

ЕКОНОМЕТРИЧНИЙ АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ФУНКЦІЙ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ВУГІЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Ю. ЗАЛОЗНОВА,
кандидат економічних наук
Інститут економіки промисловості НАН України
м. Донецьк

Проведено економетричний аналіз реалізації основних функцій заробітної плати на шахті ім. Засядька за 2002–2008 р. Встановлено незалежність продуктивності праці та оплати праці. Визначено, що система оплати праці не забезпечує реалізації відтворювальної та стимулюючої функцій. Запропоновано при удосконаленні системи оплати праці використання гнучких тарифних систем, процедур грейдування та запровадження соціальних пакетів.

Проведен економетрический анализ реализации основных функций заработной платы на шахте им. Засядько за 2002–2008 г. Установлена независимость продуктивности труда и оплаты труда. Определено, что система оплаты труда не обеспечивает реализации её воспроизводственной и стимулирующей функции. Предложено при совершенствовании системы оплаты труда использование гибких тарифных систем, процедур грейдувания и внедрение социальных пакетов.

The econometric analysis of realization of basic functions of salary is conducted on a mine the name of Zasyadko during 2002–2008. Independence of the labour productivity and remuneration of labour is set. It is certain that the system of remuneration of labour does not provide realization of her reproduction and stimulant function. The use of the flexible tariff systems is offered at perfection of the system of remuneration of labour, procedures of grading and introduction of social packages.

Ключові слова: економетричний аналіз, продуктивність та оплата праці, функції зарплати, обсяг видобутку вугілля, факторний аналіз.



Актуальність проблеми. У ринкових умовах заробітна плата є специфічною формою ціни робочої сили. Вона формується під впливом значної кількості чинників — як ринкових (співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці тощо), так і не ринкових (державна політика у сфері оплати праці, доходів населення та ін.). В оплаті праці переплітаються інтереси працівників, роботодавців, держави, тому формування ефективної системи оплати праці є досить складним процесом. Про ефективність організації оплати праці свідчить рівень реалізації її функцій — відтворювальної, стимулюючої і регулюючої. Більшість дослідників заробітної плати в Україні дійшли висновку, що вона виконує властиві їй функції не повною мірою. Це пов'язано з низьким рівнем заробітної плати, який не забезпечує достатнього життєвого рівня працюючих, слабким зв'язком рівня оплати праці з його результатами, а також наявністю в системі організації оплати праці багатьох інших проблем. Тому оцінка ефективності реалізації функцій заробітної плати в усіх сферах економічної діяльності і пошук шляхів підвищення рівня реалізації функцій є актуальним практичним завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми оплати праці в Україні є предметом досліджень багатьох

вітчизняних учених. У роботах А. М. Колода, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Т. А. Костишиної, Е. М. Лібанової, О. А. Дороніної та багатьох інших дослідників основна увага приділяється механізму організації заробітної плати, чинникам, які її визначають, її рівню та динаміці. Більшість дослідників вказують на те, що заробітна плата не виконує своїх функцій, проте детальний аналіз механізму реалізації цих функцій відсутній. Дуже мало досліджень з проблем заробітної плати у вугільній промисловості.

Мета статті — розробити пропозиції щодо вдосконалення механізму оплати праці на вугільній шахті за результатами економетричного аналізу реалізації функцій заробітної плати у вугільній промисловості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата як складова частина винагороди найманих працівників у ринкових умовах на рівні окремих підприємств насамперед має бути зорієнтована на реалізацію таких її основних функцій: відтворювальну, стимулюючу і регулюючу.

Відтворювальна функція обумовлює забезпеченість працівників і членів їхніх сімей необхідними життєвими засобами, тобто створює можливості для відтворення робочої сили.

Стимулююча функція націлює працівників на ефективну трудову діяльність, оскільки передбачає залеж-

ність рівня оплати праці від результатів праці й виробничо-господарської діяльності підприємства. Ця функція соціально зорієнтована і передбачає реалізацію принципу соціальної справедливості, тобто рівну винагороду за працю однакову по кількості, якості і складності. Опосередковано, через зміну продуктивності праці, стимулююча функція дає можливість розглядати оплату праці як чинник економічного зростання.

Регулююча функція реалізується в основному під час аналізу ринку праці, оскільки розглядається як інструмент розподілу і перерозподілу працівників за регіонами, галузями і підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури.

Оцінка рівня реалізації основних функцій заробітної плати вимагає економіко-математичного аналізу її динаміки у взаємозв'язку з прожитковим мінімумом, обсягами виробництва, продуктивністю праці й іншими параметрами діяльності підприємства. В цій роботі він здійснений на основі даних однієї з найбільших шахт м. Донецька.

Аналіз зміни оплати праці на шахті ім. Засядька за 2002–2008 рр. (табл.1) свідчить про досить високі темпи зростання середньомісячної зарплати шахтних працівників, — щороку за аналізований період її приріст складав 26,3%. Різке зростання заробітної плати спостерігалось у 2007 р.: порівняно з попереднім роком — більш ніж у 3,2 разу, що обумовлено, швидше за все, соціальною політикою підприємства. Проте кризова ситуація вже в 2008 р. спричинила зниження зарплати на 38,7%, або більш ніж на 2,3 тис. грн.

Співвідношення між середньомісячною зарплатою та розміром прожиткового мінімуму дає можливість оцінити ступінь реалізації відтворювальної функції оплати праці. До 2007 р. це співвідношення коливалося від 2,65 до 3,94, що з урахуванням заниженого рівня прожиткового мінімуму (на що вказують багато досліджень¹) не дозволяє забезпечити відтворення робочої сили на достатньому рівні. Ще більше недостатність розмірів середньої зарплати виявляється з урахуванням кількості дітей, яка в середньому по області складає 1,2 дитини у розрахунку на одного зайнятого. Єдиний рік, коли оплата праці склала 11,26 прожиткового мінімуму і забезпечувала реалізацію цієї функції, — 2007 р. Однак вже у 2008 р. через істотне скорочення обсягів виробництва показники оплати праці також знизились майже вдвічі, що погіршило можливості відтворення робочої сили.

Для оцінки ступеня реалізації цієї соціальної функції перш за все досліджується рівень рівномірності (нерівномірності) розподілу зайнятих на підприємстві за оплатою праці (табл. 2).

Оплата праці, яку отримують більшість штатних працівників (модальне значення), починаючи з 2004 р., істотно не відрізняється від її середнього рівня, — спів-

відношення коливаються у межах від 1,29 (2006 р.) до 1,14 (2008 р.), хоча у 2002 і 2003 рр. вона була на рівні 1,4–1,7, при цьому модальний рівень оплати праці збільшився у 2,7 разу. Деяко нижчий медіанний рівень оплати праці — він характеризує розмір середньомісячної зарплати, щодо якого половина працівників отримує меншу, а половина — більшу зарплату.

Співвідношення медіанного значення заробітної плати до середнього свідчить про низьку заробітну плату більш ніж половини працівників шахти. Так, у 2008 р. медіанне значення склало 70% середньої заробітної плати, тобто у половини працівників заробіток складав 70% і менше його середнього рівня по підприємству.

Таке співвідношення наведених характеристик свідчить про високу нерівномірність розподілу штатних працівників за середньомісячною оплатою праці, що підтверджує і значення коефіцієнта децильної диференціації. Наприклад, його максимальне значення склалося станом на 2006 рік, коли мінімальний рівень середньомісячної зарплати 10% працівників, які одержують найбільшу зарплату, у 8,6 разу перевищував максимальне значення зарплати 10% працівників з мінімальними заробітками. За оцінками фахівців із соціальної безпеки, розмір децильного коефіцієнта за середньодушовими доходами населення в межах від 9 до 10 свідчить про можливість соціальної дестабілізації суспільства. Враховуючи те, що значення коефіцієнта диференціації коливається в межах від 6,0 до 8,6, на шахті склався досить високий рівень нерівномірності в оплаті праці. Велика частина працівників має невисоку заробітну плату і незадоволена своїм положенням, що може призвести до негативних соціальних наслідків у колективі.

Особливе значення в аналізі оплати праці займає оцінка її стимулюючої функції, яку загалом можна визначити не лише як забезпечення відповідності рівня зарплати кількості і якості праці, а й як чинник підвищення ефективності праці. Реалізація стимулюючої функції оплати праці передбачає забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами підвищення зарплати.

Як показали розрахунки (табл. 3), зростання оплати праці істотно випереджає зростання продуктивності праці — це співвідношення представлене у таблиці коефіцієнтами еластичності. За весь аналізований період (за винятком 2003 р.) склалася інфраеластичність між показниками, тобто зростання оплати праці супроводжується зниженням продуктивності праці ($K_{ел} < 0$). У 2007 р. на кожен відсоток приросту ФОП припадало зниження продуктивності праці працівників по вугледобуванню на 0,2%, а вже в 2008 р. — на 5,1%. Аналогічна залежність склалася і щодо співвідношення швидкості зміни середньомісячної оплати праці і продуктивності праці.

¹ Соціальні стандарти та соціальні гарантії: теоретичні аспекти, проблеми, світовий досвід: монографія. — К.: ЦПСД, 2007. — 320 с.

Таблиця 1

Динаміка оплати праці на шахті ім. О. Ф. Засядька у 2002–2008 рр.

| Рік | Фонд оплати праці (ФОП), тис. грн | | | Темпи зростання ФОП, % до 2002 р. | | | Середньомісячна зарплата | | | Відношення середньомісячної зарплати до прожиткового мінімуму | | Реальна середньомісячна зарплата | |
|----------------------------|--------------------------------------|-----------|-----------|--------------------------------------|--------|--------|--------------------------|--------------------------------|-------------------|---|--------|--|--|
| | всього за рік | у т.ч. | | всього | у т.ч. | | грн | у % до попереднього року | у % до 2002 р. | у % до попереднього року | грн | у % до попереднього року | |
| | | осн. | додат. | | осн. | додат. | | | | | | | |
| 2002 | 101 803 | 47 234,5 | 53 728,9 | 100,0 | 100,0 | 905 | 100,0 | – | – | 2,65 | 910,5 | – | |
| 2003 | 104 924 | 44 737,4 | 58 099,4 | 103,1 | 94,7 | 1134 | 125,3 | 125,3 | 125,3 | 3,32 | 1048,1 | 115,1 | |
| 2004 | 126 848 | 51 936,8 | 70 162,3 | 124,6 | 110,0 | 1251 | 138,3 | 110,3 | 110,3 | 3,45 | 1114,0 | 106,3 | |
| 2005 | 153 452 | 72 936,8 | 74 840,7 | 150,7 | 154,4 | 1516 | 167,5 | 121,2 | 121,2 | 3,58 | 1374,4 | 123,4 | |
| 2006 | 183 777 | 91 124,1 | 86 085,9 | 180,5 | 192,9 | 1862 | 205,7 | 122,8 | 122,8 | 3,94 | 1668,5 | 121,4 | |
| 2007 | 240 491 | 103 910,9 | 130 512,5 | 236,2 | 220,0 | 5988 | 661,6 | 321,6 | 321,6 | 11,26 | 5135,6 | 307,8 | |
| 2008 | 253 405 | 124 278,8 | 128 604,7 | 248,9 | 263,1 | 3673 | 405,9 | 61,3 | 61,3 | 5,87 | 3028,0 | 59,0 | |
| Середньорічний показник | | | | 116,4 | 117,5 | 2332,7 | 126,3 | | | 5,27 | 2040,0 | | |

Таблиця 3

Співвідношення швидкості зміни продуктивності праці й оплати праці, у % до попереднього періоду

| Рік | Темпи приросту продуктивності праці | | | Темпи приросту оплати праці | | | | Коефіцієнти еластичності зміни продуктивності праці | | | | | |
|------|-------------------------------------|--|--------|-----------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------------|---|-------------------------|---------------|-----------------------------------|
| | всього ППП | працівників по вуглеводи- буванню | | річного ФОП | у тому числі | | середньо- місячної зарплати | всього ППП від приросту ФОП | | працівників по вуглеводибуванню від приросту | | всього ФОП | середньо- місячної зарплати |
| | | осн. | додат. | | основного ФОП | додат- кового ФОП | | основного ФОП | додат- кового ФОП | основного ФОП | додат- кового ФОП | | |
| 2002 | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 2003 | 16,0 | 12,9 | 3,2 | –5,3 | 8,1 | 25,3 | –3,02 | 2,0 | 5,0 | –2,4 | 1,6 | 4,03 | 0,51 |
| 2004 | –10,5 | –12,2 | 20,9 | 16,1 | 20,8 | 10,3 | –0,65 | –0,5 | –0,65 | –0,84 | –0,59 | –0,58 | –1,2 |
| 2005 | –2,0 | 9,4 | 21,0 | 40,4 | 6,7 | 21,2 | –0,032 | –0,37 | –0,1 | 0,15 | 1,4 | 0,45 | 0,41 |
| 2006 | 3,7 | 10,3 | 19,8 | 25,9 | 15,0 | 22,8 | 0,15 | 0,25 | 0,19 | 0,41 | 0,69 | 0,52 | 0,44 |
| 2007 | –0,5 | –5,8 | 30,9 | 14,1 | 51,6 | 21,16 | –0,035 | –0,01 | –0,016 | –0,41 | –0,11 | –0,2 | 0,026 |
| 2008 | –48,8 | –27,4 | 5,4 | 19,5 | –1,5 | –38,7 | –2,5 | 32,5 | –9,04 | –1,4 | 18,3 | –5,1 | 0,71 |

Значення відповідних коефіцієнтів еластичності як для окремих категорій працівників, так і для елементів фонду оплати праці (весь ФОП, у тому числі основний і додатковий, середньомісячна зарплата) свідчать про низький рівень реалізації стимулюючої функції, системи оплати праці на шахті. Наслідком ситуації, яка склалася, є той факт, що і оплата праці, і продуктивність праці нині не виступають чинниками розвитку. Факторний аналіз обсягів виробництва (табл. 4) показує, що у 2007 і 2008 рр. близько половини падіння обсягів видобутку було обумовлене якраз зниженням продуктивності праці робітників з вуглевидобування, при цьому в 2008 р. на падіння обсягів вплинуло і зменшення на 41,4% чисельності робітників з вуглевидобування.

Розкид значень впливу окремих чинників на зміну обсягів видобутку (навіть за винятком кризового 2008-го року) свідчить про досить низький рівень ефективності використання витрат праці, тобто трудового потенціалу на шахті.

Сукупний вплив зміни чисельності зайнятих і фонду оплати праці на динаміку обсягів видобутку вугілля оцінено за допомогою системи парних і багатофакторних регресійних залежностей, які були розраховані як у цілому за аналізований період, так і без включення кризового 2008-го року (табл. 5). Аналіз парних моделей зв'язку (1)–(5) підтверджує висновки про зворотну залежність, що склалася, між обсягами видобутку вугілля як основного показника економічного зростання й розвитку шахти і системою оплати праці, що склалася, при цьому загальна спрямованість зв'язку зберігається і при включенні або виключенні з аналізу кризового року. Наприклад, за рівнянням (3) точка екстремуму відповідає значенню $X_3=59\ 000$ тис. грн (рис. 1), тобто перевищення цього розміру основного фонду оплати праці супроводиться прискореним зниженням обсягів видобутку вугілля.

Співвідношення параметрів параболічної регресії (4) показує, що лише за умови, що додатковий фонд оплати (X_4) перевищить 480 769,2 тис. грн, можна буде розглядати оплату праці як чинник економічного зростання (рис. 2), що за сучасних умов розвитку вугільної промисловості практично недосяжно.

Багатофакторні моделі (6)–(18) дозволяють визначити міру залежності обсягів виробництва від основних показників оцінки витрат живої праці, тобто чисельності за категоріями зайнятості (X_1 і X_2) і окремих показників оплати праці (X_3 , X_4 і X_5).

Високий рівень статистичної точності ($\epsilon_{\text{вїдн.}} \leq 15,0\%$) і достовірності моделей ($F_p \geq F_\alpha$), а також досить високі значення показників детермінації (парного і множинного зв'язку) свідчать про здатність наведених рівнянь регресії відбивати реальні залежності.

Необхідно відзначити, що в усіх множинних моделях склалася пряма залежність між обсягами видобутку вугілля та чисельністю зайнятих і всього контингенту ППП, і працівників з видобутку вугілля. Коефіцієнти

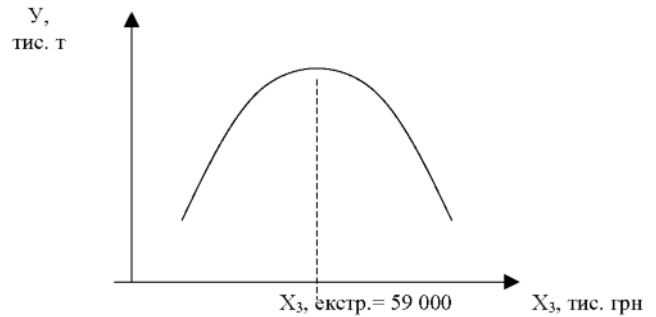


Рис. 1. Залежність обсягів видобутку вугілля від розмірів основної зарплати

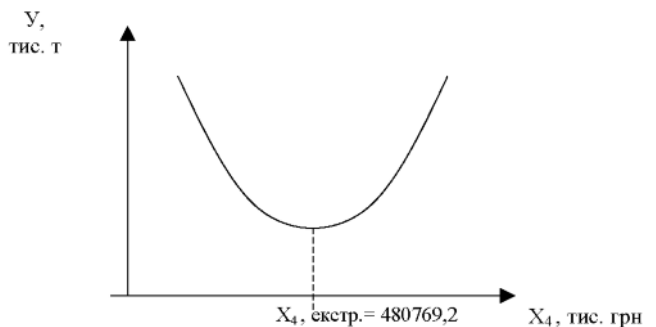


Рис. 2. Залежність обсягів видобутку вугілля від чинників використання праці

еластичності (це показники степеня при значеннях факторів степеневих моделей) у рівняннях (15)–(18) показують, що, наприклад, кожен відсоток приросту чисельності ППП (X_1) призводить до приросту обсягів видобутку на 5,21 або 5,02% у середньому за весь аналізований період. Водночас по контингенту працівників на вуглевидобутку (X_2) еластичність істотно нижча і складає 1,6–1,72%.

Між обсягами видобутку вугілля і розмірами оплати праці склалася зворотна залежність, що підтверджує ті ж закономірності, що були ідентифіковані при зіставленні емпіричних коефіцієнтів еластичності і парних залежностей. Зокрема, у рівняннях (10), (12), (13) і (14) параметри при факторах оплати праці (X_3 , X_4 і X_5) негативні, тобто кожна тисяча приросту фонду оплати праці супроводжується зниженням обсягів видобутку від 0,003 до 0,17 тис. т вугілля залежно від виду ФОП, тобто основного, додаткового або загального. Цей же характер зв'язку підтверджується й параметрами відповідних степеневих моделей. Наприклад, при x_5 в рівнянні (18) коефіцієнт еластичності становить 0,165, тобто зростання загального фонду оплати праці на 1% супроводжується приростом видобутку вугілля тільки на 0,165%, аналогічні залежності склалися і за фондом основної зарплати, однак там еластичність у 2 рази вища і становить 0,3%.

Висновки. Проведений аналіз показав, що система оплати праці, яка склалася на шахті, не забезпечує реалізації основних функцій, таких як відтворювальна і

Таблиця 5

Регресійні залежності обсягів видобутку вугілля від чинників використання праці

| № | Змінні моделей | Ум. позн. | Характеристики регресійних моделей | |
|-----|---|----------------|--|---|
| | | | рівняння регресії, коефіцієнт детермінації | показники статистичної точності і достовірності |
| 1. | Обсяг видобутку вугілля, тис. т | У | Парні залежності | |
| 2. | Чисельність штатного промислово-виробничого персоналу, чол. | X ₁ | $\bar{y}_{x_3} = 2568,582 + 53530257,8 \frac{1}{x_3}; (1)$ $d_{\bar{y}_{x_3}} = 0,678$ | Євідн. = 5,8%, F _p = 4,22 |
| 3. | Чисельність штатних працівників з вугле-видобування, чол. | X ₂ | $\bar{y}_{x_4} = 5758,955 - 0,047x_4 + 0,0000002x_4^2; (2)$ $d_{\bar{y}_{x_4}} = 0,734$ | Євідн. = 2,7%, F _p = 4,131 |
| 4. | Фонд оплати праці, тис. грн | X ₃ | 2002-2008 рр. Парні залежності $\bar{y}_{x_3} = 2000,572 + 0,059x_3 - 0,0000005x_3^2; (3)$ $d_{\bar{y}_{x_3}} = 0,885$ | Євідн. = 8,0%, F _p = 15,4 |
| 4.1 | основний | X ₄ | $\bar{y}_{x_4} = 5091,383 - 0,025x_4 + 0,000000026x_4^2; (4)$ $d_{\bar{y}_{x_4}} = 0,596$ | Євідн. = 14,4%, F _p = 3,0 |
| 4.2 | додатковий | X ₅ | $\bar{y}_{x_5} = 2602,202 + 0,019x_5 - 0,00000017x_5^2; (5)$ $d_{\bar{y}_{x_5}} = 0,741$ | Євідн. = 13,4%, F _p = 5,7 |
| 4.3 | загальний | | Множинні залежності: | |
| 5. | Час | t | лінійні $\bar{y}_{x_1} = -1723,992 + 0,644x_1 - 0,012x_3 + 232,00t; (6)$ $R^2_{\bar{y}_{x_1}} = 0,757$ | Євідн. = 3,2%, F _p = 2,1 |
| | | | $\bar{y}_{x_2} = 2063,621 + 1,443x_2 - 0,003x_4 + 7,548t; (7)$ $R^2_{\bar{y}_{x_2}} = 0,713$ | Євідн. = 0,033, F _p = 2,4 |
| | | | степеневі $\bar{y}_{x_1} = 1106,5x_2^{0,35} \cdot x_4^{-0,118}; (8)$ $R^2_{\bar{y}_{x_1}} = 0,752$ | Євідн. = 0,4%, F _p = 4,54 |
| | | | $\bar{y}_{x_2} = 200586,3x_1^{-0,118} \cdot x_3^{-0,257}; (9)$ $\bar{R}^2_{\bar{y}_{x_2}} = 0,75$ | Євідн. = 2,0%, F _p = 4,4 |
| | | | лінійні $\bar{y}_{x_3} = -11237,5 + 1,7x_1 - 0,017x_3 + 630t; (10)$ $R^2_{\bar{y}_{x_3}} = 0,961$ | Євідн. = 4,4%, F _p = 24,4 |
| | | | $\bar{y}_{x_4} = -3103,21 + 5,014x_2 - 0,009x_3 + 90,75t; (11)$ $R^2_{\bar{y}_{x_4}} = 0,927$ | Євідн. = 6,0%, F _p = 12,7 |
| | | | $\bar{y}_{x_5} = -2124,613 + 4,64x_2 - 0,008x_4 + 282,3t; (12)$ $R^2_{\bar{y}_{x_5}} = 0,934$ | Євідн. = 5,7%, F _p = 14,2 |
| | | | $\bar{y}_{x_1} = -12574,8 + 1,85x_1 - 0,011x_5 + 758,125t; (13)$ $R^2_{\bar{y}_{x_1}} = 0,976$ | Євідн. = 2,7%, F _p = 40,9 |
| | | | $\bar{y}_{x_2} = -1901,75 + 4,427x_2 - 0,003x_5 + 235,7t; (14)$ $R^2_{\bar{y}_{x_2}} = 0,927$ | Євідн. = 5,8%, F _p = 12,64 |
| | | | степеневі $\bar{y}_{x_3} = e^{-42,27} x_1^{5,21} \cdot x_3^{0,28} t^{0,37}; (15)$ $R^2_{\bar{y}_{x_3}} = 0,975$ | Євідн. = 4,8%, F _p = 38,8 |
| | | | $\bar{y}_{x_4} = 0,00064x_2^{1,73} \cdot x_3^{0,3} t^{0,045}; (16)$ $R^2_{\bar{y}_{x_4}} = 0,966$ | Євідн. = 0,7%, F _p = 28,7 |
| | | | $\bar{y}_{x_5} = e^{-40,03} x_1^{5,02} \cdot x_5^{0,206} t^{0,371}; (17)$ $R^2_{\bar{y}_{x_5}} = 0,933$ | Євідн. = 1,0%, F _p = 13,925 |
| | | | $\bar{y}_{x_1} = 0,00534x_2^{1,613} \cdot x_5^{0,165} t^{0,087}; (18)$ $R^2_{\bar{y}_{x_1}} = 0,958$ | Євідн. = 0,6%, F _p = 23,0 |

Таблиця 2

Структурні характеристики розподілу штатних працівників за середньомісячною зарплатою у 2002–2008 рр.

| Рік* | Модальне значення | | Медіанне значення | | Децили | | Коефіцієнт децильної диференціації ($k_{\text{дец. диф}} = d_9/d_1$) | Співвідношення середньої зарплати та медіанного значення |
|------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|------------------|--------------------|--|--|
| | грн | у % до 2002 р. | грн | у % до 2002 р. | перший (d_1) | дев'ятий (d_9) | | |
| 2002 | 1540,4 | 100,0 | 1090,0 | 100,0 | 285 | 2191 | 7,7 | 1,7 |
| 2003 | 1590,0 | 103,2 | 1155,0 | 106,0 | 382 | 2500 | 6,5 | 1,4 |
| 2004 | 1438,4 | 93,4 | 931,0 | 85,4 | 345 | 1995 | 5,8 | 1,15 |
| 2005 | 1755,8 | 113,9 | 1344,0 | 123,3 | 446 | 2630 | 5,9 | 1,16 |
| 2006 | 2393,0 | 155,3 | 1640,0 | 150,4 | 504 | 4317 | 8,6 | 1,29 |
| 2008 | 4195,0 | 272,3 | 2578,0 | 236,5 | 828,7 | 5083 | 6,1 | 1,14 |

* З аналізу вилучений 2007 р. з нетиповою динамікою заробітної плати

Таблиця 4

Факторний аналіз зміни обсягів видобутку вугілля у 2002–2008 рр.

| | Обсяги видобутку вугілля, тис.т | Абсолютна зміна видобутку вугілля, тис.т | | | |
|------|---------------------------------|--|-------------------------|---|--|
| | | всього | у тому числі за рахунок | | |
| | | | зміни чисельності ППП | зміни питомої ваги працівників по вуглевидобуванню, у загальній чисельності ППП | продуктивності праці працівників по вуглевидобуванню |
| 2002 | 3582,3 | – | – | – | – |
| 2003 | 4004,4 | 422,1 | -129,6 | 97,9 | 453,8 |
| 2004 | 3421,0 | -583,4 | -181,9 | 79,1 | -480,6 |
| 2005 | 3354,2 | -66,8 | -191,4 | -28,7 | 286,0 |
| 2006 | 3175,2 | -179,0 | -112,4 | -369,8 | 303,2 |
| 2007 | 3085,2 | -90,0 | -71,1 | 174,5 | -193,4 |
| 2008 | 1311,7 | -1773,5 | -525,1 | -739,6 | -508,8 |

стимулююча. Для більшої частини робочої сили вона забезпечує досить помірний життєвий рівень і збереження певних соціальних гарантій. Зміна оплати праці, як основної, так і додаткової, нині не виступає чинником зростання обсягів виробництва. Це свідчить про необхідність суттєвої модернізації системи оплати праці. По-перше, доцільно зменшити розрив у рівнях оплати праці працівників різних кваліфікаційних груп. По-друге, більш тісно пов'язати заробітну плату з результатами діяльності підприємства.

При удосконаленні політики оплати праці на підприємстві необхідно більш повно враховувати такі об'єктивні чинники, що визначають розміри і струк-

туру заробітної плати: кон'юнктура ринку праці, складність, відповідальність, цінність посади, умови та безпека праці, рівень кваліфікації, індивідуальні характеристики працівника і його результати праці, результати діяльності підприємства². Зважаючи на те, що вугільне виробництво має свою специфіку діяльності, удосконалення системи оплати праці має враховувати досвід організації соціально-трудова відносин на інших вітчизняних і зарубіжних підприємствах. Удосконалення оплати праці може передбачати використання гнучких тарифних систем, процедури грейдів, більш широке використання компенсаційних пакетів.

² Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці, 2009. – № 4. – С.16–22.

