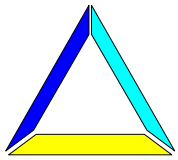
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПОЛІТИЧНИХ КОНСУЛЬТАЦІЙ В УКРАЇНІ
НІМЕЦЬКА КОНСУЛЬТАТИВНА ГРУПА З ПИТАНЬ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ

01034 Київ, вул. Рейтарська, 8/5-А, тел. (+38044) 228-6342, 228-6360,
факс 228-6336
E-mail: institute@ier.kiev.ua, http://www.ier.kiev.ua



Т38

"Адміністративне підвищення мінімальної заробітної плати - наявність проблеми вибору між бідністю та безробіттям"

Резюме

Уряд України планує підвищити мінімальну заробітну плату. В той час, як цей захід може означати підвищення доходів окремих працівників з низькою заробітною платою, уряд повинен брати до уваги проблему вибору між зниженням бідності та створенням робочих місць. Вищі темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реальної продуктивності праці на рівні підприємств призведуть до звільнення низькокваліфікованих працівників. Крім того, зростання витрат на робочу силу призведе до інфляції. Від обох наслідків - зростаючого безробіття та інфляції - постраждають, насамперед, бідні верстви населення. В той же час, масштаб дії запланованого зростання торкнеться більшості контрактів з оплати праці в Україні, таким чином зменшуючи роль ринку праці.

Мінімальна заробітна плата має важливе значення для українського ринку праці, таким чином покращуючи ринкові позиції працівників з низькою заробітною платою. Щоб зменшити негативні наслідки підвищення мінімальної заробітної плати, але в той же час забезпечити участь бідних верств населення у зростаючому добробуті країни, який відбувається внаслідок зростання економіки, ми рекомендуємо прив`язати мінімальну заробітну плату до розвитку середньої заробітної плати в економіці. Уряд України повинен розмежувати політику на ринку праці та соціальну політику та припинити неправильне використання мінімальної заробітної плати як інструмента соціальної політики. В довготерміновому періоді, уряд повинен розглянути питання щодо доцільності існування мінімальної заробітної плати для вирівнювання ринкових позицій низькокваліфікованих працівників та вирішити, чи буде більш прийнятним вільне встановлення заробітної плати.

Зміст

1 Вступ
2 Роль мінімальної заробітної плати в ринковій економіці
3 Мінімальна заробітна плата в Україні
    3.1 Поточна роль прожиткового мінімуму при визначенні мінімальної заробітної плати
    3.2 Процес встановлення мінімальної заробітної плати в Україні
    3.3 Тенденції мінімальної заробітної плати
4 Вплив зростання мінімальної заробітної плати на зайнятість
    4.1 Прямий ефект
    4.2 Побічні ефекти
    4.3 Досвід Угорщини
5 Вплив на інфляцію
6 Висновок: наявність проблеми вибору між бідністю та безробіттям
7 Рекомендації

1 Вступ

Економічне зростання є підґрунтям для росту заробітної плати та доходів населення. Уряд України оголосив про свої наміри збільшити мінімальну заробітну плату задля подолання проблеми бідності в Україні.[1] Відповідно до цього плану, пропонується підвищити мінімальну заробітну плату до адміністративно встановленого рівня прожиткового мінімуму в 2007 році. В номінальному виразі це означає більш, ніж подвоєння мінімальної заробітної плати від її теперішнього рівня. Її зростання протягом останніх чотирьох років вже склало біля 63% в реальному виразі.

За умов досконалого ринку праці, встановлення заробітної плати шляхом прийняття адміністративного рішення або через укладання двосторонньої угоди є другим кращим варіантом. Найкращим рішенням було б дозволити ринку самостійно встановлювати рівень заробітної плати згідно з відносною нестачею різних за кваліфікацією категорій працівників. Результатом буде відповідність заробітної плати граничній продуктивності працівників.

Однак ринок праці в Україні є недосконалим і ринкові позиції різних сторін не є однаковими.[2] Таким чином, на сьогодні посилення більш слабкої позиції низькокваліфікованих працівників, які отримують низьку заробітну плату, має виправдання. Інструментом, який використовується в Україні для посилення ринкової позиції низькокваліфікованих працівників, є мінімальна заробітна плата. Межі застосування цього інструменту визначено дефіцитом відповідних

[1] Для більш детального аналізу бідності в Україні дивіться: консультативну роботу ІЕД Т25 "Бідність в Україні". Лютий 2004.

[2] В більшості регіонів України робочий ринок є монопсонічним, тобто один великий роботодавець надає більшість робочих місць в селищі чи місці (містоутворюючі підприємства).

працівників. Якщо заробітна плата зростатиме дуже швидко, дефіцит перетвориться в надлишок і призведе до скорочення зайнятості.

Ця робота обговорює основні наслідки запланованого адміністративного підвищення мінімальної заробітної плати та проблему вибору між бідністю та зайнятістю, до якої призводить така політика.

2 Роль мінімальної заробітної плати в ринковій економіці

В ринковій економіці мінімальна заробітна плата є потенційним інструментом для вирівнювання сили ринкових позицій роботодавця та працівника в нижчому кінці розподілу заробітної плати. Мінімальна заробітна плата повинна забезпечити отримання низькокваліфікованими працівниками заробітної плати на рівні не нижчому за їх граничну продуктивність.

Саме з точки зору вирішення проблеми різниці у силах ринкової позиції, Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) "Про встановлення мінімальної заробітної плати" (Конвенція МОП С131, 1970 рік) характеризує мінімальну заробітну плату як інструмент, що повинен забезпечити "захист тих, хто отримує заробітну плату, від несправедливого заниження оплати праці".[3]

Відповідно до Конвенції МОП, країни повинні визначити категорії працівників, на яких поширюється встановлена мінімальна заробітна плата. Під час встановлення та зміни рівня мінімальної заробітної плати потрібно брати до уваги такі визначені в Конвенції МОП критерії:

1. потреби працівників та їх родин;
2. загальний рівень заробітної плати в країні;
3. прожитковий рівень;
4. виплати по соціальному страхуванню;
5. відносні стандарти життя інших соціальних верств населення.

Однак Конвенція МОП також визначає межі використання мінімальної заробітної плати, оскільки треба зважати на економічний розвиток, рівень продуктивності, необхідність підвищення рівня зайнятості, таким чином чітко визначаючи, що мінімальна заробітна плата не є заходом соціальної політики, спрямованої на зменшення рівня бідності.

[3] Майже всі країни-члени ОЕСР мають діючу ту чи іншу форму встановлення мінімальної заробітної плати. В багатьох країнах-членах ОЕСР встановлено єдину мінімальну заробітну плату, хоча деякі країни забезпечують також існування суб-мінімальних ставок для деяких категорій працівників, наприклад, для молоді.

3 Мінімальна заробітна плата в Україні

В своєму законодавстві Україна намагається слідувати Конвенції МОП. Відповідно до українського законодавства мінімальна заробітна плата є обов'язковою для всіх роботодавців.[4] Закон "Про оплату праці" визначає, що мінімальна заробітна плата встановлюється за просту некваліфіковану працю за виконану працівником місячну норму праці (на сьогодні повний робочий тиждень становить 40 годин). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих умовах праці.

Однак виконання положень закону залишається під питанням і українські роботодавці мають можливість платити до 50% мінімальної заробітної плати в натуральній формі та визначати ціни для оцінки грошового виразу платежу в натуральній формі. Іншим шляхом уникнення від виконання положень закону є зниження робочого часу нижче ніж 40 годин на тиждень, при цьому диспропорційно знижуючи заробітну плату працівників. Отже, в Україні мета захисту низькооплачуваних працівників досягається лише частково.

3.1 Поточна роль прожиткового мінімуму при визначенні мінімальної заробітної плати

Слідуючи окремим критеріям МОП, українське законодавство визначає, що при встановленні рівня мінімальної заробітної плати потрібно враховувати розміри прожиткового мінімуму, середньої заробітної плати, продуктивності та рівня зайнятості в економіці. Однак, в минулому, уряд України встановлював мінімальну заробітну плату враховуючи загалом лише рівень зайнятості та прожитковий мінімум.

До 1999 року для визначення мінімальної заробітної плати уряд застосовував показник рівня малозабезпеченості, який було затверджено для оцінки рівня життя населення. В 2000 році цей показник було замінено новим критерієм – "прожитковим мінімумом". Прожитковий мінімум є вартісною величиною основного споживчого кошику, який складається з встановленого набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг. Грошова вартість прожиткового мінімуму повинна оцінюватися щороку на

[4] Це положення затверджено в Законі "Про оплату праці", різних колективних угодах (генеральних, секторальних та регіональних), та інших законодавчих актах, що забороняють роботодавцям платити заробітну плату нижчу за встановлену мінімальну заробітну плату.

наступний рік за поточними цінами. Оцінка прожиткового мінімуму не має чіткого зв'язку з реальним станом економіки та розвитком ринкових цін.[5]

Хоча, на наш погляд, прожитковий мінімум не є прийнятним критерієм для оцінки бідності, українське законодавство визначає, що він повинен братися до уваги при затвердженні мінімальної заробітної плати. В 2000 році, через зміну методології обчислення рівня життя населення, виник значний розрив між рівнем мінімальної заробітної плати та прожитковим мінімумом.

Через свої вади прожитковий мінімум є чутливим політичним питанням. Через це Верховній Раді не вдалося встановити з першого разу прожитковий мінімум на 2004 рік, і, отже, визначити широкий спектр соціальних платежів, які встановлюються по відношенню до прожиткового мінімуму.[6]

Однак, як зазначалося вище, мінімальна заробітна плата **не** повинна заміщувати соціальну політику. Отже нема жодних економічних причин прив'язувати рівень мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму.

3.2 Процес встановлення мінімальної заробітної плати в Україні

Починаючи з 2004 року рівень мінімальної заробітної плати встановлюється у Законі "Про Державний бюджет".[7] Протягом бюджетного року рівень мінімальної заробітної плати може бути переглянутим залежно від зростання індексу споживчих цін за угодою сторін колективних переговорів.

На сьогодні рівень мінімальної заробітної плати є більш залежним від податкових надходжень та пріоритетів держави щодо витрачання бюджетних коштів, таким чином зменшуючи роль соціальних партнерів та роль ринку праці при визначення заробітної плати. Останнім, але не менш важливим є те, що дуже важко передбачити результати заполітизованого процесу встановлення як мінімальної заробітної плати, так і прожиткового мінімуму, що в свою чергу збільшує невизначеність, а отже і додаткові витрати на рівні підприємств.

---

[5] Норми споживання та рівень споживчих цін, що використовуються при обчисленні прожиткового мінімуму, потребують критичного перегляду.

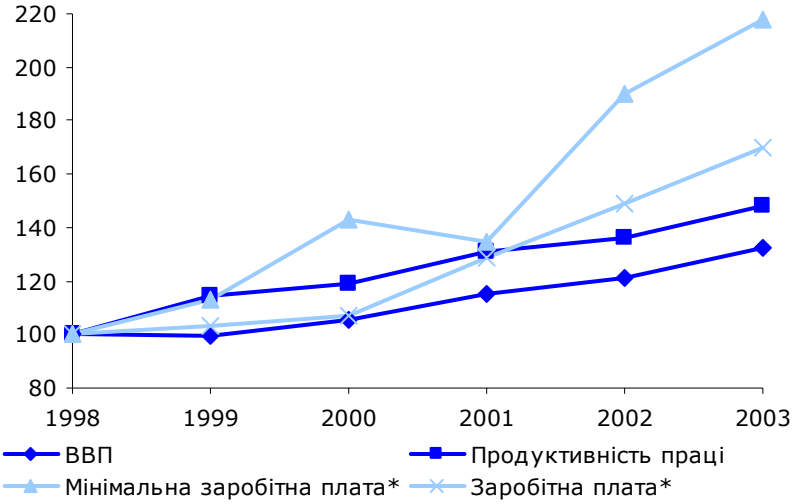
[6] У 2004 році Верховна Рада затвердила новий рівень прожиткового мінімуму лише в травні. Рішення викликало критику з боку багатьох депутатів, оскільки зростання прожиткового мінімуму на 6% було нижчим від рівня інфляції за 2003 рік (відповідно 8,2%).

[7] З 1999 року мінімальна заробітна плата встановлювалася відповідними законами, прийнятими Верховною Радою з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів між соціальними партнерами. До того, її було встановлено постановами Верховної Ради, Кабінету Міністрів та Декретами Президента України.

3.3 Тенденції мінімальної заробітної плати

З 1998 року адміністративне підвищення мінімальної заробітної плати випереджало зростання реального ВВП, реальної заробітної плати та продуктивності праці в Україні (див. Рис. 1). Це свідчить про те, що уряд неправильно використовує мінімальну заробітну плату як інструмент соціальної політики, замість обмеження її ролі до захисту низькооплачуваних працівників. В цей же час, це означає, що витрати на оплату праці у розрахунку на одного працівника зросли, а заробітна плата перебуває під адміністративним тиском в найнижчій частині її розподілу.

Рисунок 1
ВВП, заробітна плата та продуктивність праці (в реальному виразі, 1998 = 100)



* Індекси мінімальної та середньої заробітної плати обчислено на грудень кожного року.
Джерело: Держкомстат, власні розрахунки

Однак відношення мінімальної заробітної плати до медіанної залишалося досить сталим протягом останніх років (див. Таблицю 1) і становило близько 55% - що є досить високим рівнем. Це свідчить про обмежуючий характер мінімальної заробітної плати.

Таблиця 1
Динаміка заробітної плати

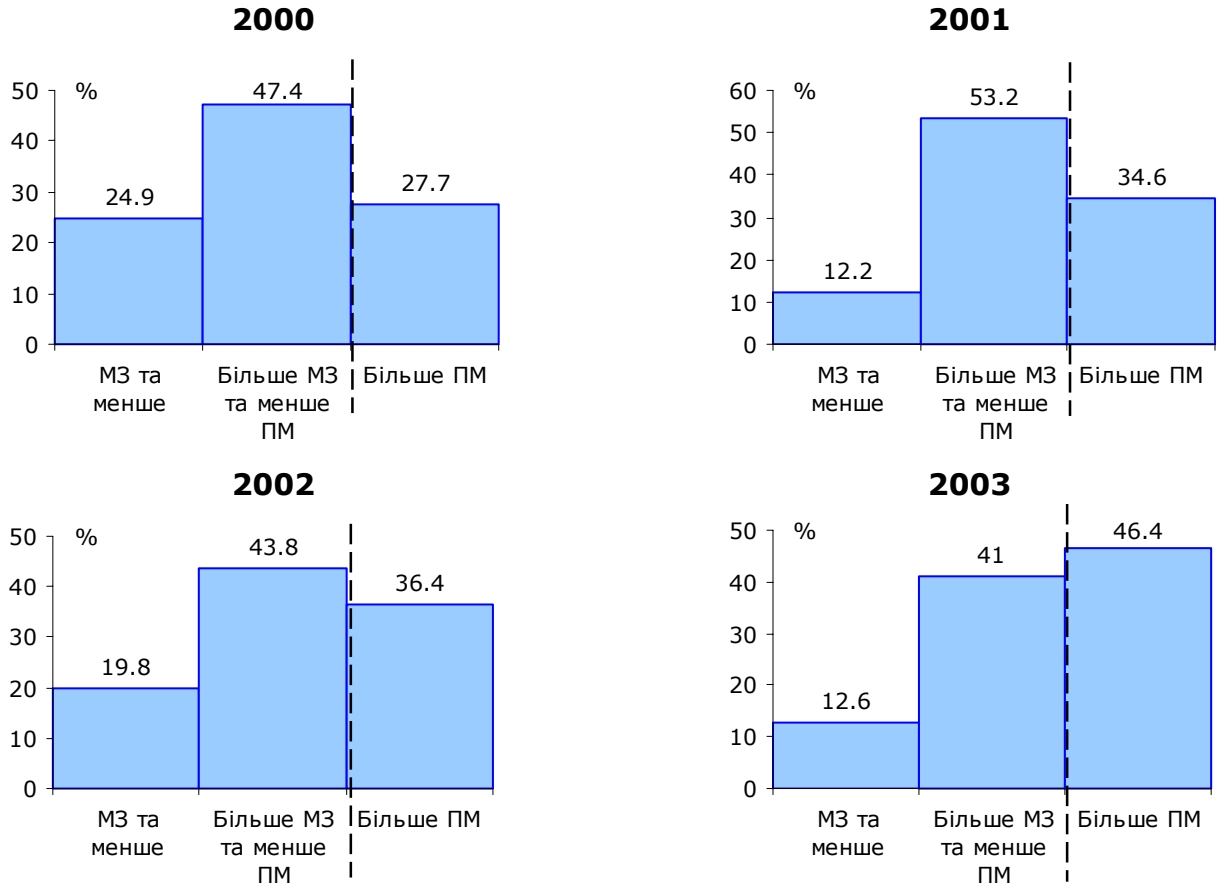
	Відношення мінімальної заробітної плати до середньої (%)	Відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму (%)	Відношення мінімальної заробітної плати до медіанної (%)
1998	32,58	67,84*	-
1999	41,63	70,81*	56,92
2000	43,45	37,02	57,14
2001	37,93	37,91	52,44
2002	40,52	44,59	55,45
2003	40,40	54,58	54,11

* Тут відношення до рівня малозабезпеченості. Прожитковий мінімум почали обчислювати з 2000 року.

Розподіл заробітної плати протягом 2000-2003 років показує, що через заполітизований та економічно необґрунтований процес встановлення як мінімальної заробітної плати, так і прожиткового мінімуму, частка людей, що отримують мінімальну заробітну плату, дуже сильно різниться з року в рік (див. Рис. 2). Однак, ці значні відхилення в розподілі не відображають реальних змін в економіці.

Рисунок 2
Розподіл працівників за розмірами нарахованої заробітної плати у 2000 – 2003*

МЗ мінімальна заробітна плата, ПМ Прожитковий мінімум



* Дані стосуються працівників, які відпрацювали 50% і більше встановленого робочого часу. Малі підприємства та самозайняті особи не включено.

Джерело: Держкомстат

Якщо взяти до уваги розподіл 2003 року, то політика підвищення мінімальної заробітної плати до рівня сьогоднішнього прожиткового мінімуму в 2007 році (як це проголошено урядом) призведе до того, що більш ніж половина заробітної плати в економіці буде мінімальною заробітною платою – тобто регулюватиметься урядовим рішенням. Крім того, якщо взяти до уваги те, що мінімальна заробітна плата є основою для всієї заробітної плати, що платиться в економіці – особливо в

бюджетному секторі – більшість контрактів з оплати праці (можливо десь на рівні 75%) буде адміністративно регулюватися урядом в законі про Державний бюджет.

4 Вплив зростання мінімальної заробітної плати на зайнятість

Адміністративне встановлення заробітної плати може призвести до ризику визначення мінімальної заробітної плати вищої від граничної продуктивності праці низькокваліфікованих працівників. На рівні підприємств це створить значний тиск на витрати на оплату праці у розрахунку на одного працівника. У відповідь, підприємства підвищать ціни, або переведуть свою діяльність до тіньової економіки, або ж зменшать обсяги виробництва чи звільнять певну кількість працівників. Будь-який із таких заходів підприємств буде дуже несприятливим для тих, хто отримує низьку заробітну плату.

Звільнення робочої сили на підприємстві, насамперед, залежатиме від рівня конкуренції на ринку або гнучкості цін та тарифів.[8] Чим більш конкурентним є ринок, тим більшою є ймовірність звільнення робочої сили на підприємстві.

Вплив адміністративного підвищення мінімальної заробітної плати на зайнятість можна поділити на прямий та побічний ефекти.

4.1 Прямий ефект

Підвищення розміру мінімальної заробітної плати прямо вплине на працівників, які отримують заробітну плату меншу, ніж нова мінімальна заробітна плата. Однак роботодавці можуть відреагувати на це підвищення не лише шляхом підвищення заробітної плати своїх низькооплачуваних працівників, але й шляхом звільнення деяких працівників. Отже, в той час як деякі працівники, які отримують низьку заробітну плату, будуть у вигідному становищі через підвищення їхньої заробітної плати, інші втратять свою роботу. Чим більша кількість людей опиниться під впливом цього прямого ефекту підвищення мінімальної заробітної плати, тим більші втрати зайнятості можна очікувати. Прямий ефект також буде більшим, якщо, як в Україні, розподіл заробітної плати в економіці вже є несиметричним і тяжіє до рівня низької заробітної плати. Крім того, відповідно до чинного законодавства роботодавці можуть відреагувати на підвищення мінімальної

[8] Як показує досвід, від зростання витрат на оплату праці особливо потерпають державні підприємства комунального господарства, наприклад, водоканали. Тарифи на послуги водоканалів встановлює держава і на сьогодні вони не покривають витрат. Такі підприємства на зростання заробітної плати реагують зниженням обсягів виробництва (планового постачання води), несплатою за електроенергію, податковою заборгованістю та значним скороченням робочої сили.

заробітної плати зменшенням робочого часу працівників без збільшення їх заробітної плати.

4.2 Побічні ефекти

Побічні ефекти стосуються працівників, які отримують заробітну плату вищу за новий встановлений рівень мінімальної, оскільки будуть отримувати більшу заробітну плату як результат підвищення мінімальної заробітної плати, особливо якщо на підприємстві використовується тарифна сітка.[9] Крім того вони також можуть постраждати від скорочення кількості працівників на підприємстві, яке відбуватиметься через збільшення витрат на оплату праці. Дослідження та досвід показують, що в результаті підвищення мінімальної заробітної плати звільняють, насамперед, працівників з низьким рівнем заробітної плати.

Описані ефекти показують, що уряд постає перед проблемою вибору між підвищенням мінімальної заробітної плати та рівнем зайнятості. З одного боку, підвищення мінімальної заробітної плати сприяє покращенню життєвого рівня деяких працівників з низькою заробітною платою. Але, з іншого боку, воно має негативний вплив на зайнятість низькокваліфікованих працівників, які отримують низьку заробітну плату.

Навіть гірше, як наслідок вища мінімальна заробітна плата збільшує бар'єри до входу на ринок праці як для тих, хто був безробітним протягом певного періоду часу, так і для низькокваліфікованої молоді. Для полегшення входу на ринок праці цим категоріям населення уряд повинен дозволити роботодавцям протягом деякого періоду часу платити їм заробітну плату нижчу за мінімальну.[10]

4.3 Досвід Угорщини

Серед країн з перехідною економікою Угорщина демонструє один з останніх прикладів вибору, який постає перед урядом і стосується підвищення мінімальної заробітної плати. В Угорщині уряд майже подвоїв заробітну плату за два кроки в січні 2001 та січні 2002 років. В результаті відбулося значне зниження зайнятості. Особливо сильне скорочення кількості зайнятих мало місце в малому бізнесі. Крім того, підвищення мінімальної заробітної плати призвело до зниження здатності залишитися на старому робочому місці або можливість знайти роботу для

---

[9] В Україні тарифна сітка є обов'язковою відповідно до Закону. Однак не всі підприємства використовують її при визначенні своєї системи заробітних плат.

[10] Ця практика використовується в багатьох країнах-членах ОЕСР, наприклад, у Великій Британії та Канаді.

низькокваліфікованої категорії працівників.[11] Підвищення мінімальної заробітної плати мало найбільш негативний вплив на депресивні регіони Угорщини та низькокваліфіковану категорію працівників.

5 Вплив на інфляцію

Підприємства також можуть компенсувати вищі витрати на оплату праці, викликані зростанням мінімальної заробітної плати, за допомогою підвищення цін на свою продукцію.[12] Вища інфляція знову ж таки буде більш шкідливою для бідних категорій населення.

На відміну від інших перехідних економік в Україні інфляція є більш чутливою до зростання заробітної плати ніж до зростання пропозиції грошей, що означає, що політика уряду щодо заробітної плати повинна бути досить обережною.[13]

Відповідно до нашої оцінки,[14] імпульсне зростання середньої заробітної плати, яке буде неминучим наслідком швидкого підвищення мінімальної заробітної плати, призведе до негайного зростання цін споживачів. Дуже важливим є те, що цей вплив залишатиметься позитивним та акумулюватиметься протягом часу (див. Рисунок 3). Відповідно до наших результатів, збільшення заробітної плати на 1%, (за умови, що інші параметри не змінюються), призведе до зростання рівня цін на 0,10% протягом 6 місяців та на 0,17% протягом 12 місяців.

Хоча у кількісному вимірі вплив середньої заробітної плати на інфляцію є не дуже великим, очевидно, що він збільшиться, якщо зростання заробітної плати в економіці буде стимулюватись швидким адміністративним підвищенням мінімальної заробітної плати. Часовий період, який використовувався для оцінки впливу середньої заробітної плати на інфляцію, характеризувався важливою рисою: протягом цього періоду підвищення мінімальної заробітної плати не дуже сильно впливало на зростання середньої заробітної плати. Однак, якщо в майбутньому

---

11 Gabor Kertei, Janos Kollo, *Fighning "Low Equilibria" by Doubling the Minimum wage? Hungary's Experiment*, William Davidson WP #644, Jan. 2004

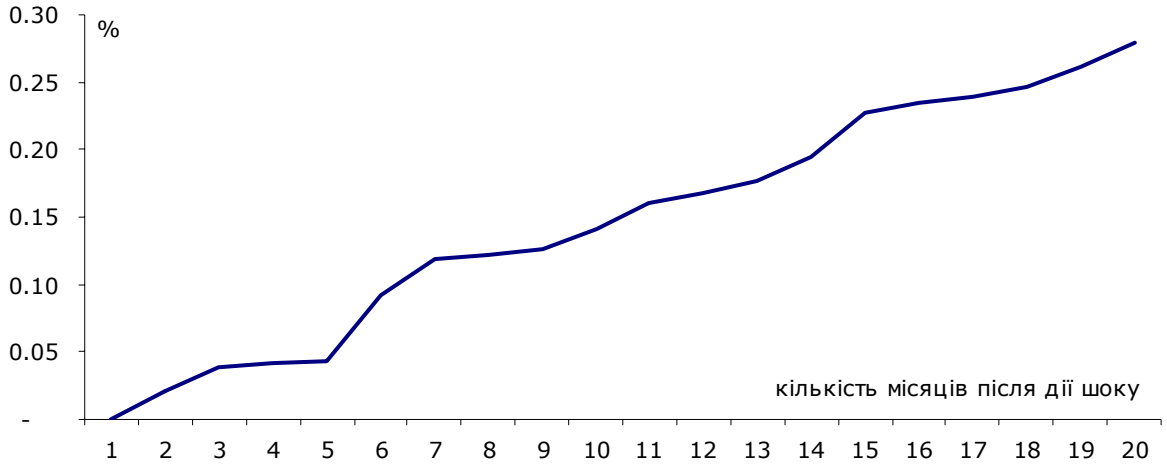
12 Для детальної інформації щодо інфляційного впливу зростання мінімальної заробітної плати див. Sara Lemos *The Effect of the Minimum Wage on Prices*, IZA DP No. 1072, March 2004.

13 Результати дослідження на цю тему доступні за вимогою. Борисс Сілівєрстовс та Олена Білан, "Чинники інфляції в Україні", неопубліковане дослідження, ІЕД, 2004.

14 Через особливість наявних часових рядів ми оцінюємо непрямий ефект підвищення мінімальної заробітної плати на інфляцію (використовуючи середню заробітну плату). Використовуючи регресійний аналіз, ми оцінюємо довгостроковий динамічний взаємозв'язок між чотирма змінними: інфляцією споживчих цін, зростанням пропозиції грошей, середньою заробітною платою та змінною, що апроксимує очікування щодо обмінного курсу. Потрібно зазначити, що оскільки заробітна плата є в принципі ціною праці, то на заробітну плату та ціни на товари впливають однакові довготермінові чинники, такі як зростання пропозиції грошей. Однак в країнах з перехідною економікою, таких як Україна, різні форми адміністративного регулювання впливають на визначення заробітної плати. Отже, дуже ймовірно, що динаміка заробітної плати має незалежний вплив на ціни в короткостроковому періоді. Це означає, що зростання заробітної плати може впливати на інфляцію незалежно від зростання пропозиції грошей.

мінімальна заробітна плата підвищуватиметься набагато швидше, ніж раніше, то вона стане найголовнішим чинником зростання середньої заробітної плати. Отже вплив середньої заробітної плати на інфляцію стане ще більшим.

Рисунок 3
Акумульована зміна індексу цін в результаті зростання середньої заробітної плати на 1%



Джерело: Борисс Сілівєрстовс та Олена Білан, "Чинники інфляції в Україні", неопубліковане дослідження, ІЕД, 2004.

6. Висновок: наявність проблеми вибору між бідністю та безробіттям

Підсумовуючи вплив адміністративного підвищення мінімальної заробітної плати до рівня, вищого за граничну продуктивність низькокваліфікованих працівників, на зайнятість, інфляцію та бідність очевидно, що уряд постає перед проблемою вибору. Запровадження запропонованої урядом політики щодо швидкого зростання мінімальної заробітної плати зашкодить насамперед тим, кого уряд хоче захистити через мінімальну заробітну плату – низькокваліфікованим працівникам, що отримують низьку заробітну плату – через більший рівень безробіття цієї групи населення та більш високу інфляцію, яка є більш шкідливою для бідних верств населення.

Замість того, щоб використовувати мінімальну заробітну плату як замінник соціальної політики, уряд повинен відокремити політику щодо ринку праці та соціальну політику. Встановлення заробітної плати повинно відповідати зростанню граничної продуктивності праці, а отже повинно визначатися ринком. Натомість, прямі платежі тим, хто потребує соціальної допомоги, є набагато ефективнішим засобом соціальної політики. Замість триваючих втручань на ринок та внесення диспропорцій цін на робочу силу, уряд України повинен почати розвивати цільову соціальну політику, спрямовану на боротьбу з бідністю.

7 Рекомендації

Зростання заробітної плати повинно ґрунтуватися на зростанні граничної продуктивності праці, яке виникає внаслідок конкуренції між компаніями, сприятливого бізнес середовища та стабільної економічної політики уряду. Лише така стратегія допоможе підняти рівень доходів більшості українських громадян понад рівень прожиткового мінімуму.

Відповідно до поточної ситуації з існуючою мінімальною заробітною платою, наші миттєві рекомендації уряду України полягають в такому:

1. **Не** запроваджувати адміністративне підвищення мінімальної заробітної плати як це було проголошено.

2. **Не** прив'язувати мінімальну заробітну плату до довільно визначеного та такого, що не відповідає реальності, критерію бідності - прожиткового мінімуму. Це допоможе уникнути дуже заполітизованого та неузгодженого щорічного процесу адміністративного встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати.

3. Потрібно платити заробітну плату відповідно до продуктивності. Для обчислення мінімальної заробітної плати ми пропонуємо поки що використовувати єдиний існуючий та доступний агрегований показник, що апроксимує продуктивність, а саме середню заробітну плату, яка обчислюється Держкомстатом. Прив'язування рівня мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати на рівні певного відсоткового виразу допоможе мінімізувати потенційні негативні наслідки підвищення мінімальної заробітної плати, в цей же час забезпечуючи те, що низькооплачувані працівники беруть участь у зростаючому добробуті країни, який відбувається внаслідок зростання економіки.

4. Для уникнення безпідставних змін на ринку праці ми рекомендуємо встановити мінімальну заробітну плату на рівні близько 40-45% середньої заробітної плати за певний період в минулому.[15]

5. Для зниження бар'єрів входу на ринок праці для некваліфікованих працівників та молоді уряд повинен дозволити тимчасові платежі їм на рівні, нижчому за мінімальну заробітну плату.

[15] Це відношення мінімальної заробітної плати до середньої мало місце протягом останніх років (див. Таблицю 1). Тобто, ми вважаємо, що це відношення було досить гарним апроксимуючим для рівня рівноваги.

Однак в середньостроковому періоді не є доцільним дозволяти мінімальній заробітній платі зростати відповідно до продуктивності. Оскільки гранична продуктивність різних груп працівників змінюється по-різному, рівні заробітної плати також повинні бути різними. Інакше ринок праці не буде в стані рівноваги. Незмінна структура заробітної плати призведе до зростання структурного безробіття. Отже, уряд повинен буде розглянути питання щодо доцільності існування мінімальної заробітної плати для вирівнювання ринкових позицій низькокваліфікованих працівників та вирішити, чи буде більш прийнятним вільне встановлення заробітної плати.

І нарешті, уряд України **ніколи** – ні в коротко-, ні в довгостроковому періоді – не повинен помилково використовувати політику встановлення мінімальної заробітної плати як засіб соціальної політики. Заробітна плата для кожної з кваліфікованих категорій працівників, включаючи низькокваліфікованих, повинна брати до уваги відповідний рівень продуктивності.

Л.Ха., С.Б., О.Б., Рецензент Р.Ф.

червень 2004 року