

АНАЛІЗ ТРАДИЦІЙНИХ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглянуто діючі системи оплати праці та її недоліки, функції оплати праці в умовах ринкової економіки. Розроблений порівняльний аналіз оплати праці в Україні з країнами ЄС. Проаналізовані дані фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати на підприємствах чорної металургії України.

Ключові слова: система оплати праці, коефіцієнт, середньомісячна заробітна плата, фонд оплати праці, аналіз, металургійний комплекс, зростання.

A. S. EREMENKO

Zaporozhye State Engineering Academy

THE ANALYSIS OF TRADITIONAL PAY SYSTEMS AT THE METALLURGICAL ENTERPRISES

Abstract – In the article reviewed the existing pay system and disadvantages of pay system the functions of labour payment in the conditions of market economy. Developed a comparative analysis of labour remuneration in Ukraine with EU countries. The analysis of the data of the Fund of wages and average monthly wages at the enterprises of ferrous metallurgy of Ukraine. The analysis of the usage of the wages Fund, and also the relation between the growth of labor productivity and wages. Defined reserves the effective use of the wage Fund. The conclusion is that at the moment there are few reserves increased wages. The directions increase of reserves of wages on the basis of the analysis of indicators. The comparative analysis of the wage of a worker metallurgical industry in various countries, including the EU. From these data a minimum level of remuneration for the EU and Ukraine.

Key words: the remuneration system, the coefficient, the average monthly wage, the wage Fund, analysis, metallurgical complex, growth.

Постановка проблеми. Традиційні системи оплати праці не є адекватним стимулом у досягненні стратегічних результатів. Вони не мотивують працівників металургійних підприємств у новому напрямку та не допомагають наймати та утримувати працівників, які будуть упроваджувати на підприємстві стратегічні зміни. Ефективність праці як багатоаспектне явище певною мірою визначається діючою системою оплати праці. На сьогоднішній день діючі системи оплати праці мають ряд недоліків. Заробітна плата певною мірою, а часто взагалі не пов'язана з кінцевими результатами праці. Оплата праці в ринковій економіці почала втрачати свою головну властивість – бути основною частиною фонду життєвих фондів працівників і їхніх родин.

Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактора і використання потенціалу людських ресурсів. У заробітній платі закладено значний мотиваційний потенціал [3, с. 77].

Сьогодні заробітна плата виконує інші функції, а саме: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; стримування інфляції (через затримку виплати заробітної плати); перерозподіл зайнятих по галузях і сферах економіки; поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили [1, с. 150].

Проте в сучасних умовах, зорієнтованих на ринковий механізм господарювання, особливо важливим та необхідним стає відновлення стимулюючої функції заробітної плати, посиленню якої сприяє забезпечення її гнучкості – здатності досить швидко й адекватно реагувати на зміну результативності праці. До негативних наслідків низького рівня заробітної плати відносяться не лише погіршення умов відтворення трудового потенціалу промисловості, інтелектуальної та фізичної здатності до праці, але й формування негативного ставлення до неї, зниження мотиваційного потенціалу заробітної плати, за цих умов економія за рахунок її зниження не може бути виправданою. Низький рівень реальної і номінальної заробітної плати перетворилися нині на один із головних чинників гальмування економічних реформ, якісного відтворення і ефективного використання трудового потенціалу промисловості, технологічного оновлення виробництва, підвищення мотивації до праці. Тому система державного регулювання повинна враховувати як особливості психологічної природи людини, так і об'єктивну залежність між рівнем економічного розвитку, результатами праці та рівнем її оплати.

Для відображення спроможності заробітної плати виконувати свої основні функції, використовують такі поняття, як номінальна і реальна заробітна плата. Номінальна заробітна плата – це та винагорода в грошовому еквіваленті, яку працівник отримує за певний період роботи, а реальна – сукупність послуг і матеріальних благ, які можна придбати на отримані кошти при існуючих у даний момент, цінах на товари та послуги. Але, на жаль, номінальна заробітна плата в Україні непорівнянна з її рівнем у розвинених країнах. Наприклад, якщо взяти дані про годинної зарплати робочого металургійної промисловості в різних країнах, то картина буде наступна. У Німеччині такий робітник отримує 35,3 долара; в Бельгії – 31; Австрії – 28,1; США – 26,3; у Франції – 25; в Італії – 21,8; Іспанії – 20,8; Канаді – 19,4; Британії – 17,4 дол. У той же час, в Аргентині його погодинна оплата становить 7,1 дол.; Польщі – 3,7; Туреччині – 3,3; Угорщині – 2,8; Мексиці – 1,9; Венесуелі – 1,7. Нарешті, в Китаї і Росії металургу платять лише 1,1 дол./год. [10, с. 239].

Порівняно з країнами ЄС Україна відома як країна з низьким рівнем оплати праці та дешевою робочою силою, що не сприяє формуванню ефективного мотиваційного механізму. Низький рівень середньої

заробітної плати багато в чому зумовлений невірністю проблеми мінімальної заробітної плати, яка на сьогодні є технічним нормативом, відповідно до якого встановлюються різноманітні види соціальної матеріальної допомоги. Мінімальний рівень оплати праці по країнах ЄС значно відрізняється від рівня в Україні. Для прикладу, станом на січень 2004 р. мінімальна заробітна плата становила від 121 євро в Латвії до 1403 євро в Люксембурзі (в Україні – 205 грн, що становить 30,8 євро за офіційним курсом гривні на січень 2004 р.). Як свідчать дані, мінімальна заробітна плата в Україні майже у 23 рази є меншою за середній рівень по країнах ЄС, що становить суттєву загрозу відтоку робочої сили з України [6, с. 195].

Аналіз досліджень та публікацій. Для того, щоб розглядати властивості, структуру, форми вияву будь-якого процесу, явища, треба з'ясувати попередню його сутність, що повною мірою стосується й пізнання сутності заробітної плати. На думку А. Колота, сутність заробітної плати складається з п'яти позицій. По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу). По-друге, заробітна плата – це винагорода обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором, власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. У такий спосіб заробітна плата залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства в цілому. Джерелом коштів на оплату праці є власні кошти – доход підприємства. По-третє, в сучасному товарному виробництві, що базується на найманій робочій силі, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за котрою найманий працівник продає свою робочу силу. З огляду на це, заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили. По-четверте, для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий доход, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити, об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. По-п'яте, для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг), а водночас і головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів [3, с. 75].

Формування цілі статті. Проаналізувати динаміку фонду оплати праці та середньої заробітної плати у металургійному комплексі України в цілому та на прикладі конкретних металургійних підприємств. Розглянути сутність заробітної плати її функції, негативні наслідки низької заробітної плати. Провести дослідження традиційних систем оплати праці на металургійних підприємствах України та визначенню основних стимулюючих функцій заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. Світовий досвід свідчить, що нині жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без активного втручання держави в процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу, звичайно, є різними. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату має, з одного боку, переважно непрямий соціально орієнтований характер, а з іншого – передбачає пряму участь у визначенні умов оплати праці [3, с. 96]. На жаль, у ринковій економіці України роль державного регулювання заробітної плати працівників зводиться в основному до прямої або непрямой реалізації стратегії виживання, відповідно до якої на винагороду персоналу витрачаються лише засоби, які залишаються в організації після покриття всіх інших витрат і відрахувань з прибутку.

Система оплати праці має складатись з двох частин: внутрішньої тарифної системи та системи стимулювання, диференційованої за підрозділами та категоріями працівників. Внутрішня тарифна система має узгоджуватись із чинним законодавством про працю, бути гнучкою, легко корегуватись із урахуванням зростання інфляції. Для цих цілей найбільше підходить система рангів (професійних рівнів). У загальному вигляді рівень тарифної ставки першого розряду рекомендуємо визначати за формулою:

$$T_{el} = f(Z_m, C, B, V, I, K, \Phi_o), \quad (1)$$

де Z_m – встановлений державою мінімальний розмір зарплати; C, B, V, I – відповідно: складність, важкість, умови та соціальна значимість праці; K – величина компенсаційних виплат у зв'язку із зростанням роздрібних цін на споживчі товари і послуги; Φ_o – величина наявних на підприємстві засобів на оплату праці.

Вартість робочої сили, яка характеризує мінімальний і середній рівень зарплати визначають наступні елементи:

- а) відшкодування витраченої простої праці яка відповідає вартості самих необхідних фізіологічних потреб в їжі, одягу, житлі, а також певних культурних запитів;
- б) витрати на розширене відтворення робочої сили, яка включає витрати на утримання дітей у відповідності із сформованим в сім'ї рівнем життя;
- в) страхові гарантії, які представляють собою резервний фонд на непередбачені випадки в житті та забезпеченні старості;
- г) відшкодування праці середньої складності, яка визначає вартість споживання традиційних товарів та послуг, які задовольняють звичні для них фізичні, культурні та інтелектуальні запити. Структура і обсяг споживчих благ визначається виходячи з умов праці і проживання людей, які обумовлені родом діяльності, складністю і тяжкістю праці. Вони відшкодовують енергетичні витрати і задовольняють духовні потреби.

Реальним втіленням вартості робочої сили є середня зарплата, що є ціною робочої сили. Рівні вартості робочої сили можна визначати за такими формулами:

$$P_m = (M_{сб} K_{ср} - D - C) / K_n K_i, \quad (2)$$

$$B_{pc} = ((B_{ск} K_{ср} - D - C) / K_n K_i) H_n, \quad (3)$$

де P_m – прожитковий мінімум, що відповідає величині мінімальної зарплати; $M_{сб}$ – мінімальний споживчий бюджет, що містить витрати на покриття мінімальних потреб утримання родини; $K_{ср}$ – кількісний склад родини (за статистичними даними в Україні – 3,2); D – дотації держави на утримання родини; C – стипендії, пенсії та інші виплати і пільги на утриманців; H_n – середня норма прибутку, що утворює формування страхових гарантій у складі зарплати (може бути прийнята на рівні 1,2); $K_{ср}$ – кількість працюючих членів сім'ї (рекомендується приймати 2); B_{pc} – вартість робочої сили, що відповідає величині середньої зарплати; $B_{ск}$ – вартість споживчого кошика з урахуванням, традиційного рівня споживання необхідних благ та послуг, включаючи витрати на утримання родини; K_i – коефіцієнт, який враховує індивідуальні доходи громадян в умовах ринкових відносин [7, с. 115]. В умовах ринкових відносин оплата праці здійснюється раніше, ніж здійснюється продаж продукції. При цьому ціна продажу продукції може відхилитися від запланованого залежно від кон'юнктури ринку. В зв'язку з цим необхідно слідкувати за розрахунковим нормативом заробітної плати в вартості реалізованої продукції. Для цього рекомендується ввести базисний коефіцієнт (для підприємств, у яких співвідношення загальних витрат на робочу силу в обсязі реалізованої продукції стабільне у часі).

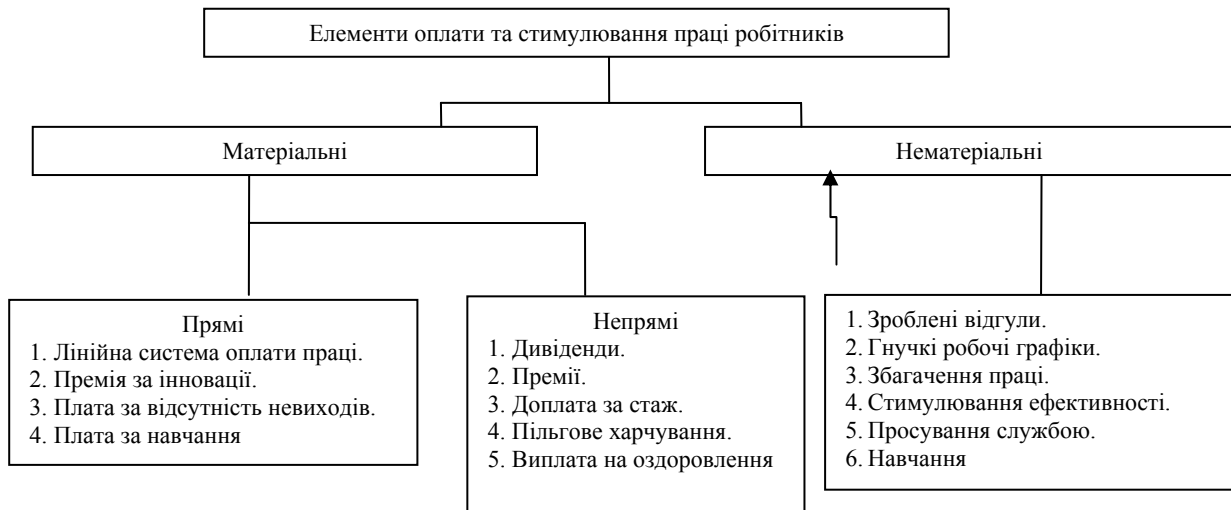


Рис. 1. Ринковий механізм оплати та стимулювання праці робітників промислових підприємств [7, с. 115]

Для вичислених допустимих витрат на заробітну плату для кожного періоду базисний коефіцієнт визначається за наступною формулою:

$$K_b = B_{pc} / A_p,$$

де K_b – базисний коефіцієнт; B_{pc} – загальні витрати на робочу силу; A_p – вартість реалізованої продукції.

На основі цього коефіцієнту визначається допустима заробітна плата. Якщо фактична зарплата нижче допустимої, виплачується премія [7, с. 116].

Аналізуючи Фонд оплати праці (ФОП) штатних працівників (рис. 2) за 2011 та за 2012 роки, ми бачимо, що на підприємствах металургійного комплексу України у 2011 р. ФОП 15482152,9 тис. грн, що на 14,8 % більше, ніж за 2010 р., а у 2012 р. – 16349514,4 тис. грн, що на 5,6 % більше, ніж за 2011 р. Фонд оплати праці підприємств металургійного комплексу України за 2011 р. склав 14,5 % від загального фонду оплати праці у всіх галузях промисловості України, за 2012 р. склав 13,8 % від загального фонду оплати праці у всіх галузях промисловості України [9, с. 11; 15]. В металургійному комплексі України в січні і лютому 2011 р. відбулося падіння рівня середньомісячної заробітної плати до її рівня в грудні 2010 р., у цей же час спостерігається незначне, але зростання інфляції. Однак, вже починаючи з березня 2011 р., було відзначено значне зростання середньомісячної заробітної плати та до кінця 2011 р. забезпечено зростання середньомісячної заробітної плати (до грудня 2010 року) вище рівня інфляції. В цілому в Україні з січня по квітень 2011 р. зафіксовано падіння середньомісячної заробітної плати в порівнянні з груднем 2010 р., але починаючи з червня спостерігається стабільне зростання заробітної плати. У промисловості України з березня по грудень 2011 р. спостерігається зростання середньомісячної заробітної плати в порівнянні з груднем 2010 р., однак, тільки починаючи з другого півріччя 2011 р. зростання заробітної плати стало випереджати рівень інфляції. Щодо 2012 р., то протягом усього 2012 р. спостерігається зростання середньомісячної заробітної плати до її рівня в грудні 2011 р., причому зростання середньомісячної заробітної плати значно випереджав рівень інфляції. Незважаючи на дефляцію у другому півріччі 2012 р. в металургійному комплексі України

було збережено стабільне зростання середньомісячної заробітної плати. В цілому в Україні з січня по травень 2012 р. зафіксовано падіння середньомісячної заробітної плати в порівнянні з груднем 2011 р., але, починаючи з червня спостерігається зростання середньомісячної заробітної плати. У промисловості України з січня по червень 2012 р. спостерігалось падіння середньомісячної заробітної плати в порівнянні з груднем 2011 р., але починаючи з другого півріччя 2012 р. спостерігається зростання середньомісячної заробітної плати в порівнянні з груднем 2011 р. Середня заробітна плата в металургійному комплексі України за 2011 р. в 1,55 рази вище, ніж середня заробітна плата в Україні. Найвищий рівень середньої заробітної плати за 2011 р. традиційно на підприємствах чорної металургії в 1,64 рази вище рівня середньої заробітної плати в Україні. Середньомісячна заробітна плата за 2012 р у металургійному комплексі України в 1,5 рази вище, ніж середньомісячна зарплата в Україні в цілому. Середньомісячна заробітна плата за 2012 р. в металургійному комплексі країни в 1,3 рази вище, ніж середньомісячна заробітна плата в промисловості України [9, с. 11; 15].

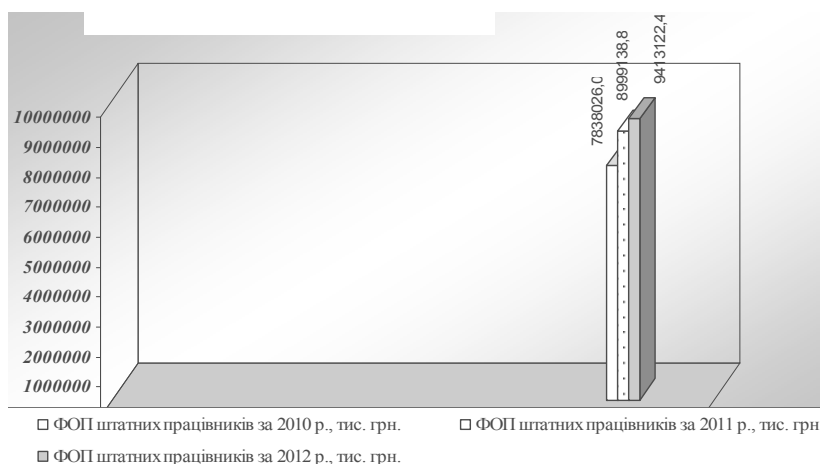


Рис. 2. Порівняння загального фонду оплати праці штатних працівників металургійного комплексу (чорна металургія), 2010–2012 рр.

Аналіз фонду оплати праці за останні шість років з 2007 по 2012 рр., який наведений на рис. 3, показав тенденцію до його зростання: 2007 – 6791 млн грн; 2008 р. – 7614 млн грн; 2009 р. – 6924 млн грн; 2010 р. – 7838 млн грн; 2011 – 8999 млн грн; 2012 р. – 9413 млн грн. Винятком став 2009 р.: фонд оплати праці за 2009 р. зменшився на 9,9 % в порівнянні з 2008 р. У динаміці спостерігається незначне збільшення частки фонду основної заробітної плати за рахунок зменшення частки заохочувальних і компенсаційних виплат у загальній структурі ФОП і щодо стабільної частки фонду додаткової заробітної плати.

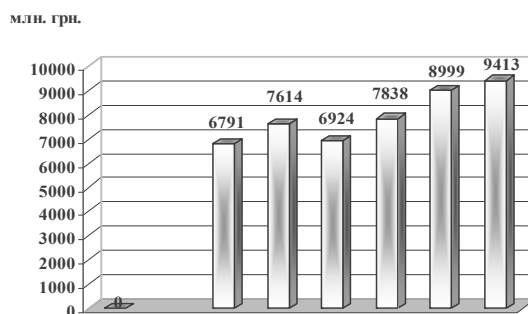


Рис. 3. Фонд оплати праці штатних працівників на підприємствах металургійного комплексу (чорна металургія)

Якщо розглядати конкретне підприємство, то основою соціальної політики, що проводиться на комбінаті “Запоріжсталь”, є формування гідного рівня оплати праці, з урахуванням показників роботи підприємства. Рівень середньомісячної заробітної плати за 2012 рік склав по комбінату 5216,79 грн, що на 10,3 % вище показника 2011 р. З жовтня 2012 р. на комбінаті діє система ключових показників ефективності (КПЕ), яка дозволяє працівникам вирішувати завдання по підвищенню якості продукції, зниженню собівартості. Залучені у системну роботу по досягненню КПЕ співробітники мають можливість істотно збільшити розмір своєї заробітної плати, за рахунок додаткового преміювання за досягнення ключових показників ефективності. За підсумками 2012 р. в роботу по системі КПЕ увійшли співробітники шести основних цехів комбінату – включаючи старших і змінних майстрів, інших лінійних керівників цих підрозділів. У 2012 р. за погодинно-преміальною формі оплати праці оплачувалася праця 81,4 % працівників промислово-виробничого персоналу підприємства, за відрядно-преміальної – 17,5 %, за індивідуальною формою оплати праці на ос-

нові угод про оплату праці – 1,1 %. 88,3 % працівників підприємства отримували доплату за несприятливі умови праці. Доплату за змінний режим роботи отримували 39,9 %. Крім того, 14,4 % працівників одержували доплату за роботу в нічний і 10,4 % – за роботу у вечірній час [8, с. 7].

Висновки. Сьогодні ефективність та конкурентоспроможність промислових підприємств в першу чергу визначається рівнем продуктивності праці. Виходячи із цього ефективний механізм стимулювання росту продуктивності праці сприятиме економічному піднесенню промислового виробництва [7, с. 116]. При розробці системи оплати праці необхідно, щоб рівень заробітної плати забезпечував умови щодо відтворення робочої сили та підвищення її якості; наявність залежності розміру заробітної плати від результативності праці; відповідність структури заробітної плати цілям підприємства і тій ролі, яку працівник відіграє в її досягненні [4, с. 120].

Подальше реформування заробітної плати має здійснюватися через підвищення ціни робочої сили, встановлення єдиних регуляторів і рівноцінних умов відтворення робочої сили незалежно від форм власності. Для удосконалення організації заробітної плати, підвищення мотивації до праці дуже важливе значення мають розробки внутрішньовиробничих умов оплати праці і, насамперед, визначення мінімальної тарифної ставки з урахуванням діючого законодавства і економічних можливостей підприємства і фіксація даного рівня в колективному договорі. При цьому слід мати на меті забезпечення високого рівня тарифної частини в середній заробітній платі, оскільки низький її рівень є фактором, який дестабілізує організацію оплати праці на підприємстві [2, с. 161]. Удосконалення організації заробітної плати має здійснюватися разом із проведенням соціально-економічної (структурної, податкової, цінової) політики [1, с. 157–158].

В умовах ринкових відносин система оплати праці має докорінно змінитись: 1) вона має бути такою, яку самостійно обере трудовий колектив, керуючись лише законодавчими актами; 2) потрібно впровадити лінійну систему оплати праці для всього виробничого персоналу від прибиральниці до директора, визначивши для кожної посади, кожного фаху, робочого місця вартість одиниці витрат праці чи результату праці; 3) в умовах ринкових відносин потрібно відмовитись від витратної концепції визначення продуктивності праці і запровадити концепцію противитратного механізму формування продуктивності; 4) визначаючи вартість одиниці праці (результату праці) необхідно дотримуватись принципу соціальної справедливості та рівності і не створювати умов для його порушення (наприклад, існування вигідних та невигідних щодо оплати праці видів робіт тощо); 5) найліпшою системою оплати праці є така, що максимальним чином поєднує інтереси кожного робітника з інтересами підприємства [7, с. 114].

Впровадження ринкових відносин неможливе без адекватної перебудови організації оплати праці. Чим швидше і кваліфіковано така перебудова буде здійснена, тим раніше розпочнеться зростання виробництва, підвищення життєвого рівня населення, яке різко знизилось за останні роки.

Основною метою створення ринкового механізму стимулювання продуктивності праці є приведення принципів формування зарплати у відповідності з дією об'єктивних економічних законів, створення адекватного сучасним вимогам конвенцій міжнародної організації праці (МОП) порядку організації оплати праці, які гарантують дотримання прав людини і свободу розвитку особистості, зняття різних штучних обмежень на трудові доходи громадян, гарантії кожній людині право заробляти в міру своїх здібностей та старанності. Ринковий механізм стимулювання продуктивності праці повинен вирішити наступні задачі: 1) зупинити процес падіння продуктивності праці; 2) зупинити процес падіння обсягу ефективності і якості промислової продукції; 3) гарантувати рівень зарплати на рівні реальної вартості робочої сили; 4) забезпечити нормальні умови відтворення працівника та його сім'ї; 5) не допускати падіння рівня мінімальної зарплати нижче фізичного мінімуму потреб в засобах існування; 6) забезпечити диференціацію зарплати у відповідності з умовами праці, якості, інтенсивності, інтелектуального рівня; 7) забезпечення підвищення трудової активності виробничого персоналу; 8) поставити рівень оплати праці в функціональну залежність від обсягу створеної нової вартості; 9) поставити рівень оплати праці в пряму залежність від продуктивності праці; 10) стимулювати активність працівників у пошуку резервів виробництва; 11) забезпечити конкурентоспроможність промислової продукції. Здійснені дослідження засвідчили, що на промислових підприємствах застосовується безліч форм, видів та модифікацій оплати праці [7, с. 114].

Проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш кваліфіковану робочу силу, продуктивність праці якої є потенційно вищою за середній рівень. У цьому разі також досягається зростання ефективності промислового виробництва, заощадження часу і коштів на навчання та перекваліфікацію знов прийнятих на роботу. Висока заробітна плата виступає чинником підвищення відповідальності, інтенсивності праці, а через те і більш високої ефективності використання трудового потенціалу промисловості. До цього спонукає як намагання “відпрацювати” винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і побоювання бути звільненим, втратити вигідні умови продажу послуг власної робочої сили [5, с. 129].

Література

1. Завиновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завиновська. – 3-тє вид. – К. : КНЕУ, 2007. – 304 с.
2. Гольда А. В. Формування системи мотивації та стимулювання трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат / А. В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 9 (64). – С. 158–162.

3. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 19–27.
4. Пономаренко В. Мотивація труда на підприємствах риночної економіки / В. Пономаренко, С. Довбня, С. Клименко // Бизнес-информ. – 1998. – № 13–14. – С. 118–121.
5. Лич В. М. Фактори та умови, що впливають на формування та динаміку трудового потенціалу промисловості / В. М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 9 (64). – С. 125–131.
6. Среда Г. В. Проблеми та перспективи інтеграції українського ринку праці до ринку праці Європейського Союзу / Г. В. Среда // Вісн. Хмельницьк. нац. університету. – 2005. – № 3, т. 2. – С. 193–196.
7. Писаренко Б. А. Методологічні аспекти ринкового механізму оплати праці / Б. А. Писаренко, Н. Б. Проценко // Вісн. екон. науки України. – 2011 – № 1 (19). – С. 112–116.
8. Ген. директор МК “Запорозжсталь” Ростислав Шурма – о выполнении коллективного договора за 2012 г. Форма, система и порядок оплаты труда // Днепровский металлург. – 15 февр. 2013. – № 6 (9101). – С. 7.
9. Федерация металлургов Украины. Заработная плата в горно-металлургическом комплексе Украины в 2011–2012 гг. – С. 11, 15.
10. Аксенова М. Что такое номинальная и реальная заработная плата / М. Аксенова, Е. Терехина, М. Боярский и др. // Энциклопедия. – М. : Мир энциклопедий, 2005. – Т. 26. – 448 с.

References

1. Zavinovs'ka G. T. Ekonomika praci : navchalniy posibnik / G. T. Zavinovs'ka. – 3-e vid., bez zmin. – K. : KNEU, 2007. – 304 p.
2. Golda A. V. Formuvannya sistemi motivacii ta stimuluвання трудової діяльності з орієнтацією на інтеграцію результат / А. V. Golda // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 9 (64). – С. 158–162.
3. Kolot A. Teoretichni i prikladni aspekti pidvizhennya dohodiv pracuuchih yak peredumovi zberennya ta rozvitku ludskogo kapitalu / A. Kolot, S. Grigorovich // Ukraina: aspekti praci. – 2005. – № 8. – С. 19–27.
4. Ponomarenko V. Motivaciya truda na predpriyatiyah rinochnoy ekonomiki / V. Ponomarenko, S. Dovbnya, S. Klimenko // Biznes-inform. – 1998. – № 13–14. – С. 118–121.
5. Lich V. M. Faktori ta umovi, zho vplivaut na formuvannya ta dinamiku trudovogo potencialu promislovosti / V. M. Lich // Formuvannya rinkovih vidnosin v Ukraini. – 2006. – № 9 (64). – С. 125–131.
6. Sreda G. V. Problemi ta perspektivi integracii ukrainskogo rinku praci do rinku praci Evropeyskogo Souzu / G. V. Sreda // Visnik Hmelnickogo nacionalnogo universitetu. – 2005. – № 3, т. 2. – С. 193–196.
7. Pisarenko B. A. Metodologichni aspekti rinkovogo mehanizmu oplati praci / B. A. Pisarenko, N. B. Procenko // Visnik ekonomichnoyi nauki Ukraini. – 2011. – № 1 (19). – С. 112–116.
8. Generalniy director MK Zaporogstal Rostislav Shurma – O vipolnenii Kollektivnogo dogovora za 2012 god. Forma, sistema I poryadok oplati truda // Dneprovskiy metallurg. – 15 fevralya 2013 goda. – № 6 (9101). – С. 7.
9. Federaciya metallurgov Ukraini. Zarabotnaya plata v gorno-metallurgicheskom komplekse Ukraini v 2011–2012 гг. – С. 11, 15.
10. Chto takoe nominalnaya I realnaya zarabotnaya plata / M. Aksenova, E. Terehina, M. Boyarskiy i dr. // Enciklopediya. – М. : Mir enciklopediy, 2005. – Tom 26. – 448 p.

Надіслана/Written: 30.05.2014 р.
Надійшла/Received: 2.06.2014 р.
Рецензент: д.е.н., проф. О. О. Орлов