**Зміст**

 Вступ

1. **Теоретична частина**

1.1 Суть оплати праці і напрямки її статистичного вивчення

1.2 Фонд заробітної плати

1.3 Годинний, денний та місячний фонди оплати праці

1.4 Норматив заробітної плати на карбованець продукції. Аналіз виконання плану по фонду заробітної плати

1.5 Аналіз динаміки середньої заробітної плати за факторами

1.5.1 Визначення середнього рівня оплати праці

1.5.2 Розрахунок індексів середньої заробітної плати

1.6 Співставлення темпів зростання рівня оплати праці і рівня продуктивності праці

2. **Практична частина**

Висновки

Список використаної літератури

Вступ

 Наукове нормування і організація оплати праці на виробництві - важливий фактор зниження виробничих витрат і на цій основі підвищення ефективності виробництва з одного боку і з іншого - постійне зростання рівня оплати - це умова вирішення соціальних проблем. Оплата праці - це один з найважливіших інструментів стимулювання зростання продуктивності праці, обсягу продукції, поліпшення її якості.

Виходячи з цього статистика оплати праці є надзвичайно важливою, адже вона ставить перед собою такі завдання: вивчення співвідношення темпів зміни продуктивності праці і середнього заробітку; урізноманітнення форм та способів одержання необхідної інформації про нові форми та системи оплати праці, зумовлених розвитком ринкових відносин; вивчення впливу окремих факторів на зміну фондів споживання і оплати праці (детальніше вони розглядаються нижче). Отож в курсовій роботі я намагався проаналізувати статистичні методи аналізу заробітної плати в промисловості та наголосити на важливості статистичних досліджень.

Статистика - багатогалузева наука. Вона складаэться з окремих самостійних розділів, які водночас тісно пов'язані між собою. Виокремлюють чотири складові цієї науки:

1.Теорія статистики розглядає категорії статистичної науки, а також спільні для будь-яких масових явищ методи й засоби аналізу.

2. Економічна статистика вивчає явища і процеси, що відбуваються в економіці, розробляє систему економічних показників та методи вивчення економіки країни чи регіону як єдиного цілого.

3. Галузеві статистики (промислова, фінансова, соціальної інфраструктури і таке інше) розробляють зміст і методи обчислення показників, які відбивають особливості кожної окремої галузі.

4. Соціальна статистика вивчає соціальні умови та характер праці, рівень життя, прибутків, споживання матеріальних благ і послуг населенням.

Як суспільна наука статистика не може розвиватися окремо від теоретичних наук про суспільство, зокрема економічної теорії та соціології. Спираючись на суть, якісну природу явищ, через узагальнення масових даних статистика вивчає характер і дію основних законів у реальному житті. Припускаючи, що комплекс умов і чинників, які формують відповідні закономірності, надалі лишатиметься незмінним, статистика робить прогнозні розрахунки, потрібні для обґрунтування напрямків економічної політики.

В своїй курсовій роботі я зосередив увагу саме на статистиці заробітної плати, оскільки вона є важливою складовою всієї економіки, в тому числі і промисловості.

Заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили. Визначається вона вартістю засобів існування, необхідних для її відтворення. До неї входять вартість харчування, одягу, взуття, послуг, витрат на утримування сім'ї, освіту, охорону здоров'я, відпочинок, задоволення культурних запитів та інші потреби. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітну плату регулюють форми і системи праці.

Тому в курсовій роботі я намагався прослідкувати, як нараховується заробітна плата, і від чого це залежить.

Загалом заробітна плата є важливим елементом у роботі будь-якого підприємства, тому їй необхідно приділяти якомога більше уваги.

Теоретична частина

**1.1 Суть оплати праці і напрямки її статистичного вивчення**

Основним джерелом реальних доходів населення, зростання його добробуту виступає заробітна плата, яка є складовою фонду споживання, що створюється на підприємствах, організаціях різних галузей народного господарства незалежно від форм власності. Заробітна плата - це частина національного доходу, що надходить в індивідуальне розпорядження працівників відповідно до кількості та якості затраченої ними праці.

Згідно з визначенням із закону "Про оплату праці" заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

З іншого боку, заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили. Визначається вона вартістю засобів існування, необхідних для її відтворення. До неї входять вартість харчування, одягу, взуття, послуг, витрат на утримання сім'ї, освіту, охорону здоров'я, відпочинок та інші потреби.

Для повнішого розуміння заробітної плати (надалі - ЗРП) слід звернути увагу на такі положення:

* ЗРП формується на межі виробництва та відносин. обміну робочої сили;
* ЗРП повинна забезпечити об'єктивно необхідний обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на свою працю;

■ ЗРП - це трудовий доход, який повинен забезпечити відтворення робочої сили.

З 1990 року замість фонду заробітної плати і створюваних за рахунок прибутку фондів економічного стимулювання (фонд матеріального заохочення і фонд соціально-культурних заходів та житлового будівництва) формується фонд споживання. Крім фонду оплати праці до складу фонду споживання входять грошові виплати і заохочення за рахунок прибутку та інших джерел (доходи і дивіденди, проценти, які виплачуються по акціях і внесках штатних працівників спискового складу).

В умовах ринкової економіки важливим завданням статистики оплати праці є оцінка ефективності використання ресурсів.

З 1991 року внесено зміни щодо порядку формування фондів заробітної плати, у статистичну звітність замість фондів оплати праці в розрізі категорій персоналу внесено нові показники: кошти, спрямовані на споживання, витрати на оплату праці, грошові виплати і заохочення за рахунок прибутку та інших джерел, сума наданих соціальних пільг.

Тому основними завданнями статистики оплати праці є:

* подальше вдосконалення статистичної звітності;
* урізноманітнення форм та способів одержання необхідної інформації про нові форми та системи оплати праці, зумовлених розвитком ринкових відносин;
* вивчення впливу окремих факторів на зміну фондів споживання і оплати праці;
* аналіз співвідношення темпів зростання продуктивності праці і доходів;
* розрахунок рівнів оплати праці і характеристика їх динаміки;
* вивчення ступеня поширення форм і систем оплати праці;
* вивчення співвідношення темпів зміни продуктивності праці і середнього заробітку;
* визначення обсягу і складу фонду споживання і оплати праці.

**1.2 Фонд заробітної плати**

Фонд заробітної штати - це частина виражених у грошовій формі витрат виробництва, пов'язаних з оплатою праці за виконану роботу робітниками у звітному періоді. Відповідно до трудового законодавства України у фонд заробітної плати включають також ряд виплат робітникам за невідпрацьований ними час протягом робочого дня, місяця, квартала , року: оплата додаткових перерв матерям, що годують дітей, оплата простоїв не з вини робітників, оплата відпусток тощо.

Фонд основної заробітної плати (ФОЗП). Згідно Закону України „ Про оплату праці" від 1995 р. Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу у відповідності до встановлених норм праці. При цьому розглядають заробітну плату „ брутто" - це сума нарахованої заробітної плати з нарахуваннями і відрахуваннями, і заробітну плату „ нетто" - без нарахувань і відрахувань.

До ФОЗП входять такі виплати: заробітна плата за посадовими окладами, тарифними ставками і відрядними розцінками.

Джерелом формування ФОЗП є основна діяльність підприємства (реалізація продукції чи надання послуг).

Фонд додаткової заробітної плати (ФДЗП). Додаткова зарплата - це винагорода, яку отримує найманий працівник за виробничі показники або за умови роботи понад встановлені норми.

До ФДЗП включаються доплати і надбавки. Доплати пов'язані з умовами праці і не мають особистого характеру. Надбавки мають особистий характер.

До ФДЗП входять доплати і надбавки:

* за професійну майстерність;
* за знання іноземної мови;
* за роботу у вихідні, святкові, надурочні і нічні години;
* за керівництво бригадою;
* за роботу у важких і шкідливих умовах;
* за суміщення професій;
* за виконання громадських і державних обов'язків.

А також премії за виконання виробничих показників, оплата навчальної, додаткової і чергової відпустки. А також винагорода за стаж роботи (14-та заробітна плата).

Джерелом формування ФОЗП є основна діяльність підприємства (реалізація продукції чи надання послуг).

Інші заохочувальні виплати і компенсації (ІЗВК).До складу ІЗВК включаються такі виплати:

* оплата простоїв не з вини працівника;
* винагорода за підсумками роботи за рік (13-та зарплата);
* матеріальна допомога;
* одноразові заохочення;

виплати, що мають індивідуальний характер і пов'язані з соціальними пільгами.

Фонд оплати праці є важливою складовою фонду споживання.

До складу фонду оплати праці і фонду споживання не входять авторські гонорари, винагороди за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції, допомога по соціальному страхуванню, підйомні та виплати на відрядження та інші видатки.

Оплату праці статистика вивчає за двома аспектами: як елемент затрат, які пов'язані з виготовленням продукції, і як характеристика добробуту робітників виробничих підприємств.

При вивченні динаміки оплати праці у даний час одчислюють два показники: середній доход працівника загалом по підприємству, виходячи з суми засобів, які спрямовані на споживання, і середню оплату працівників загалом по підприємству, виходячи із фонду оплати праці працівників складу (включаючи оплату праці сумісників), винагороди за наслідками праці за рік і разові заохочення колективу.

Оплата праці - це один з найважливіших інструментів стимулювання зростання продуктивності праці, обсягу продукції, поліпшення її якості.

**1.3 Годинний, денний та місячний фонди оплати праці**

Статистика вивчає склад фонду оплати праці за дільницями, категоріями працівників. Найбільш детально вивчається склад фонду оплати по категорії робітників і лінійного персоналу. Окремі елементи фонду оплати праці можуть бути згруповані, що дозволяє розрахувати ряд взаємозв'язаних фондів. Зокрема, це тарифний, годинний, денний та місячний фонди оплати праці.

Тарифний фонд оплати праці включає в себе нараховану заробітну плату робітникам-відрядникам і погодинникам за відрядними розцінками, тарифними ставками і штатно-посадовими окладами.

Годинний фонд оплати праці включає всі виплати, що нараховані за фактично відпрацьовані людино-години за умов нормальної тривалості зміни.

Крім тарифного фонду заробітної плати до його складу входять різні доплати робітникам-відрядникам за прогресивними розцінками, оплата браку не з вини працівників, доплата за роботу в нічний час, оплата за навчання учнів на виробництві, премії робітникам, керівникам, спеціалістам, іншим працівникам за результатами роботи, премії за сприяння виробництву, надбавки за високу кваліфікацію.

Денний фонд оплати праці охоплює плату за фактично відпрацьовані людино-дні. До його складу входять всі елементи годинного фонду оплати праці, а також оплата пільгових годин підлітків, оплата внутрішньо змінного часу, затраченого на виконання державних і громадських обов'язків, доплата матерям за години годівлі грудних дітей, оплата внутрішньо змінних простоїв, доплата за роботу в понадурочний час.

Місячний (повний) фонд оплати праці включає всі види заробітної плати і різні виплати, що здійснюються за джерелами оплати праці. Крім елементів денного фонду оплати праці, до його складу входять різні виплати, серед яких оплата чергових і додаткових відпусток, оплата днів виконанні державних і громадських обов'язків, надбавка за вислугу років, оплата цілоденних простоїв, доплати робітникам у разі тимчасової втрати ними працездатності, виплати на польове забезпечення, вартість продукції, що видається робітникам в порядку натуральної оплати, вартість безкоштовних комунальних послуг, житла тощо, вихідна допомога при закінченні трудового договору.

Місячний фонд оплати праці розраховується для всіх категорій виробничого персоналу. Годинний і денний фонди оплати праці обчислюють лише для категорії робітників підприємства. Це зумовлено деякою специфікою організації робочого часу на підприємствах, який за даною категорією обліковується в людино-годинах та людино-днях.

По-елементний склад фонду оплати праці дає можливість одержати характеристику поширення різних систем оплати, визначити абсолютний і відносний розміри невиробничих витрат, зокрема, оплату простоїв, браку не з вини робітника.

Між розглянутими фондами існує певний зв'язок, який ілюструє така система:

*Fд = Fг\*K1;*

*Fм = Fд\*K2;*

де F - фонд оплати праці годинний - Г, денний - Д, місячний - М;

К1 - коефіцієнт доплат до денного фонду оплати праці, який визначається діленням денного фонду на годинний (К1= Fд / Fг);

К2 - коефіцієнт доплат до місячного фонду (К2= Fм / Fд). Розглянемо методику обчислення фондів оплати праці робітників промислового підприємства та визначення показників їх взаємозв'язку на основі даних таблиці 1.

Таблиця 1

|  |  |
| --- | --- |
| Елементи фонду оплати праці | ТИС,*грн.* |
| 1.Оплата за відрядними розцінками | 165 |
| 2. Оплата за відрядно-преміальною системою | 85 |
| 3. Премії відрядникам | 12 |
| 4. Погодинна оплата за тарифними ставками | 36 |
| 5. Премії погодинникам | 6 |
| 6. Доплата за керівництво бригадою | 2 |
| 7. Доплата за навчання учнів | 0,5 |
| 8. Доплата за класність | 0,5 |
| 9. Доплата за роботу в нічний час | 1,5 |
| 10. Премії за винахідництво і раціоналізацію | 1,5 |
| 11. Доплата за складні умови праці | 0,5 |
| 12. Доплата за роботу у понадурочний час | 2 |
| 13.Оплата годин внутрішньозмінного простою | 0,4 |
| 14. Оплата пільгових годин підлітків | 0,3 |
| 15. Оплата перерв матерям, що годують грудних дітей | 0,3 |
| 16. Оплата годин виконання державних і громадських обов'язків | 0,8 |
| 17. Всього денний фонд оплати праці | 314,3 |
| 18. Оплата чергових і додаткових відпусток | 2,2 |
| 19. Оплата днів виконання державних і громадських обов'язків | 0,3 |
| 20. Оплата цілоденних простоїв | 0,1 |
| 21. Доплата за вислугу років | 0,4 |
| 22. Доплата у разі тимчасової втрати працездатності | 0,6 |
| 23. Доплата по закінченню трудового договору | 1,5 |
| 24. Вартість продукції, виданої робітникам у порядку натуральної оплати | 1,2 |
| Всього місячний фонд оплати праці | 320,5 |

За даними таблиці К1=314,3/310,5=1,012. Обчислений коефіцієнт виражає, скільки копійок доплати за невідпрацьований людино-день припадає на 1 грн. годинного фонду заробітної плати. Відповідно К2=321,9/314,3=1,024.

Розраховані показники дозволяють визначити співвідношення окремих видів виплат у кожному із фондів оплати, встановити, за якими видами виплат допущені необґрунтовані переплати (простої, інші причини).

При вивченні складу фонду оплати праці працівників визначають ступінь поширення різних форм і систем оплати праці. Існують дві форми оплати праці: відрядна і погодинна.

Сутність погодинної форми оплати праці полягає в тому, що розмір оплати залежить від кваліфікації робітника та відпрацьованого часу.

*Зпог.* = *Тст.\*tв, грн.*

Де tв - відпрацьований час в одиницях, які відповідають тарифній ставці.

Зокрема можна виділити умови застосування погодинної оплати праці:

1. якщо немає можливості організувати облік продукції;
2. якщо інші форми оплати є не логічними або шкодять здоров'ю працівників та якості продукції.

Перевагою погодинної форми оплати праці є те, що вона є зрозумілою і залежить від відпрацьованого часу. Але також є недолік - вона не стимулює до якості та продуктивності праці. Щоб ліквідувати ці недоліки робітникам-погодинникам встановлюється нормоване завдання або впроваджується погодинно-преміальна система виплат.

*Пp = Зпог.\*Пр%/1*00, *грн*

де Пр - премія, Зпог. - погодинна заробітна плата, Пр% - розмір премії в%**.**

Суть відрядної оплати праці полягає в тому, що вона залежить від кількості доброякісної продукції. Умовами застосування є:

1. наявність кількісних показників виробітку;
2. наявність реальних можливостей збільшувати обсяги робіт в реальних умовах;
3. наявність необхідності стимулювання підвищення обсягу робіт або послуг;
4. відсутність негативного впливу на рівень якості продукції.

Відрядна форма оплати праці поділяється на пряму-відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, посередньо-відрядну, акордну системи.

При прямій відрядній оплата праці нараховується по розцінках за одиницю виконаних робіт, при акордній - за обсяг робіт по об'єкту вцілому чи за комплекс робіт. Інженерно-технічний персонал, службовці, молодший обслуговуючий персонал оплачуються погодинно. Виробничі робітники оплачуються відрядно. Лише незначна частина допоміжних робіт оплачується погодинно. При відрядно-преміальній формі оплати робітники преміюються за виконання завдання в строк чи достроково. Преміювання передбачається за роботи, які виконуються по акордних нарядах, які видаються на важливіші роботи.

Суть акордної оплати в тому, що розрахунки здійснюються за розцінками, які складені на комплекс встановлених завданням робіт. Розцінки, вирахувані згідно діючих норм виробітку шляхом їх збільшення стосовно до комплексу робіт, які входять в акордну розцінку.

У звіті Форма №1 -ПВ "Звіт з праці" наводяться дані про загальну суму коштів, що спрямовують на споживання в цілому і в розрізі окремих складових цього фонду, зокрема, фонд основної заробітної плати і фонд додаткової заробітної плати.

**1.4. Норматив заробітної плати на карбованець продукції. Аналіз виконання плану по фонду заробітної плати**

Одним із важливих завдань статистики праці є вивчення ступеня використання коштів на оплату праці персоналу підрядної організації, одержання відповіді на питання про те на скільки ефективно використовувалися ці кошти у звітному періоді.

До 1990 р. при аналізі використання фонду заробітної плати передусім зіставляли фактично нарахований фонд з плановим, що дозволяло виявити його економію чи перевитрати. Визначалася абсолютна і відносна економія (перевитрата) по фонду заробітної плати робітників основної діяльності (з врахуванням ріння виконання плану по обсягу виробництва).

Показник по фонду заробітної плати відносився до числа директивних, тобто доводився організації вищестоящою структурою, тому і постійно здійснювався контроль за його використанням. Установами Держбанку здійснювали контроль за витраченням планового фонду заробітної плати працівників основної діяльності.

За перші два місяці кварталу кошти на заробітну плату ними видавались в розмірі фактично нарахованої суми, проте не вище затвердженого квартального фонду. Кінцевий розрахунок за квартал проводився з урахуванням квартального плану.

За тих умов підрядним організаціям дозволялося використовувати одержану відносну економію фонду на виплату заробітної плати і премій у наступних кварталах, а невикористаний залишок перераховувався у фонд матеріального заохочення.

Водночас перевитрати по фонду заробітної плати повинні були компенсуватися.

Відносна економія (перевитрати) фонду заробітної плати персоналу основної діяльності може розраховуватись:



де Е(П) - економія чи перевитрати фонду заробітної плати;

F1, Fп - відповідно фактичний і плановий фонди заробітної плани;

TП1, ТПп - процент виконання плану за показником продукції, що прийнята при плануванні продуктивності праці;

К - диференційований знижувальний коефіцієнт.

Останній встановлюється у певному розмірі для окремих галузей народного господарства (від 0.4 до 0.1).

**1.5 Аналіз динаміки середньої заробітної плати за факторами**

При вивченні динаміки оплати праці у даний час обчислюють два показники: середній дохід працівника загалом по підприємству, виходячи з суми засобів, які спрямовані на споживання, і середню оплату працівників загалом по підприємству, виходячи із фонду оплати праці працівників спискового складу.

**1.5.1 Визначення середнього рівня оплати праці**

Показники середнього рівня оплати праці обчислюють загалом по персоналу підприємства, а за даними первинного обліку можна розрахувати рівні оплати по окремих категоріях персоналу. На основі даних про годинний, денний і місячний фонди і відповідні дані про затрати праці в людино-годинах, людино-днях, людино-місяцях обчислюють середню годинну, денну і місячну заробітну плату.

Середню годинну заробітну плату обчислюють шляхом ділення фонду годинної заробітної плати Fг на кількість відпрацьованих людино-годин Тг.

Середню денну заробітну плату визначають діленням фонду денної заробітної плати Fд на кількість відпрацьованих людино-днів Тд за цей період.

Розмір середньомісячної заробітної плати визначають як частку від ділення місячного фонду оплати праці FM на середню спискову чисельність робітників.

Два перших показники рівня оплати праці обчислюються лише для категорії робітників. Щодо останнього, то він може обчислюватися не лише для категорії робітників, а й для всього персоналу і має найбільше практичне значення, оскільки він найчастіше використовується для оцінки добробуту робітників.

Всі ці показники взаємопов'язані, що може бути використано для визначення будь-якого з них на базі інших. Так, середній річний заробіток можна виразити таким чином:



де fг - середня годинна заробітна плата робітників;

- середня фактична тривалість робочого дня;

К1 — коефіцієнт доплат за невідпрацьовані людино-години;

 - середня кількість днів роботи одного робітника;

К2 - коефіцієнт доплат за невідпрацьовані людино-дні;

К3 - коефіцієнт збільшення середнього заробітку за рахунок різних виплат.

Це так звана мультиплікативна модель взаємозв'язку показників, крім якої може бути застосована і друга - адитивна. У практиці статистичної роботи нерідко використовуються моделі змішаного типу взаємозв'язку.

Загальною формулою визначення середньої заробітної плати є:



де F - фонд зарплати, тобто чисельність робітників Т помножена на середню заробітну плату ;

Т - чисельність робітників.

При аналізі оплати праці важливе значення має вивчення диференціації робітників за рівнем їх заробітної плати. Статистична звітність, що надходить в органи державної статистики, має відповідну інформацію, яка забезпечує відображення зміни у рівні оплати праці всіх категорій працівників галузей народного господарства.

Більш глибоке вивчення диференціації оплати праці дає одноразовий облік. Під диференціацією оплати праці розуміють різницю між рівнями заробітної плати окремих працівників чи окремих груп працівників. В одноразовому звіті подається поділ виробничого персоналу за різницями оплати праці в розрізі категорій і форм оплати праці. Окремо враховується подія працівників за розміром оплати праці інших підрозділів.

Для характеристики диференціації працівників за рівнем оплати праці широко використовуються групування.

У процесі вивчення диференціації оплати праці особливого значення набуває аналіз її динаміки в розрізі окремих груп, оскільки рівень оплати у різних групах працівників змінюється по-різному. У наведеному прикладі найвищі темпи у низькооплачуваних категоріях працівників, дещо нижчі - у середньо оплачуваних.

Диференціація оплати може розглядатися як у межах окремих

професійних груп, так і за їх сукупністю, коли об'єктом дослідження виступає певний колектив або його частина. Наприклад, диференціація оплати групи робітників-слюсарів одного і того ж розряду одного підприємства буде зумовлена лише випадковими факторами, тому що умови їх праці приблизно однакові. Головним чином, це стаж роботи, вік, здібності, спритність тощо.

Якщо ж вивчати поділ за рівнем оплати працівників-слюсарів однієї і тої ж професійної групи, але різної кваліфікації, то ця група виявиться більш неоднорідною, і основним фактором, що визначатиме диференціацію оплати праці, яка виражається тарифним розрядом.

**1.5.2 Розрахунок індексів середньої заробітної плати**

При вивченні динаміки середньої заробітної плати застосовується індексний метод, зокрема моделюються індекси змінного, постійного складу і структурних зрушень. В їх основу кладуть середні рівні оплати праці, які, як відомо залежать від двох груп факторів: від зміни середньої оплати праці кожної категорії працівників і частки чисельності працівників кожної категорії У їх загальній чисельності. Ці зміни і відбивають відповідні індекси:

а) змінного складу:



(показує динаміку середньої заробітної плати під впливом обох названих факторів)

б)постійного складу:



(показує динаміку середньої заробітної плати під впливом зміни рівня оплати кожної категорії працівників)

в)структурних зрушень:



(показує динаміку середньої заробітної плати під впливом зміни середнього рівня оплати праці під впливом другого фактора - зміни питомої ваги чисельності працівників кожної категорії у їх загальній чисельності),

де f - середня оплата праці працівників відповідного періоду;

dТ - частка чисельності працівників кожної категорії у їх загальній чисельності.

За допомогою цієї системи індексів визначають не лише відносні показники зміни рівня оплати праці, а й абсолютні величини. Так, зміна середньої оплати праці за рахунок відповідного фактора становить, зокрема:

а)зміни середнього рівня оплати праці:



б)зміни питомої ваги окремих категорій працівників



**1.6 Співставлення темпів зростання рівня оплати праці і рівня продуктивності праці**

Важливе місце в аналізі оплати праці має зіставлення темпів підвищення рівня оплати та продуктивності праці. Підвищення продуктивності праці є головним фактором зростання добробуту населення, і тому спостереження за тим, як змінюється ефективність суспільного виробництва, має велике практичне значення.

Розрахунок показників динаміки здійснюють на основі середніх величин (середнього заробітку і середнього виробітку) в розрахунку на одного робітника чи працівника.

Зіставлення темпів зростання продуктивності праці і оплати праці дозволяє розрахувати коефіцієнт випередження:



де ,  оплато-віддача у звітному і базисному періодах, що відбиває вартість виробленої продукції у розрахунку на 1 грн. фонду оплати праці.

Крім того, на основі зіставлення темпів приросту продуктивності праці розраховують коефіцієнт еластичності:

де  - темп приросту продуктивності праці;

 - темп приросту оплати праці.

Коефіцієнт еластичності характеризує ступінь зв'язку між цими ознаками і відбиває, на скільки відсотків змінилася продуктивність праці при збільшенні середнього заробітку на 1%.