

Решение этих глобальных задач предполагает, в частности, выработку и реализацию соответствующей социально-экономической политики и, в частности, социальной защиты. Мы убеждены, что приоритетными направлениями социальной защиты, отвечающими требованиям концепции человеческого развития должны быть меры, направленные, прежде всего, на социальную поддержку детей, молодых семей, семей, имеющих детей и социальную интеграцию молодежи, инвалидов, мигрантов, безработных.

Выделение именно этих приоритетных направлений социальной защиты обеспечивает одновременно создание условий для стабилизации социально-демографической ситуации, прежде всего через стабилизацию процессов рождаемости, снижения уровня бедности (т.к. основная социально-демографическая характеристика российской бедности — семьи, имеющие детей, инвалидов), а также способствует решению социальной равномерности развития, предоставляя больше возможностей наиболее социально уязвимым категориям граждан в достижении приемлемого уровня жизни, здоровья (а следовательно, опосредованно, долголетия), социокультурного развития (в т.ч. получения образования).

Стаття надійшла до редакції 18.04.2013 р.

УДК 331.2

Ковальов В.М.

д-р екон. наук, проф.

зав. кафедри економіки підприємств та менеджменту,

Фролов В.О.

аспірант кафедри економіки підприємств та менеджменту,

ДВНЗ Українська інженерно-педагогічна академія

ЗАЛЕЖНІСТЬ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ВІД СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПАРАМЕТРІВ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розкрито методи аналізу і визначення залежності оплати від рівня продуктивності праці і частки заробітної плати у внутрішньому валовому продукті в промисловості Донецького регіону і на окремих його машинобудівних підприємствах.

В статье раскрыты методы анализа и определения зависимости оплаты от уровня производительности труда и доли заработной платы во внутреннем валовом продукте в промышленности Донецкого региона и на отдельных его машиностроительных предприятиях.

In the article the methods of analysis and determination of dependence of payment from the level of the productivity of labour and wage share are exposed in an internal gross product in industry of the Donetsk region and on his separate machine-building enterprises.

Ключові слова. Продуктивність праці, зарплата, частка зарплати в продукції, економічний потенціал, мотиваційний механізм, стимулювання, персонал.

Ключевые слова. Производительность труда, зарплата, доля заработной платы в продукции, экономический потенциал, мотивационный механизм, стимулирование, персонал.

Keywords. The labour productivity, salary, stake of salary in products, economic potential, motivational mechanism, stimulation, personnel.

Вступ. Як відомо, мотиваційна система будь-якого підприємства формується у виробничому середовищі в існуючих соціально-економічних умовах, які визначають характер дії мотиваційного механізму, напрями його удосконалення.

Такий механізм ґрунтується на економічній базі, яка створює передумови до задоволення соціальних потреб персоналу, а розвиток мотиваційних важелів спрямований на посилення економічних інтересів працюючих до підвищення ефективності виробництва, тобто до посилення економічного базису. Тому виявлення залежності оплати праці від рівня економічного стану підприємств і їх взаємного зв'язку має значне теоретичне і практичне значення, бо посилення цієї залежності в господарській практиці підприємств, з одного боку, створює передумови до використання резервів підвищення якості життя працівників і їхніх родин, з другого боку, посилює їх інтереси до забезпечення ефективного конкурентоздатного виробництва.

Аналіз наукових публікацій. Відомі наукові розробки спрямовані в основному на удосконалення систем стимулювання ефективної праці, показників визначення заслуг працівників, застосування методів пайового розподілу джерел на оплату праці залежно від трудового внеску окремих працівників у виробничі результати колективів підприємств. У цьому напрямку відомі наукові праці таких учених, як А. Колот, А. Калина, Т. Костишина, О. Єськов, О. Мазін, Р. Яковлев, Ю. Кокін, В. Роик, Ю. Одегов, Б. Мазманова, А. Волосский, М. Волгін та ін.

Постановка завдання. Однаково, майже відсутні наукові розробки, в яких поєднуються методи визначення відтворювального рівня оплати праці, який забезпечує життєдіяльність найманої праці, і мотиваційні методи стимулювання успішності праці персоналу підприємств, які забезпечують ефективність і конкурентоздатність виробництва.

Тому *метою* роботи є розробка методів визначення резервів підвищення рівня заробітної плати з урахуванням основних параметрів її формування, як передумови удосконалення системи стимулювання успішності індивідуальної і колективної праці на промислових підприємствах.

Результати дослідження. Дослідження проведені на основі порівняльного аналізу впливу соціально-економічних параметрів, що визначають зміни рівня заробітної плати найманих працівників на таких господарських суб'єктах: промисловість Донецького регіону, приватне акціонерне товариство Артемівський машинобудівний завод — ПрАТ «Вістек», публічне акціонерне товариство Ново-Краматорський машинобудівний завод — ПАТ «НКМЗ», публічне акціонерне товариство Артемівський завод по обробці кольорових металів — ПАТ «АЗОКМ».

Співвідношення показників, які впливають на рівень оплати праці на обстежених господарюючих суб'єктах і їх зміна у 2009—2011 рр. розкрито в табл. 1.

На підставі наведених у табл. 1 даних виникає можливість порівняння темпів зростання аналізованих показників і їхніх рівнів. Зокрема, визначається значна різниця у рівнях показників між досліджуваними об'єктами, які коливаються по роках. Так, за показником продуктивності праці у 2011 р. найвищий рівень відмічено у ПАТ «АЗОКМ», який відповідно до рівня цього показника у промисловості області становив 180,5 %, по відношенню до ПрАТ «Вістек» — 163,7 %, до рівня ПАТ «НКМЗ» — 296,3 %. Найвищий рівень середньої заробітної плати досягнуто у промисловості Донецької області, де він дорівнював 3717 грн/особа і перевищував рівень ПАТ «АЗОКМ» на 5,1 %, ПАТ «НКМЗ» — на 2,5 %, ПрАТ «Вістек» — на 25,3 %. Частка заробітної плати у продукції мала найвищий рівень у ПАТ «НКМЗ», де вона становила 18,2 %, що вище, ніж у ПрАТ «Вістек» на 46,8 %, по промисловості області — на 122 %, у ПАТ «АЗОКМ» — на 333,3 %.

Таблиця 1

**ПОКАЗНИКИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ
В СЕРЕДНЬОМУ ПО ПРОМИСЛОВОСТІ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ
І НА ОКРЕМИХ ЇЇ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ У 2009—2011 рр.**

Показники	Об'єкт дослідження	Рівень показників по роках			2011 р. до 2009 р., %
		2009	2010	2011	
1. Продуктивність праці, тис. грн/особа	У середньому по промисловості області	273,5	403,7	545,5	199,5
	ПрАТ «Вістек»	231,1	349,9	373,4	161,6
	ПАТ «НКМЗ»	204,6	220,2	248,5	121,5
	ПАТ «АЗОКМ»	645,1	880,6	984,8	152,7
2. Середньомісячна зарплата, грн/особа	У середньому по промисловості області	2415,0	3007,0	3717,0	153,9
	ПрАТ «Вістек»	2158,3	2465,5	2966,0	137,4
	ПАТ «НКМЗ»	2764,4	3104,4	3626,4	131,2
	ПАТ «АЗОКМ»	2869,1	3082,7	3535,1	123,2
3. Частка заробітної плати в продукції, %	В середньому по промисловості області	10,6	8,9	8,2	77,4
	ПрАТ «Вістек»	11,2	10,7	12,4	110,7
	ПАТ «НКМЗ»	17,0	18,1	18,2	107,1
	ПАТ «АЗОКМ»	5,3	4,2	4,2	79,2

Джерело: розроблено авторами за звітними даними [4].

Тому з метою виявлення певної закономірності у залежностях при зміні зазначених параметрів, які впливають на рівень оплати праці, проведено їх ранжування у табл. 2.

Таблиця 2

**РАНЖУВАННЯ ЗА РІВНЯМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ
І ДОСЛІДЖУВАНИМИ ОБ'ЄКТАМИ У ДОНЕЦЬКОМУ РЕГІОНІ У 2009—2011 рр.**

	Місце господарюючого суб'єкту за рівнем досліджуваних показників				
	продуктивності праці	середньої зарплати	частки зарплати у продукції	темпів зростання	
				продуктивності праці	зарплати
У 2009 році					
1. Промисловість регіону	2	3	3	×	×
2. ПрАТ «Вістек»	3	4	2	×	×
3. ПАТ «НКМЗ»	4	2	1	×	×
4. ПАТ «АЗОКМ»	1	1	4	×	×
У 2010 році					
1. Промисловість регіону	2	3	3	2	1
2. ПрАТ «Вістек»	3	4	2	1	2
3. ПАТ «НКМЗ»	4	1	1	4	3
4. ПАТ «АЗОКМ»	1	2	4	3	4
У 2011 році					
1. Промисловість регіону	2	1	3	1	1
2. ПрАТ «Вістек»	3	4	2	2	2
3. ПАТ «НКМЗ»	4	2	1	4	3
4. ПАТ «АЗОКМ»	1	3	4	3	4

Джерело: розроблено авторами.

Як видно з наведеного у табл. 2 порівняння показників, у 2009—2011 рр. за рівнем продуктивності праці першу сходинку займало ПАТ «АЗОКМ». За рівнем оплати праці на першому місці це підприємство було лише у 2009 р., у подальшому воно зайняло друге місце у 2010 р., а у 2011 р. — третє місце. Відповідно до темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати підприємство зайняло 3 і 4 сходинку. За показником частки заробітної плати у внутрішньому валовому продукті — ПАТ «АЗОКМ» може характеризуватись як підприємство, що стабільно займає останнє місце.

ПАТ «НКМЗ» на протязі 2009—2011 рр. за рівнем продуктивності праці займало нижчу сходинку (4 місце), за рівнем середньої заробітної плати — перше і друге місце, а за часткою заробітної плати у внутрішньому валовому продукті — перше місце. Таким чином, підприємство може характеризуватись як таке, що віддає перевагу соціальній забезпеченості працівників в ущерб економіці. До того ж воно має стабільне перше місце за часткою зарплати у виробленій продукції.

ПРАТ «Вістек» за рівнем продуктивності праці утримує стабільне третє місце на протязі всіх років. За рівнем середньої заробітної плати на протязі трьох років займає четверте місце, за часткою зарплати у виробленій продукції — незмінне друге місце. За темпами зростання рівня продуктивності і оплати праці — перше і друге місце.

Промисловість Донецького регіону на протязі 2009—2010 рр. мала високий рейтинг за показниками: продуктивність праці, заробітна плата та частка зарплати в продукції займає другу і третю сходинку, за темпами зростання продуктивності і оплати праці — другу і першу сходинку.

При цьому порівняльний аналіз свідчить про відносну стабільність рейтингу кожного господарського суб'єкту по роках за соціально-економічними показниками та виражає певну залежність і вплив цих показників на рівень оплати праці. Тому для визначення економічної забезпеченості змін в оплаті праці у бік її зростання потрібне порівняння з оптимальною величиною співвідношення темпів зростання продуктивності і оплати праці, тобто порівняння фактичного рівня такого співвідношення з нормативною його величиною, методика визначення якої невідома. Зокрема, з використанням досліджених вище параметрів стає можливим розкрити зв'язок існуючого економічного потенціалу і резервів можливого підвищення рівня оплати праці, виходячи з її відтворювальної і стимулюючої функції, як бази до подальшого удосконалення управління оплатою праці і формування мотиваційного механізму стимулювання персоналу підприємств.

Відповідно до цієї мети за результатами наших досліджень стало можливим визначити нормативний рівень співвідношення темпів зростання продуктивності праці на 1 % зростання заробітної плати ($I_{спзн}$) індексним методом з використанням зазначених вище параметрів за такою розробленою нами формулою:

$$I_{спзн} = \frac{I_{пн}}{[I_{зн} \times (I_{чн} - I_{чф}) / 100 + 1]} \quad (1)$$

де $I_{пн}$ — індекс зростання продуктивності праці до попереднього року;

$I_{зн}$ — індекс зростання середньої заробітної плати;

$I_{чн}$ — нормативна частка заробітної плати у внутрішньому валовому продукті, %;

$I_{чф}$ — фактична частка заробітної плати у внутрішньому валовому продукті, %.

Рівень ($I_{чн}$) повинен складати 50 %, що відповідає вимогам об'єктивного економічного закону оплати праці, який передбачає рівновагу між економічним по-

тенціалом господарюючого суб'єкту і порогом соціальної відчутності оплати праці персоналу і його родин, тобто по середині рівноваги (1/2) або 50 %.

Подальші розрахунки ($I_{спзн}$) з метою визначення резервів підвищення середньої заробітної плати проведені на прикладі показників промисловості Донецького регіону. Вихідні дані для розрахунків наведено в табл. 3.

Таблиця 3

**ВИХІДНІ ДАНІ ДО РОЗРАХУНКУ ПАРАМЕТРІВ ЗМІНИ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
В ПРОМИСЛОВІСТІ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ У 2009—2011 РР.**

Показники	Рівень показників по роках			2011 р. до 2009 р., %
	2009	2010	2011	
Вихідні дані				
1. Обсяг реалізованої продукції, млн грн	140 954,6	203 125,4	266 744,9	189,2
2. Фінансовий результат, млн грн	-4214,6	1564,4	1671,4	106,8 ^{х)}
3. Рентабельність операційної діяльності, %	-0,7	0,5	0,7	140,0 ^{х)}
4. Кількість найманих працівників, тис. осіб	515,3	503,1	489,4	95,0
5. Середньомісячна зарплата, грн	2415,0	3007,0	3717,0	153,9
Розрахункові дані				
6. Продуктивність праці (ряд. 1/ряд. 4), тис. грн	273,5	403,7	545	199,3
7. Фонд оплати праці (ряд. 5 × ряд. 4 × 12), млн грн	14933,4	18153,9	21829,2	146,2
8. Частка заробітної плати у реалізованій продукції (ряд. 7 / ряд. 1 × 100), %	10,6	8,9	8,2	77,4
9. Індекс продуктивності праці	0,865	1,476	1,350	156,1
10. Індекс заробітної плати	1,037	1,245	1,236	119,3

^{х)} До 2010 р.

Джерело: розроблено авторами за даними [4].

Відповідно до формули (1) і даних табл. 3 розрахунки ($I_{спзн}$) дозволили встановити такий його рівень:

$$I_{спзн} (2009) = 0,865 / [1,037 \times (50 - 10,6) / 100 + 1] = 0,598;$$

$$I_{спзн} (2010) = 1,476 / [1,245 \times (50 - 8,9) / 100 + 1] = 0,840;$$

$$I_{спзн} (2011) = 1,350 / [1,236 \times (50 - 8,2) / 100 + 1] = 0,770.$$

Індекс фактичного співвідношення темпів зростання продуктивності праці на 1 % зростання середньої заробітної плати ($I_{спзф}$) складає:

$$I_{спзф} (2009) = 0,865 / 1,037 = 0,834;$$

$$I_{спзф} (2010) = 1,476 / 1,245 = 1,186;$$

$$I_{спзф} (2011) = 1,350 / 1,236 = 1,092.$$

Використавши результати цих розрахунків можливо визначити по роках резерви можливого підвищення середньої заробітної плати ($R_{пз}$) за такою пропонуваною нами формулою:

$$R_{пз} = I_{спзф} / I_{спзн} \times 100 - 100.$$

Розрахунками за формулою (2) одержано такі результати, %:

$$R_{пз} (2009) = 0,834 / 0,598 \times 100 - 100 = 39,46;$$

$$R_{пз} (2010) = 1,186 / 0,840 \times 100 - 100 = 41,19;$$

$$R_{пз} (2011) = 1,092 / 0,770 \times 100 - 100 = 41,82.$$

Відповідно до зазначених розрахунків рівень нової (підвищеної заробітної плати) ($Z_{п.ср.н.}$) може бути встановлений за такою пропонованою нами формулою:

$$Z_{п.ср.н.} = \left[Z_{п.ср.} + \left(Z_{п.ср.} \times \frac{R_{пз}}{100} \right) \right], \quad (3)$$

де $Z_{п.ср.}$ — середньомісячна фактична заробітна плата, грн.

За формулою (3) рівень нової заробітної плати по роках становить, грн:

$$Z_{п.ср.н.} (2009) = \left[2415 + \left(2415 \times \frac{39,46}{100} \right) \right] = 3368;$$

$$Z_{п.ср.н.} (2010) = \left[3007 + \left(3007 \times \frac{41,19}{100} \right) \right] = 4246;$$

$$Z_{п.ср.н.} (2011) = \left[3717 + \left(3717 \times \frac{41,82}{100} \right) \right] = 5271.$$

Таким чином, ці розрахунки дають можливість визначити резерви підвищення зарплати в промисловості Донецького регіону і на окремих машинобудівних підприємствах області в межах економічних можливостей з наявного економічного потенціалу господарюючих суб'єктів. Цей резерв коливається по роках і додаткова зарплата особи ($\Delta Z_{пд}$) становить по роках, грн:

$$\Delta Z_{пд} (2009) = 3368 - 2415 = 953;$$

$$\Delta Z_{пд} (2010) = 4246 - 3007 = 1239;$$

$$\Delta Z_{пд} (2011) = 5271 - 3717 = 1554.$$

Як видно, заборгованість по заробітній платі за невчасне її підвищення ($\Delta Z_{пдб}$) зростає і у 2011 р. по відношенню до рівня 2009 р. складає, %:

$$\Delta Z_{пдб} (2010) = 953 / 1239 \times 100 - 100 = -23,1;$$

$$\Delta Z_{пдб} (2011) = 953 / 1534 \times 100 - 100 = 38,7.$$

Отже, на базі проведених розрахунків стало можливим визначити рівень додаткового фонду оплати праці у промисловості Донецького регіону ($\Delta \text{ФОП}$), який складає по роках, тис. грн:

$$\Delta \text{ФОП} (2009) = (515\,300 \times 12 \times 953) = 5\,892\,970,8;$$

$$\Delta \text{ФОП} (2010) = (503\,100 \times 12 \times 1239) = 7\,480\,090,8;$$

$$\Delta \text{ФОП} (2011) = (489\,400 \times 12 \times 1554) = 9\,126\,331,2.$$

З метою порівняльного аналізу одержані результати на досліджуваних об'єктах зведено в табл. 5.

На основі аналізу даних табл. 5 виявляється різниця параметрів, які визначають резерви можливого підвищення оплати праці на різних досліджуваних об'єктах.

Таблиця 5

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ РОЗРАХУНКІВ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПАРАМЕТРІВ НА РІВЕНЬ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ПРОМИСЛОВОСТІ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ У 2009—2011 РР.

Показники	Одиниця виміру	Рівень показників досліджуваних об'єктів			
		Промисловість регіону	ПрАТ «Вістек»	ПАТ «НКМЗ»	ПАТ «АЗОКМ»
У 2009 році					
1. Обсяг реалізованої продукції	млн грн	1409,536	260,010	2161,712	1159,298
2. Продуктивність праці	тис. грн/особа	273,500	231,120	204,600	645,100
3. Середня зарплата	грн	2415,000	2158,270	2831,200	2869,100
4. Частка зарплати в продукції	%	10,600	11,200	17,000	5,300
5. Індекс зростання:					
5.1. Продуктивності праці		0,865	0,916	1,069	1,416
5.2. Зарплати		1,037	1,065	1,083	1,474
6. Індекс зростання продуктивності праці на 1 % зростання зарплати:		0,834	0,860	0,987	0,961
6.1. Фактичний					
6.2. Нормативний		0,598	0,620	0,742	0,664
7. Резерви підвищення зарплати	%	39,460	38,710	33,000	44,730
8. Додатковий ФОП	млн грн	5892,971	15,423	153,665	29,521
У 2010 році					
1. Обсяг реалізованої продукції	млн грн	203 125,400	395,757	2985,484	2002,054
2. Продуктивність праці	тис. грн/особа	403,700	349,920	220,200	880,600
3. Середня зарплата	грн	3007,000	2465,500	3104,400	3082,700
4. Частка зарплати в продукції	%	8,900	10,700	18,100	4,200
5. Індекс зростання:					
5.1. Продуктивності праці		1,476	1,514	1,076	1,365
5.2. Зарплати		1,245	1,142	1,128	1,074
6. Індекс зростання продуктивності праці на 1 % зростання зарплати		1,186	1,326	0,954	1,271
6.1. Фактичний					
6.2. Нормативний		0,840	0,952	0,723	0,872
7. Резерви підвищення зарплати	%	41,190	39,290	31,950	45,760
8. Додатковий ФОП	млн грн	7480,091	13,147	164,211	37,578
У 2011 році					
1. Обсяг реалізованої продукції	млн грн	266 744,900	431,281	3100,442	2008,777
2. Продуктивність праці	тис. грн/особа	545,000	373,400	248,500	984,800
3. Середня зарплата	грн	3717,000	2966,000	3626,400	3535,100
4. Частка зарплати в продукції	%	8,200	12,400	18,200	4,200
5. Індекс зростання:					
5.1. Продуктивності праці		1,350	1,067	1,729	1,118
5.2. Зарплати		1,236	1,203	1,156	1,147
6. Індекс зростання продуктивності праці на 1 % зростання зарплати		1,092	0,887	0,977	0,975
6.1. Фактичний					
6.2. Нормативний		0,770	0,645	0,741	0,669
7. Резерви підвищення зарплати	%	41,820	37,520	31,850	45,740
8. Додатковий ФОП	млн грн	9126,331	15,423	183,839	38,983

Джерело: розроблено авторами.

З метою встановлення впливу зазначених соціально-економічних параметрів на рівень оплати праці і виявлення їх взаємозалежності було вибрано базове підприємство ПАТ «НКМЗ», бо воно проводить соціальну політику, яка в меншій мірі забезпечена економічними можливостями підвищувати рівень оплати праці, ніж на інших досліджуваних об'єктах. Угрупування зазначених показників проведено в табл. 6.

Таблиця 6

ЗМІНА ПАРАМЕТРІВ ФОРМУВАННЯ БАЗОВОГО РІВНЯ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ У 2009—2011 РР.

Об'єкт дослідження	Резерв підвищення зарплати, %	Рівень показників до рівня ПАТ «НКМЗ», %		
		продуктивності праці	заробітної плати	частки зарплати в продукції
2009 р.				
ПАТ «АЗОКМ»	44,73	315,3	101,3	31,18
Промисловість регіону	39,46	133,7	85,3	62,35
ПрАТ «Вістек»	38,71	113,0	76,2	65,88
ПАТ «НКМЗ»	33,00	100,0	100,0	100,00
2010 р.				
ПАТ «АЗОКМ»	45,76	399,9	99,3	23,20
Промисловість регіону	41,19	183,3	96,9	49,17
ПрАТ «Вістек»	39,29	158,9	79,4	59,12
ПАТ «НКМЗ»	31,95	100,0	100,0	100,00
2011 р.				
ПАТ «АЗОКМ»	45,74	396,3	97,5	23,10
Промисловість регіону	41,82	219,3	102,5	45,10
ПрАТ «Вістек»	37,52	150,3	81,8	68,10
ПАТ «НКМЗ»	31,85	100,0	100,0	100,00

Джерело: розроблено авторами.

З порівняння показників табл. 6 видно, що у тих підприємствах, де найвищий рівень продуктивності праці і найменша частка заробітної плати у виробленій продукції, виявляється найбільший резерв підвищення заробітної плати. Так, на підприємстві ПАТ «АЗОКМ» найвищий серед досліджуваних об'єктів рівень продуктивності праці і найменший рівень частки заробітної плати у внутрішньому валовому продукті. Відповідно на цьому підприємстві встановлюється найвищий резерв підвищення середньої заробітної плати (на рівні 44,73 %). У 2010 і 2011 рр. продуктивність праці зростає і вже на 396,3 % перевищує рівень ПАТ «НКМЗ», а частка заробітної плати в реалізованій продукції знизилась і склала 23,1 % до рівня ПАТ «НКМЗ». Тому резерв підвищення середньої заробітної плати у ПАТ «АЗОКМ» зростає до 45,7 %, тобто на 2,26 % ($45,74 / 44,73 \times 100 - 100$). Така ж залежність існує між зміною аналізованих показників і на інших підприємствах.

Отже зрозуміло, що існуючий рівень заробітної плати, як соціальний чинник, у порівняльному аналізі має менш впливове значення для визначення резервів підвищення середнього її рівня, бо сам у більшій мірі відображається часткою заробітної плати у внутрішньому валовому продукті.

Висновки. Розроблений метод визначення індексу нормативного рівня співвідношення темпів зростання продуктивності праці на один відсоток зростання середньої заробітної плати разом з методом розрахунку резервів підвищення сере-

дної заробітної плати відповідно до економічного потенціалу підприємств, а також нового рівня заробітної плати дає змогу кількісно визначати базовий (відтворювальний) рівень оплати праці, на якому повинен ґрунтуватись мотиваційний механізм підприємств і визначаються напрями його подальшого удосконалення та формування механізму управління оплатою праці, а також соціальних розподільчих відносин у ринковому виробництві.

Література

1. Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения : Монография / А. Л. Еськов. — Донецк: Институт экономики промышленности НАН Украины, 2005. — 390 с.
2. Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні. Збірник наукових праць. Вип. 9 (136). — К. : НДЕІ, 2012. — С. 174—182.
3. Ковалев В. Н. Классификационные признаки мотивационного механизма персонала / В. Н. Ковалев, В. А. Фролов // Инновационное развитие экономики России : Сборник статей : Том 4. МГУ им. М. В. Ломоносова. — М. : МАКС ПРЕСС, 2011. — С. 905—909.
4. Статистичний щорічник Донецької області за 2011 р. Головне управління статистики у Донецькій області. — Донецьк, 2012. — 502 с.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2013 р.

УДК 347.156:331(477)

Самолук Н.М.,

канд. екон. наук, доц.

Юрчик Г.М.,

канд. екон. наук, доц.

Національний університет водного господарства та природокористування

ПРОБЛЕМА «ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ» НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Досліджено гендерні аспекти функціонування національного ринку праці. Доведено наявність проблеми «гендерної асиметрії» у соціально-трудої сфері держави. Визначено фактори та напрями мінімізації гендерної нерівності на вітчизняному ринку праці.

Исследовано гендерные аспекты функционирования национального рынка труда. Доказано наличие проблемы «гендерной асимметрии» в социально-трудої сфері государства. Определены факторы и направления минимизации гендерного неравенства на отечественном рынке труда.

Investigational gender aspects of functioning of national labour-market. The presence of problem of «gender asymmetry» is well-proven in the social-labour sphere of the state. Certainly factors and directions of minimization of gender inequality at the domestic market of labour.

Ключові слова. Ринок праці, зайнятість, гендерна нерівність, заробітна плата.

Ключевые слова. Рынок труда, занятость, гендерное неравенство, заработная плата.

Key words. Labour-market, employment, gender inequality, earnings.

Вступ. Гендерна проблематика як складова соціальної політики ніколи не була пріоритетною для української влади (навіть на рівні декларацій). Не зважаючи на це, у руслі світових тенденцій у соціальної і гуманітарній сфері гендерна політика стає реальною, а порушення прав жінок і гендерна дискримінація є складовими сучасного життя. Щоденна практика засвідчує, що гендерний паритет, проголошений Основним законом України, в реальному житті часто порушується (переважно в прихованому вигляді). Особливо загрозливо проблема гендерної нерівності проявляється в умовах тривалого надлишкової кон'юнктури ринку праці. З огляду