, допомагає забезпечувати державне регулювання у сфері економіки та надає можливість вже на початковому етапі виробничого процесу задавати критерії економічної ефективності функціонування як окремих підприємств, так і економіки в цілому, в роботі обгрунтовано важливість розробки принципово нових підходів до формування механізму використання показника “мінімальна заробітна плата”, виходячи з її функцій та впливу на рівень життя населення та інші макро- і мікроекономічні показники соціально-економічного розвитку країни з чітким визначенням структури факторів і економічних показників, які визначають мінімальний рівень заробітної плати та здійснюють безпосередній вплив на здібності робочої сили надавати певні послуги. Дисертантом у зв'язку з цим визначено систему факторів та відповідних економічних показників, які визначають рівень мінімальної заробітної плати. Результати аналізу засвідчили велику складність таких факторів і показників, залежність їх дії від багатьох чинників та

Таблиця 1

Співвідношення середньої заробітної плати за галузями економіки та промисловості України та Кіровоградської області із мінімальною заробітною платою у 1999 році (74 грн.) та у 2000 році (118 грн.)

Галузі економіки та промисловості	Україна				Кіровоградська область			
	Середня заробітна плата, грн.		Співвідношення середньої заробітної плати із мінімальною		Середня заробітна плата, грн.		Співвідношення середньої заробітної плати із мінімальною	
	1999 рік	2000 рік	1999 рік	2000 рік	1999 рік	2000 рік	1999 рік	2000 рік
Всього по галузям економіки	178	230	2.41	1.95	137	170	1.85	1.44
Промисловість	217	310	2.93	2.63	166	209	2.24	1.77
<i>електроенергетика</i>	394	481	5.32	4.08	264	331	3.57	2.81
<i>паливна</i>	327	423	4.42	3.58	197	218	2.66	1.85
<i>атомна</i>	309	334	4.18	2.83	375	361	5.07	3.06
<i>чорна металургія</i>	323	477	4.36	4.04	132	213	1.78	1.81
<i>кольорова металургія</i>	378	564	5.11	4.78	105	212	1.42	1.80
<i>хімічна</i>	232	308	3.14	2.61	227	228	3.07	1.93
<i>машинобудування</i>	154	219	2.08	1.86	127	175	1.72	1.48
<i>деревообробна</i>	129	202	1.74	1.71	100	120	1.35	1.02
<i>скляна</i>	184	244	2.49	2.07	131	158	1.77	1.34
<i>легка</i>	108	163	1.46	1.38	101	146	1.36	1.24
<i>харчова</i>	213	291	2.88	2.47	152	180	2.05	1.53
<i>поліграфічна</i>	248	395	3.35	3.35	205	281	2.77	2.38
Сільське господарство	102	111	1.38	0.94	96	108	1.30	0.92
Лісове господарство	131	174	1.77	1.47	116	145	1.57	1.23
Рибне господарство	105	145	1.42	1.23	104	140	1.41	1.19
Транспорт	235	340	3.18	2.88	193	290	2.61	2.46
Зв'язок	261	324	3.53	2.75	191	238	2.58	2.02
Будівництво	211	267	2.85	2.26	125	165	1.69	1.40
Торгівля	178	230	2.41	1.95	123	147	1.66	1.25
Громадське харчування	116	138	1.57	1.17	86	108	1.16	0.92
Житлове господарство	153	186	2.07	1.58	139	149	1.88	1.26
Комунальне господарство	225	266	3.04	2.25	194	209	2.62	1.77
Охорона здоров'я	131	139	1.77	1.18	127	135	1.72	1.14
Соціальне забезпечення	113	119	1.53	1.01	109	114	1.47	0.97
Освіта	142	156	1.92	1.32	133	146	1.80	1.24
Культура	106	116	1.43	0.98	91	101	1.23	0.86
Мистецтво	141	173	1.91	1.47	75	95	1.01	0.81
Наука і наукове обслуговування	220	302	2.97	2.56	151	154	2.04	1.31
Фінансування і страхування	410	561	5.54	4.75	232	311	3.14	2.64
Апарат органів управління	231	349	3.12	2.96	198	302	2.68	2.56

необхідність проведення дослідження не тільки їх впливу на процес визначення саме розміру мінімальної оплати праці, але і наслідків (економічних, соціальних, політичних тощо) його зміни.

В третьому розділі **“Методичні підходи до обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати”** автором запропоновано напрямки та засоби підвищення ефективності колективно-договірного її регулювання в Україні, визначено складові механізму забезпечення соціальної гарантованості мінімальної заробітної плати та розроблено алгоритм моделювання її розміру, адаптованого до сучасного етапу соціально-економічного розвитку.

Обґрунтовано, що становлення ринкових відносин висуває необхідність реформування механізму законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати, яке, на думку дисертанта, повинно стати частиною державної програми соціального захисту працюючого населення та бути спрямованим на підвищення життєвого рівня низькооплачуваних його контингентів, підвищення ціни робочої сили та відродження стимулів до праці. В дисертації запропоновано основні принципи реформування організаційно-економічного механізму регулювання державної соціальної гарантії “мінімальної заробітної плати” з метою підвищення її соціальної гарантованості.

Автор виходить з того, що створення правової основи такого регулювання, яке передбачає розробку відповідних законодавчих та нормативно-правових актів, механізму забезпечення їх застосування тощо, є найважливішою функцією держави. Адже ринковий механізм може працювати більш-менш досконало лише при наявності чітко функціонуючого комплексу соціальних інститутів. На погляд автора, дана проблема може бути вирішена лише за умови прийняття Закону України “Про мінімальну заробітну плату”, в якому повинні бути викладені критерії мінімального рівня забезпеченості населення, що гарантується державою. В цьому зв’язку автором запропоновано конкретні рекомендації щодо формування основних положень даного Закону.

На думку здобувача, принципово важливим має стати новий порядок затвердження мінімальної заробітної плати, згідно якого її розмір встановлюється не лише на загальнодержавному, а й галузевому та регіональному рівнях. Це обумовлюється значними регіональними відмінностями у вартості життя, надмірною галузевою диференціацією рівнів оплати праці, вимогами забезпечення ефективного розвитку ринку робочої сили в територіальному та галузевому розрізах, повноцінного відтворення робочої сили, відновлення мотиваційного потенціалу.

Одночасно суттєвого вдосконалення потребує система договірного регулювання мінімальної заробітної плати, її правове забезпечення, а особливо законодавчого закріплення обов’язковості укладання колективного договору. В дисертації запропоновано рекомендації щодо врегулювання таких питань в Законі України “Про колективні договори і угоди”. Зокрема, вони стосуються змісту угод,

визначення сторін і суб'єктів соціального партнерства, сфери дії, послідовності та підпорядкованості договорів і угод. Підкреслюється необхідність прийняття Законів України “Про соціальне партнерство” та “Про об'єднання роботодавців”.

Обґрунтовано методологічні засади і підходи до механізму визначення розміру мінімальної заробітної плати з використанням методів економіко-статистичного моделювання і прогнозування.

При цьому автор виходив з наступного методологічного положення: проблему визначення розміру державної соціальної гарантії “мінімальної заробітної плати” слід розглядати не як екстремальну задачу на максимум або мінімум, яка потребує для свого вирішення лише вірного використання відомих методів і прийомів математичної науки, а як задачу, в процесі розв'язання якої необхідно знайти оптимальне рішення, зберігаючи по можливості баланс між економічними вимогами та соціальними пріоритетами.

Для вирішення проблеми розрахунку мінімальної заробітної плати розроблена модель, яка складається з певних блоків (рис.1). Для кожного блоку розроблено словесний опис алгоритму.

На погляд автора, найбільш придатним методом визначення розміру мінімальної заробітної плати може бути метод параметричних рішень, суть якого полягає в знаходженні серії рішень моделі при різноманітних значеннях її розмірів, які змінюються в деяких межах та розглядаються як параметри, та проведенні їх порівняльного аналізу.

Якщо є множина альтернатив $\{A_1, A_2, \dots, A_n\}$, то з неї необхідно вибрати таку, яка б максимізувала певний вимірювач ефективності досягнення цілі ε_i , тобто необхідно знайти $\varepsilon_{i \max} = f(A_i)$. Якщо результатом вибору альтернативи A_i буде O_i , то для деякої множини $\{A_1, A_2, \dots, A_n\}$ будемо мати відповідно $\{O_1, O_2, \dots, O_n\}$. Проте результат O_i може сам включати в себе деяку множину часних результатів $O_i = \{ri_1, ri_2, \dots, ri_s\}$. Для визначення ефективності ε_i варто знайти певні трансформуючі функції $\psi_1, \psi_2, \dots, \psi_s$, які привели б всі елементи результату до одного показника витрат:

$$\varepsilon_i = \psi_1 ri_1, \psi_2 ri_2, \dots, \psi_s ri_s, \dots$$

Результат O_i для мінімальної заробітної плати може містити як позитивні, так і негативні складові частини, наприклад, зменшення кількості незабезпечених громадян і збільшення витрат виробництва.

Позначимо позитивні елементи (переваги) $\{bi_1, bi_2, \dots, bi_k\}$, а негативні - (недоліки) $\{di_1, di_2, \dots, di_l\}$, де, як правило, $k \neq l$, можливість появи переваги bi_m альтернативи A_i через $p(bi_m)$ і можливість появи недоліку di_n через $p(di_n)$. Тоді для альтернативи A_i будемо мати ефективність:

$$\varepsilon_i = f(A_i) = \sum_{m=1}^m bi_m p(bi_m) - \sum_{n=1}^n di_n p(di_n)$$

Блок 1-й

Вхід моделі
(вихідні дані для вирішення проблеми)

Формулювання проблеми
цілі (цільової функції) системи обмежень критерію оптимальності

Формальне визначення множини A рішень, які намічаються

Формальний опис кола наслідків $v(a)$

Блок 2-й

Процесор моделі

Комплексний аналіз і прогнозування рівня мінімальної заробітної плати

Виявлення та складання певної підмножини альтернативних рішень щодо рівня мінімальної заробітної плати з допустимої множини рішень

Оцінка можливих наслідків кожного альтернативного рішення

Блок 3-й

Вихід моделі
(результат вирішення проблеми)

Вибір альтернативного рішення щодо величини мінімальної заробітної плати

Прийняття рішення щодо величини мінімальної заробітної плати та його реалізація

Оцінка дійсних наслідків прийняття певної величини мінімальної заробітної плати

Накопичення досвіду вирішення проблеми щодо рівня мінімальної заробітної плати

----- контроль за допомогою зворотного зв'язку

Рис. 1 Модель прийняття рішення щодо рівня мінімальної заробітної плати

Розглянута процедура може бути класифікована як розв'язання проблеми в умовах ризику за елементами множини переваг $\{bi_1, bi_2, \dots, bi_m\}$ і множини недоліків $\{di_1, di_2, \dots, di_n\}$ кожного альтернативного шляху вирішення конкретної задачі.

Потім необхідно знайти об'єктивні кількісні оцінки для кожної альтернативи з тим, щоб можна було вибрати найкращу альтернативу в якості остаточного вирішення проблеми. Це питання є найбільш складним, тому що, по-перше, потрібно знайти єдиний вимірник для оцінки всіх переваг і недоліків у всіх альтернативах по аналізованій проблемі; по-друге, з огляду на динаміку процесів в управлінні і неможливість точного прогнозування всіх наслідків прийнятого рішення необхідно оцінити можливість появи окремих переваг і недоліків кожної альтернативи; по-третє, при визначенні розміру мінімальної заробітної плати домінуючим можуть бути не об'єктивні, а суто суб'єктивні фактори, коли конкретне рішення щодо її розміру залежить від позиції певних відповідальних осіб. За таких умов розраховувати на достатній рівень його обґрунтованості не доводиться. В таких випадках слід спиратися на думку експертів, оскільки науково обґрунтована експертиза має достатню об'єктивність при ухваленні рішення і здатна знайти компромісний його варіант.

На погляд здобувача, розв'язанню завдання щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати відповідає принцип “справедливої поступки”, який базується на оцінці і зіставленні приросту й убутку локальних критеріїв ефективності. При цьому виділяється головний критерій – потреби працюючих, встановлюється більш висока його відносна важливість, з одночасним визначенням певного кола локальних критеріїв, що відбивають соціально-економічні, техніко-економічні, демографічні, політичні та інші чинники. В такому випадку пошук найбільш прийняттого варіанту слід здійснювати на основі максимізації цього локального критерію, обраного в якості головного, і певної сукупності інших критеріїв. Автор дотримується думки, що рівень доходів населення повинен бути одним з головних пріоритетів при визначенні ефективності та доцільності економічних і соціальних програм, в тому числі під час розгляду питання щодо рівня мінімальної заробітної плати.

ВИСНОВКИ

Дослідження проблеми розрахунку розміру мінімальної заробітної плати та побудови ефективного організаційно-економічного механізму її регулювання дало змогу зробити наступні висновки:

1. Становлення ринкових відносин в Україні зумовлює необхідність формування цілісної системи соціального захисту працюючих громадян, невід'ємною складовою якої є державна соціальна гарантія “мінімальна заробітна плата”. Проведений аналіз наукових уявлень та практичного досвіду щодо

визначення та встановлення мінімальної заробітної плати свідчить, що сьогодні не існує єдиної точки зору стосовно її сутності, мети застосування, критеріїв визначення розміру, механізму розрахунку тощо. Застосування ж зарубіжного досвіду вимагає від науковців і практиків глибокого обґрунтування з точки зору можливості його адаптації до умов перехідної економіки України, комплексного врахування мінливої соціально-економічної ситуації, своєрідності організації не лише заробітної плати, а й всієї системи соціального захисту населення.

2. Відсутність достатньої кількості глибоких теоретичних досліджень особливостей функціонування розподільчих відносин на етапі ринкових трансформацій, опрацьованої нормативно-методичної бази в галузі оплати праці, непослідовність дій органів державної виконавчої влади, низький рівень розвитку соціального партнерства та суттєві недоліки в механізмі регулювання мінімальної заробітної плати призвели до негативних соціальних наслідків: деформації систем оплати праці; падіння рівня соціального захисту як працюючого, так і непрацюючого населення; зниження реальних доходів і рівня життя більшої частини громадян України; появи негативних змін в морально-психологічному кліматі суспільства і в соціально-демографічних процесах. Рівень встановленої мінімальної заробітної плати не виконує регулюючу функцію у доходах населення і знаходиться у протиріччі з реальною економічною ситуацією, дестабілізуючи усю розподільчу систему країни.

Мінімальна заробітна плата має бути одним з найважливіших елементів державного регулювання економікою і повинна виконувати подвійне завдання: з одного боку – підтримувати нормальне відтворення та сприяти розвитку особистості, створювати для неї умови для трудової і ділової активності – основи добробуту всіх прошарків суспільства, а з іншого – сприяти розвитку виробництва та підвищенню ефективності функціонування економіки.

3. Формування цивілізованого механізму регулювання заробітної плати на етапі становлення ринкових відносин – важлива умова зберігання трудового потенціалу країни, розширеного відтворення робочої сили, посилення мотивації до праці, а отже, оздоровлення економіки. Важливими складовими такого механізму повинні стати, по-перше, посилення ролі держави стосовно політики застосування показника мінімальної заробітної плати за допомогою прийняття нового Закону “Про мінімальну заробітну плату”, розробки відповідного організаційно-економічного механізму його запровадження, передбачення можливості застосування загальнодержавних диференційованих за регіонами та галузями економіки і промисловості розмірів мінімальної заробітної плати, по-друге, багаторівнева колективно-договірна система регулювання мінімальної заробітної плати, для чого необхідно підвищити якість та розширити сферу використання механізму соціального партнерства.

4. Встановлення науково обґрунтованого розміру мінімальної заробітної плати та забезпечення її соціальної гарантованості як передумови вирішення цілого

комплексу соціально-економічних проблем має здійснюватися одночасно з реформуванням механізму надання соціальних пільг і допомог, а також механізму оподаткування індивідуальних доходів громадян, з удосконаленням інших складових системи соціального захисту населення України, спрямованих на забезпечення економічного зростання, підвищення рівня життя та платоспроможного попиту населення.

Основні принципи такого реформування полягають у формуванні системи мінімального гарантованого доходу, яка повинна базуватися на перемінній величині прожиткового мінімуму та строгому адресному виділенні коштів на підставі об'єктивних критеріїв та причин виникнення низьких доходів, забезпеченні більш справедливому розподілу доходів на основі підвищення мінімального доходу, який не підлягає оподаткуванню прибутковим податком, введенні системи податкових пільг для малозабезпечених категорій населення.

Оскільки розвиток суспільства залежить від стимулювання трудової активності населення, особливої уваги потребують питання відтворення важелів високопродуктивної та висококваліфікованої праці, одним з яких є мінімальна заробітна плата. Ефективність цього важеля може бути досягнута лише за умови забезпечення раціонального співвідношення мінімальних доходів працюючого і непрацюючого населення.

5. Здійснюючи розрахунок мінімальної заробітної плати необхідно враховувати не лише вплив окремих факторів на саму її величину, а й передбачати економічні наслідки, до яких може призвести введення певного розміру мінімальної оплати праці.

Вирішення задач, пов'язаних із встановленням розміру мінімальної заробітної плати, повинно здійснюватися за певними принципами та в певній послідовності: формулювання мети застосування мінімальної заробітної плати, визначення системи обмежень та критерію оптимальності, комплексний аналіз і прогнозування рівня мінімальної заробітної плати для складання сукупності альтернативних рішень, вибір найбільш доцільного її розміру та оцінка його наслідків.

6. Належний соціальний захист населення в значній мірі пов'язаний з рівнем поінформованості громадян щодо наявності законодавчих та нормативних документів, які дають їм можливість повною мірою скористатися своїм правом. Це обумовлює необхідність забезпечення їх доступу до інформації, причому не лише до тієї, в якій визначено права і гарантії працівників, що встановлені на загальнодержавному рівні, а й тієї, де вони передбачені колективними договорами і угодами. Для проведення детальних досліджень, вдосконалення методики та технології розробки механізму розрахунку розміру мінімальної заробітної плати слід створити інформаційну базу, яка б об'єктивно відображала стан справ з ціною робочої сили за професіями, кваліфікаціями, галузями економіки, територіями, її вартістю тощо.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Пушкарьова Н. Мінімальна заробітна плата // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Зб.наук.стат. – Кіровоград: КІСМ. – 1997. – Вип.4. - С. 82-83.
2. Пушкарьова Н. Критерії визначення розміру мінімальної заробітної плати // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Зб.наук. пр.– Кіровоград: КІСМ. –1998. - Вип.5. - У двох частинах. – Ч.1. - С.160-164.
3. Шалімова Н. Мінімальна заробітна плата і неоподатковуваний мінімум // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Зб.наук.пр.– Кіровоград: КДТУ. – 1999. – Вип.6. – С.108-111.
4. Шалімова Н. Мінімальна заробітна плата і стимулююча роль оплати праці // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. - №6. - Ч.2. – С.116-120.
5. Шалімова Н. Мінімальна заробітна плата: проблеми визначення її розміру // Технічний прогрес та ефективність виробництва: Вісник Харківського державного політехнічного університету. Зб. наук. пр. - Харків:ХДПУ. - 2000. – Випуск 122. – Ч.4. – С.190-194.
6. Шалімова Н. Мінімальна заробітна плата: вплив на формування соціально-економічних параметрів розвитку економіки // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2001. – Випуск 85. – С.45-49.
7. Пушкарьова Н. Проблеми регулювання мінімальної заробітної плати в Україні на етапі ринкової трансформації економіки // Проблеми розбудови державності України: духовність, економіка, освіта, екологія: Зб.наук.пр. – Кіровоград: КІСМ. – 1998. – С.75-77.
8. Шалімова Н. Законодавче регулювання мінімальної заробітної плати // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Зб.наук.пр.– Кіровоград, КДТУ. – 1999. – Вип.7. – С.107-112.
9. Шалімова Н. Механізм забезпечення соціальної гарантованості мінімальної заробітної плати // Матеріали 2 міжнародної конференції студентів і молодих вчених “Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі”.-Донецьк: РВА ДонДТУ.- 2001. – С.168-169.
10. Аудит: Збірник задач та практичних ситуацій: Навчальний посібник / Давидов Г.М., Дрозд І.К., Давидов І.Г., Давидов Ю.Г., Назарова Г.Б., Фоміна Т.В., Шалімова Н.С.; За ред. Давидова Г.М. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 170 с. (внесок автора – розроблено розділи 2.5 “Аудит нарахування внесків до фондів на заробітну плату”, 2.6 “Аудит розрахунків з підзвітними особами”, 2.10 “Аудит прибуткового податку”, задачі по аудиту витрат на оплату праці в складі розділу 2.4 “Аудит витрат виробництва (обігу) та валових витрат”)

АНОТАЦІЯ

Шалімова Н.С. Удосконалення методів обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Київ, 2001.

В дисертації охарактеризовано основні теорії щодо організації заробітної плати, зокрема, еволюція поглядів на зміст категорій “заробітна плата” та “вартість робочої сили (послуг робочої сили)”, принципи застосування показника “мінімальна заробітна плата”, концептуальні підходи до визначення її розміру та підвищення соціальної та економічної ефективності; розглянуто тенденції рівня і динаміки мінімальної заробітної плати в Україні на етапі трансформації економічних відносин, зокрема, здійснено оцінку ефективності функціонування механізму її встановлення і регулювання та досліджено фактори, які впливають на визначення розміру мінімального рівня оплати праці; розроблено методичні підходи до обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати, зокрема, основні напрями та засоби підвищення ефективності державно-договірного її регулювання в Україні, обґрунтовано складові механізму забезпечення соціальної гарантованості мінімальної заробітної плати та запропоновано алгоритм моделювання розміру мінімальної заробітної плати в сучасних умовах соціально-економічного розвитку держави.

Ключові слова: заробітна плата, вартість послуг робочої сили, мінімальна заробітна плата, соціальні гарантії, державно-договірне регулювання.

АННОТАЦИЯ

Шалимова Н.С. – Совершенствование методов обоснования размера минимальной заработной платы. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.01 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Совет по изучению производительных сил Украины, Киев, 2001.

В диссертации дана характеристика основных теорий организации заработной платы в Украине, в частности, эволюции взглядов на сущность категорий “заработная плата” и “стоимость рабочей силы (услуг рабочей силы)”, принципов использования показателя “минимальная заработная плата”, концептуальных подходов к определению ее размера и повышения социальной и экономической эффективности. Обосновано, что стоимость такого специфического товара как “услуги рабочей силы” должна устанавливаться на уровне, который согласовывает граничную ценность труда (ценность услуг для работодателя) с условиями воспроизводства услуг рабочей силы (уровень потребностей работников).

В работе рассмотрены тенденции формирования уровня и динамики минимальной заработной платы в Украине на этапе трансформации экономических отношений и исследованы факторы, которые влияют на определение размера минимального уровня оплаты труда.

Определены основные требования, которым должна соответствовать минимальная заработная плата, проведена оценка эффективности функционирования механизма установления и регулирования минимальной заработной платы в Украине. Для этого осуществлен анализ основных составляющих государственно-договорного регулирования оплаты труда и доходов населения, оценены роль минимальной заработной платы в обеспечении уровня жизни населения и её влияние на формирование параметров социально-экономического развития Украины, изучены пропорции между минимальными доходами работающих и неработающих, а также практика привязки определенных показателей к уровню минимальной заработной платы.

Обоснована важность разработки принципиально новых подходов к формированию механизма использования показателя “минимальная заработная плата”, исходя из ее функций и влияния на уровень жизни населения и другие макро- и микроэкономические показатели социально-экономического развития страны с определением структуры факторов, которые определяют уровень минимальной заработной платы и непосредственно влияют на способности рабочей силы оказывать определенные услуги.

В работе обоснованы методические подходы к установлению размера минимальной заработной платы, которые предусматривают разработку основных направлений и способов повышения эффективности государственно-договорного регулирования данного социального норматива, формирование качественно нового механизма обеспечения его социальной гарантированности. Предложен алгоритм моделирования величины минимальной заработной платы в современных условиях социально-экономического развития страны.

Ключевые слова: заработная плата, стоимость услуг рабочей силы, минимальная заработная плата, социальные гарантии, государственно-договорное регулирование.

SUMMARY

Shalimova N.S. The Improvement of Minimum Wage Rate Substantiation Methods. – Manuscript.

Thesis for a scientific degree of the candidate of economic sciences by specialty 08.09.01 – demography, economy of labor, social economy and policy. – Council on Studying Production Forces of Ukraine of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2001.

The dissertation contains the characteristics of the basic theories on wage

organization in Ukraine, in particular, the evolution of the views on the essence of such categories as “wages” and “labor cost (cost of personnel services)”, principles of using the parameter of the minimum wage, the conceptual approaches to determining its size and increase its social and economic efficiency; the tendencies of the minimum wage rate and its dynamics under the conditions of Ukraine’s economy transformation have been discussed, in particular, the estimation of the efficiency of functioning mechanism of minimum wage forming and regulating in Ukraine has been made and the factors which have effect on determining the size of the minimum level of work payment have been investigated; the methodical basis for minimum wage rate substantiation have been carried out, in particular, the main trends and ways of increasing the state-contractual regulation efficiency in Ukraine, the components of the mechanism of ensuring the minimum wage social guarantee have been proved and an algorithm of minimum wage size modeling in today’s conditions of the social and economic development has been suggested.

The key words: wage, cost of personnel services, minimum wage, social guarantees, state-contractual regulation.