

УДК 330.564.2

**О. И. Черноус, канд. экон. наук, Д. Г. Тукмакова**

**Автомобильно-дорожный институт**

**ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка**

## **РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ**

*На современном этапе развития трансформация экономики требует проведения комплекса взаимосвязанных и взаимообусловленных изменений в отношениях между людьми в процессе производства, распределения, обмена и потребления результатов труда. Важное место в результате таких изменений относится именно к организации заработной платы как основной составляющей эффективного производства.*

***Ключевые слова:** заработная плата, оплата труда, производительность труда, результат труда*

### ***Постановка проблемы***

В условиях полной экономической блокады Донецкой Народной Республики (ДНР) произошло значительное сокращение объемов производства всех отраслей хозяйствования, что привело к росту безработицы, потерям рабочего времени и уменьшению размера оплаты труда. Кроме этого, в Республике изменились институциональные условия, поскольку на смену законодательству Украины пришли нормативно-правовые акты, действующие на территории региона. Поэтому развитие системы социальных стандартов, гарантий, нормативов и закрепление их в соответствующих законах, распоряжениях и постановлениях – основная задача, которая стоит перед руководством ДНР. Это является особенно актуальным, поскольку, несмотря на все изменения, руководство предприятий, исходя из своих реальных производственных возможностей, должно выполнять свои обязательства перед работающими – своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

### ***Анализ последних публикаций***

Проблема роли заработной платы, ее функции и принципы организации оплаты труда исследовалась в трудах отечественных и зарубежных ученых: Н. Абакумовой, С. Аникиева, А. Гальчинского, А. Гриненка, С. Злупка, Н. Каквани, Т. Кожана, А. Колота, Э. Либановой, В. Майера, В. Мандибура, Б. Миланович, В. Паламарчука, Ю. Палкина, А. Ревенко, Л. Ржаницына, Н. Рымашевской, Ю. Саенко, Н. Ферейры и др.

### ***Цель работы***

Определить роль и значение организации оплаты труда в условиях трансформационных изменений.

### ***Изложение основного материала исследования***

Заработная плата – это одна из самых сложных экономических категорий и одно из важнейших социально-экономических явлений. Поскольку она, с одной стороны, является основным (и часто единственным) источником доходов наемных работников, основой материального благосостояния членов их семей, а с другой стороны, для работодателей является существенной частью издержек производства и эффективным средством мотивации работников к достижению целей предприятия, вопрос организации заработной платы и формирование ее уровня вместе с вопросами обеспечения занятости составляют основу социально-трудовых отношений в обществе, так как включают сиюминутные интересы всех участников

трудового процесса. Понятие «заработная плата» сложное и многогранное, поэтому необходимо определить, правомерно ли проводить демаркационную линию между данной категорией и категорией «оплата труда».

Заработная плата в условиях рыночной экономики – это плата за труд, а ее величина – это цена труда, которая определяется на рынке труда в результате взаимодействия спроса и предложения. Зависимость заработной платы от выполненного объема работы создает условия для повышения производительности труда, материально заинтересовывает работников в результатах как индивидуального, так и общего труда. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она влияет определенным образом на величину спроса на потребительские товары и на уровень их цен.

В соответствии со ст. 1 Закона ДНР «Об оплате труда» заработная плата – это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу [1].

В экономической теории существует две основные концепции определения природы заработной платы [2]:

1) заработная плата является ценой труда. Ее величина и динамика формируется под воздействием рыночных факторов. В первую очередь – спроса и предложения;

2) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Теоретические основы концепции «заработной платы как цены труда» были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо [3]. Смит А. считал, что труд выступает в качестве товара и имеет естественную цену, т. е. «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. Смит А. установил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Теория «минимума средств существования» дальнейшее развитие получила в трудах Д. Рикардо. Основу заработной платы он связывал с двумя предположениями Мальтуса: законом «убывающего плодородия почв» и законом народонаселения. На основе первого закона Д. Рикардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата. На основе второго закона он пришел к выводу о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы. В свою очередь снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под влиянием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

Концепция заработной платы, как денежного выражения стоимости товара «рабочая сила», была разработана К. Марксом [3]. В ее основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает, как цена этого товара, в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает заработную плату исключительно за выполненную работу. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет нее удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития обще-

ства, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

Кроме проанализированных основных концепций в зарубежной экономической литературе разработаны и другие теории определения природы заработной платы. Рассмотрим наиболее известные.

Теория «рабочего фонда» (И. Бантом, Т. Мальтус, Дж. Милль [3]). В основе этой теории лежит догма, согласно которой капитал, который тратится на покупку рабочей силы, и является величиной постоянной, поскольку масса жизненных средств, приобретаемых на этот капитал, ограничена природой и составляет стабильную и обособленную часть национального богатства. Средства, затрачиваемые на выплату заработной платы, рассматриваются представителями этой теории как величина, увеличение которой происходит за счет дополнительного привлечения прибыли, поскольку в этом случае собственники лишаются части фонда, который принадлежит им и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства.

«Продуктивная» теория заработной платы основывается на том, что размер заработной платы зависит от уровня производительности труда. Американский экономист Г. Керри [4] утверждал, что заработная плата повышается и уменьшается пропорционально производительности труда. Основным недостатком этой теории является использование при определении различий в уровнях заработной платы лишь одного фактора – производительности труда.

Теория предельной производительности была сформулирована американским экономистом Дж. Кларком [5]. Она основывается на том, что производительность любого фактора падает по мере его увеличения, если одновременно другие факторы остаются неизменными. Дж. Кларк исходит из того, что при неизменной величине капитала всякий дополнительный работник будет давать понижающую массу продукции. В этих условиях заработная плата будет определяться предельной нижней производительностью, свойственной последнему, «предельному рабочему».

При рассмотрении сущности заработной платы известный американский экономист Дж. Кейнс [6] также придерживается теории предельной производительности. Он считает, что для повышения «предельной эффективности капитала», деловой активности и занятости населения необходим стабильный объем денег в обращении. Этого можно достичь за счет системы государственных мер, направленных либо на абсолютное увеличение денег в «деловом общении», либо на относительное их увеличение. Первое обеспечивается с помощью так называемой регулируемой инфляции, второе – путем снижения заработной платы. Кейнс Дж. считает, что снижение заработной платы, как и прибыли, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Такой вывод он обосновывает сформулированным им «основным психологическим законом»: чем ниже доход, тем в еще большей степени ниже сохраняется часть прибыли и тем больше доля прибыли, идущей на потребление. Данное положение является основой теории Дж. Кейнса о «замораживании» и понижении заработной платы [6].

На сегодняшний день доказано, что в современной экономике организациям при решении задачи усиления мотивации работников необходимо ориентироваться на оплату труда как на категорию, отличную от заработной платы и вознаграждения персонала и представляющую собой элемент материального вознаграждения работников за их труд, включающий заработную плату, а также оплату неотработанного времени (оплата отпусков, временной нетрудоспособности работников и др.); доплаты, стимулирующие работников к повышению производительности труда и улучшению качества продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг). Через эффективную организацию оплаты труда достигается компромисс между интересами работника и работодателя, способствующий развитию отношений социального партнерства между сотрудниками и руководством предприятия.

Организация оплаты труда – сложный процесс, который состоит из четырех состав-

ляющих и определенного количества элементов. Основными элементами организации оплаты труда являются: формы и системы оплаты труда работников предприятия; нормирование труда; тарифная система; показатели и системы премирования сотрудников. Совершенствование организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении принципов оплаты труда, которые необходимо базировать на экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы и законе стоимости. Учитывая требования экономических законов, различают следующие принципы организации оплаты труда [7]:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из указанных выше законов. В течение длительного времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение зарплаты по затратам труда, что не соответствует современным требованиям экономики. На сегодняшний день принцип оплаты труда одновременно по затратам и результатам труда является более приближенным к реалиям сегодняшнего дня;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, прежде всего, действием таких экономических законов, как закон производительности, закон роста потребностей. Из этих законов следует, что повышение оплаты труда работника должно происходить только при условии роста эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы следует из закона производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

С позиции общества система оплаты труда должна определяться рядом критериев: насколько в оплате труда реализуются главные ее цели – воспроизводство рабочей силы и содержание семьи; насколько оплата труда способствует усилению интенсивности производства и росту качества продукции; насколько оплата труда способствует росту производительности труда. Учитывая все эти критерии, необходимо, чтобы заработная плата формировалась в соответствии с уровнем затрат труда и его эффективности. Оптимальный уровень заработной платы, который позволил бы обеспечить полное воспроизводство рабочей силы с учетом особенностей каждого объекта применения живого труда, должен быть научно обоснован. Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Заработная плата, помимо основного источника доходов работников, является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она нацелена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации работников. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, влияет доминирующим образом на производительность. Организация не сможет удержать рабочую силу, если не будет выплачиваться вознаграждение по конкурентоспособным ставкам. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату и продвижение по службе с показателями производительности труда и выпуска продукции [8].

Важным элементом организации оплаты труда является ее нормирование. Нормирование труда предусматривает усовершенствование организации труда и технологических процессов на рабочих местах, а также полное и экономичное использование оборудования. С

помощью нормирования труда решаются вопросы, связанные с ее планированием и образованием фонда оплаты труда, а также обеспечивается одинаковая интенсивность труда на разных по сложности работах. В систему норм труда входят нормы: времени, выработки, обслуживания, численности, управления.

Премирование выполняет функции обеспечения заинтересованности работников в результатах труда. Премии классифицируются в зависимости от экономического и функционального назначения. Они могут быть общего характера и частного характера [9]. Можно составить следующую классификацию систем премирования, используемых в процессе производства: стимулирование роста производительности труда; премирование за совершенствование качества продукции; премирование работников предприятия за улучшение некоторых видов производственной деятельности; текущее премирование.

Выбор систем оплаты труда целиком и полностью является прерогативой работодателя. Но ему необходимо помочь осознать, что достижение личной выгоды невозможно без соблюдения интересов работника. Поэтому для каждого предприятия актуально выбрать наиболее экономичную и эффективную систему оплаты труда, учитывая трансформационные изменения. В «Большой экономической энциклопедии» содержание термина «трансформация» определено как «взаимодействие различных процессов и явлений в сфере экономики, политики и прочего, которое в результате обеспечивают формирование нового качества социальной системы в целом» [10]. В «Большом экономическом словаре» понятие «трансформация» (лат. *transformatio* – изменение) трактуется как преобразование структур, форм и способов, изменение целевой направленности деятельности [11]. Составители толкового словаря иностранных слов акцентируют свое внимание при рассмотрении понятия «трансформация» на преобразовании, изменении вида, формы, свойств чего-либо [12]. Иванов Ю. В. под трансформацией организации понимает организационно-экономическое преобразование, при котором изменяется состав юридических лиц, которые участвуют в преобразовании [13]. Ерохин С. А. под термином «трансформация» рассматривает смену структуры любого объекта в рамках самоорганизующегося процесса [14]. В теории и практике управления предприятия понятие «трансформация» рассматривается с двух точек зрения:

1. Дафт Р. Л. трактует трансформацию как результат преобразования ресурсов в продукты (готовые товары и услуги) [15].

2. Гордиенко Л. Ю. рассматривает трансформацию как процесс осуществления системных организационно-управленческих изменений (реструктуризация и т. д.) с целью достижения основных целей организации, среди которых главная – поддержка ее конкурентоспособности на рынке [16]. В работе С. Скочиляс трансформация рассмотрена как высшее проявление реструктуризации [17]. Ученый утверждает, что на первом этапе эволюции реструктуризация должна носить антикризисный характер, после чего наступает эпоха рыночной реструктуризации, которую изменяют преобразования инновационного характера, что в свою очередь получило название «трансформации». Данный подход к толкованию сущности понятия «трансформация» противоречивый, ведь она шире по содержанию сроком и содержит направления преобразований, которые не предусматривают структурной перестройки предприятия.

Заработная плата зависит от условий производства, рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Разница в заработной плате определяется прежде всего уровнем развития производства. В индустриально развитых странах высокий уровень заработной платы обусловлен достижениями в области производства и производительности труда. К числу важнейших факторов, влияющих на размеры заработной платы, относится наличие ресурсов, в состав которых входят природные ресурсы, производственные фонды, уровень техники и технологий, количество и качество рабочей силы, состояние организации производства. Несмотря на то, что ДНР обладает мощным промышленным потенциалом, в регионе за последние три года произошли значительные трансформационные

изменения, связанные с непрекращающимися военными действиями и полной экономической блокадой со стороны Украины. Потеря наработанных рынков сбыта продукции машиностроения, металлургии, угольной и химической промышленности привело к резкому падению объемов промышленного производства, что повлекло за собой снижение социальных стандартов жизни населения, а именно – уменьшение среднемесячной заработной платы в регионе (рисунок 1).



Рисунок 1 – Динамика среднемесячной заработной платы в г. Донецке

В 2015 г. фонд оплаты труда в ДНР сократился на 15,7 млн руб. по сравнению с 2014 г. и составил 11,9 млн руб. На 133 тыс. чел. сократилась средняя численность штатных работников на предприятиях – всего трудоустроены 146 тыс. чел. В тоже время среднемесячная заработная плата в Донецкой области, находящейся на территории Украины за 2013–2015 гг. ежегодно увеличивалась в среднем на 7–8 % (таблица 1). Как видно из рисунка 1 в 2015 г. среднемесячная заработная плата в г. Донецке составила 6782 руб., что на 41 % ниже, чем в Донецкой области (Украина). Однако в ДНР на законодательном уровне до сих пор не определен прожиточный минимум, в то время как минимальная заработная плата составляет 2514 руб., что меньше на 34 %, чем в Украине.

Таблица 1 – Динамика прожиточного минимума, минимальной и среднемесячной заработной платы в Украине за 2013–2015 гг.

| Показатель  | Год   |       |       |
|---|-------|-------|-------|
|   | 2013  | 2014  | 2015  |
| Прожиточный минимум для трудоспособных лиц, грн                                       | 1147  | 1252  | 1271  |
| Минимальная заработная плата, грн   | 1147  | 1252  | 1271  |
| Среднемесячная заработная плата в расчете на одного работника в Донецкой области, грн | 3265  | 3480  | 3788  |
| Официальный курс валют НБУ, руб./грн  | 0,245 | 0,3   | 0,329 |
| Прожиточный минимум для трудоспособных лиц, руб.                                      | 4682  | 4173  | 3863  |
| Минимальная заработная плата, руб.  | 4682  | 4173  | 3863  |
| Среднемесячная заработная плата в расчете на одного жителя в Донецкой области, руб.   | 13326 | 11600 | 11514 |

### Заключение

Рассмотренные аспекты позволяют сделать вывод, что заработная плата представляет собой социально-экономическую категорию, которая характеризует развитие региона, предприятия, коллектива и отдельно взятого человека. Ее размер должен удовлетворять все физиологические и моральные потребности работающего, соотноситься с условиями внешней среды и способствовать развитию предприятия. Трансформация правового поля ДНР привела к изменениям нормативно-законодательной базы организации оплаты труда работников, однако она до сих пор остается несовершенной и требует дальнейших преобразований по

следующим вопросам: установление прожиточного минимума; формирование размера заработной платы в зависимости от конкретных результатов труда отдельных работников; использование научно-обоснованных нормативов и норм труда на большей части предприятий; сокращение межотраслевой и региональной дифференциации заработной платы.

### **Список литературы**

1. Об оплате труда [Электронный ресурс] : закон ДНР № 19-ИНС : [принят постановлением Народного Совета 6 марта 2015 г.]. – Режим доступа : <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-oplate-truda> .
2. Фролова, Т. А. Экономика предприятия : конспект лекций / Т. А. Фролова. – Таганрог : ТРТУ, 2005. – 205 с.
3. Аргон, Р. Этапы развития социологической мысли / Р. Аргон. – М. : Прогресс-Политика, 1992. – 136 с.
4. Кларк, Дж. Распределение дохода / Дж. Кларк. – М. : Экономика, 1992. – 232 с.
5. Ядгаров, Я. С. История экономических учений : учеб. для вузов/ Я. С. Ядгаров. – 3-е изд. – М. : ИНФРА-М., 2000. – 230 с.
6. Лебедева, А. И. Заработная плата / А. И. Лебедева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Филинь, 1996. – 255 с.
7. Минин, Э. В. Заработная плата: вопросы и ответы : справочно-методическое пособие / Э. В. Минин, В. И. Щербаков. – М. : Профиздат, 1989. – 215 с.
8. Дячун, О. В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посіб. / О. В. Дячун. – Л., 2001. – 220 с.
9. Калина, А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учеб. пособие / А. В. Калина. – 3-е изд., перераб. и доп. – К. : МАУП, 2003. – 312 с.
10. Большая экономическая энциклопедия. – М. : Эксмо, 2008. – 816 с.
11. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 1997. – 859 с.
12. Большой словарь иностранных слов. – М. : ЭНБЕС, 1998. – 784 с.
13. Иванов, Ю. В. Слияния, поглощения и разделение компаний: стратегия и тактика трансформации бизнеса / Ю. В. Иванов. – М. : Альпина Паблишер, 2001. – 19 с.
14. Єрохін, С. А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект) / С. А. Єрохін. – К. : Світ знань, 2002. – 528 с.
15. Дафт, Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт. – СПб. : Питер, 2002. – 832 с.
16. Гордієнко, Л. Ю. Управління організаційними трансформаціями: теоретико-методологічні засади та управлінський інструментарій : моногр. / Л. Ю. Гордієнко. – Х. : ХНЕУ, 2011. – 440 с.
17. Сkochияс, С. Реструктуризація підприємств в умовах трансформації економіки / С. Сkochияс. – М. : Економічний аналіз, 2009. – 203 с.

**О. И. Черноус, Д. Г. Тукмакова**

**Автомобильно-дорожный институт**

**ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка**

### **Роль и значение заработной платы в условиях трансформационных изменений в экономике**

Заработная плата – это одна из самых сложных экономических категорий и одно из важнейших социально-экономических явлений. Понятие «заработная плата» сложное и многогранное, поэтому необходимо определить, правомерно ли проводить демаркационную линию между данной категорией и категорией «оплата труда». В ходе исследования проанализированы концепции определения природы заработной платы. Кроме этого проанализированы основные концепции, отраженные в зарубежной и отечественной экономической литературе.

В рамках рассмотрения экономических законов были определены следующие принципы организации оплаты труда: принцип оплаты по затратам и результатам, принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

«Трансформационные изменения» – является относительно новым термином для отечественной экономики, который приобретает все большее употребление и развитие в трудах ученых. В ходе исследования проанализированы подходы к определению понятия трансформация.

В статье рассмотрена динамика среднемесячной заработной платы в г. Донецке. Показано, что произошли значительные трансформационные изменения, связанные с непрекращающимися военными действиями и полной экономической блокадой со стороны Украины, что в свою очередь повлекло снижение социальных стандартов жизни населения, а именно – уменьшение среднемесячной заработной платы в регионе.

Также проанализирована динамика минимальной и среднемесячной заработной платы в ДНР и в Украине за 2013–2015 гг.

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ОПЛАТА ТРУДА, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, РЕЗУЛЬТАТ ТРУДА**

*O. I. Chornous, D. G. Tukmakova*

*Automobile and Highway Institute of Donetsk National Technical University, Gorlovka*

**Role and Significance of the Wage in the Conditions of Transformational Changes in Economics**

Wage – is one of the most complicated economic categories and one of the most important socio-economic phenomena. The concept of «wage» is complex and many-sided one, therefore it is necessary to determine whether it is legitimate to demarcate between given category and the category of «labor remuneration». In the course of the study, conceptions of the wage character determination are analyzed. Besides main conceptions reflected in foreign and domestic economic literature are analyzed.

In the context of economic laws the following organization principles of the labor remuneration were determined: the principle of labor remuneration according to costs and results, the principle of the labor remuneration level rise based on the rise of the productive efficiency, the principle of anticipating the productivity growth of the social labour in comparison with the wage growth, the principle of the material interest in the labour effectiveness increase.

«Transformational change» – is relatively new term for domestic economy, which is more and more used and developed in scientific works. In the course of the study, approaches to the definition of the transformation concept are analyzed.

In the article, the dynamics of the average monthly wage in Donetsk is considered. It is shown that significant transformational changes connected with unremitting hostilities and full economic blockade from Ukraine have taken place. They in turn led to social standards reduction of the population life namely reduction of the average monthly wage in the region.

In addition, the dynamics of the minimum and average monthly wage in DPR and Ukraine in 2013-2015 is analyzed.

WAGE, LABOUR REMUNERATION, LABOUR PRODUCTIVITY, LABOUR RESULT

**Сведения об авторах:**

**О. И. Черноус**

SPIN-код: 6362-9293

Телефон: +38 (050) 192-68-56

Эл. почта: kseniya\_1382@mail.ru

**Д. Г. Тукмакова**

Телефон: +38 (066) 047-87-83

Эл. почта: dasha.fedorchenko.94@mail.ru

*Статья поступила 24.11.2017*

*© О. И. Черноус, Д. Г. Тукмакова, 2018*

*Рецензент: Заглада Р. Ю., канд. экон. наук, доц., АДИ ГОУВПО «ДонНТУ»*