

країнах переважають непродовольчі магазини як по товарообігу, так і торговельній площі усіх магазинів: середній розмір одного непродовольчого магазину значно більше продовольчого [1, с. 22].

Як показали результати дослідження, у Харківській області склалась інша ситуація. Що зумовлює необхідність подальших досліджень тенденцій розвитку магазинів у регіонах України.

Список літератури:

1. Голошубова Н.О. Структурна перебудова торгівлі споживчими товарами / Н.О. Голошубова // Товари і ринки. – 2013. – № 1. – С. 16-28.
2. Доходи і витрати населення за 2012 рік за регіонами України. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К. – 2014. – 106 с.
3. Індеси споживчих цін. 2012 рік. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К. – 2013. – 175 с.
4. Локтев Е.М. До питання підвищення ефективності розвитку роздрібно-торгівельної мережі / Е.М. Локтев, Л.Г. Саркісян, В.В. Смазної // Вісник ДонНУЕТ. Сер. : Економічні науки. – 2013. – № 4(60). – С. 109-115.
5. Роздрібна торгівля України у 2012 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К. – 2013. – 173 с.
6. Україна у цифрах у 2009 році. Статистичний збірник / Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство». – К. – 2010. – 257 с.
7. Україна у цифрах у 2012 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К. – 2013. – 248 с.
8. Шпильова Ю.Б. Сталий розвиток роздрібно-торгівлі України / Ю.Б. Шпильова, І.М. Шпильовий // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. – 2012. – № 1. – С. 108-120.

Бегларашвили О. П.

Киевский национальный торгово-экономический университет

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ХАРЬКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Резюме

Освещены региональные аспекты основных показателей развития магазинов розничной торговли Харьковской области. Проанализирована динамика показателей количества предприятий, торговой площади магазинов розничной торговли, товарооборота розничной торговли предприятий – юридических лиц, обеспеченности населения торговой площадью, доходы и издержки населения, индексы потребительских цен.

Ключевые слова: розничная торговая сеть, магазин, розничный товарооборот.

Beglarashvili O. P.

Kyiv National University of Trade and Economics

KHARKIV REGION COMMERCIAL ESTABLISHMENT DEVELOPMENT TRENDS

Summary

The article highlights the regional aspects of the main indicators of retail trade in the Kharkiv region. The dynamics performance of enterprises, retail space retail trade turnover of retail trade enterprises entities of retail space availability, income and expenditure, consumer price indices.

Key words: retail network, shop, retail turnover.

УДК 331.2

Безкровна Н. Г.

Українська інженерно-педагогічна академія

ОПТИМІЗАЦІЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ З УРАХУВАННЯМ ВПЛИВУ ВИРОБНИЧИХ І ПОЗАВИРОБНИЧИХ ФАКТОРІВ

Досліджено фактори, що впливають на рівень оплати праці, визначений ступінь та характер їх впливу. Викладено положення методики оціночного розрахунку рівня заробітної плати. Наведено та проаналізовано результати експериментальної перевірки даної методики.

Ключові слова: заробітна плата, рівень, оцінка, методика, вплив, інфляція, прибуток.

Постановка проблеми. За теперішнього часу Україна як держава переживає дуже складний період політичної і як наслідок економічної кризи. Проблеми внутрішньої та зовнішньої політики не можуть не відбиватися на економічному стані всього суспільства. Особливості та напруження кризових викликів потребують невідкладних рішучих дій стосовно стабілізації та забезпечення нормального, ефективного розвитку економічної

системи. Проблема оптимізації рівня заробітної плати завжди є актуальною, такою, що потребує змін та удосконалення у відповідності до конкретних умов поточного періоду. Економіка країни знаходиться у стані постійного руху та розвитку, безперервно змінюються як об'єктивні, так і суб'єктивні фактори впливу. В результаті цього система регулювання, збалансування економічних процесів повинна відповідно і своєчасно реагувати

на зміни з метою недопущення порушень і занепаду, а також з метою досягнення оптимального та ефективного розвитку за будь-яких умов.

Відомо, що економічні системи навіть за достатньо сприятливих умов переживають закономірні циклічні фази розвитку, тобто кризи, стабілізацію, підйом та розвиток. Кожна з цих фаз невідворотна і має свої особливості, з урахуванням яких потрібно вибудовувати економічну політику держави та формувати економічний механізм регулювання господарських та суспільних процесів.

Одним з найважливіших факторів розвитку економіки є правильно організована оплата праці. Рівень заробітної плати забезпечує певний рівень життя населення, гарантує відтворення робочої сили, характеризує соціальну політику держави, формує платоспроможний попит, виступає серйозним мотиваційним фактором до праці. Оптимізація рівня заробітної плати, приведення розміру оплати праці у відповідність з іншими основними процесами економічного розвитку здатні забезпечити гармонійне, збалансоване та ефективне поєднання різноманітних напрямків та впливів у економіці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Методологічні, методичні та прикладні питання багатопланової проблеми регулювання заробітної плати завжди були предметом наукових досліджень. Різні аспекти цієї проблеми за умов реформування економіки досліджували вчені України – Андрієнко В.Ф., Базилук А.В., Богиня Д.П., Бондар І.К., Бугуцький О.А., Гальчинський А.С., Данюк В.М., Дем'яненко С.І., Єщенко П.С., Завіновська Г.Т., Калина А.В., Колот А.М., Кир'ян Т.М., Куліков Г.Т., Лагутін В.Д., Лібанова Е.М., Ломанов І.Ф., Лук'яненко Н.Д., Мандибура В.О., Махненко М.М., Малік М.Й., Новіков В.М., Онищенко В.П., Онікієнко В.В., Павловська Н.О., Палкін Ю.І., Петюх В.М., Плаксов В.А., Покропивний С.Ф., Ревенко А.Ф., Тимофеев В.О., Турецький О.А., Уманський О.М., Фільштейн Л.М., Чухно А.А. та інші. Проблеми регулювання заробітної плати присвячені роботи вчених країн СНД – Волгіна Н.А., Головачова А.С., Жукова А.Л., Капустіна Є.І., Карпукіна Д.М., Кокіна Ю.П., Колосової Р.П., Костіна Л.А., Кунельського Л.Е., Ракитського Б.В., Слезінгера Г.Е., Шкурко С.І., Яковлева Р.А. та інших.

У працях цих вчених досліджуються зміни в системі розподільних відносин, констатуються негативні процеси в соціально-трудовій сфері, розглядаються окремі аспекти вдосконалення чинного механізму регулювання заробітної плати. Проте висновки та рекомендації щодо удосконалення сфери оплати праці та напрямків подолання проблем бувають достатньо неоднорідні, напрацьовані для визначених конкретних умов того чи іншого випадку і не завжди ефективні для використання у реаліях сьогодення.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У сучасний період в Україні питання оплати праці регулюється численними законодавчими актами: кодексом законів про працю України, Законом України «Про колективні договори і угоди», Законом України «Про підприємства», та ін. Економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників підприємств визначаються Законом України «Про оплату праці». Він спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати. Згідно із зазначеним законом сутність заробітної плати визначається як "винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або упо-

вноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [1, с. 143].

У наведеному формулюванні сутності заробітної плати закон не розкриває її економічної природи, а замість цього при оцінці її рівня відсилає до трудової угоди та результатів господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата не повинна визначатися як сума, яку власник підприємства або держава в змозі чи згодні заплатити. Її рівень повинен бути науково обґрунтованим. Необхідно, щоб розмір оплати праці міг забезпечувати відтворювання робочої сили та виконував стимулюючу функцію мотивації до праці. Заробітна плата повинна збільшуватися у результаті зростання споживчих цін на товари та послуги загального вжитку, необхідно корегувати її величину в залежності від продуктивності праці на підприємстві, від того, яку частину прибутку у підприємстві направляють на матеріальне заохочення. Розмір заробітної плати є важливою макроекономічною категорією, тому його потрібно розраховувати у відповідності з величиною валового внутрішнього продукту. Якщо в економічній системі рівень заробітної плати буде надто високим, це призведе до необґрунтованого зростання цін на товари та послуги, тобто до небажаної інфляції; якщо, навпаки, рівень заробітної плати буде заниженим, в економіці може настати криза неплатоспроможного попиту. Звісно, економічна система має важелі, за допомогою яких можна знівелювати наслідки таких порушень, але у цьому навіть не буде потреби, якщо рівень заробітної плати буде розраховуватися обґрунтовано у відповідності з названими важливими факторами.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є визначення методів і напрямів оптимізації системи заробітної плати. Розкриття сутності нової методики визначення рівня оплати праці з урахуванням зміни продуктивності праці, а також коливань цін на споживчі товари, питомої ваги заробітної плати в сукупному суспільному продукті, питомої ваги чистого прибутку підприємства у балансовому прибутку. Наведення та аналіз результатів експериментальної перевірки вказаної методики.

Виклад основного матеріалу. За даними Держстату України середньомісячна заробітна плата штатних працівників за січень-березень 2014 року становила 3244 грн., що на 5,3% більше ніж у відповідному періоді 2013 року.

У промисловості середньомісячна заробітна плата за січень-березень 2014 року у порівнянні з відповідним періодом 2013 року зросла на 4,5% і склала 3766 гривень.

За січень-березень 2014 року індекс реальної заробітної плати по відношенню до відповідного періоду попереднього року становив 103,5 відсотка.

Індекс реальної заробітної плати у березні 2014 року по відношенню до лютого становив 104,1%, а в порівнянні з березнем 2013 року – 102,4%.

Разом з тим Індекс споживчих цін за даними Держстату України у квітні 2014 року по відношенню до попереднього місяця склав 103,3%, а порівняно з груднем 2013 року – 106,4 відсотка [2].

На основі наведених даних можна зробити висновки, що зростання заробітної плати проходить у достатній відповідності до підвищення цін, але останнім часом ціни на споживчі товари збільшуються надто стрімко.

Проведення політики соціального захисту на підприємстві сприяє підвищенню заробітної плати працюючих відповідно до інфляційного зростання цін на споживчі товари. Результати проведених досліджень показують, що при визначенні оптимального рівня заробітної плати необхідно враховувати також зміну частки заробітної плати у сукупному валовому продукті; в якості умови, що обмежує, виступає зміна частки прибутку, яка залишається в розпорядженні підприємства на матеріальне заохочення у балансовому прибутку, а також індекс зміни продуктивності праці [4, с. 178]. Таким чином, формула розрахунку нового рівня заробітної плати (Z_n) має вигляд:

$$Z_n = ((Z_b \times I_{pc}) / I_{zp}) \times (1 \pm (I_{cp} \pm I_{pt}) / 100) \quad (2)$$

де Z_b – базовий рівень заробітної плати, грн.;

I_{pc} – індекс зростання цін на споживчі товари;

I_{zp} – індекс, що виражає питома вага заробітної плати в сукупному валовому продукті;

I_{cp} – індекс питомої ваги чистого прибутку підприємства на матеріальне заохочення у балансовому прибутку;

I_{pt} – індекс зміни продуктивності праці.

У ході експериментальної перевірки даного методу для підтвердження теоретичної достовірності та практичної доцільності формули, що перевіряється, були проведені розрахунки по зміні абсолютного рівня заробітної плати залежно від зміни значень факторів за варіантами. При цьому враховувалися наступні умови:

діапазон змін значень факторів від 0,1 до 0,6 пункту при кроці пункту 0,1;

значення факторів відповідають позначенням, що виражають формулу розрахунку нового рівня заробітної плати;

базовий рівень заробітної плати змінюється від 1000 до 10 000 грн. при кроці 100 грн.

Щоб встановити залежність між зміною рівня заробітної плати і значеннями його чинників, що його визначають, для кожного з десяти значень базового рівня заробітної плати були зроблені розрахунки за наступними восьми варіантами:

1. Зростання індексу цін на споживчі товари та послуги від 0,1 до 0,6 при кроці 0,1 і незмінності інших факторів (при їх значенні +0,1).

2. Зростання індексу питомої ваги зарплати у валовому продукті від 0,1 до 0,6 при кроці 0,1 і незмінності інших факторів (при їх значенні +0,1).

3. Зростання індексу частки чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства на матеріальне заохочення, в балансовому прибутку від 0,1 до 0,6 при кроці 0,1 і незмінності інших факторів (при їх значенні +0,1).

4. Те ж, при зростанні індексу продуктивності праці.

5. Зниження індексу частки чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства на матеріальне заохочення від (-0,1) до (-0,6) при кроці (-0,1) і незмінності інших факторів (при їх значенні +0,1).

6. Одночасне зниження індексу чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства на матеріальне заохочення, а також індексу продуктивності праці від (-0,1) до (-0,6) при кроці (-0,1) і незмінності інших факторів (при їх значенні +0,1).

7. Одночасне збільшення індексу чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства на матеріальне заохочення, а також індексу продуктивності праці від (0,1) до (0,6) при кроці (0,1) і незмінності інших факторів (при їх значенні +0,1).

8. Одночасне збільшення індексів цін на споживчі товари і питомої ваги заробітної плати у валовому продукті від 0,1 до 0,6 при кроці +0,1, а також одночасне зниження індексів частки чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства на матеріальне заохочення та індексу продуктивності праці від (-0,1) до (-0,6) при кроці (-0,1).

Як приклад в табл. 1 наведені значення нового рівня заробітної плати при зростанні базової ставки заробітної плати від 1000 до 10 000 грн. і індексу зростання цін на споживчі товари від 0,1 до 0,6 (варіант 1).

На підставі даних табл. 1 можна встановити коефіцієнти абсолютного і відносного зміни рівня нової заробітної плати залежно від зміни базового її рівня і індексу зростання цін на споживчі товари (табл. 2).

При базовому рівні зарплати, наприклад, в 6000 грн. і індексі зростання цін 0,6

$$Z_n = 6000 \cdot 7,2 = 43200 \text{ грн.}$$

З таблиці 2 видно, що відносні індекси характеризують зростання нової заробітної плати залежно від зростання цін по кривій, що затухає.

Аналогічним чином були зроблені розрахунки та висновки по решті семи варіантам. При цьому значний інтерес представляє показник перевищення рівня нової заробітної плати (Z_n) над базовим її рівнем (Z_b) (табл. 3).

З таблиці 3 видно, що рівень перевищення не залежить від базового рівня зарплати. Найбільш високий рівень аналізованого показника досягається у варіанті 1 (при зростанні цін на споживчі товари і незмінності значень інших факторів). При варіанті 7 встановлюється більш реальне і

Таблиця 1

Систематизація значень нового рівня заробітної плати при зростанні базової заробітної плати від 1000 до 10 000 грн та індекса зростання цін на споживчі товари від 0,1 до 0,6 (варіант 1)

Базовий рівень зарплати, грн	Значення індекса зростання цін на споживчі товари					
	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6
1 000	1200	2400	3600	4800	6000	7200
2 000	2400	4800	7200	9600	12000	14400
3 000	3600	7200	10800	14400	18000	21600
4 000	4800	9600	14400	19200	24000	38800
5 000	6000	12000	18000	24000	30000	36000
6 000	7200	14400	21600	28800	36000	43200
7 000	8400	16800	25200	33600	42000	50400
8 000	9600	19200	28800	38400	48000	57600
9 000	10800	21600	32400	43200	54000	64800
10 000	12000	24000	36000	48000	60000	72000

Таблиця 2
Зміна абсолютних і відносних коефіцієнтів
рівня нової заробітної плати залежно від індексу
цін на споживчі товари (за варіантом 1)

Базовий рівень зарплати, грн	Абсолютні і відносні зміни зарплати при індексі цін:					
	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6
Індекс абсолютної зміни						
	1,200	2,400	3,600	4,800	6,000	7,200
Індекс відносної зміни						
1 000	1,200	2,000	1,500	1,333	1,250	1,200
2 000	1,200	*	*	*	*	*
3 000	1,200	*	*	*	*	*
4 000	1,200	*	*	*	*	*
5 000	1,200	*	*	*	*	*
6 000	1,200	*	*	*	*	*
7 000	1,200	*	*	*	*	*
8 000	1,200	*	*	*	*	*
9 000	1,200	*	*	*	*	*
10 000	1,200	*	*	*	*	*

стійке зростання заробітної плати (при одночасному зростанні значень двох факторів, незважаючи на зниження двох інших) Варіанти 3 і 4 дають однакові темпи приросту аналізованого показника, що свідчить про однаковий ступінь впливу на рівень зарплати індексів підприємства і продуктивності праці.

Варіанти 6 і 8 однаковою мірою знижують рівень зарплати вже при значенні індексу всіх факторів 0,1. При цьому три індекси: зростання питомої ваги зарплати у валовому продукті, зниження прибутку підприємства та продуктивності праці

впливають на зарплату в одному напрямку: знижують її рівень.

У табл. 4 представлені індекси абсолютної зміни зарплати по відношенню до її базового рівня для всіх варіантів розрахунку.

Індекси відносної зміни зарплати наводяться в табл. 5.

Дані таблиць 4 і 5 підтверджують результати аналізу і, зокрема, виявляють, що за варіантами 2; 5; 6; і 8 фактори росту індексу «питоме зростання зарплати у валовому продукті», а також зниження індексу «прибуток підприємства на матеріальне заохочення» та індексу «продуктивність праці» однозначно впливають понижувально на рівень заробітної плати. Фактори зростання індексу цін і індексу питомої ваги зарплати у валовому продукті впливають на рівень зарплати визначальним чином: перший на її зростання, другий – на зниження.

Висновки і пропозиції. Встановлені залежності підтверджують два важливих положення: сукупність чинників, що враховуються, є повною; запропонована формула розрахунку заробітної плати з урахуванням фактичних значень факторів теоретично обґрунтована.

Застосування запропонованої формули забезпечуватиме науково – обґрунтоване встановлення рівня заробітної плати. При цьому не буде крайньої необхідності підвищувати цей рівень за рахунок доплат, надбавок і премій. Між зарплатою та її питомою вагою у валовому внутрішньому продукті існує зворотна залежність. Тому, якщо питома вага буде менше 10%, рівень заробітної плати необґрунтовано зросте.

Зростання продуктивності праці і частки прибутку на матеріальне заохочення у балансовому

Таблиця 3
Перевищення рівня заробітної плати над базовим її рівнем при різних варіантах розрахунків

Базовий рівень зарплати, грн	Діапазон зміни перевищення (Зн) над (Зб) при різних варіантах розрахунків, %							
	1	2	3	4	5	6	7	8
100	120-720	120-20	120-170	120-170	100-50	80-0	120-220	80-0
200	120-720	120-20	120-170	120-170	100-50	80-0	120-220	80-0
300	120-720	120-20	120-170	120-170	100-50	80-0	120-220	80-0
400	120-720	120-20	120-170	120-170	100-50	80-0	120-220	80-0
і т. д.								

Таблиця 4
Систематизація індексів абсолютної зміни зарплати в порівнянні з її базовим рівнем

Індекс значень факторів	Індекси абсолютної зміни (Зн) порівняно з (Зб) при різних варіантах розрахунку							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0,1	1,2	1,20	1,20	1,20	1,0	0,8	1,2	0,8
0,2	2,4	0,60	1,30	1,30	0,9	0,6	1,4	0,6
0,3	3,6	0,40	1,40	1,40	0,8	0,4	1,6	0,4
0,4	4,8	0,30	1,50	0,7	0,2	1,8	0,2	0,2
0,5	6,0	0,24	1,60	1,60	0,6	0,0	2,0	0,0
0,6	7,2	0,20	1,70	1,70	0,5	0,0	2,2	0,0

Таблиця 5
Систематизація індексів відносної зміни зарплати

Індекс значень факторів	Індекси відносної зміни (Зн) порівняно з (Зб) при різних варіантах розрахунку							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0,1	1,200	1,200	1,200	1,200	1,000	0,800	1,200	0,800
0,2	2,000	0,500	1,083	1,083	0,900	0,750	1,107	0,750
0,3	1,500	0,667	1,077	1,077	0,889	0,667	1,143	0,667
0,4	1,333	0,750	1,071	0,875	0,500	1,125	0,500	0,500
0,5	1,250	0,800	1,067	1,067	0,857	0,000	1,111	0,000
0,6	1,200	0,833	1,063	1,063	1,063	0,833	0,000	1,100

прибутку підприємства повинні однаковою мірою призводити до підвищення зарплати і висловлювати прогресивність і реальність економічного процесу регулювання заробітної плати у зв'язку з господарськими можливостями виробництва.

Таким чином, за результатами розрахунків можна зробити висновок про залежність рівня заробітної плати від результатів виробничої діяльності підприємств, що визначаються показниками продуктивності праці, обсягу виробництва, якості продукції, собівартості і т. д., а також від невиробничих факторів (наприклад, від зміни цін на споживчі товари і інших умов). Оскільки рівень зарплати виробничих,

комерційних підприємств залежить від розмірів одержуваного прибутку і від самого факту її отримання, показник частки прибутку на матеріальне заохочення непрямым чином враховує результати роботи загалом підприємства. Наприклад, результати роботи служби маркетингових досліджень, від якої залежить успішність просування товару на ринку.

Розроблена методика сприяє стимулюванню інтересів колективів у виявленні і використанні резервів для створення оптимальної моделі розвитку виробництва, а також дозволяє більш точно і повно враховувати вплив не залежних від підприємства факторів на рівень заробітної плати.

Список літератури:

1. Калина А. В. Методологічні підходи до формування організаційно – економічного механізму стимулювання праці персоналу/А. В. Калина. – Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: 3 т. Соціально – трудові відносини: теорія і практика. – К.: КНЕУ, 2010. – с. 140-147.
2. <http://www.mlsp.gov.ua> (http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category;jsessionid=46DB420D55976AA8BC60DE065808A5CE.app1?cat_id=141688)
3. Безкровная Н. Г. Методы определения уровня оплаты труда в соответствии с экономическими реалиями современного периода. Проблемы і перспективи стійкого розвитку підприємств малого та середнього бізнесу України: колективна монографія в двох томах. Т2/ під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Дніпропетровськ: ІМА – прес, 2012. – 172 с.; с. 50 – 60.
4. Ковалев В. Н., Безкровная Н. Г. Методы оценки зависимости уровня заработной платы от производственных и непроизводственных факторов. Социально – экономические аспекты промышленной политики: Сб. науч. тр./ НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; редкол.:А. И. Амоша(отв. ред.) и др.- Донецк, 1998. – 352 с.; с. 176-180

Безкровная Н. Г.

Украинская инженерно-педагогическая академия

ОПТИМИЗАЦИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С УЧЕТОМ ВЛИЯНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И НЕПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ

Резюме

Исследованы факторы, влияющие на уровень оплаты труда, определена степень и характер их влияния. Изложены положения методики оценочного расчета уровня заработной платы. Приведены и проанализированы результаты экспериментальной проверки данной методики.

Ключевые слова: заработная плата, уровень, оценка, методика, влияние, инфляция, прибыль.

Bezkravnaya N. G.

Ukrainian Engineering Pedagogics Academy

OPTIMIZATION OF WAGE LEVEL WITH THE INFLUENCE OF INDUSTRIAL AND NON-FACTORS

Summary

Factors affecting the wages determined the extent and nature of their impact. The above methods of estimating the position of wages. Presented and analyzed the results of experimental verification of this technique.

Key words: wage level, evaluation, methodology, impact, inflation and income.