



No 46 (2020)

P.8

The scientific heritage

(Budapest, Hungary)

The journal is registered and published in Hungary.

The journal publishes scientific studies, reports and reports about achievements in different scientific fields. Journal is published in English, Hungarian, Polish, Russian, Ukrainian, German and French.

Articles are accepted each month. Frequency: 12 issues per year.

Format - A4

ISSN 9215 — 0365

All articles are reviewed

Free access to the electronic version of journal

Edition of journal does not carry responsibility for the materials published in a journal. Sending the article to the editorial the author confirms it's uniqueness and takes full responsibility for possible consequences for breaking copyright laws

Chief editor: Biro Krisztian

Managing editor: Khavash Bernat

- Gridchina Olga - Ph.D., Head of the Department of Industrial Management and Logistics (Moscow, Russian Federation)
- Singula Aleksandra - Professor, Department of Organization and Management at the University of Zagreb (Zagreb, Croatia)
- Bogdanov Dmitrij - Ph.D., candidate of pedagogical sciences, managing the laboratory (Kiev, Ukraine)
- Chukurov Valeriy - Doctor of Biological Sciences, Head of the Department of Biochemistry of the Faculty of Physics, Mathematics and Natural Sciences (Minsk, Republic of Belarus)
- Torok Dezso - Doctor of Chemistry, professor, Head of the Department of Organic Chemistry (Budapest, Hungary)
- Filipiak Pawel - doctor of political sciences, pro-rector on a management by a property complex and to the public relations (Gdansk, Poland)
- Flater Karl - Doctor of legal sciences, managing the department of theory and history of the state and legal (Koln, Germany)
- Yakushev Vasilij - Candidate of engineering sciences, associate professor of department of higher mathematics (Moscow, Russian Federation)
- Bence Orban - Doctor of sociological sciences, professor of department of philosophy of religion and religious studies (Miskolc, Hungary)
- Feld Ella - Doctor of historical sciences, managing the department of historical informatics, scientific leader of Center of economic history historical faculty (Dresden, Germany)
- Owczarek Zbigniew - Doctor of philological sciences (Warsaw, Poland)
- Shashkov Oleg - Candidate of economic sciences, associate professor of department (St. Petersburg, Russian Federation)

«The scientific heritage»

Editorial board address: Budapest, Kossuth Lajos utca 84,1204

E-mail: public@tsh-journal.com

Web: www.tsh-journal.com

CONTENT

ECONOMICS

<i>Herasymchuk V.</i> MANAGEMENT OF THE PROFIT OF THE AGRARIAN ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS.....	3	<i>Ruda O.</i> THE ESSENCE, THE PROBLEMS AND THE MECHANISM OF PROVIDING THE FINANCIAL SECURITY OF THE STATE.....	75
<i>Denysiuk V.</i> ELECTING OF TRAVELING SALESMAN PROBLEM CRITERIA.....	14	<i>Ovchynnikova O., Rud' V.</i> PROBLEMS AND PROSPECTS OF FOREIGN INVESTMENT IN UKRAINE	83
<i>Slavgorodskaya S., Drachev K.</i> REAL ESTATE COST IN KHABAROVSK.....	19	<i>Stavska U.</i> METHODOLOGY OF COMPETITIVE INNOVATIONS CREATION FOR THE FOOD INDUSTRY ENTERPRISE ...	88
<i>Kozachenko A.</i> FEATURES OF ACCOUNTING AND AUDITING OF PAYMENT INSTRUMENTS AS MAIN LEVELS OF MANAGING FINANCIAL SECURITY OF ECONOMIC ACTIVITY	21	<i>Vodozhdokova Z., Tlekhurai-Berzegova L., Buller E., Hotova I.</i> THE IMPORTANCE OF AN EFFECTIVE ACCOUNTING AND ANALYTICAL SYSTEM AT THE PRESENT STAGE OF DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL ORGANIZATIONS	94
<i>Kundytsky O.</i> OWN CAPITAL IN THE SYSTEM OF FINANCING OF POLISH ENTERPRISES OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS.....	35	<i>Tlekhurai-Berzegova L., Buller E., Vodozhdokova Z., Hotova I.</i> MANAGING THE BUSINESS CAREER OF PERSONNEL AS A KEY DIRECTION OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL POLICY	97
<i>Lobanova Z., Putivets G.</i> TRANSFORMATION PROCESSES IN THE SPHERE OF DIGITALIZATION OF PUBLIC SERVICES.....	40	<i>Metelytsia V., Koval N., Tomashuk I.</i> ANALYSIS OF THE BUDGETARY PLANNING ORGANIZATION IN UKRAINE	100
<i>Lyskova I.</i> THE UNIVERSITY EXTENSION MOVEMENT AS A BEGINNING OF SELF-MANAGEMENT IN RUSSIA	42	<i>Tregulova N.</i> CLASSICAL CONCEPTS OF CONCEPTS "MOTIVATION" AND "STIMULATION" OF LABOR	110
<i>Martseniuk O.</i> NON-STATE PENSION INSURANCE IN UKRAINE: THE STATE, PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT.....	45	<i>Fedoryshyna L., Shkol'nyj V.</i> EFFICIENCY OF USE OF FIXED ASSETS OF ENTERPRISE	114
<i>Mashevskaya A.</i> MODEL OF BALANCED FORMATION OF WAGE	56	<i>Yurchuk N., Kiporenko S.</i> FINANCING ACTIVITIES OF UKRAINIAN ENTERPRISES THROUGH THE LEASING MECHANISM	128
<i>Prylutskiy A.</i> FINANCIAL ASPECTS OF MACROECONOMIC DEVELOPMENT OF THE ECONOMY	69		

МОДЕЛЬ ЗБАЛАНСОВАНОГО ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

*Машиєвська А.А.**асистент кафедри бухгалтерського обліку,
Вінницького національного аграрного університету*

MODEL OF BALANCED FORMATION OF WAGE

*Mashevska A.**Postgraduate of the department of accounting
Vinnytsia National Agrarian University, Ukraine***Анотація**

У статті розглянуто основні функції заробітної плати на ринку праці. Доведено, що заробітна плата, окрім таких основних функцій як: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку, має виконувати ще структурну та захисну. Виокремлено основні чинники впливу на рівень заробітної плати та запропонована їх класифікація, що сприятиме визначенню основних напрямів стабілізації ситуації з оплатою праці в країні.

Abstract

The article deals with the basic functions of wages in the labor market. It has been proved that wages, in addition to such basic functions as: reproductive, stimulating, regulating, social, formation and balance of solvency capacity of the national market, have to perform even structural and protective. The main factors influencing the level of wages and their classification are proposed, which will help to determine the main directions of stabilization of the wage situation in the country.

Ключові слова. заробітна плата, тарифна ставка, нормування праці, модель, модель формування заробітної плати, Україна, ВВП, функції заробітної плати.

Keywords: salary, tariff rate, labor normalization, model, model of wage formation, Ukraine, GDP, salary functions.

Постановка проблеми. Заробітна плата — найважливіший якісний показник економічного господарювання. Її рівень залежить від наступних макроекономічних показників: обсягу виробленої галузями продукції; співвідношення між проміжним споживанням виробленої галузями продукції і доданою до неї вартістю або валовим внутрішнім продуктом (ВВП); розподілу ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії та валовий прибуток; чисельності населення та його активної частини, що задіяна в економіці [1]. Формуючи платоспроможний попит населення, заробітна плата визначає динаміку розвитку економіки країни. Вона нерозривно пов'язана з економічною активністю населення. В першу чергу, вона стимулює виробництво товарів широкого споживання. Як найважливіша соціально-економічна категорія заробітна плата має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, функцію формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку.

Ці функції розглядалися багатьма вченими [2; 3; 4]. Відтворювальна функція — засіб відтворення умов для реалізації та підтримки фізичного, професійно-кваліфікаційного та духовного потенціалу населення. В її реалізації зацікавлені більш за все наймані працівники і вона пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, тобто встановлення державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Стимулююча — засіб впливу заробітної плати на кількісні та якісні результати праці, тобто полягає у встановленні залежності розміру заробітної

плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Найбільш зацікавленою стороною в реалізації цієї функції є роботодавець, оскільки це дає йому змогу мати очікуваний прибуток, але для цього необхідне запровадження на підприємствах ефективних систем оплати та преміювання праці. Фактори, від яких залежить стимулююча роль заробітної плати, можна поділити на дві групи: внутрішні і зовнішні. До внутрішніх відноситься організація заробітної плати — це її побудова, забезпечення взаємозв'язку кількості та якості праці з її розмірами, а також сукупність складових елементів (нормування, тарифна система, премії, доплати і надбавки). До зовнішніх факторів можна віднести: перетворення системи управління, організаційних структур виробництва, правових основ и норм господарювання, відповідність попиту і пропозиції на товари та послуги, усунення нетрудових доходів і т.д. [4].

Регулююча функція — засіб розподілу і перерозподілу робочої сили за видами економічної діяльності, за рівнем кваліфікації, спеціалізації та якості робочої сили. Вона вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці в залежності від її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В повноцінному функціонуванні ринку праці найбільш зацікавлені державні органи.

Соціальна функція — засіб забезпечення соціальної справедливості, обмеження або стримування розвитку економічних та інших форм нерівностей. Функція формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку — засіб узгодження платоспроможного попиту населення з

товарною пропозицією. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних чинників — потреб та доходів суспільства, то за допомогою заробітної плати встановлюються необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Сутність структурної функції заробітної плати полягає у забезпеченні прогресивних структурних зрушень, що гарантують більш високий технологічний рівень суспільного виробництва. За рахунок макроекономічних змін відбувається реструктуризація зайнятості, спостерігається рух робочої сили у високооплачувані галузі (фінансова діяльність, управління, торгівля). Відбувається інтенсивне вивільнення робочої сили на користь наукомістких виробництв, соціальноорієнтованих видів діяльності, галузей, які працюють на споживчий ринок.

Захисна функції — засіб захисту національного ринку та інтересів різних соціальних груп населення. Роль захисної функції — забезпечити високу вартість робочої сили, що сприятиме збереженню національних ресурсів праці країни. Тобто, заробітна плата багатфункціональна. Всі ці функції дають можливість зрозуміти сутність заробітної плати та проблеми, які виникають в процесі удосконалення оплати праці.

Щоб забезпечити оптимальне співвідношення між розміром трудового вкладу і сумою грошових доходів (з точки зору розуміння заробітної плати), система заробітної плати повинна мати такі складові: форми і системи оплати праці; механізм встановлення залежності між трудовим внеском, його ефективністю, якістю праці, мірою участі в колективному доході та сумою грошових доходів, що сплачуються у вигляді заробітної плати; тарифну систему, механізм оцінки якості праці та умов трудової діяльності; нормування праці — механізм оцінки необхідних затрат праці на окремо взятому робочому місці або нормування результату праці, який є умовою отримання винагороди (норма праці, нормоване завдання); систему преміювання — специфічний елемент організації заробітної плати, що регулюється підприємством самостійно і має суттєвий вплив на результати праці, а в деяких випадках — і на суму грошових доходів працівників. Це як правило є механізм підвищення заробітної плати відносно її основної частини.

Запровадження форм і систем оплати праці на підприємствах регулюється ст. 15 Закону України "Про оплату праці" та ст. 97 Кодексу законів про працю України. Відповідно до норм цих законодавчих актів: оплата праці робітників на підприємствах, в установах і організаціях здійснюється за погодинною або відрядною формами оплати праці, а також за системами оплати праці, до яких належать: проста-погодинна, погодинно-преміювальна, пряма (індивідуальна) відрядна, відрядно-преміювальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна [4]. Останнім часом набули поширення нетрадиційні системи оплати праці, що на протилежність тарифному способу організації заробітної плати орієнтовані не на посегментний (по-

факторний) підхід оцінки трудового внеску працівника (де з одного боку, встановлюються сукупні норми праці, а з іншого — сукупні норми її оплати), а на повну залежність від кінцевих результатів праці колективу, в деяких випадках — на ринковій моделі управління. До них відносяться: безтарифна система (система оплати праці з використанням коефіцієнта вартості праці, експертна система оцінки результатів праці, "пайова" система оплати праці, комісійна система оплати праці, система "плинних окладів", ставка трудової винагороди), контрактна оплата праці, що набула популярності, коли контракт порівняли у правах з трудовим договором, а також оплата праці з урахуванням ринкової вартості робочого місця, система участі в прибутках і партнерство, система оплати за знання і компетентність тощо; форми та системи оплати праці встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевою (регіональною) угодами; якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язані погодити це питання з профспілковим органом, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам оплати праці, мотивації трудової діяльності присвячено багато праць провідних українських вчених: Ю.Алескерова, Л.Федоришина, В.Тодосійчук, Н.Правдюк, Н.Здирко, О.Томчук та багато інших.

Метою статті є обґрунтування необхідності вдосконалення державного регулювання заробітної плати в процесі зміни наявної моделі соціально-економічного розвитку та розроблення моделі збалансованого формування заробітної плати.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація праці належить до проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. Вітчизняні теорія й практика трудової мотивації зводяться до оплати праці, основаної на фіксованих тарифних ставках і посадових окладах, і малоефективні.

Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах слід використовувати вже накопичений світовою практикою досвід. З усього розмаїття моделей систем мотивації праці в ринковій економіці більшості промислово розвинених країн можна виділити як найбільш характерні японську, американську, французьку, англійську, німецьку та шведську моделі.

Японська модель. Вона характеризується випередженням росту продуктивності праці стосовно росту рівня життя населення, в тому числі рівня заробітної плати. З метою заохочення підприємницької активності держава не вживає серйозних заходів з контролю за майновим розшаруванням суспільства. Існування такої моделі можливе тільки при високому розвитку в усіх членів суспільства національної самосвідомості, пріоритеті інтересів

нації над інтересами конкретної людини, готовності населення йти на певні матеріальні жертви заради добробуту країни.

Система стимулювання праці порівняно з іншими промислово розвиненими країнами в Японії досить гнучка. Традиційно вона будується на врахуванні *трьох факторів*: професійної майстерності, віку й стажу роботи. Оклад робітника, інженера, керівника нижчої та середньої ланок залежно від цих факторів встановлюється за тарифною сіткою, з допомогою якої визначається умовно-постійна частина заробітної плати працівника як сума виплат по трьох розділах: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію й майстерність, що характеризуються категорією й розрядом.

Більшість японських компаній у політиці матеріального стимулювання використовують синтезовані системи, що поєднують елементи традиційної (вікової і нової) трудової тарифікації працівників. У синтезованій системі розмір заробітної плати визначається за чотирма показниками — вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Вік і стаж служать базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки, яку називають «ставкою за кваліфікацію».

Таким чином, використання трудової ставки виключає можливість автоматичного росту заробітної плати поза зв'язком з підвищенням кваліфікації й трудовим внеском працівника, посилюючи тим самим мотивацію до праці, яка в такому разі прямо залежить від результатів роботи.

Американська модель

Американська модель мотивації праці побудована на всьлякому заохоченні підприємницької активності й збагачення найбільш активної частини населення. Модель основана на соціально-культурних особливостях нації — масової орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту.

В основі системи мотивації праці у Сполучених Штатах лежить оплата праці. Найбільшого поширення набули різні модифікації погодинної оплати з нормованими завданнями, доповнені різноманітними формами преміювання.

Нині однією з найпоширеніших у США форм оплати праці як для основних, так і для допоміжних робітників є оплата, що поєднує елементи відрядної й погодинної систем. У цьому разі денний заробіток працівника визначається як годинна тарифна ставка, помножена на кількість годин роботи. При невиконанні працівником денної норми в натуральному вираженні роботу продовжують до виконання норми. Ця система оплати праці не передбачає виплату премій, тому що, за твердженням американських економістів, ці суми вже закладено у високій тарифній ставці робітника й окладі службовця. Відмітною рисою розглянутої системи є простота нарахування заробітку й планування витрат на заробітну плату. Однак більшість фірм як у

США, так і в інших країнах схиляються до застосування систем, що поєднують оплату праці з преміюванням.

У США широко застосовуються колективні системи преміювання. Так, при системі «Скенлон» між адміністрацією й працівниками заздалегідь визначається норматив частки заробітної плати в загальній вартості умовно чистої продукції. У разі прибуткової роботи підприємства й утворення економії заробітної плати, за рахунок досягнутої економії створюється преміальний фонд, який розподіляється таким чином: 25% спрямовується в резервний фонд для покриття можливої перевитрати фонду заробітної плати. Із суми, що залишилась, 25% йде на преміювання адміністрації підприємства, 75% — на преміювання робітників. Премії виплачуються щомісяця за результатами минулого місяця пропорційно трудовій участі працівника на базі основної заробітної плати. Наприкінці року резервний фонд повністю розподіляється між працівниками підприємства. Використання цієї системи компанією «Мідленд-Росс» дало змогу на тому ж устаткуванні підвищити продуктивність праці на 16%, скоротити плінність кадрів з 36 до 2,6%, удвічі знизити кількість порушників трудової дисципліни.

При застосуванні системи «Раккера» премії нараховуються незалежно від одержання прибутку за минулий період. Преміальні встановлюються в певному розмірі від умовно чистої продукції: при цьому 25% фонду резервується, а частина, що залишилась, розподіляється між робітниками й адміністрацією. На відміну від «Скенлона», ця система не передбачає колективного обговорення розподілу премій.

Гнучкості системі оплати праці надають періодичні атестації співробітників, на основі яких встановлюється рівень оплати праці працівників на наступний період. Зарплата переглядається, як правило, у перший рік роботи кожні три місяці, після року роботи — раз на півроку або рік.

На деяких американських підприємствах застосовується нова система оплати праці, при якій підвищення оплати залежить не стільки від виробітку, скільки від росту кваліфікації й числа освоєних професій. Після завершення навчання за однією спеціальністю робітникові нараховується певна кількість балів. Він може одержати збільшення до зарплати, набравши відповідну суму балів. При встановленні розміру заробітної плати визначальними факторами є кількість освоєних «одиниць кваліфікації», рівень майстерності у кожній з них, кваліфікація за освоєними спеціальностями.

Основні переваги, виявлені в процесі впровадження оплати праці залежно від рівня кваліфікації, зводяться до такого: підвищення мобільності робочої сили всередині підприємства, зростання задоволеності роботою, усунення проміжних рівнів керування, скорочення загальної чисельності персоналу, в основному за рахунок робітників і майстрів. При цьому помітно поліпшуються внутрівиробничі стосунки, підвищується

якість роботи. На думку 72% опитаних менеджерів і робітників, завдяки впровадженню на підприємствах такої системи зростає рівень виробітку, знижуються витрати й затрати праці на виготовлення одиниці продукції.

Наявність формування моделі збалансованої заробітної платні зумовлена тим, що в Україні в останні роки:

- влада сповідує хибну політику щодо оплати праці та запроваджує сировину модель економіки, а в наслідок цього відбувається знецінення праці, зниження рівня професійності робітників, збільшення бідності і масова трудова міграція;
- лише імітується реформування системи оплати праці, яке не призводить до кінцевого результату щодо встановленню чіткого взаємозв'язку

між заробітною платою та продуктивністю праці та підвищенням якості надання послуг громадянам України;

- не забезпечується право громадян на працю та її гідну оплату, що не дає можливості заробляти собі та своїй сім'ї на достойне проживання;

- не вживаються достатні заходи щодо дотримання права на своєчасне одержання гідної винагороди за працю;

- збільшується бідність серед працюючих, внаслідок чого у червні 2018 року за даними Держстату понад 25 відсотків працівників, отримували заробітну плату нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Таблиця 1

Показники	РОКИ	
	2014	2017
ВВП У фактичних цінах, млн. грн	1586900	2982900
ФОП, млн. грн	374163	674350
Питома вага ФОП у ВВП	23,6	22,6

Зазначені дані свідчать, що починаючи з 2014 року зберігається тенденція знижена частка фонду оплати праці у валовому внутрішньому продукті. Однією з причин малої частки заробітної плати є низький рівень доданої вартості, створюваної на українських підприємствах. Така проблема є найбільш характерною для експортної продукції

хімічної і металургійної галузей. Якби Україна експортувала не сировину та напівфабрикати, а товари з глибшим ступенем переробки, більшою була б і частка заробітної плати.

Середньомісячна заробітна плата у галузях економіки характеризується такими даними у 2018 році:

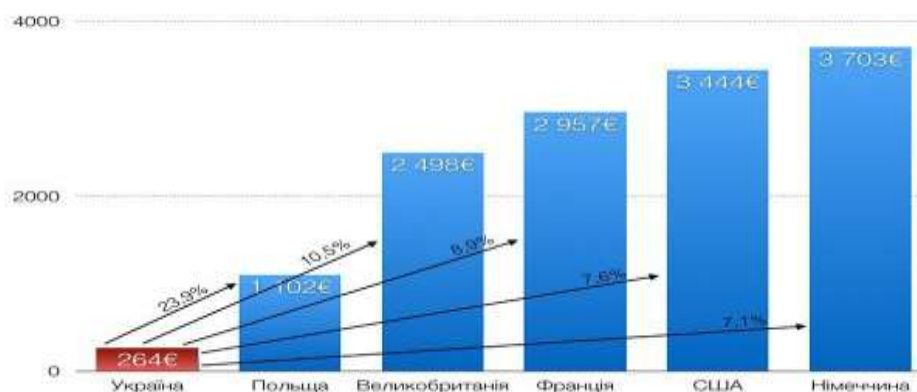


Рис. 1. Середньомісячна заробітна плата у галузях економіки

Відсоток розміру середньомісячної заробітної плати в Україні до розміру середньомісячної заробітної плати інших країн складає, зокрема, Польщі – лише 23,9 відсотка, Великобританії – лише 10,5 відсотка, Франції – лише 8,9 відсотка, США – лише 7,6 відсотка та Німеччини – лише 7,1 відсотка.

Середньомісячна номінальна заробітна плата за 2014–2017 роки зросла в 2,0 рази, але при цьому середньомісячна реальна заробітна плата залишилася майже без змін. При цьому не забезпечено

підвищення заробітної плати у значно більших темпах порівняно з темпами зростання споживчих цін.

Показники заробітної плати залишаються занадто низькими, про що свідчать середні почасові витрати на робочу силу в європейських країнах і в Україні. Такі показники негативно впливають на розвиток ринку праці в Україні, зумовлюють його тінізацію, посилюючи мотивацію до трудової міграції з України.

Середні почасові витрати на робочу силу в європейських країнах і в Україні у 2014 – 2017 роках, євро

Країна	Роки			
	2014	2015	2016	2017
ЄС28	25,2	25,7	26,2	26,8
ЄС19	29,0	29,3	29,8	30,3
Україна	2,18	1,15	1,31	1,68
Німеччина	31,5	32,3	33,2	34,1
Франція	34,7	35,1	35,6	36,0
Люксембург	36,2	36,3	36,7	37,6
Нідерланди	33,7	33,7	34,0	34,8
Швеція	37,3	37,4	38,2	38,3
Норвегія	53,9	51,2	50,1	51,0
Болгарія	3,8	4,1	4,4	4,9
Естонія	9,8	10,4	10,9	11,7
Латвія	6,6	7,1	7,5	8,1
Литва	6,5	6,8	7,3	8,0
Угорщина	7,7	7,9	8,3	9,1
Польща	8,3	8,6	8,6	9,4

Зазначені дані свідчать, що почасові витрати на робочу силу в європейських країнах багаторазово вище, ніж в Україні. Так, у 2017 році найнижчі витрати у Болгарії майже в 3 рази перевищують українські, найвищі в Норвегії – більш ніж в 30 разів перевищують українські. У колишніх соціалістичних країнах, таких як Литва і Латвія цей показник вище майже у 5 разів, у Польщі – в 5,6 разів, а в Естонії – в 7 разів. З 2014 року по 2017 рік спостерігається тенденція зростання почасової оплати праці в усіх зазначених країнах, окрім Норвегії і України.

Низький рівень заробітної плати у галузях економіки в Україні змушує кваліфікованих фахівців виїжджати з України на роботу в інші країни Європи та світу.

Внаслідок цього, в Україні міграційна активність набула глобального характеру. Масова міграція трудових ресурсів є найважливішою соціально-економічною і політичною проблемою сучасної України.

Трудова міграція обумовлюється поєднанням зовнішніх причин з боку країн-реципієнтів та внутрішніх негативних причин соціально-економічного розвитку України. Серед основних внутрішніх причин трудової міграції українських

громадян є низький рівень заробітної плати, поширення бідності серед тих, що працюють, незадовільний попит на кваліфіковану робочу силу на національному ринку праці.

Зовнішніми чинниками трудової міграції громадян України є привабливий і місткий ринок праці розвинених країн, зі значно вищим, ніж в середньому по Україні, рівнем заробітної плати.

Внаслідок цього, розмір мінімальної заробітної плати на даний час в Україні не виконує покладеної на неї функції. В Україні не визначено індикаторів мінімальної заробітної плати, що сприяло б збільшенню заробітної плати у галузях економіки.

У порушення статті 95 Кодексу законів про працю в Україні законами про державний бюджет затверджуються розміри мінімальної заробітної плати суттєво значно нижче за розмірів фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначених за методологією.

Внаслідок вищенаведеного, розмір мінімальної заробітної плати в Україні є значно нижчим від розміру мінімальної заробітної плати в розвинених країнах світу, що характеризується такими даними у серпні 2018 року:

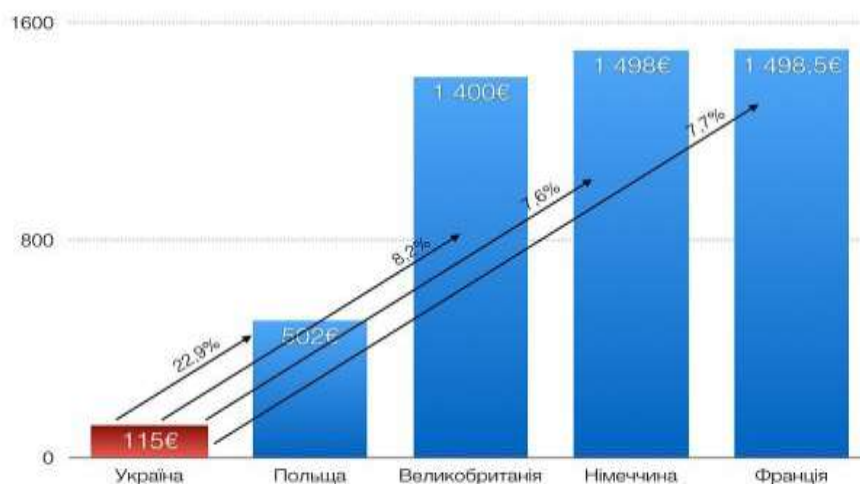


Рис. 2. Розмір мінімальної заробітної плати в Україні у серпні 2018 року в порівнянні до країн ЄС

Відсоток розміру мінімальної заробітної плати в Україні до розміру мінімальної заробітної плати інших країн складає, зокрема, Польщі – лише 22,9 відсотка, Великобританії – лише 8,2 відсотка,

Франції – лише 7,7 відсотка та Німеччині – лише 7,6 відсотка. Розміри прожиткового мінімуму для працездатних осіб в Україні характеризуються такими даними:

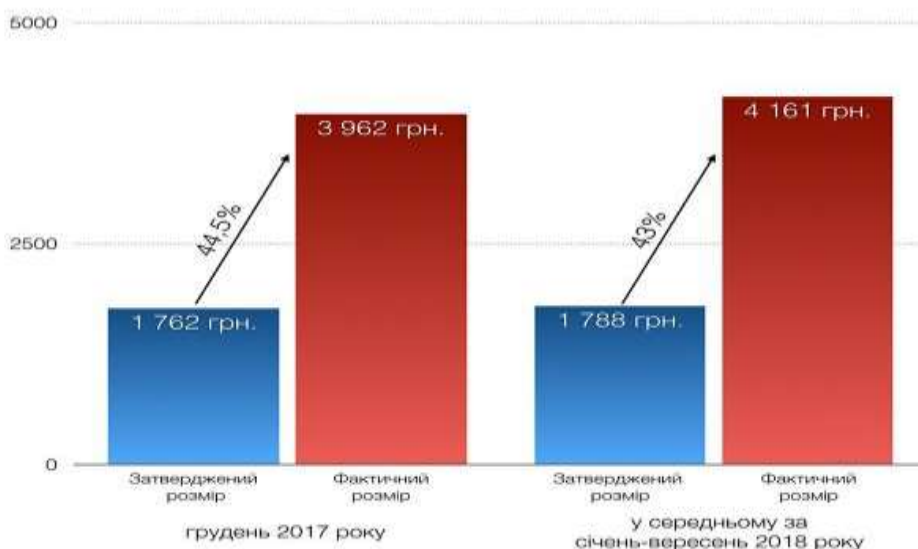


Рис. 3. Розміри прожиткового мінімуму для працездатних осіб в Україні

Таким чином, середній розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб затверджений законом про державний бюджет на січень – вересень 2018 року складає лише 43,0 відсотка до фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у цінах січня-вересня 2018 року, визначеного за методологією, при тому, що у грудні 2017 року це співвідношення складало 44,5 відсотка.

Розміри мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб в Україні характеризуються такими даними:

Розміри мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб в Україні характеризуються такими даними:

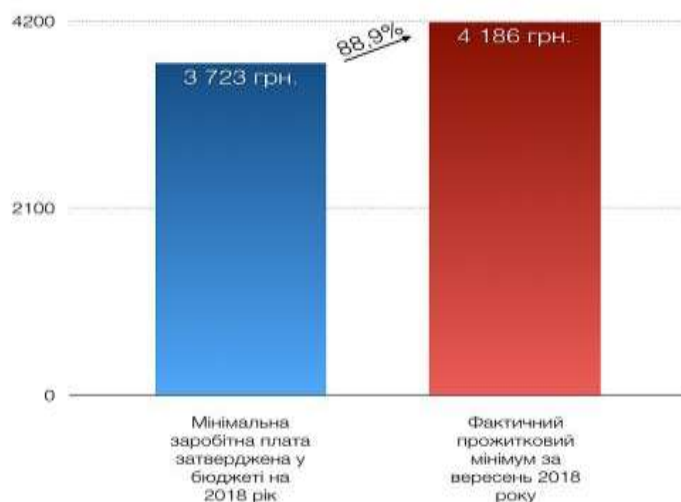


Рис. 4.

Розміри мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб в Україні.

У відсотковому співвідношенні розмір мінімальної заробітної плати до фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб складає лише 88,9 відсотків.

Оскільки тарифні сітки та коефіцієнти для визначення посадових окладів в Україні були сформовані залежно від розміру мінімальної заробітної плати, та внаслідок того, що Уряд для визначення посадових окладів замінив мінімальну заробітну плату на прожитковий мінімум для працездатних осіб, який затверджено у середньому на 2018 рік близько 43,2 відсотка до фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб за методологією, це призводить до зниження заробітної

плати працівників бюджетних установ.

Використання заниженого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб для визначення посадових окладів призвело до суттєвого зниження заробітної плати працівників бюджетних установ та скорочення бюджетних видатків на соціальні виплати.

Так, за даними Держстату України Співвідношення середньомісячної заробітної плати у бюджетній сфері до середньомісячної заробітної плати в цілому по Україні за грудень 2017 року та січень-вересень 2018 року характеризується такими даними:

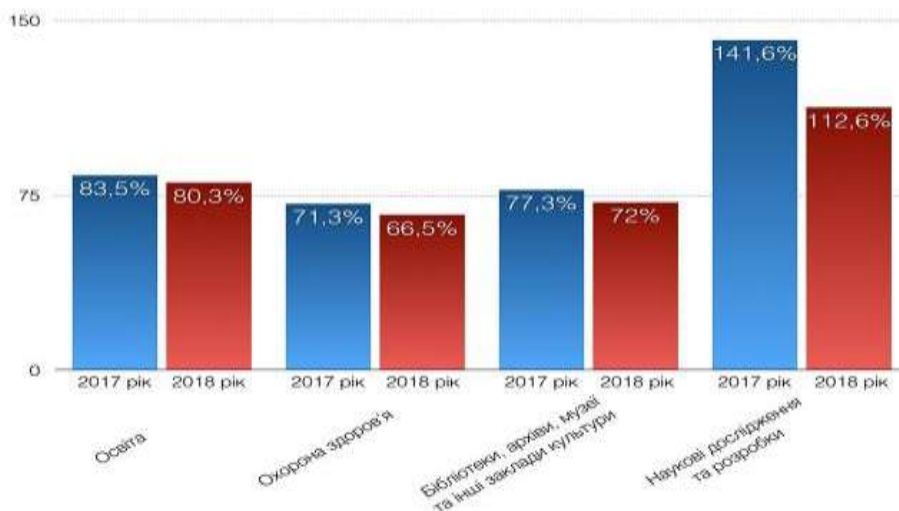


Рис.5 Співвідношення середньомісячної заробітної плати у бюджетній сфері до середньомісячної заробітної плати в цілому по Україні за грудень 2017 року та січень-вересень 2018 року

Наведені дані свідчать, що співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників освіти, охорони здоров'я, культури та науки до середньомісячної заробітної плати в галузях економіки у січні-вересні 2018 року порівнюючи з відповідним періодом 2017 року суттєво зменшилося.

З 2017 року в Україні зруйновано єдину тарифну сітку. Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову від 30 серпня 2002 року №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Проте дана постанова не виконувалася і лише постановою Уряду від 22 серпня 2005 року №790 було прийнято рішення з визначенням етапів її реалізації з 1 вересня 2005 року.

Внаслідок цього з 1 вересня 2005 року посадові оклади працівників освіти, культури, охорони здоров'я, науки та інших бюджетних галузей почали визначатися відповідно до 25 тарифних розрядів із коефіцієнтом від 1 до 4,51. При цьому перший тарифний розряд був встановлений на рівні мінімальної заробітної плати.

Постановою Уряду від 28 грудня 2016 року №1037 було внесено зміни, яким передбачено, що перший тарифний розряд встановлюється не на рівні мінімальної заробітної плати, а на рівні затвердженого прожиткового мінімуму для працездатних осіб на початок року.

На початок 2018 року законом про державний бюджет затверджено прожитковий мінімум для працездатних осіб у розмірі 1762 грн., при тому, що фактичний розмір зазначеного прожиткового мінімуму у цінах січня за розрахунками Мінсоцполітики склав 4011 гривень.

Крім того, внаслідок цього рішення, на 2018 рік перший тарифний розряд складає 1762 грн., при тому, що мінімальна заробітна плата затверджена у сумі 3723 гривні. Безумовно, що це призвело до зниження рівня оплати праці працівників бюджетної сфери.

Крім того, затвердження першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму призводить до того, що посадові оклади працівників бюджетної сфери визначаються у розмірі менше мінімальної заробітної плати. Після цього керівники бюджетної установи повинні самостійно

визначити диференціацію заробітної плати працівників закладу.

В свою чергу, це призводить до того, що працівники бюджетної сфери у різних закладах, які виконують однакову за обсягом роботу, не обгрунтовано отримують різну заробітну плату.

Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2017 року №704 «Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб» затверджено тарифну сітку для визначення посадових окладів рядового, сержантського і старшинського складу, офіцерського складу Збройних Сил України.

Даною постановою передбачено, що посадові оклади військовослужбовцям визначаються за розрадами тарифної сітки та з урахуванням не мінімальної заробітної плати, яка затверджена на 2018 рік 3723 грн., а з урахуванням прожиткового мінімуму для працездатних осіб на початок року, який затверджено в сумі 1762 грн., при тому, що у середньому за 2018 рік фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб очікується 4189 гривень.

Не дивлячись на підвищення розміру прожиткового мінімуму протягом року, у зв'язку з інфляційними процесами, посадові оклади військовим не підвищуються, особливо це не справедливо для військових, які захищають кордони на сході України.

В Україні порушені співвідношення оплати праці висококваліфікованих фахівців і не кваліфікованих працівників.

Висновок підтверджується такими даними:

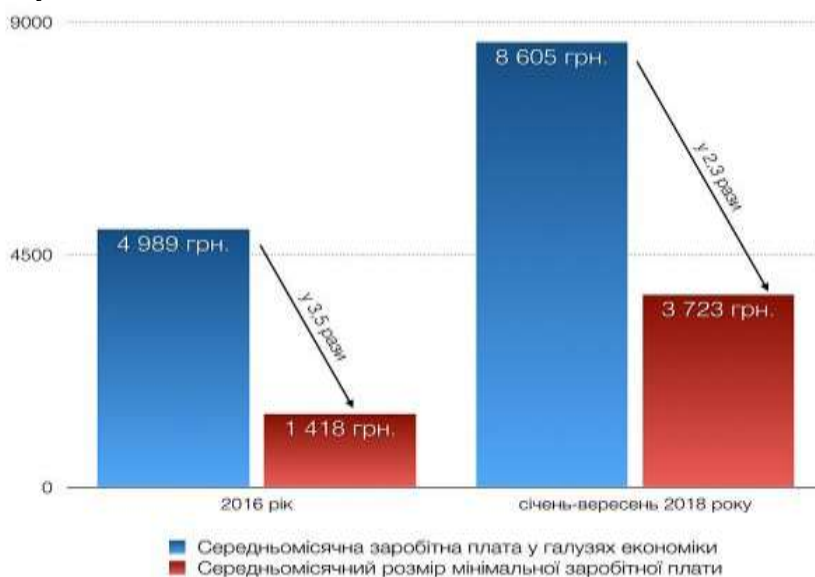


Рис.6. Співвідношення оплати праці висококваліфікованих фахівців і не кваліфікованих працівників

Зазначені дані свідчать, що при підвищенні мінімальної заробітної плати у 2017 – 2018 роках у галузях економіки було безпідставно зменшено співвідношення між середньою заробітною платою у галузях економіки та мінімальною заробітною платою, що свідчить про зменшення співвідношення висококваліфікованих фахівців із заробітною не кваліфікованих працівників.

Гострим питанням залишається й значна диференціація рівня оплати праці серед найманих працівників у різних видах економічної діяльності та регіонах.

Так, за даними Держкомстату України:

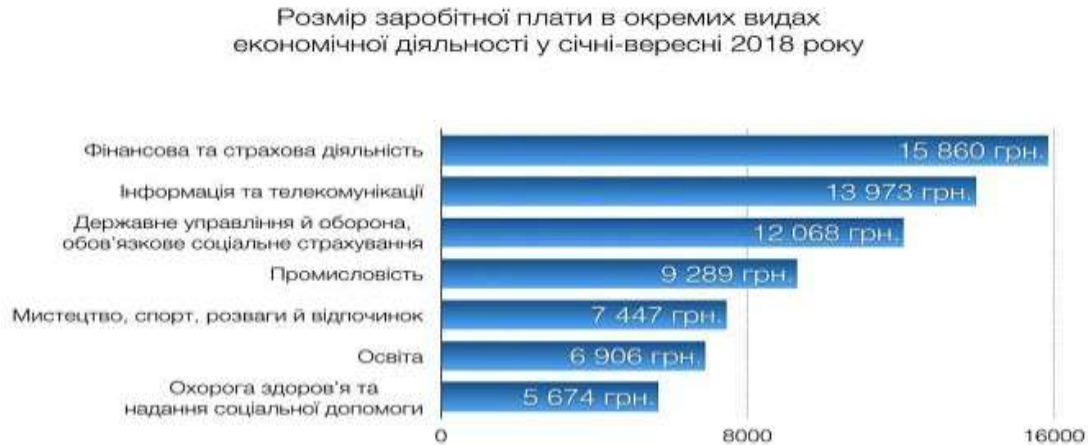


Рис.7. Розмір заробітної плати в окремих видах економічної діяльності у січні – вересні 2018 року.

Протягом останніх років найбільша заробітна плата була у сфері фінансових та посередницьких послуг, а не в сфері матеріального виробництва.

Не дивлячись на занижену заробітну плату значна кількість юридичних осіб, у тому числі і в бюджетній сфері, в останні роки в Україні збільшують заборгованість заробітної плати.

Станом на 1 жовтня 2018 року обсяг несплаченої заробітної плати збільшився до 2,7 млрд. гривень. При чому 70 відсотків такої заборгованості припадає на економічно активні підприємства, більшість з яких промислові підприємства.

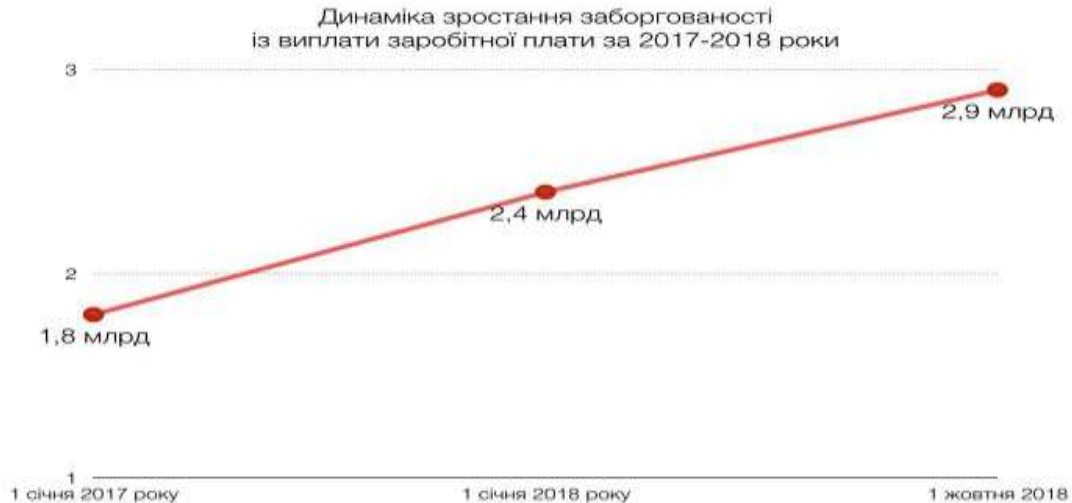


Рис.8. Динаміка зростання заборгованості із виплати за 2017-2018 роки

Неформальна зайнятість працівників та виплата заробітної плати у «конвертах». Такі громадяни України соціально незахищені, оскільки при неформальній зайнятості такі працівники не отримують допомогу із загальнообов'язкового державного соціального страхування при хворобах та відповідної допомоги громадян, які звільнені з роботи і є безробітними.

Таким громадянам України не зараховується стаж при визначенні права на пенсію. Таким чином, при наявності стажу з 2028 року менше ніж 25 років

такі громадяни не можуть претендувати на отримання мінімальної пенсії за віком.

За прогнозними оцінками експертів на даний час в Україні близько 50 відсотків ВВП є в тіні та в офшорних зонах. Таким чином, якщо у 2018 році валовий внутрішній продукт складе відповідно до прогнозу Уряду 3332,3 млрд. грн., то, відповідно, обіг тіньової економіки складе близько 1666,15 млрд. гривень. При питомій вазі фонду оплати праці у тіньовому секторі економіки близько 29,0 відсотків та при середній заробітній платі

працівників у тіні, за оцінками експертів, близько 9000 тис. грн., неформально працюють в Україні понад 4,5 мільйонів працівників.

Однією з важливих форм регулювання заробітної плати в Україні є колективно-договірна, що має здійснюватися шляхом колективних переговорів профспілок, роботодавців та Кабінету Міністрів України.

Угода про Асоціацію Україна - ЄС вимагає ефективного соціального діалогу у вирішенні проблем сталого розвитку країни. Проте, ні Президентом України, ні Урядом не використовується соціальний діалог, як інструмент вирішення гострих соціальних проблем в Україні.

Відсутність ефективного і результативного соціального діалогу призводить до хибної практики вирішення соціально-економічних проблем в Україні коштом найманих працівників.

Гострою проблемою залишається відсутність синхронізації переговорів соціальних партнерів при укладанні Генеральної угоди з Урядом та проектів основних напрямків бюджетної політики та закону про державний бюджет на рік.

В Україні всупереч Рекомендації Міжнародної організації праці № 91 не діє механізм поширення Генеральної та галузевих угод на усі юридичні особи, що не брали участі в їх укладанні. Це призводить до звуження сфери дії угод.

При цьому відповідальність сторін соціального діалогу у разі не виконання ними домовленостей і зобов'язань фактично не забезпечується.

Як правило невиконаними залишаються положення, що стосуються саме оплати праці.

Нова соціальна доктрина передбачає збільшення заробітної плати в Україні за декілька років до рівня Польщі, це стане наслідком реалізації Нового економічного курсу, запровадження інноваційної моделі розвитку, нових технологій, зростання продуктивності праці, збільшення доданої вартості української продукції, справедливий розподіл доходу між роботодавцями та найманими працівниками.

Для досягнення цієї мети необхідно впроваджувати економічні моделі гідної оплати праці, які пропонується українськими науковцями.



Рис. 9. Економічна модель збалансованого формування заробітної плати

*Розроблено автором

У рамках європейської інтеграції України необхідно забезпечити виконання у повному обсязі положень щодо гідної оплати праці, якості людського життя, скорочення бідності, які передбачені в

Європейській соціальній Хартії, Угоді про асоціацію з ЄС, відповідними конвенціями Міжнародної організації праці.

За визначенням МОП, гідна праця – це високо-

продуктивна праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності, яка забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників і членів їх сімей, сприяє професійному зростанню працюючих та їх соціальній інтеграції.

Гідна заробітна плата дає працівникові можливість забезпечити не тільки власні потреби, а й потреби членів сім'ї. Відповідно до п. 1 ст. 25 Загальної декларації прав людини ООН від 10.12.1948 р. кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який необхідний для підтримання здоров'я й добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через не залежні від неї обставини.

Гідна заробітна плата має забезпечувати:

- 1) можливість особистості всебічно реалізувати свій потенціал, задовольняти всі її базові потреби, втілювати в життя мрії, здійснювати плани, не піклуючись про фінансові питання;
- 2) упевненість в майбутньому, відчуття власної безпеки, спокійну, безтурботну старість;
- 3) вільний доступ до якісної освіти й медицини, високий рівень соціального захисту;
- 4) комфортне житло, своє авто; 5) можливість розважатися й подорожувати.

Нова економіка вимагає від суб'єктів господарювання постійних інновацій і безперервного підвищення кваліфікації працівників.

Україна неприваблива для іноземних інвесторів через корупцію й незахищеність прав власності. Нові знання й інновації поширюються в економіці у вигляді зростаючих заробітних плат і прибутків. Підтримувати високий рівень заробітних плат можна тільки постійними інноваціями, які вважаються центральною рушійною силою. Доводиться констатувати, що інноваційна діяльність в Україні ослабла.

Створення системи державного управління нормуванням праці повинно здійснюватися за такими напрямками: – створення правового поля для ефективної діяльності підприємств щодо нормування праці: ухвалення нормативних актів, які визначають права й обов'язки роботодавця, найнятого робітника і його представників, державних органів у сфері нормування праці на підприємствах незалежно від форми власності. Перш за все, необхідне ухвалення закону про нормування праці як нормативної бази державного регулювання нормуванням праці; – переорієнтація державних органів з розробки норм праці на здійснення нормативного й інформаційно-методичного забезпечення, координації та контролю нормування праці на підприємствах і роботи незалежних нормувальників; – розширення складу суб'єктів нормування праці шляхом створення й регулювання ринку професійних послуг з нормування праці як складової частини ринку консалтингу; – відновлення статистичної звітності щодо нормування праці, розроблення й видання методик, проведення моніторингів

у сфері нормування праці, аналіз і узагальнення практики та світового досвіду нормування праці.

Реформа державного регулювання індивідуальної оплати праці в бюджетній сфері має базуватися на удосконаленні тарифної системи. Необхідне введення державного регулювання фонду оплати праці, що забезпечує дотримання встановлених Єдиною сіткою пропорцій між оплатою простої і складної праці. Перегляд мінімальної заробітної плати повинен супроводжуватися відповідною зміною фонду оплати праці конкретної бюджетної установи з метою збереження встановленого рівня диференціації оплати праці. Важливим напрямом реформування організації оплати праці працівників бюджетної сфери має стати зміцнення позицій і ролі актів соціального партнерства.

При реалізації Нової Соціальної Доктрини в Україні є усі можливості не лише підвищувати номінальну і реальну заробітні плати, а й забезпечувати сучасну організацію, форми, системи, методи, культуру та справедливість формування і виплату заробітної плати.

Сформована за цими принципами заробітна плата забезпечить громадянам України:

- можливість реалізувати свої можливості, задовольняти свої потреби і потреби сім'ї, досягти своїх мрій, сім'ї та дітей, реалізувати намічені плани;
- мати впевненість у майбутньому, забезпечувати необхідний рівень свого життя, сім'ї та дітей;
- необхідний рівень соціального захисту при досягненні пенсійного віку;
- мати доступ до найвищого якісного рівня освіти, охорони здоров'я та відпочинку;
- мати відповідне житло тощо.

З метою забезпечення гідної заробітної плати необхідно реалізувати такі основні конкретні заходи:

Забезпечити підвищення рівня дієвості соціального діалогу між об'єднаннями профспілок, роботодавців та органами влади. Підвищити рівень відповідальності соціальних партнерів за дотримання домовленостей та угод. Залучити до соціального діалогу представників громадянського суспільства.

Створити робочі групи з представників профспілок, роботодавців, громадських організацій та представників органів влади для вироблення спільних консолідованих рішень щодо шляхів реформування системи оплати праці, зокрема щодо:

- забезпечення переходу на виробництво та створення робочих місць у видах економічної діяльності, де високий коефіцієнт цінової еластичності попиту на товари і послуги у порівнянні зі світовими цінами, що дозволить отримувати додаткові можливості підвищувати оплату праці працівникам до рівня розвинутих країн світу через перехід на формування собівартості продукції у повній відповідності світовим методам ціноутворення. У першу чергу це буде стосуватися енергоефективних та матеріаломістських виробництв з високим рівнем доданої вартості;

- визначення та запровадження механізмів мотивації роботодавців до оптимізації структури операційних витрат з метою збільшення частки оплати праці в операційних витратах;

- розширення сфери дії колективних угод через механізми поширення їх положень за галузевою й територіальною ознакою;

- удосконалення методики встановлення розміру прожиткового мінімуму для забезпечення максимальної відповідності цього стандарту реальній вартості споживчого кошика;

- розробки національного механізму управління нормуванням праці відповідно до сучасних вимог;

- визначення етапності підвищення посадових окладів працівників бюджетної сфери, у тому числі встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки на рівні мінімальної заробітної плати, яка повинна бути затверджена на рівні фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначеного за методологією;

- удосконалення системи дій місцевих органів влади та органів місцевого самоврядування, спрямованих до активної співпраці з бізнесом щодо створення нових робочих місць та підвищення заробітної плати;

- проведення широкої інформаційно-роз'яснювальної роботи, спрямованої на підвищення економічної грамотності населення з питань оплати праці та культури підприємництва;

- вжиття дієвих заходів для підвищення ефективності колективно-договірного регулювання трудових відносин;

- забезпечення прозорості у встановленні заробітної плати працівникам на підприємствах, установах і організаціях усіх форм власності, у тому числі з питань співвідношення в оплаті праці;

- підготовка та затвердження заходів, спрямованих на підвищення ефективності та справедливості регулювання оплати праці, у тому числі внаслідок збільшення чисельності працівників яким оплата праці повинна здійснюватися відповідно до галузевих угод та колективних договорів;

- удосконалення структури мінімальної заробітної плати відповідно до сучасних;

- удосконалення порядку індексації заробітної плати та забезпечення своєчасної виплати заробітної плати;

- удосконалення визначення неоподаткованого мінімуму заробітної плати.

Багато років заробітна плата підтримувалась на низькому рівні, що не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її неконкурентоздатність. Низький рівень заробітної плати є основною причиною зростання прихованого безробіття і значного падіння

платоспроможного попиту населення. Низький рівень заробітної плати є однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані [2]. За умов низької заробітної плати неможливе глибоке реформування податкової системи, принципова зміна надходжень до бюджету. Від рівня зарплати залежать і пенсії. Низька заробітна плата сприяє також поширенню незареєстрованої економіки [5]

Висновки. Заробітна плата є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації залежить розвиток економіки взагалі. Тому, окрім таких основних функцій, як: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку, має виконувати ще структурну та захисну, які сприяють забезпеченню прогресивних структурних зрушень в економіці та забезпечують зростання вартості робочої сили. Запропонована класифікація чинників впливу на рівень заробітної плати, від дії яких залежать результати праці та господарської діяльності підприємств, рівень життя населення, сприятиме визначенню основних шляхів стабілізації ситуації з оплатою праці в країні.

Для забезпечення підвищення заробітної плати в Україні необхідно застосовувати індикатори ефективності мінімальної зарплати, які пропонуються вітчизняними науковцями.

Основні групи індикаторів мають бути враховані при проведенні реформ оплати праці, забезпечуючи справедливий перерозподіл, вирівнювання доходів працюючого населення.

Зміна акцентів у формуванні та застосуванні на практиці Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, особливо стосовно удосконалення існуючої тарифної сітки розрядів і тарифних коефіцієнтів з оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери.

Для відновлення забезпечення необхідного рівня соціального захисту громадян України, які отримують мінімальну заробітну плату, а також для забезпечення відновлення ефективної дії тарифних сіток для визначення посадових окладів, особливо для військовослужбовців, необхідно для визначення посадових окладів застосовувати мінімальну заробітну плату забезпечуючи щорічне підвищення співвідношення між мінімальною заробітною платою та фактичним прожитковим мінімумом для працездатних осіб, визначеного за методологією, для досягнення стовідсоткового співвідношення.

З метою забезпечення закладів освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту населення, науки та інших бюджетних установ висококваліфікованими кадрами, які повинні забезпечувати якість надання послуг громадянам України та здійснити позитивний вплив на інноваційний розвиток економіки України до європейського рівня необхідно забезпечити збільшення рівня оплати праці фахівців у цих галузях. Підвищення за-

робітної плати фахівців, які мають вищу та професійно-технічну освіту, повинно бути здійснено таким чином, щоб співвідношення їх оплати до заробітної плати працівників без освіти було забезпечено на європейському рівні.

Забезпечити затвердження:

- Законів щодо детінізації та деофшорізації економіки України;

- Програми легалізації неформальної зайнятості, яка повинна бути підготовлена органами виконавчої влади, об'єднаннями профспілок та роботодавці із залученням громадських організацій з поступовим запровадженням використанням карток банків для оплати товарів і послуг;

- Програми подолання корупції та бюрократизму, яка повинна бути підготовлена органами виконавчої влади, об'єднаннями профспілок та роботодавців із залученням громадських організацій;

- Програми державної підтримки національного товаровиробника, середнього та малого бізнесу, фізичних осіб-підприємців, збільшення кількості фермерських господарств та їх державної підтримки тощо, що сприятиме підвищенню рівня оплати праці та доходів відповідних працівників України у цих сферах;

- Програми щодо збільшення реалізації за межі країни готової продукції, що дасть можливість збільшити надходження іноземної валюти в Україні та спрямування таких доходів на підвищення рівня оплати праці та доходів громадян України.

Список літератури

1. Charlotta Magnusson. (2015) "Why Is There A Gender Wage Gap According To Occupational Prestige?." *Acta Sociologica* (Sage Publications, Ltd.) 53.2 (2010): 99-117. Academic Search Complete. Web. 26 Feb. 2015.
2. U.S. Bureau of Labor Statistics. (2012) "Earnings of Women and Men by Race and Ethnicity, 2007" Accessed June 29, 2012
3. "Employees" as a category excludes all those who are self-employed, and this statistics only considers workers over the age of 16. U.S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics (2013-02-26), Characteristics of Minimum Wage Workers: 2012
4. Tennant, Michael. (2014) "Minimum Wage The Ups & Downs." *New American* (08856540) 30.12 (2014): 10-16.
5. Anzhelika Mashevska (2019) Formation of insurance company financial flows. *Polish journal of science.* №22. Vol. 2. P.17-26.
6. Aleskerova Yu., Mulyk T., Fedoryshyna L. (2018) Improving credit protection analysis methods Reports of main agricultural enterprises. *Baltic Journal of Economic Studies*, vol.4, nn2, pp.1-7.
7. Aleskerova Yu., Fedoryshyna L. (2018) Analysis of investment activities of enterprises of Ukraine. *Economic system development trends: the experience of countries of Eastern Europe and prospects of Ukraine*, pp.1-17.
8. Aleskerova Yu., Fedoryshyna L., Koval N. (2018) Features of loan security for the reproduction of

fixed assets for agricultural purposes. *Baltic Journal of Economic Studies*, vol.4, nn 4, pp.1-5.

9. Aleskerova Y., Kovalenko L., Havryliuk V. (2019) Innovative financial criteria for methodological approaches to the assessment of agrarian insurance. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2019. Vol. 5, No. 4. S. 34-41.

10. Todosiychuk V. (2019) Public administration of anti-inflation policy in the system of monetary regulation of economy. *Znanstvena misel journal*. The journal is registered and published in Slovenia. - 2019. - Vol. 2, № 34. - S. 44-52.

11. Todosiychuk V., Fedoryshyna L. (2019) Analiz controlling financial risks of enterprise. *Polish journal of science.* № 21, Vol. 2. - P. 30-42.

12. Todosiichuk V., Mashevska A., Dzyubenko O. Credit security of small and medium-sized enterprises of Ukraine. *The scientific heritage.* - 2020. - No 45. - P. 13-24. - Budapest, Hungary.

13. Машевська А.А. Правове регулювання обліку оплати праці на підприємствах сільського господарства / А.А.Машевська // *Економіка, фінанси, менеджмент актуальні питання науки і практики*, 2"2017 (18)

14. Томчук О.Ф., Машевська А.А. Контроль та управління витратами на оплату праці. *Інфраструктура ринку. Електронний науково-практичний журнал.* 2018. №17. С. 457-461. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://market-infr.od.ua/uk/17-2018>.

15. Машевська А.А. Особливості нарахування єдиного соціального внеску. *Причорноморські економічні студії:* - 2019. -Випуск 39, частина 2. С.103 – 108. Режим доступу до журналу: www.bses.in.ua

16. Машевська А.А. Наукові та теоретичні аспекти реформування оплати праці. *Електронний журнал Ефективна економіка:* – 2019. – № 6. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>

17. Машевська А.А. Напрямки вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського серія: економіка і управління.* Том 30 (69). № 5, 2019 Частина 2. С. 131-138

18. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка.* № 11, 2019 - URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7461>. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.187

19. Машевська А.А. Формування фінансових потоків страхової компанії. *Polish journal of science.* №22 (2019). Польща. URL: https://is-suu.com/poljs/docs/polish-journal-of-science-_22-2019-vol.-3

20. Машевська А.А. Організація обліку та аналізу виплат працівникам на підприємстві у галузі тваринництва. *Аграрна наука та харчові технології ВНАУ.* Випуск 5 (108), том 2. С.136-152. 2019.

21. Машевська А.А. Теоретичні основи обліку розрахунків з оплати праці та їх відображення в

обліку. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Випуску № 6 (23). 2019. URL: http://www.east-europe-ebm.in.ua/journal/23_2019/102.pdf

22. Тодосійчук В.Л., Ременюк А.Р. Управління фінансовими ресурсами підприємств регіону. Економічні, політичні та культурологічні аспекти європейської інтеграції України в умовах нових глобалізаційних викликів: матеріали доповідей Міжнародної науковопрактичної конференції (м. Ужгород, 16-17 квітня 2018 року). – Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С.256-258.

23. Сідак О.М., Тодосійчук В.Л. менеджмент капіталу страхової компанії. Актуальні питання менеджменту та маркетингу. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 27-28 квітня 2018 року). – Херсон: Видавництво «Молодий вчений», 2018. с.57-62

24. Тодосійчук В.Л. Концептуальні засади управління фінансовими ресурсами державного підприємства. Інфраструктура ринку. - 2018. - Вип. 26. - С. 56-64.

25. ukrstat.gov.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

26. Проскуріна Н.М., Бровко Н.І. Сучасний стан та напрями стабілізації виплат по заробітній платі в Україні / Н.М. Проскуріна, Н.І. Бровко // Наукові записки. Серія «Економіка»: [збірник наукових праць]. – Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2012. – Випуск 20. – С. 159–163.

27. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія // Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. – 2007. – № 3. – С. 60 – 64.

28. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці: навч. посіб. / О.В. Дячун. – Л.: Афіша, 2001. – 220 с.

29. Жигір А. Особливості організації оплати праці на приватних підприємствах / А. Жигір // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 18 – 20.

30. Лагутін В.Д. Оплата праці в умовах переходу до ринкових відносин / В.Д. Лагутін. – К.: Либідь, 1993. – 37 с.

FINANCIAL ASPECTS OF MACROECONOMIC DEVELOPMENT OF THE ECONOMY

Prylutskyi A.

Ph. D. in Economics,

*Associate Professor of the Department of finance, banking and insurance,
Vinnitsa National Agrarian University, city of Vinnitsa*

Abstract

The article examines the effectiveness of public administration of the national economy, which largely depends on the effectiveness of the impact of budgetary policy on the activation of economic processes in Ukraine. Macroeconomic forecasting and planning is one of the key instruments of the budgetary mechanism of ensuring the socio - economic development of the country in the system of state management of the national economy.

The article assesses the socio-economic development of Ukraine; possible scenarios of macroeconomic development of Ukraine are analyzed; the state of socio-economic development of Ukraine is investigated; the existing systems of planning and forecasting of economic development are analyzed; characteristics of methods of forecasting of macroeconomic processes and directions of their improvement are given.

Keywords: Macroeconomic forecast, typical planning plan, policy and individual planning, global competitiveness index, macroeconomic areas, consumer indices, time trend, Fisher's archive.

At the present stage of development of the world economic system, in the conditions of uncertainty and instability of functioning, the key tool for ensuring the effectiveness of the implementation of socio-economic policy of the state is: the formation of an appropriate type of economic modernization policy based on the implementation of social principles to determine the directions of structural and dynamic changes; application of the principles of development of socio-economic

systems, the application of which provides the development and definition of a specific set of modernization measures for the implementation of the functions of generating favorable conditions for purposeful economic growth

To determine Ukraine's place in the ranking of the countries of the world according to the Global Competitiveness Index 2017-2018, consider it in the comparative table. 1.

Table 1
Position of Ukraine and the leading countries (top 5) in the international rating system according to the Global Competitiveness Index 2014-2018.

№	2014-2015 (from 144 countries)		2015-2016 (from 140 countries)		2016-2017 (from 138 countries)		2017-2018 (from 137 countries)	
1	Switzerland	5,70	Switzerland	5,76	Switzerland	5,81	Switzerland	5,86
2	Singapore	5,65	Singapore	5,68	Singapore	5,72	Singapore	5,85
3	USA	5,54	USA	5,61	USA	5,7	USA	5,71
4	Finland	5,5	Finland	5,53	Finland	5,57	Finland	5,66
5	Germany	5,49	Germany	5,5	Germany	5,57	Germany	5,65
6	Ukraine-76	4,14	Ukraine-79	4,03	Ukraine85	4	Ukraine-81	4,11