

УДК 331.2

Грановська І.В.

викладач кафедри фінансів, грошового обігу і кредиту
Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОСНОВНА ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ГАРАНТІЯ ДЛЯ ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ

У статті розглянуто мінімальну заробітну плату як основну державну соціальну гарантію для працюючого населення. Проаналізовано її розмір, методику встановлення та порівняно з країнами ЄС. Виявлено, що мінімальна заробітна плата в Україні не тільки не забезпечує просте відтворення робочої сили, а навіть не гарантує нормальне існування працівника, хоча й некваліфікованого.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, соціальна гарантія, соціальний стандарт, соціальна політика, доходи населення, Державний бюджет.

Грановская И.В. МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ОСНОВНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ГАРАНТИЯ ДЛЯ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ

В статье рассмотрена минимальная заработная плата в качестве основной государственной социальной гарантии для работающего населения. Проанализированы ее размер, методика установления и проведено сравнение со странами ЕС. Выявлено, что минимальная заработная плата в Украине не только не обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы, а также не гарантирует нормальное существование работника, хотя и неквалифицированного.

Ключевые слова: минимальная заработная плата, прожиточный минимум, социальная гарантия, социальный стандарт, социальная политика, доходы населения, Государственный бюджет.

Granovskaya I.V. THE MINIMUM WAGE AS THE MAIN STATE SOCIAL GUARANTEE FOR THE WORKING POPULATION

In the article the minimum wage is considered as a basic state social guarantee for the working population. Analyzed its size, installation method and compared with the EU. Found that the minimum wage in Ukraine not only provides a simple reproduction of labor, and even does not guarantee the existence of normal employee, though not qualified.

Keywords: minimum wage, living wage, social guarantees, social standards, social policy, household income, budget.

Постановка проблеми. Одним із основних напрямів соціальної політики у сфері оплати праці є оплата праці не нижче законодавчо визначеної мінімальної зарплати, яка визначена державною соціальною гарантією і є обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників. Проте протягом тривалого часу в Україні працівник за виконання простої, некваліфікованої праці, отримуючи винагороду в розмірі мінімальної заробітної плати, перебуває в умовах боротьби за виживання. Крім того, низький рівень мінімальної заробітної плати виконує демотивуючу функцію і сприяє поширенню вторинної та нерегламентованої зайнятості, що негативно відображається на продуктивності праці та погіршує стан економіки держави. Таким чином, мінімальна заробітна плата ще не стала дієвим інструментом підвищення ефективності праці і не враховує навіть фізіологічних потреб працівника, не говорячи вже про духовні та культурні. У зв'язку з цим існує нагальна необхідність дослідження механізму встановлення та динаміку мінімальної заробітної плати з метою його вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему сучасного стану мінімальної заробітної плати досліджували та продовжують досліджувати багато науковців, зокрема Н. Баранова, М. Деліні, А. Жуковська, Т. Кир'ян, А. Колот, Е. Лібанова, О. Піщуліна, О. Ривак, В.Л. Черенько, М. Шаповал та ін. У працях цих вчених розглядаються положення щодо рівня та якості життя населення, соціальної політики, політики у сфері доходів населення, використання соціальних стандартів та гарантій в Україні.

Постановка завдання. Підвищення показників економічного добробуту громадян є головним завданням будь-якої держави, що прагне до стабіль-

ності та процвітання, тому оцінка сучасного рівня доходів населення України, його добробуту та причин щодо формування такого стану і розробка послідовних кроків вирішення цих проблем є завданням цього дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Найпершим видом соціальних гарантій для працюючого населення, встановлених законодавством України, є мінімальний розмір заробітної плати. Вона виступає в якості основної державної соціальної гарантії для працюючого населення та відображає мінімальну для даних економічних умов величину споживання.

Мінімальна заробітна плата – один із найбільш поширених та ефективних інструментів державної політики у сфері оплати праці. Прямий характер дії норм щодо мінімальної заробітної плати дає змогу вирішити широке коло завдань, серед яких мотивація населення до економічної активності, гарантування певного рівня доходів та соціального захисту для всіх працівників, незалежно від кваліфікації та виконуваної роботи [1, с. 293].

В Україні, відповідно до статті 9 Закону України «Про оплату праці», розмір мінімальної заробітної плати 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, с. 293].

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися

Таблиця 1
Розмір мінімальної заробітної плати в Україні
за 2008–2013 рр.

Початок дії	Розмір мінімальної заробітної плати	Нормативний акт, яким було встановлено новий розмір МЗП
01.01.2013 р. 01.12.2013 р.	1147 грн 1218 грн	Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік»
01.01.2012 р. 01.04.2012 р. 01.07.2012 р. 01.10.2012 р. 01.12.2012 р.	1073 грн 1094 грн 1102 грн 1118 грн 1134 грн	Закон України «Про Державний бюджет України на 2012 рік» (стаття 13)
01.01.2011 р. 01.04.2011 р. 01.10.2011 р. 01.12.2011 р.	941 грн 960 грн 985 грн 1004 грн	Закон України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» (стаття 22)
01.01.2010 р. 01.04.2010 р. 01.07.2010 р. 01.10.2010 р. 01.12.2010 р.	869 грн 884 грн 888 грн 907 грн 922 грн	Закон України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» (стаття 53)
01.01.2009 р. 01.04.2009 р. 01.07.2009 р. 01.10.2009 р. 01.11.2009 р.	605 грн 625 грн 630 грн 650 грн 744 грн	Закон України «Про Державний бюджет України на 2009 рік» № 835-VI від 26.12.2008 р. (стаття 55) Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» № 1646-VI від 20.10.2009 р. (стаття 2)
01.01.2008 р. 01.04.2008 р. 01.10.2008 р. 01.12.2008 р.	515 грн 525 грн 545 грн 605 грн.	Закон України «Про Державний бюджет на 2008 рік» № 107-VI від 28.12.2007 р. (стаття 59)
01.01.2007 р. 01.04.2007 р. 01.07.2007 р. 01.10.2007 р.	400 грн 420 грн 440 грн 460 грн	Закон України «Про Державний бюджет на 2007 рік» № 489-V від 19.12.2006 р. (стаття 76)
01.01.2006 р. 01.07.2006 р. 01.12.2006 р.	350 грн 375 грн 400 грн	Закон України «Про Державний бюджет на 2006 рік» № 3235-IV від 20.12.2005 р. (стаття 82)
01.01.2005 р. 01.04.2005 р. 01.07.2005 р. 01.09.2005 р.	262 грн 290 грн 310 грн 332 грн	Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» та деяких інших законодавчих актів України № 2505-IV від 25 березня 2005 року (стаття 83)
01.09.2004 р.	237 грн	Закон України № 1801-IV «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2004 рік» від 17.06.2004 р.
01.12.2003 р.	205 грн	Закон України № 1328-IV «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2003 рік» від 25.11.2003 р.

для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Закон передбачає необхідність перегляду мінімальної заробітної плати залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів [2].

В Україні, як і в інших країнах постсоціалістичного простору, мінімальна заробітна плата низька. Хоча й впродовж 2003–2013 років вона постійно зростала і збільшилася зі 185 гривень у 2003 році до 1147 гривень на початок 2013 року, або в середньому в 6,2 рази.

Відповідно до статті 9 Закону України «Про оплату праці» [2], мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Однак законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати у 2003–2009 рр. значно відставав від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, хоча і відбулося більш ніж двократне скорочення між ними.

Проте під час фінансово-економічної кризи прожитковий мінімум було заморожено на рівні грудня 2008 р., а мінімальна заробітна плата підвищувалася, завдяки чому наприкінці 2009 р. мінімальна заробітна плата уперше досягла рівня прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Встановлення мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії на рівні основного державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму для працездатних осіб має важливе значення для подолання бідності серед працюючих. Водночас це може стати додатковою перешкодою для регулярної актуалізації прожиткового мінімуму, адже «ціна» такого перегляду набагато зростає [1, с. 293].

Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму у 2003 році становило більш ніж 51%, у 2005 році – понад 66%, у 2007 році – майже 80% (рис. 1). Разом з тим спостерігається зниження питомої ваги мінімальної заробітної плати у середньомісячній заробітній платі до 41% у 2003 році та до 39% у 2013 р. Низький рівень мінімальної заробітної плати у її середньомісячному розмірі негативно впливає на формування основної заробітної плати, економічної поведінки працівника, його мотивації до праці, а також провокує інші негативні соціально-економічні тенденції.

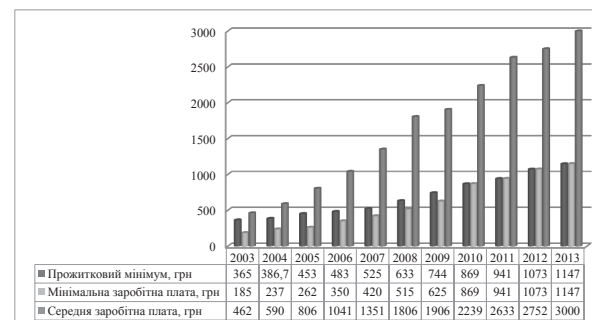


Рис. 1. Прожитковий мінімум для працездатних і мінімальна заробітна плата, грн, у період з 2003 по 2013 рр. [4]

Ситуація почала покращуватися починаючи з грудня 2010 року, коли співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму склало фактично 1:1. Але позитивна тенденція у цьому питанні не вирішує гостроти проблеми. Так, на думку експертів Євросоюзу, мінімальна заробітна плата має

становити 2-2,5 прожиткових мінімумів, оскільки повинна згідно з Європейською соціальною хартією забезпечувати працівникові та його сім'ї достатній рівень життя. Порівняння зазначеного співвідношення з практикою країн світу, на жаль, є не на користь України. Так, у Великобританії воно складає 6,4:1, Франції – 4,7:1, Латвії, Естонії та Польщі – 1,5:1 [3].

Також у 2010 р. завдяки значному підвищенню прожиткового мінімуму і, відповідно, мінімальної заробітної плати, співвідношення мінімальної заробітної плати із середнім розміром заробітної плати зросло майже до 40%, але вже у 2011–2012 рр. знову знизилося до 36%.

На нашу думку, при встановленні мінімальної заробітної плати слід враховувати не лише розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, який ґрунтується на вартісній оцінці набору продуктів і послуг, а й динаміку середньої зарплати – фактичну у базовому році і очікувану у планованому році. Мінімальна заробітна плата має становити не менше 45-50% фактичного розміру середньої заробітної плати у базовому році і, принаймні, 40-45% очікуваного розміру середньої заробітної плати у плановому році.

З огляду на «демографічну» функцію оплати праці, зайнятість повинна гарантувати такий рівень доходів, який задовольнятиме основні потреби не тільки самого працюючого, а й хоча б одного утриманця, – мінімальна заробітна плата має бути вище розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. В ідеалі розмір мінімальної заробітної плати має дорівнювати сумі розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб і хоча б половини прожиткового мінімуму для дітей віком до 6 років [1, с. 297].

Однак дуже важлива соціальна проблема полягає у тому, що рівень продуктивності праці (передусім внаслідок її недосконалої організації в широкому розумінні) в економіці України не дає можливість всім працюючим гарантувати заробітну плату, не нижчу

вартості мінімального споживчого бюджету. Більш того, навіть середня заробітна плата у деяких галузях народного господарства України є дещо меншою від цієї величини.

Отже, надзвичайно важливо підтримувати випереджальне зростання мінімальної заробітної плати, порівняно з іншими мінімальними соціальними гарантіями, оскільки заробітна плата є базовою категорією для формування соціальних трансфертів. Додаткове витрачання коштів на підвищення заробітної плати значною мірою компенсується збільшенням фіскальних надходжень до державної скарбниці та зменшенням витрат на соціальну допомогу.

Відповідно до даних, які оприлюднила Єврокомісія про розмір мінімальної заробітної плати у країнах ЄС, на 1 липня 2012 року найвищий рівень її було встановлено у Люксембурзі (EUR 1801 на місяць), а найнижчий у Білорусі – (EUR 90). На законодавчому рівні поняття «мінімальна заробітна плата» закріплено лише у 20 із 27 країн ЄС (за виключенням Данії, Швеції, Фінляндії, Німеччини, Італії, Австрії та Кіпру). Але в цих країнах, де не діють національні ставки мінімальної заробітної плати, вони встановлені за допомогою галузевих колективних угод, які спільно покривають значну частку працюючого населення. При цьому в шести державах – Великій Британії, Франції, Бельгії, Нідерландах, Ірландії та Люксембурзі – рівень мінімально можливого окладу перевищує EUR 1240 (див. табл. 2).

Перелік країн з високою мінімальною заробітною платою майже збігається з переліком країн з найбільшими доходами населення. За даними дослідження GfK Purchasing Power Europe 2008/2009, в ЄС найбільша купівельна спроможність у жителів Люксембургу (за рік в середньому вони можуть витратити на покупку EUR 28192), Ірландії (EUR 22540), Данії (EUR 21673), Австрії (EUR 20045), Франції (EUR 19525), Німеччини (EUR 18734) [4].

Таблиця 2

Мінімальна заробітна плата у країнах Європи

	2001	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Люксембург	1274	1467	1590	1662	1704	1758	1801
Бельгія	1129	1210	1323	1388	1388	1429	1471
Ірландія	977	1238	1462	1462	1462	1462	1462
Франція	1105	1252	1301	1329	1344	1365	1462
Нідерланди	1167	1265	1346	1390	1412	1430	1456
Великобританія	994	1161	1196	1054	1123	1112	1244
Словенія	391	490	553	589	666	748	763
Іспанія	506	599	700	728	739	748	748
Греція	548	668	794	840	863	870	684
Мальта	539	558	617	635	660	665	680
Португалія	390	437	497	525	554	566	566
Польща	211	209	325	297	319	348	353
Словацьчина	102	168	255	296	308	317	327
Угорщина	158	231	283	266	264	287	323
Чехія	145	238	318	303	307	324	312
Естонія	102	172	278	278	278	278	290
Латвія	99	115	228	255	254	282	287
Литва	121	152	232	232	232	232	232
Румунія	49	82	138	146	139	158	157
Болгарія	42	77	112	123	123	123	148
Росія							113
Україна							95
Білорусь							90

У зв'язку з рецесією майже в половині досліджуваних країн мінімальну заробітну плату було заморожено. Так, в Ірландії та Литві мінімальна заробітна плата не підвищується з 2008 р.; упродовж останніх 2–3 років припинено її зростання в країнах Південної Європи – Греції, Іспанії, Португалії. Мораторій на підвищення мінімальної зарплати тримався в Естонії 4 роки (2008–2011 рр.), в Болгарії – 3 роки (2009–2011 рр.); навіть у таких порівняно стійких до кризи країнах, як Бельгія та Люксембург, мінімальна зарплата не переглядалася по два роки. Загалом, існує прямий зв'язок між розміром мінімальної заробітної плати та його співвідношенням із середнім розміром заробітку [1, с. 293] (табл. 3).

У Бельгії, Ірландії, Франції, Люксембурзі, Нідерландах, де розміри мінімальної зарплати найвищі, їх співвідношення з розміром середньої зарплати сягає 42-47%. Високий рівень такого співвідношення (в окремі роки понад 50%) притаманний також країнам південної Європи – Греції, Португалії, Мальті, Словенії, які входять до «середньої» групи за розміром мінімальної заробітної плати.

Досвід країн ЄС яскраво свідчить, що мінімальна заробітна плата є важливою соціальною гарантією доходів працівників. Але зрозуміло, що таке вирівнювання є справедливим за більш-менш рівних умов зайнятості, тобто достатньо однорідного контингенту зайнятих за групами занять (так, у країнах ЄС з найвищими мінімальними зарплатами понад 40% працівників становлять менеджери, професіонали та фахівці). У протилежному випадку встановлення високих мінімальних зарплат залежить, скоріше, від традицій та суспільних уявлень (як, наприклад, у країнах Південної Європи).

Отже, завдання щодо підвищення рівня заробітної плати в Україні до міжнародних стандартів поки що не виконується. Неодноразово ставилося на розгляд питання щодо визначення мінімальної заробітної плати у погодинному обчисленні, як це відбувається у розвинутих країнах світу і передбачено законодавством України. Саме такий спосіб встановлення стандарту заробітної плати дозволяє більш справедливо

оцінити витрати праці найманих працівників, проте практичного застосування він так і не знайшов.

Перерахований розмір місячної мінімальної заробітної плати у погодинний вимір свідчить про те, що держава гарантує працівнику дохід, який не в змозі забезпечити його мінімальні потреби в харчуванні. За висновками міжнародних організацій (ООН, МОП) заробітна плата, що є нижчою 3 дол. за годину, обумовлює людині напівголодне існування. В Україні на 1 грудня 2014 року мінімальна заробітна плата становить 0,5 дол. за годину, тоді як в США працівники не можуть отримувати менше 5,15 дол. за годину, у Великобританії – 10 дол., а в Фінляндії – 12,6 дол.

Очевидно, що встановлений на сьогоднішній день розмір мінімальної заробітної плати (1301 грн до 31 грудня 2014 р.) аж ніяк не може задовольнити потреби працівника та його родини. За таких умов заробітна плата втрачає свою мотиваційну функцію щодо забезпечення відтворення робочої сили і стимулу до праці. Наявність роботи не є гарантією хоча б мінімального достатку.

У Конвенції МОП № 131 [5, с. 3] зазначається, що фактори, які враховуються при визначенні рівня мінімальної заробітної плати, включають, наскільки це можливо й прийнятно відповідно до національної практики та умов, потреби працівників та їхніх сімей, беручи до уваги загальний рівень заробітної плати в країні, вартість життя, соціальні допомоги й відносний рівень життя інших соціальних груп. При цьому в розвинутих країнах мінімальна заробітна плата перевищує прожитковий мінімум у 2-2,5 рази. Разом з тим вона регулярно переглядається для збереження стабільності її відношення до середньої заробітної плати, яка, як правило, зростає швидше, ніж мінімальна заробітна плата.

Аналіз вітчизняної практики показує, що в державі рівень мінімальних гарантій у галузі оплати праці фактично є фікцією. Мінімальна заробітна плата не може зводитися до встановленого прожиткового мінімуму (оскільки він не забезпечує фізіологічного виживання навіть наполовину) і не може бути нижчою за цю межу.

Таблиця 3

Мінімальна заробітна плата у % до середнього заробітку у країнах ЄС

Роки	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Бельгія	47,6	46,2	45,5	45,7	45,5	45,3	44,7
Болгарія	38,8	40,4	41,4	46,6	44,7	42,1	39,5	38,3	35,8	33,7
Чеська Республіка	36,9	38,1	38,4	39,1	39,7	38,1	35,2	34	33	32,5
Естонія	30,5	32,4	34,6	33,2	30,5	30,4	34,9	36,2	35,6	33,8
Ірландія	43,4	39,7	38,6	38	41,5	41,8	41,9
Греція	54,7	48,8	47,7	48,7	47,7	46,4	48,4	50,7	40,4	50,1
Іспанія	33,5	32,9	33,6	35,1	35,8	36,5	35,2	35,1	35,3	34,6
Франція	46,9	47,3	47,9	47,4
Латвія	37	39,9	41,9	36,2	33,3	34,2	36,2	40,9	42,2	45,1
Литва	43	42,1	45,4	44,9	42,1	38,7	39,6	40,5	42	41,1
Люксембург	45,5	46,6	46	46,8	46,2	46,8	45,4	45,9	46,7
Угорщина	42,1	42,2	41,2	41,3	41,7	39,8	38,5	38,6	38,8	39,1
Мальта	44,9	48,2	47,4	50,5	50,4	49	48,8	45,2	46,2	47,4
Нідерланди	49,3	47,7	46,1	45,5	44,1	44,2	44,2	44,1	44,6
Польща	33	33,9	35,1	33,7	36,1	32,4	35,7	39,7	40,4	38,3
Португалія	43	40,7	40	40,5	40,7	41,6	44,6	43,2	42,8	42,6
Румунія	31,3	37,3	34,3	32,6	30,2	29,1	30,1	33,3	32,3	35,8
Словенія	45,3	45,8	45,9	46,2	45,2	43,4	41	41,1	47,5	50
Словаччина	32,4	34	34,1	34,4	34,8	34,7	36,5	36,6	36,6
Великобританія	34,6	34,5	36,5	37,9	37,9	38,9	38,1	38,4	38,2	38,5

На відміну від України розвинені країни світу законодавчо встановлюють високу мінімальну заробітну плату. Вони орієнтуються на підвищення внутрішнього платоспроможного попиту. Вважається, що краще платити населенню вищу зарплату, яку воно витратить на покупку товарів і послуг, ніж доводити людей до убогого стану. Виходить система, що самопідтримується: населенню платять нормальні гроші, воно їх залишає усередині країни, за рахунок цього розвиваються виробництво, торгівля і сектор послуг. Наш же власний метод, навпаки, консервує клас малозабезпечених. Якби всім українцям платили нормальні зарплати і вони могли б собі дозволити більше покупок, то, можливо, наша легка промисловість також стала б однією із найбільш прибуткових галузей.

Висновки з проведеного дослідження. З наведеного вище можна зробити такі висновки. Мінімальна заробітна плата не може зводитися до встановленого прожиткового мінімуму (оскільки він не забезпечує фізіологічного виживання навіть напововину) і не може бути нижчою за цю межу. Встановлення мінімальної заробітної плати має стати одним із елементів державної політики, спрямованої на боротьбу з бідністю та надання особам, що працюють за наймом, необхідного соціального захисту стосовно мінімально допустимих рівнів оплати праці. В іншому випадку не тільки розширене, але й просте відтворення робочої сили стане неможливим. Міні-

мальна зарплата повинна забезпечувати відтворення працівника та його сім'ї, вона повинна змінюватись з урахуванням вартості життя та інших економічних умов. Необхідно перетворити мінімальну заробітну плату на дійсно мінімальну соціальну гарантію для працюючого населення. Головним завданням соціальної політики є не нарощування номенклатури та розмірів соціальних виплат, а створення належних умов для встановлення адекватної оплати праці – з тим, щоб працюючі громадяни мали можливість самостійно вирішувати проблеми власної сім'ї, її утримання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Лібанова Е.М. Нерівність в Україні: масштаби та можливість впливу / Е.М. Лібанова. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с. – С. 293.
2. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17.
3. Черчик Л.М. Методичні підходи та оцінка відповідності соціальних стандартів України міжнародним соціальним нормам / Л.М. Черчик // Економічний форум. – 2012. – № 1. – С. 450-456.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, від 19.10.2005 № 2997-15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

УДК 336.71

Григоренко В.М.

*аспірант кафедри «Банківська справа»
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

АНАЛІЗ ВАЖЕЛІВ ТА ІНСТРУМЕНТІВ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ БАНКІВ

У статті розглянуто основні важелі фінансового забезпечення впровадження технологій управління фінансовою діяльністю банків. Проведено аналіз фактичних значень показників, що відповідають важелям фінансового забезпечення впровадження технологій управління фінансовою діяльністю банків. Проаналізовано обсяг кредитів і депозитів НБУ в межах програми рефінансування банків, обсяг міжбанківських кредитів і депозитів, обсяги операцій банків з власними борговими цінними паперами.

Ключові слова: фінансове забезпечення, технології, кредити, депозити, рефінансування.

Григоренко В.Н. АНАЛИЗ РЫЧАГОВ И ИНСТРУМЕНТОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ БАНКОВ

В статье рассмотрены основные рычаги финансового обеспечения внедрения технологий управления финансовой деятельностью банков. Проведен анализ фактических значений показателей, соответствующих рычагам финансового обеспечения внедрения технологий управления финансовой деятельностью банков. Проанализированы объем кредитов и депозитов НБУ в рамках программы рефинансирования банков, объем межбанковских кредитов и депозитов, объемы операций банков с собственными долговыми ценными бумагами.

Ключевые слова: финансовое обеспечение, технологии, кредиты, депозиты, рефинансирование.

Grigorenko V.N. ANALYSIS LEVER AND FINANCIAL SECURITY INSTRUMENTS INTRODUCTION OF TECHNOLOGY FINANCIAL MANAGEMENT OF BANKS

The article describes the main levers of financial security technology implementation of financial management of banks. The analysis of the actual values corresponding to the levers of financial security technology implementation of financial management of banks. Analyzed the volume of loans and deposits within the framework of the NBU refinancing of banks, the volume of interbank loans and deposits, the volume of banks' operations with their own debt securities.

Keywords: financial security, technology, loans, deposits, refinancing.