

of the activity, return on assets and return on equity) have a negative value.

It is concluded that at the current stage of development the banking system of Ukraine is experiencing crisis trends.

Negative trends of development of the Ukrainian banking system identify three groups of causes, namely deterioration of the economic and political situation in the country as a whole, inadequate risk management at the level of individual banking institutions, shortcomings of the regulatory activities of the NBU.

It is concluded that in the short term solution of problems of the banking system will depend on the stabilization of the economic situation in the country as a whole and on the regulatory policy of the central bank aimed at realizing standards of transparency of the banking system, improving deposit guarantee system and banking supervision.

Keywords: bank, banking system, banking crisis, credits, deposits, bank's regulation

УДК 338.24:331.2.024.012.23

ФОРМУВАННЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОНТЕКСТІ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

С.М. Колотуха, кандидат економічних наук

Уманський національний університет садівництва

І.Ф. Коваленко, кандидат економічних наук

Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана

Розглядаються стан, тенденції та заходи по підвищенню заробітної плати в умовах економічної кризи. Досліджено досвід фінансового забезпечення рівня заробітної плати залежно від стабільності економіки країни.

***Ключові слова:** мінімальна заробітна плата, державне регулювання заробітної плати, індексація заробітної плати, сукупний потенціал доходів.*

Постановка проблеми. Процеси становлення ринкової економіки в Україні зумовлюють значні перетворення у системі соціально-трудових відносин. Кризові явища у вітчизняній економіці негативно впливають на рівень заробітної плати, а отже, і на рівень добробуту громадян, які працюють. Зниження рівня доходів населення спричиняє скорочення їхнього платоспроможного попиту, що впливає на зменшення обсягів виробництва. В умовах кризи роботодавці не мають змоги підвищувати, а подекуди й виплачувати заробітну плату. Саме тому однією з базових проблем усіх змін у вітчизняній економіці є становлення адекватної до сучасних умов ефективної системи фінансового забезпечення оплати праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання регулювання заробітної плати в умовах ринкової системи господарювання досліджувало чимало вітчизняних вчених-економістів, зокрема О. Грішнова, О.Жук, А.Колот, О.Кузьмін, Г.Куліков, В.Лагутін, В.Онікієнко, І. Петрова, Л.Шульгінова та інші. Проблеми детінізації системи оплати праці розглядали у своїх працях І.Барановська, Я.Диченко, О.Коваль та інші.

Методика досліджень. Теоретичним та методичним підґрунтям проведення дослідження стали загально наукові та спеціальні методи

пізнання, концептуальні положення сучасної теорії, діалектичний метод пізнання, системний і комплексний підходи до вивчення суспільних явищ і процесів. У процесі наукового дослідження використовували загальноекономічні та спеціальні методи, а саме, абстрактно-логічний, статистичного дослідження, соціологічні методи та інші методи дослідження.

Результати досліджень. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється ВРУ за поданням КМУ, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди (табл. 1). Встановлений рівень мінімальної заробітної праці використовується на підставі відповідних нормативно-правових документів застосовується у багатьох сферах та напрямках економіко-правового регулювання в Україні, зокрема вона виконує роль базового рівня, а також використовується як еталон для соціального забезпечення громадян.

1. Розміри мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму в Україні у 2000–2013 рр.

(станом на грудень відповідного року, грн)	Мінімальна заробітна плата	Прожитковий мінімум для працездатних осіб
2000	118	287,63
2001	118	331,05
2002	165	365
2003	205	365
2004	237	386,73
2005	332	453
2006	400	505
2007	460	568
2008	605	669
2009	744	669
2010	922	922
2011	1004	1004
2012	1134	1134
2013	1218	1218

У країнах з тривалою історією та розвиненою ринковою економікою нагромаджено великий досвід застосування найрізноманітніших систем оплати праці. Системи оплати праці різних країн характеризуються своїми відмінними ознаками, зокрема: Швеції – солідарною заробітною платою; Японії – оплатою за стаж; Німеччини – стимулюванням зростання продуктивності; США – оплатою за кваліфікацію; Великобританії – оплатою за індивідуальними контрактами; у Франції – індивідуалізацією зарплати;

Італії – виплатою колективних та індивідуальних надбавок до галузевої тарифної ставки і надбавками у зв'язку зі зростанням вартості життя. Одночасно спостерігається загальна спрямованість систем оплати праці на підвищення ефективності виробництва [1].

Механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових, як:

1) мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання у період інфляції, податкова політика (державне регулювання);

2) загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці тощо (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні);

3) розміри тарифних ставок і окладів, доплат та надбавок (колективні договори);

4) середня заробітна плата (ринок робочої сили) [2].

Сьогодні у країнах з розвинутою ринковою економікою важлива увага приділяється посиленню стимулювальної ролі тарифної заробітної плати. В основі розвитку цієї тенденції лежить концепція гнучкого тарифу. Суть її полягає у тому, що тарифна заробітна плата, поряд із своїм основним завданням має стимулювати підвищення кваліфікації працівників, виконує функції стимулювання індивідуальних результатів їхньої праці насамперед виробництво і якість продукції. На базі концепції гнучкого тарифу зарубіжними фахівцями розроблена модель заробітної плати, в якій розмір тарифу поставлений в залежність від результативності праці.

Розвиток цього напрямку обумовлений тим, що сучасне виробництво пред'являє до робітника нові і вищі вимоги. Воно орієнтує його не тільки на досягнення кількісних, але головним чином – якісних показників роботи, від яких залежить показник ефективності виробництва підприємств. У зв'язку з цим виникає необхідність використання комплексної оцінки результатів праці кожного робітника [3].

Перегляд рівня мінімальної заробітної плати у будь-якій країні має враховувати рівень вартості життя та інші економічні умови. У залежності від країни, становлення мінімальної заробітної плати має свої особливості, оскільки в одних країнах мінімальна заробітна плата визначається законодавчими органами, а в інших – передбачається мінімальна заробітна плата за галузями економіки чи професіями. В Україні мінімальний розмір оплати праці встановлюється одночасно на всій її території для всіх працівників (які відносяться до працездатного населення).

У зв'язку із певними коливаннями економіки існує поняття інфляції, яке в загальному зменшує реальну вартість заробітної плати на ринку споживчих послуг. Тому для вирівнювання заробітної плати та відновлення купівельної спроможності населення проводять індексацію. У різних країнах це питання вирішуються неоднаково, і, переважно, у колективних договорах. В зарубіжній практиці намагаються вдало скомпонувати централізовані та колективно-договірні методи індексації заробітної плати. У європейських країнах на законодавчому рівні визначається поріг проведення індексації, який може мати різний рівень. Несхвалення щодо проведення індексації заробітної плати в європейських країнах пояснюється тим, що індексація – найсильніший інфляційний чинник, який призводить до різкого зростання

виробничих витрат. Також значні темпи індексації заробітної плати в окремих випадках можуть привести до гіперінфляції.

В залежності від ступеня охоплення громадян індексацією, розвинені країни поділяють на: країни, де практично все населення охоплено індексацією (Бельгія, Данія, Ісландія, Італія тощо); країни, де індексація застосовується лише по відношенню до певних соціальних груп (як правило, на основі відповідного пункту у колективних договорах) (Канада, Франція, Швейцарія, США та ін.); країни, де індексація практично не застосовується (Австрія, ФРН, Японія, Швеція та ін.); країни, де курс на здійснення індексації піддається значним коливанням у контексті загальної політики доходів, спрямованої на боротьбу з інфляцією (наприклад, Нідерланди, Норвегія і Фінляндія) [4].

За оцінками МОП, рівень тіньової зайнятості в Україні становить близько 9%. Разом з тим, специфікою тінізації ринку праці в Україні є наявність комбінованих форм оплати праці, які й допускають частково виплату заробітної плати „у конвертах”. За даними Інституту демографії НАН України [5] близько 145,0 млрд. грн. фонду заробітної плати знаходиться у тіні. Згідно останньої публікації урядового видання [6] за оцінками МОП, Світового банку, різних соціологічних служб, рівень нелегального працевлаштування в Україні становить від 2 до 4,7 млн. осіб. Фактично від 14 до 33% офіційно працюючих знаходиться у тіні.

На основі зазначеного вище, серед основних заходів державної політики детінізації заробітної плати виділяємо такі:

1) Визначити приблизну частку (оскільки реальну не можливо) заробітної плати, яка виплачується як „сіра” і „чорна”, оскільки для них мають бути різні мотиваційні методи для легалізації. Це дозволить розставити пріоритети у легалізаційних методах та зосередить увагу на найважливіших з них.

2) Розрахувати та методично правильно впровадити (із можливим запровадженням пілотного проекту на основі певного регіону чи області) зміну рівня єдиного соціального внеску та податку з доходів фізичних осіб, за умови збільшення роботодавцями середнього рівня заробітної плати найманих працівників.

3) В сучасних умовах сьогодення використовувати мінімальну заробітну плату як інструмент забезпечення належного рівня соціального захисту найменш оплачуваних працівників, а не як метод детінізації оплати праці.

4) Посилити адміністративні заходи щодо відповідальності роботодавців за ухилення від сплати податків і страхових внесків та оформлення трудових відносин з найманими працівниками.

5) Підвищити рівень нормативного забезпечення відносин по оплаті праці в контексті сучасних умов.

6) Безпосередньо пов'язати рівень мінімальної заробітної плати з мінімальною пенсією споживчим комплексом.

В Україні проблема бідності вирішувалася надто повільно. Державна політика щодо подолання бідності не враховувала всіх її причин та не була достатньо цілеспрямованою на вирішення цієї проблеми (табл. 2).

2. Динаміка регіонів України за ІРЖпор. (індексом бідності)' [7].

Регіон	Інтегральний індекс життя, розрахований за пороговими значеннями		
	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Україна	0,97	0,94	0,96
Вінницька	0,85	0,81	0,79
Волинська	0,95	0,92	0,89
Дніпропетровська	1,15	1,03	1,02
Донецька	0,99	0,91	1,03
Житомирська	0,81	0,95	0,92
Закарпатська	1,05	1,08	1,10
Запорізька	0,99	1,10	1,23
Івано-Франківська	1,04	0,87	0,84
Київська	1,09	1,00	1,04
Кіровоградська	0,79	0,84	0,90
Луганська	1,11	1,13	1,26
Львівська	0,93	0,85	0,88
Миколаївська	1,01	0,99	1,03
Одеська	1,00	0,90	0,99
Полтавська	1,05	1,03	1,00
Рівненська	0,92	0,94	0,89
Сумська	0,76	0,80	0,75
Тернопільська	0,76	0,76	0,79
Харківська	0,89	0,93	0,88
Херсонська	0,78	0,87	0,83
Хмельницька	1,06	0,87	1,00
Черкаська	0,80	0,92	0,82
Чернівецька	0,95	0,93	0,99

До основних соціально-економічних причин бідності слід віднести такі:

- низький рівень ефективності національної економіки та значний обсяг її тіньової складової (за оцінками експертів вона становить 40-50% від її загального обсягу). Це є значною перешкодою на шляху зростання ВВП, надходжень до бюджету, реалізації соціальних програм та зростання доходів населення;
- сучасна політика у сфері оплати праці, яка базується на концепції низької вартості робочої сили, як однієї з конкурентних переваг національної економіки. Тривала дискусія щодо цього питання та безліч рекомендацій щодо необхідності термінового істотного підвищення заробітної плати поки що не знайшли реального втілення в соціальній політиці держави;
- недостатній рівень кваліфікації та мобільності переважної частини вітчизняних працівників, котрий не забезпечує високих трудових доходів. Упродовж останнього десятиліття дослідники соціально-трудої сфери постійно звертають увагу на те, що рівень компетенції та напрями

професійної підготовки робочої сили в Україні недостатньо відповідають потребам ринку праці ;

➤ значна поширеність наявного та прихованого безробіття. Хоча за статистичними показниками рівень безробіття в Україні є нижчим порівняно з країнами ЄС, однак фактична проблема безробіття є більш гострою. Значна частка працездатного населення в сільській місцевості та в малих містах немає змоги ні працевлаштуватись, ні зареєструватись, як безробітні та не враховується у складі економічно активного населення.

Бідність виникає не лише внаслідок економічних причин. Важливу роль відіграють демографічні та соціально-психологічні причини, серед яких розрізняють:

➤ демографічний склад домогосподарства, наявність в родині дітей, інших утриманців, наявність працюючих, безробітних, непрацюючих пенсіонерів. Усі без винятку обстеження свідчать, що за наявності в родині принаймні двох дітей різко підвищує ризик бідності, більшість родин з трьома й більшою кількістю дітей є бідними та малозабезпеченими;

➤ хвороба, інвалідність. У нинішніх умовах невинного зростання вартості лікарських засобів, хронічного недофінансування медичних установ будь яка хвороба лягає важким тягарем на бюджет родини. Важкі захворювання, які потребують хірургічного втручання або тривалого лікування, потребують мобілізації усіх фінансових ресурсів, а то й залучення кредитних джерел, що знижує життєвий рівень;

➤ соціально-психологічна інертність та безвідповідальність за власний добробут значної частки населення, небажання докладати зусиль для покращення життєвого рівня, пошуку більш оплачуваної або додаткової роботи, небажання змінити професію або підвищити кваліфікацію, надія на державну допомогу.

Наразі Україна має нові, надзвичайно вагомі ризики бідності, які пов'язані з «політичною, економічною кризами, структурними зрушеннями та воєнними діями на Сході країни. Вони проявляються в низці негативних тенденцій.

По-перше, в значному погіршенні економічної ситуації внаслідок кризи, що негативно позначилося на зайнятості та доходах населення. За інформацією Державної служби статистики, у січні - квітні 2015 р. обсяг промислового виробництва відносно відповідного періоду 2014 р. становив 74,7 %, будівництва – 67,4%, у першому кварталі 2015 р. експорт скоротився на 32,9 %. Це обумовило зниження рівня доходів та зростання безробіття. Кількість зареєстрованих безробітних на кінець квітня 2015 р. становила 486,4 тис осіб, допомогу по безробіттю отримували 77,0 % осіб, які мали статус безробітного (рис.1). Номінальна заробітна плата хоч і зростала, однак галопуюча інфляція її випереджала. Індекс споживчих цін у січні-квітні 2015 р. становив 137,1 %. Це призвело до зниження купівельної спроможності оплати праці. Індекс реальної заробітної плати в січні-березні 2015 р. порівняно з відповідним періодом 2014 р. становив 79,9 %. Окрім цього, упродовж першого кварталу 2015 р. зростала загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка збільшилася на 22,5 %, або на 297,1 млн. грн. і на 1 квітня 2015 р. становила 1617,1 млн. грн., що дорівнює 5,0 % фонду оплати праці, нарахованого за березень 2015 р.

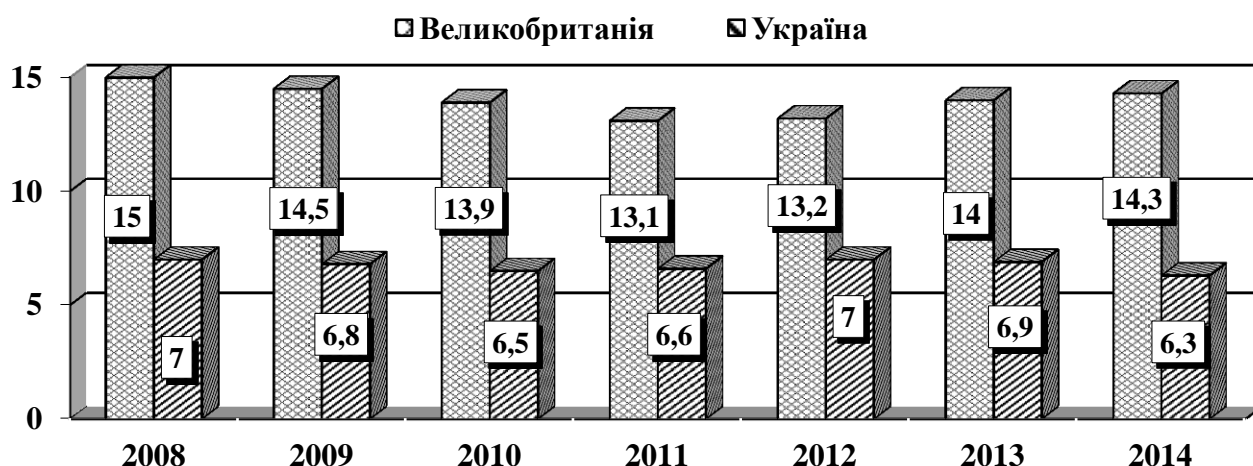


Рис.1. Сукупний потенціал доходів громадян України та Великобританії, 2008–2014рр, % [8]

Це обумовило зниження обсягів споживання населення. Обсяг роздрібного товарообороту підприємств роздрібної торгівлі, за січень-квітень 2015 р. становив 141,6 млрд. грн., що в порівнянних цінах становить 73,3 % від обсягу відповідного періоду 2014 р. Таке істотне зниження соціально-економічних показників розвитку країни свідчить, що падіння життєвого рівня буде тривалим, отже поширеність бідності зростатиме.

По-друге, в значних втратах державного бюджету внаслідок зниження обсягів виробництва, втрати територій і підприємств унаслідок військової агресії, значних витратах на ведення АТО. Forbes на кінець січня 2015 р. (по мінімуму) оцінив прямі втрати від війни на Сході України, які складаються із витрат на ведення воєнних дій та озброєння, втрат промисловості (мінімум 102 млрд. грн.) та інших сфер економічної діяльності [9].

Національний Університет “Києво-Могилянська Академія” та Український інститут стратегічних досліджень МОЗ України стверджують, що в 2010 році “ майже 57% з тих українців, які побували у лікаря, платили за свій візит (13,18% неофіційно, 19, 68%, офіційно, і 22,5% здійснювали обидва види платежів).”

У секторі стаціонарних послуг ситуація виявилась ще гіршою – в Україні найвища частка тих, хто платить за них із власної кишені (72,0%). В той же час, як стверджують автори “...неформальні платежі українця досягають розміру однієї мінімальної зарплати, така ж ситуація і в Румунії; в Польщі та Болгарії, це лише половина « мінімалки », а в Угорщині та Литві –1/4. Нажаль, у 2014р. ситуація на краще суттєво не змінилася.Оскільки медицина в Україні фінансується державою (тобто остання мала б покласти витрати на медичне обслуговування населення на себе),порівняємо видатки зведеного бюджету на охорону здоров’я. В абсолютній величині вони зростають. Якщо у 2008р. видатки на охорону здоров’я по відношенню до ВВП становили 6,65%, а у 2013р. – 7,60%. Частка державних видатків в структурі загальних видатків – з 11,7% у 2008р. У той же час простежується тенденція до скорочення витрат на охорону здоров’я з державних джерел фінансування та збільшення

відповідно частки витрат, які фінансуються домогосподарствами.

Як зазначає Міністерство охорони здоров'я у своєму плані діяльності на 2014., в Україні щороку на душу населення витрачається 519 доларів США (за паритетом купівельної спроможності), у т.ч. за рахунок державних джерел – 294 доларів США (за паритетом купівельної спроможності), що значно нижче ніж у країнах Європейського регіону (відповідно 2241 і 1674 доларів США).

Тривалість життя в Україні як демографічний чинник збереження добробуту на сьогодні становить 68,9 років та є найнижчою в Європі (119 - є місце зі 194 країн світу). Щоб покращити цей показник, уряду необхідно врахувати всі фактори: соціальний захист, пенсійну реформу, реформи у сфері медицини та освіти тощо.

Висновки. В умовах переходу до ринкової економіки для України питання забезпечення державою мінімальних потреб людини в матеріальних благах і послугах стало особливо актуальним. Через обмеженість бюджетних коштів істотно зменшились суспільні фонди споживання і послуги, які безкоштовно надавались державою громадянам у формі обслуговування в установах охорони здоров'я, освіти, фізичної культури та для задоволення потреб у житлі, комунальних та побутових послугах. В результаті цього значна частина цих послуг стала платними та майже недоступними через низьку купівельну спроможність населення.

Така ситуація вимагає створення нових механізмів, щодо реалізації законодавчо закріплених соціальних стандартів та гарантій, які б могли забезпечити державну підтримку та підвищення рівня життя населення.

Література

1. Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу. / А.М. Колот. // Україна: аспекти праці . – 2011. - №1. – 28с.

2. Дослідження проблеми оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) монографія. /А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. –К.: КНЕУ, 2008 – 274с.

3. Дзюба С. Г. Напрямки використання міжнародного досвіду організації нормування і оплати праці в контексті глобалізації економіки. /С. Г. Дзюба, І. Ю. Гайдай // Научные труды Дон НТУ Серия экономическая . Выпуск 87. – 2004. –с.159-165

4. Жулина Е. Г. Европейские системы оплаты труда [Электронный ресурс] /Е.Г. Жулина, Н. А. Иванова – Режим доступа: <http://cozap.com/ua/text/19857/>

5. Объем теневой зарплаты в Украине оценили в 145,0 млрд. грн. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://korrespondent.net/business/economics1203422-ober-tenevoj-zarplaty-5-Ukraine-ocenili-5-145mlrd-griven>

6. Кокіна В. Роботодавці отримують економічні стимули надавати саме легальні робочі місця. / В. Кокіна //Урядовий кур'єр. -2011.-№139

7. Амоша О. І., Новікова О. Ф. та ін. Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання. Монографія. / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Ю. С. Залознова НАН України, Ун-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2014. – с.243

8. Поплавська О. Доходи та витрати домогосподарств: маркери соціальної безпеки /О. Поплавська // Україна: аспекти праці. №4, 2015 –с.11
9. Антонюк В. Сучасна проблема бідності в Україні, її наслідки для нагромадження людського капіталу та забезпечення економічного зростання. / В. Антонюк // Україна: аспекти праці №5, 2015 –с.6-7

References

1. Kolot A.M. Foreign experience financial incentives for staff. / A.M. Kolot .// Ukraine: aspects of Labor. – 2011.– №1.– 28 p.
2. Research problems of wages: comparative analysis (Ukraine and EU countries) monohrafiya. / A.M. Kolot, G.T. Kulikov, O.M. Poplavska and etc. -К .: KNEU, 2008 – 274p.
3. Dziuba S.G. Allocation of international experience of regulation and remuneration in the context of economic globalization./ S.G. Dziuba., I. Gaidai // Proceedings of DonNTU economic series. Issue 87. – 2004. – p.159 – 165
4. Zhulina E.G. European wage system [electronic resource] / E.G. Zhulina, N.A. Ivanova - mode access:[http: /cozap.com/ua/text/19857//](http://cozap.com/ua/text/19857//)
5. Volume shadow salary in Ukraine was estimated at 145.0 billion mantas UAH. [electronic resource] - Access [http: //korrespondent.net/business/economics1203422-ober-tenevoj-zarplaty-5-Ukraine-osenili-5-145mlrd-griven: // Access; resource \[Electronic osenili-5-145mlrd-griven](http://korrespondent.net/business/economics1203422-ober-tenevoj-zarplaty-5-Ukraine-osenili-5-145mlrd-griven:)
6. Kokina V. Employers retain economic incentives to provide legal place exactly./ V. Kokina // Uryadovnyy courier -2011.- № 139
7. Amosha O. I., Novikova A.F. and others. Social potential of sustainable development: innovative mechanisms of formation and use. Monograph. / O. I/ Amosha, O.F. Novikova, V.P. Antoniuk, Y.S. National Academy of Sciences, University of Economics.- Donetsk, 2014.- p .243
8. Poplavska O. Revenues and expenditures of households: markers of social security/ O. Poplavska // Ukraine: aspects of labor. №4, 2015- p.11
9. Antoniuk V. Modern problem of poverty in Ukraine, its consequences for the accumulation of human capital and ensuring economic growth. /V.Antonyuk // Ukraine: aspects of labor, №2015-p.6-7

Одержано 15.10.2015

Аннотация

Колотуха С.Н., Коваленко И.Ф.

Формирование уровня заработной платы в контексте финансового обеспечения

Опыт развитых стран мира свидетельствует, что решение проблемы создания эффективной системы заработной платы невозможно только рыночными методами или при помощи государственного механизма регулирования. Поэтому в современных условиях экономического развития возникла необходимость усовершенствовать существующий организационно -экономический механизм регулирования заработной платы на всех уровнях управления, во всех отраслях и сферах национальной экономики.

В ходе проведения исследований были изучены научно-теоретические подходы оценки регулирования заработной платы различным путём влияния на уровень заработной платы разных факторов, среди которых производительность труда, валовой внутренний продукт, объем зарубежных инвестиций, налоговое регулирование.

Сегодня в странах с развитой рыночной экономикой значительное внимание

уделяется стимулирующей роли тарифной заработной платы эластичного тарифа. Суть её заключается в том, что тарифная заработная плата, вместе со своим основным заданием должна стимулировать повышение квалификации работников, выполнять функции стимулирования индивидуальных результатов их трудового участия в производстве и качестве продукции.

Развитие данного направления обусловлено тем, что современное производство предъявляет к работникам новые и качественные требования. Оно требует достижения не только количественных, но и, главным образом, качественных показателей работы, от чего зависит показатель эффективности производства предприятия.

Пересмотр уровня минимальной заработной платы в каждой стране должен учитывать уровень стоимости жизни и другие экономические условия. В зависимости от страны, уровень минимальной заработной платы проводится нормативно-правовыми актами, в других - за отраслями экономики или профессиями. В Украине минимальный размер заработной платы устанавливается одновременно на всей территории для всех категорий работников.

В связи с определёнными изменениями в экономике существует понятие инфляции, которое в общем объеме снижает реальную стоимость заработной платы на рынке потребительских услуг. Поэтому для выравнивания заработной платы и восстановления покупательной способности проводят индексацию. В европейских странах на законодательном уровне определяется порог проведения индексации, который может иметь разный уровень.

Результаты исследования убедительно продемонстрировали зависимость уровня заработной платы в Украине от теневой занятости населения. Среди основных мероприятий государственной политики детенизации заработной платы выделяем следующие:

- Усилить административные мероприятия по повышению ответственности работников за неуплату налогов и страховых платежей;
- Поднять уровень нормативного обеспечения отношений по заработной плате в контексте современных условий;
- Непосредственно увязать уровень минимальной заработной платы с минимальной пенсией потребительским комплексом.

Ключевые слова: минимальная заработная плата, государственное регулирование заработной платы; индексация заработной платы; совокупный потенциал доходов.

Annotation

Kolotukha S.M., Kovalenko I.F.

Forming level of wages in the context of financial support

The experience of developed countries shows that solution to the problem of creating effective system of wages cannot be made only with the help of market methods or with using public regulatory mechanism. Therefore, at present economic situation it is necessary to improve the existing organizational and economic mechanism of regulating wages at all levels, in all sectors and spheres of the national economy.

During research scientific and theoretical approaches of evaluation of regulating wages by different impact of various factors on the wages including labor productivity, gross domestic product, volume of foreign investment and tax regulation are studied.

At present in countries with developed market economy the considerable attention is paid to stimulating role of wages of flexible tariff rate. Its essence is determined by the fact that the tariff wage along with its main task is to stimulate the development of skills of workers, perform functions of stimulating individual results of their participation in the labor and production quality.

The development of this direction is determined by the fact that modern production imposes on employees new quality requirements. It requires not only the achievement of quantitative and mainly qualitative indicators of work which determines the rate of production efficiency of the enterprise.

Revision of the minimum wage level in each country should take into account the cost for living and other economic conditions. Depending on the country the minimum wage level is carried

out by legal and regulatory acts, in other sectors – by economic sectors or professions. In Ukraine the minimum wage is established on the whole territory for all categories of workers.

Due to some changes in the economy there is the concept of inflation which in total reduces the real value of wages in the market of consumer services. Therefore, to equalize wages and restoring purchasing power there is the need to provide indexation. In European countries the indexation which can have different levels is determined by legislative power.

Results of the research clearly demonstrated the dependence of wage levels in Ukraine on the informal employment. Among the major activities of public policy for deshadowing salary we must mention the following:

- to strengthen administrative measures for increasing employees' liability for non-payment of taxes and insurance payments,
- to increase the level of regulatory support relations on wages in the context of current conditions,
- to link directly the minimum wage to the minimum pension of the consumer complex.

Key words: minimum wage, state regulation of wages, wage indexation, total revenue potential.

UDC 336.23

KEY FACTORS OF EMPLOYEES MOTIVATION ON THE EXAMPLE OF THE VOIVODESHIP OF MAZOWIECKIE

A. Krzętowska

A. Jagodziński

The State School of Higher Professional Education in Plock

The changing reality in the global economy affected by, among others, surprising competition, considerable fluctuation of exchange rates and interest-bearing rates, changes of terms of trade or changes in the political situation are the source of uncertainty. Local markets and financial conditions of enterprises undergo changes which, in turn, cause the changes of employees' preferences and needs. Holding out in such conditions also requires a new look into HR management.

However, on the basis of information coming from the Polish companies it is hard to assess if the companies' managers are aware of the fact that the enterprise success is dependent not only on the employees' abilities, skills and education but also on their motivation, i.e. their will and readiness to act.

That is why the problem of employees' motivation becomes more and more important and is worth examining its efficiency.

Key words: HR management, motivation system, remuneration and off-remuneration incentives of the motivation system

Introduction. Knowledge of motivation and motivating belongs to psychology issues. Motivation is defined as desire to do something. Depends on the ability to satisfy by this action of some needs of the individual hypothetical internal process, conditioning the move towards defined objectives, or a combination of factors that cause, orient and sustain human behavior. Presented terms shows that motivation is a concept with multiple meaning. By motivation we understand the process, knowingly and intentionally influence on the behavior of people in the labor process, by creating conditions to enable them to achieve their expectations (objectives of the action) and the value as a result of their contribution to the achievement of specific goals of the