

О.Л. Єськов

доктор екон. наук

С.В. Лучанінов

канд. техн. наук

В.О. Єременко

канд. екон. наук,

м. Краматорськ

МОДЕЛЬ МІЖГАЛУЗЕВОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ РІЗНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ГРУП

Основа регулювання заробітної плати в Україні складають: Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 №108/95–ВР, Закон України «Про колективні договори» від 01.07.93 №3356–ХІІ, Господарський кодекс України від 16.01.03 №436–ІV, Кодекс законів про працю України, а також генеральна, галузева, регіональні угоди та колективні договори.

Термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви та методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошовому виразі та встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано (Конвенція МОП №95) [1]. Таким чином, заробітна плата має бути фактичним інструментом оцінки результатів праці працівника. Однак, зазвичай, цей інструмент не є остаточно об'єктивним, оскільки тут присутні, окрім «економічних міркувань», включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення й підтримання високого рівня зайнятості» (Конвенція МОП №131) [2], також соціальний фактор — «потреби працівників і їхніх сімей, беручи до уваги загальний рівень заробітної плати в країні, вартість життя, соціальні допомоги й відносний рівень життя інших соціальних груп». У той же час разом з економічним та соціальним факторами на заробітну плату впливає і суб'єктивний фактор, оскільки люди, що виконують роботу, — різні, і роботу вони виконують по-різному.

Міжгалузєва диференціація заробітної плати — одна з найцікавіших задач економіки праці, яка поки не знайшла однозначного вирішення. Найбільшого поширення у світі здобула «неокласична модель» диференціації заробітної плати фундаментальний внесок до розвитку якої зробили Алан Крюгер та Лоуренс Саммерс [3, 4].

Неокласична модель формалізується у просту розрахункову залежність:

$$\ln w_i = \alpha + x_{i,j} + y_j \text{ або } w_i = A \cdot X_{i,j} \cdot Y_j, \quad (1)$$

де w_i — середня заробітна плата i -го працівника (професійної групи);

$X_{i,j}$ — коефіцієнт особливостей i -го працівника у j -й галузі економіки;

Y_j — коефіцієнт особливостей j -ї галузі економіки;

A — масштабний коефіцієнт (середня заробітна плата в країні або регіоні);

$$\alpha, x_{i,j}, y_j \text{ — } \alpha = \ln A; \quad x_{i,j} = \ln X_{i,j}; \quad y_j = \ln Y_j.$$

У роботах деяких авторів, наприклад Роберта Плазмана та Франсуа Рікса [5], вводиться також додатковий коефіцієнт, що характеризує роботодавця та залежить від розміру підприємства, наявності колективного договору тощо:

$$\ln w_i = \alpha + x_{i,j} + y_j + z_{k,j} \text{ або } w_i = A \cdot X_{i,j} \cdot Y_j \cdot Z_{k,j}, \quad (2)$$

де $Z_{k,j}$ — коефіцієнт характеристик k -го роботодавця (підприємства) у j -й галузі;

$$z_{k,j} = \ln Z_{k,j}.$$

Однак, більш детальні дослідження коефіцієнту роботодавця доводять, що він має локальний характер, у межах однієї країни істотно змінюється залежно від регіону розташування підприємства, типу місцевості — сільська чи міська тощо. Тому, найбільшого поширення набула модель, формалізована у розрахункову залежність (1).

Неокласична модель, сама по собі не може використовуватись для розв'язання зворотної задачі — розрахунку рекомендованої середньої заробітної плати для окремого підприємства, оскільки необхідне врахування

додаткових характеристик підприємства, перш за все, його економічної ефективності та продуктивності праці.

Зазначене обумовило мету дослідження — створення базової методології щодо визначення рекомендованих рівнів оплати праці працівників різних професійних груп на підприємстві на основі неокласичної моделі міжгалузевої диференціації зарплати та з урахуванням галузевої приналежності та рівня продуктивності.

Коефіцієнт особливостей галузі (Y_j) та коефіцієнт особливостей працівника ($X_{i,j}$) рівняння (1) визначаються на основі статистичних досліджень.

Коефіцієнт особливостей працівника ($X_{i,j}$) у межах неокласичної моделі враховував вік працівника, стать, стаж роботи у тому числі на підприємстві та тривалість навчання. Для розрахунку $X_{i,j}$ використовувались дані перепису населення. У розв'язанні завдання диференціації заробітної плати працівників різних професійних груп зазначений підхід не прийнятний, оскільки враховані характеристики працівника не пов'язані із його приналежністю до певної професійної групи.

Для розрахунку $X_{i,j}$ у розрізі вирішуваного завдання слід використовувати статистику праці, яка враховує професію (професійну групу) працівника, рівень його зарплати та галузеву належність підприємства.

Належність працівника до тієї чи іншої професійної групи визначається характером виконуваної роботи,

перш за все її складністю, яка відображає зміст процесу праці і виявляються у вимогах до кваліфікації працівника. Це робить можливим аналітичне описання коефіцієнту особливостей працівника ($X_{i,j}$) через одночасне використання статистики праці та аналітичних методів оцінювання складності праці. Наприклад, Методичних рекомендацій щодо оцінювання складності праці робітників різних професійних груп [6], затверджених Міністерством праці та соціальної політики України, або Методики оцінювання складності праці працівників усіх професійних груп [7], розробленої Бюро трудової статистики США.

На даний час, в Україні відсутня офіційна статистика праці, достатня для розрахунку зазначено коефіцієнту особливостей працівника. Це обумовлює необхідність використання статистичних даних інших країн.

Вивчення статистики індустріально розвинених економік світу дозволило встановити, що значення коефіцієнту особливостей галузі (Y_j) мають сталий характер і не зазнають істотного впливу від флуктуацій економіки. У табл. 1 наведені нормативне (середнє), мінімальне та максимальне значення коефіцієнтів галузі для окремих галузей.

В табл. 2 наведено значення коефіцієнтів $X_{i,j}$ для окремих професійних груп та у різних галузях економіки на прикладі економіки США. Використання статистики — від найбільшої.

Таблиця 1

Значення коефіцієнту коефіцієнтів галузі для окремих галузей економіки

| № з. п. | Галузь економіки | Коефіцієнт галузі | | |
|---------|--|-------------------|-------------|--------------|
| | | Середній | Мінімальний | Максимальний |
| 1 | Добування сирої нафти та природного газу (11.1) | 1,292 | 1,234 | 1,350 |
| 2 | Добування залізних руд (13.1) | 1,344 | 1,253 | 1,435 |
| 3 | Інші галузі добувної промисловості (14) | 1,073 | 0,976 | 1,170 |
| 4 | Будівництво (F) | 1,138 | 1,110 | 1,166 |
| 5 | Оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів (20) | 0,906 | 0,830 | 0,982 |
| 6 | Оброблення металів (28.5) | 1,231 | 1,166 | 1,296 |
| 7 | Виробництво готових металевих виробів (28) | 1,119 | 1,044 | 1,194 |
| 8 | Виробництво будівельних металевих конструкцій та виробів (28.1) | 1,119 | 1,044 | 1,194 |
| 9 | Виробництво офісного устаткування (30.01) | 1,449 | 1,307 | 1,591 |
| 10 | Виробництво електричних машин та устаткування (31) | 1,068 | 1,032 | 1,104 |
| 11 | Виробництво меблів; виробництво іншої продукції (36) | 0,992 | 0,944 | 1,040 |
| 12 | Виробництво іншої продукції (36.6) | 0,961 | 0,899 | 1,023 |
| 13 | Текстильне виробництво (17) | 0,924 | 0,860 | 0,988 |
| 14 | Виробництво одягу; виробництво хутра та виробів з хутра (18) | 0,872 | 0,840 | 0,904 |
| 15 | Виробництво паперової маси, паперу та картону (21.1) | 1,119 | 1,041 | 1,197 |
| 16 | Видавнича та поліграфічна діяльність, тиражування записаних носіїв інформації (22) | 0,980 | 0,933 | 1,027 |
| 17 | Добування вугілля, лігніту і торфу (10) | 1,288 | 1,181 | 1,395 |
| 18 | Добування сирої нафти та природного газу (11.1) | 1,292 | 1,234 | 1,350 |
| 19 | Виробництво продуктів нафтоперероблення (23.2) | 1,454 | 1,350 | 1,558 |
| 20 | Виробництво м'яса та м'ясних продуктів (15.1) | 0,972 | 0,919 | 1,025 |
| 21 | Виробництво скловолокна (26.14) | 1,073 | 0,971 | 1,175 |

Примітка: Назви видів економічної діяльності наведено в відповідно до Класифікації видів економічної діяльності (ДК 009: 2005), затвердженої наказом Держспоживстандарту України від 26.12.05 р. №375

Розрахункові значення коефіцієнтів особливостей працівника окремих професій та професійних груп для основних галузей економіки

| № з. п. | Назва професійної групи чи професії | Добувна промисловість (С) | Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води (Е) | Будівництво (F) | Переробна промисловість (D) | Оптова торгівля і посередництво в оптовій торгівлі (51) | Роздрібна торгівля ремонт побутових виробів та предметів особистого вжитку (52) | Транспортне оброблення вантажів; складське господарство (63.1) | Дослідження і розробки в галузі технічних наук (73.10.2) | Діяльність у сфері відпочинку та розваг (92.7) | Діяльність готелів та ресторанів (H) |
|---------|---|---------------------------|--|-----------------|-----------------------------|---|---|--|--|--|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | Професії керівників | 2,277 | 1,822 | 2,186 | 2,529 | 2,368 | 2,986 | 2,006 | 1,912 | 2,622 | 2,694 |
| 2 | Керівники виробничих та інших основних підрозділів | 3,353 | 2,915 | 3,300 | 4,023 | 3,597 | 5,197 | 3,494 | 2,768 | 4,745 | 5,392 |
| 3 | Менеджери з реклами | | 1,495 | 1,575 | 2,125 | 1,876 | 2,596 | 1,775 | 1,684 | | 2,951 |
| 4 | Менеджери з дослідження ринку (маркетингу) | 2,241 | 1,707 | 2,083 | 2,726 | 2,394 | 3,428 | 1,944 | 1,835 | 2,399 | 4,591 |
| 5 | Менеджери з продажу | 1,883 | 1,861 | 2,232 | 2,524 | 2,363 | 3,212 | 2,111 | 2,016 | 2,532 | 3,146 |
| 6 | Менеджери із зв'язків з громадськістю | 2,319 | 1,716 | 1,970 | 2,570 | 2,273 | 3,071 | 2,581 | 1,763 | 2,489 | 4,112 |
| 7 | Менеджери у галузі комп'ютерних та адміністративних систем | 2,532 | 1,806 | 2,257 | 2,482 | 2,349 | 3,124 | 2,368 | 1,861 | 3,277 | 4,609 |
| 8 | Менеджери у фінансовій діяльності | 2,382 | 1,826 | 1,958 | 2,394 | 2,175 | 3,370 | 2,230 | 1,791 | 2,735 | 3,869 |
| 9 | Менеджери з підбору, забезпечення та використання персоналу | 2,119 | 1,634 | 1,547 | 2,088 | 1,763 | 2,408 | 1,891 | 1,590 | 2,237 | 3,445 |
| 10 | Менеджери у обробній промисловості та у виробництві | 1,984 | 1,713 | 1,774 | 1,943 | 1,919 | 2,748 | 1,921 | 1,579 | 2,164 | 3,025 |
| 11 | Менеджери із закупівель | 1,740 | 1,618 | 1,831 | 2,094 | 1,857 | 2,337 | 1,927 | 1,581 | 2,289 | 2,989 |
| 12 | Менеджери на транспорті | 1,885 | 1,677 | 1,694 | 2,111 | 1,786 | 2,726 | 2,034 | 1,595 | 2,321 | 3,550 |
| 13 | Менеджери у будівництві | 1,872 | 1,534 | 1,914 | 1,943 | 1,706 | 2,812 | 2,073 | 1,484 | 2,502 | 3,908 |
| 14 | Менеджери в освіті | 1,865 | 1,547 | 1,543 | 1,863 | 1,603 | 2,578 | 1,852 | 1,495 | 2,040 | 3,281 |
| 15 | Менеджери у сфері досліджень та розробок | 2,199 | 1,627 | 2,079 | 2,282 | 2,090 | 3,241 | 2,266 | 1,636 | 2,936 | 4,716 |
| 16 | Менеджери у закладах ресторанного господарства | | | 1,111 | 1,517 | 1,045 | 1,531 | 1,520 | 0,871 | 1,791 | 2,230 |
| 17 | Менеджери у сфері культури, відпочинку та спорту | | | | 1,564 | | 1,533 | 1,379 | 0,854 | 1,986 | 3,093 |
| 18 | Агенти оптової та роздрібно торгівлі | 1,505 | 1,476 | 1,840 | 2,250 | 2,190 | 2,492 | 1,723 | 1,317 | 2,277 | 2,542 |
| 19 | Агенти з комерційних послуг | | | 1,439 | 1,751 | | 1,850 | | 1,229 | 1,621 | 2,440 |
| 20 | Науковці з комп'ютерних та інформаційних досліджень | | | | 2,243 | 2,241 | 3,209 | | 1,556 | | |

У загальному випадку, значення масштабного коефіцієнту (A) рівняння (1) дорівнює середній заробітній платі в країні (фактичній або планованій). Якщо розрахунки ведуться в межах області, або регіону A прирівнюють до середньої заробітної плати на відповідній території. Під час розрахунку рекомендованої заробітної плати у середньому по галузі, значення коефіцієнту $X_{i,j}$ дорівнює 1,0. Після визначення рекомендованої середньої заробітної плати в галузі (на підприємстві) подальший розрахунок для окремих професій та професійних груп можна

спростити. Масштабний коефіцієнт A приймають таким, що дорівнює рекомендованій середній заробітній платі, а коефіцієнт Y_j — 1,0.

Джерелом доходів учасників виробничого процесу виступає додана вартість, яка складається з прибутку (доходу власників та інвесторів) та витрат на оплату праці найманих працівників. Визначення розмірів заробітної плати різних категорій персоналу, відмінних від мінімальних здійснюється через колективні переговори. Для обґрунтування позицій сторін щодо фактичних

розмірів заробітної плати персоналу найчастіше використовуються коефіцієнт чистої продуктивності праці, коефіцієнт трудових витрат, розмір доданої вартості [9]:

$$\text{Додана вартість} = \frac{\text{Витрати на оплату праці}}{\text{на оплату праці}} + \frac{\text{Відрахування на соціальні заходи}}{\text{на соціальні заходи}} + \text{Прибуток} \quad (3)$$

$$\text{Коефіцієнт чистої продуктивності праці} = \frac{\text{Додана вартість}}{\text{Кількість працівників}} \quad (4)$$

$$\text{Коефіцієнт трудових витрат} = \frac{\left(\frac{\text{Витрати на оплату праці}}{\text{на оплату праці}} \right) + \left(\frac{\text{Відрахування на соціальні заходи}}{\text{на соціальні заходи}} \right)}{\text{Додана вартість}} \quad (5)$$

де *Прибуток* – Форма №2, Звіт про фінансові результати, код рядка 170.

Витрати на оплату праці – Форма №2, Звіт про фінансові результати, код рядка 240.

Відрахування на соціальні заходи – Форма №2, Звіт про фінансові результати, код рядка 250.

Кількість працівників (середньооблікова кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості) – Форми №2-ПВ, Звіт з праці, код 1010.

Очевидно, що збільшення розмірів заробітної плати можливе тільки за рахунок збільшення розмірів доданої вартості або її перерозподілу між працівниками та власниками (сторонами колективних переговорів). Збільшення розмірів доданої вартості можливо або за рахунок збільшення доходу, або за рахунок підвищення продуктивності праці.

Перерозподіл доданої вартості на користь працівників (збільшення коефіцієнту трудових витрат) зменшує прибуток, що призводить до втрат інвестиційної привабливості підприємства. Перерозподіл на користь власників

(збільшення прибутку) може призводити до втрати позиції підприємства на ринку праці. У разі обговорення перерозподілу доданої вартості між сторонами, зазвичай користуються даними щодо таких показників для даного підприємства за попередні періоди, а також показниками, які характерні для відповідної галузі економіки. У табл. 3 наведені значення коефіцієнтів трудових витрат, характерні для окремих галузей економіки США.

Для оцінки рівня заробітної плати працівників, ухвалення рішення щодо його зміни, у тому числі за професійними групами, визначення джерел збільшення розмірів оплати праці можна застосовувати такий алгоритм розрахунків:

1. Розрахунок доданої вартості, коефіцієнта чистої продуктивності праці та коефіцієнта трудових витрат за попередній період (періоди).

2. Визначення розміру середньої рекомендованої заробітної плати для підприємства відповідної галузі з урахуванням ймовірної помилки. При цьому коефіцієнт особливостей працівника приймається таким, що дорівнює 1,0.

3. Аналіз результатів розрахунків, у тому числі, із використанням даних з табл. 3, прийняття рішення щодо необхідності зміни рівня заробітної плати (середньої заробітної плати по підприємству). Останнім часом, активні дискусії ведуться навколо недооціненості праці в Україні, що обумовлює заробітні плати значно менші, ніж в інших країнах, перш за все, розвинених. Одним з результатів аналізу є визначення ступеня оціненості праці на підприємстві порівняно із розвинутою економікою (таблиця 4).

Таблиця 3

Середні значення коефіцієнтів трудових витрат у окремих галузях характерні для ринкової економіки

| № з/п | Галузь | Коефіцієнт трудових витрат | Ймовірний розбур значень, ±% |
|-------|--|----------------------------|------------------------------|
| 1 | Добування сирої нафти та природного газу (11.1) | 0,214 | 5,40 |
| 2 | Добування залізних руд (13.1) | 0,481 | 1,00 |
| 3 | Інші галузі добувної промисловості (14) | 0,628 | 7,64 |
| 4 | Будівництво (F) | 0,686 | 1,36 |
| 5 | Оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів (20) | 0,672 | 3,01 |
| 6 | Оброблення металів (28.5) | 0,709 | 4,18 |
| 7 | Виробництво готових металевих виробів (28) | 0,673 | 1,55 |
| 8 | Виробництво будівельних металевих конструкцій та виробів (28.1) | 0,673 | 1,55 |
| 9 | Виробництво офісного устаткування (30.01) | 0,893 | 8,34 |
| 10 | Виробництво електричних машин та устаткування (31) | 0,584 | 1,14 |
| 11 | Виробництво меблів; виробництво іншої продукції (36) | 0,727 | 1,35 |
| 12 | Виробництво іншої продукції (36.6) | 0,607 | 1,93 |
| 13 | Текстильне виробництво (17) | 0,760 | 2,91 |
| 14 | Виробництво одягу; виробництво хутра та виробів з хутра (18) | 0,665 | 1,54 |
| 15 | Виробництво паперової маси, паперу та картону (21.1) | 0,633 | 3,33 |
| 16 | Видавнича та поліграфічна діяльність, тиражування записаних носіїв інформації (22) | 0,718 | 0,65 |
| 17 | Добування вугілля, лігніту і торфу (10) | 0,391 | 4,79 |
| 18 | Добування сирої нафти та природного газу (11.1) | 0,391 | 4,79 |
| 19 | Виробництво продуктів нафтоперероблення (23.2) | 0,391 | 4,79 |
| 20 | Виробництво м'яса та м'ясних продуктів (15.1) | 0,459 | 1,38 |
| 21 | Виробництво скловолокна (26.14) | 0,587 | 0,95 |

Примітка: Назви видів економічної діяльності наведено відповідно до Класифікації видів економічної діяльності (ДК 009: 2005), затвердженої наказом Держспоживстандарту України від 26.12.05 р. №375

Вплив заробітної плати та коефіцієнту трудових витрат на ступінь оціненості праці на підприємстві порівняно із розвинутою економікою

| Співвідношення фактичної та рекомендованої зарплати | Співвідношення фактичного та типового значення коефіцієнту трудових витрат | Ступінь оціненості праці. |
|---|--|---|
| + | + | Переоцінена. Прибуток менший за типовий рівень. |
| + | - | Недооцінена. Продуктивність праці та прибуток більші за типовий рівень. |
| + | ≈ | Оцінена адекватно. Продуктивність праці більша за типовий рівень. |
| ≈ | + | Переоцінена. Прибуток менший за типовий рівень. |
| ≈ | - | Недооцінена. Прибуток більший за типовий рівень.. |
| ≈ | ≈ | Оцінена адекватно. |
| - | + | Переоцінена. Продуктивність праці та прибуток менші за типовий рівень. |
| - | - | Недооцінена. Прибуток більший за типовий. |
| - | ≈ | Оцінена адекватно. Продуктивність праці менша за типовий рівень. |

Примітка:
 + фактичне значення більше, ніж рекомендований (типовий);
 — фактичне значення менше, ніж рекомендований (типовий);
 ≈ фактичне значення дорівнює, або близьке до рекомендованого (типового).

За результатами аналізу приймається рішення не тільки щодо змінення, а й щодо джерел надходження додаткових коштів, змінення планових базових економічних показників підприємства.

Наприклад, необхідно визначити рекомендовану заробітну плату на умовному підприємстві харчової промисловості. Середня заробітна плата в країні становить 1647 грн. (січень-квітень 2008 р.). Підприємство характеризується такими вихідними даними: середня зарплата — 1305 грн., кількість працівників — 890 чол., витрати на оплату праці (попередні 12 місяців) — 13 937 400 грн., основна (тарифна) зарплата — 97 56 180 грн., відрахування на соціальні заходи — 4 878 090 грн., чистий доход — 130 663 128 грн., прибуток — 4 703 873 грн., матеріальні витрати та амортизація — 107 143 765 грн., додана вартість — 23 519 363 грн., собівартість — 125 959 255 грн., рентабельність продукції — 3,73 %. При цьому, коефіцієнт трудових витрат — 0,80, коефіцієнт чистої продуктивності праці — 26426 грн./чол.

Рекомендована середня зарплата з урахуванням особливостей галузі (табл. 1, рядок 20) та без урахування коефіцієнту особливостей працівника становить:

$$ЗП = СЗП \cdot Y = 1647 \cdot 0,972 = 1601 \text{ грн.}$$

$$ЗП_{\max} = СЗП \cdot Y_{\max} = 1647 \cdot 1,025 = 1688 \text{ грн.} \quad (6)$$

$$ЗП_{\min} = СЗП \cdot Y_{\min} = 1647 \cdot 0,919 = 1513 \text{ грн.}$$

Середня заробітна плата на підприємстві істотно менша за середню по країні та від рекомендованої, розрахованої за допомогою коефіцієнта галузі, це призводить до зменшення конкурентоспроможності підприємства на ринку праці та його соціальної привабливості. Зазначене обумовлює необхідність збільшення заробітної плати на підприємстві щонайменше до середнього рівня у 1513 грн., тобто на 15,9 %. У той же час, ко-

ефіцієнт трудових витрат на підприємстві складає 0,8, що більше за типовий для цієї галузі 0,459 (табл. 3, рядок 20) в ринковій економіці. Таким чином, на умовному підприємстві має місце переоціненість праці (табл. 4), оскільки підприємство, витрачаючи на оплату праці у 1,74 рази більшу частку доданої вартості від аналогічного підприємства у розвиненій країні, тим не менше не може забезпечити достатнього рівня оплати праці через низький рівень продуктивності.

Через незмінність структури доданої вартості та матеріальних витрат, для забезпечення додаткових витрат на оплату праці доход підприємства мав би збільшитись також на 15,9 %. Однак, обсяги збуту та ціна продукції визначаються зовнішніми факторами (ринком) та мало піддаються впливу з боку підприємства.

У разі незмінності доходу та структури матеріальних витрат підприємства, збільшення заробітної плати працівників можливе тільки за рахунок перерозподілу доданої вартості. При цьому, у разі встановлення середньої зарплати на підприємстві на рівні мінімального рекомендованого рівня у 1513 грн., рентабельність зменшиться від 3,73 % до 1,35 %, прибуток впаде на 63,7 %, тобто на 3 млн. грн.

Зменшення витрат матеріальних ресурсів на 3,5 %, у разі незмінності доходу підприємства, забезпечить необхідне зростання заробітної плати на 15,9 %. При цьому структура доданої вартості залишиться незмінною. Цей варіант розв'язання завдання підвищення заробітної плати найбільшою мірою відповідає як інтересам власників, так і працівників підприємства. Саме тому, загально визнаним основним джерелом зростання заробітної плати вважається зростання продуктивності праці за рахунок підвищення ефективності використання виробничих ресурсів, раціоналізації виробничих процесів та операцій тощо.

Після прийняття на колективних переговорах рішення щодо рівня середньої заробітної плати на підприємстві, на основі рівняння (1) розраховуються середні рекомендовані значення заробітних плат для працівників окремих професій чи професійних груп.

ВИСНОВКИ

Застосування наведеної моделі розрахунку дає змогу визначати рекомендовані значення заробітної плати, розраховувати тарифні сітки тощо, які можуть використовуватись сторонами для ведення колективних переговорів, дозволяє оцінити рівень конкурентоспроможності галузі, або підприємства на ринку праці, та кількісно визначати необхідність підвищення продуктивності. Встановлені на основі запропонованої моделі рівні заробітної плати працівників підприємства, враховуючи досвід розвинених країн, будуть відповідати досягнутому на підприємстві рівня продуктивності праці відносно галузевих та загальнодержавних показників, враховуватимуть роль кожної з професій чи професійних груп у досягненні існуючого рівня продуктивності.

Література

1. Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. — Том 1. — Женева: МБП, 1999. — С.1–777.
2. Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. — Том 2. — Женева: МБП, 1999. — С.777–1560.
3. Krueger A. B., Summers L. H. Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure //Econometrica. — 1988. — №56. — P. 259–293.
4. Krueger A. B., Summers L. H. Reflections on the Inter-Industry Wage Structure //Unemployment and the Structure of Labor Markets / Editors K. Lang, J. S. Leonard. — New York: Basil Blackwell, 1987. — P. 17–47.
5. Plasman P., Rycx A. Inter-Industry Wage Differentials: Evidence from Belgium in a Cross-National Perspective //EC: TSER programme on PIEP. — Bruxelles: PIEP, 1995. — 17 p.
6. Методика оцінювання складності праці робітників різних професійних груп з метою розрізнення рівнів тарифної оцінки шкали кваліфікаційних розрядів /Наук. керівник С. В. Лучанінов. — Краматорськ: Центр продуктивності, 2005. — 220 с.
7. Gittleman M., Wiatrowski W. J. The BLS wage query system: a new tool to access wage data //Monthly Labour Review. — 2001. — №10. — P. 22–27.
8. National Compensation Survey: Occupational Wages in the United State [Electronic Resource] /Bureau of Labour Statistics. — Mode of access: WWW. URL: www.bls.gov/ocs/compub.htm. — Last Access: 2006. — Title from the screen.
9. Методичні рекомендації щодо підвищення продуктивності праці в галузях економіки України. — Краматорськ: Центр продуктивності, 2002. — 63 с.