

УДК 338.001.36

Дячек В.В.  
викладач кафедри маркетингу та менеджменту  
зовнішньоекономічної діяльності  
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Осадча А.О.  
студентка  
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

## ОПЛАТА ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

## LABOUR COMPENSATION IN THE CONTEXT OF NATIONAL ECONOMY DEVELOPMENT

### АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто сутність заробітної плати як економічної категорії. Досліджено рівень оплати праці у різних видах економічної діяльності за офіційними та неофіційними даними. Проаналізовано взаємозв'язок між часткою валової доданої вартості у загальному випуску товарів за певним видом діяльності та заробітною платою працівників. Виконано порівняльний аналіз структури валового випуску продукції та загального фонду оплати праці. Зроблено висновки щодо досліджуваного взаємозв'язку.

**Ключові слова:** валова додана вартість, види економічної діяльності, заробітна плата, національна економіка, оплата праці.

### АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрена сущность заработной платы как экономической категории. Исследован уровень оплаты труда в различных видах экономической деятельности по официальным и неофициальным данным. Проанализирована взаимосвязь между долей валовой добавленной стоимости в общем выпуске товаров по определенному виду деятельности и заработной платой работников. Выполнен сравнительный анализ структуры валового выпуска продукции и общего фонда оплаты труда. Сделаны выводы относительно исследуемой взаимосвязи.

**Ключевые слова:** валовая добавленная стоимость, виды экономической деятельности, заработная плата, национальная экономика, оплата труда.

### ANNOTATION

The nature of wages as an economic category is considered in the article. The salary levels in different types of economic activities are reviewed according to official and non-official databases. The correlation between the share of gross added value in the total output of goods for a certain type of activity and wages of the employee is analyzed. Comparative analysis of the gross output structure and payroll budget is performed. Conclusions regarding the studied correlation are performed.

**Keywords:** gross added value, types of economic activity, wages and salaries, national economy, labour compensation.

**Постановка проблеми.** Заробітна плата є фундаментальною основою для формування соціально-трудових взаємозв'язків та вартості виробленої продукції, має важливе суспільне значення, оскільки відображає інтереси учасників трудових відносин та є показником рівня добробуту населення країни. Вона виступає основним доходом працівників підприємства та водночас є статтею його витрат. Джерелом формування заробітної плати є валова додана вартість, яка створюється під час виробни-

цтва товару, тому логічним є припущення, що зі зростанням та розвитком народного господарства буде зростати заробітна платня населення. Можна зробити висновок, що стимулюючи розвиток національної економіки, держава непрямо стимулює зростання добробуту всієї нації, як найманих працівників, так і підприємців. Але ще М. Кейнс зауважував, що ціноутворення на ринку праці обмежене нестачею інформації у продавців про стан на ринку, а також певними психологічними та іншими нерациональними стимулами, які заважають вільному перетіканню робочої сили від одного покупця до іншого.

Предметом дослідження став взаємозв'язок між часткою валової доданої вартості у загальному випуску товарів за певним видом діяльності та заробітною платою працівників, які зайняті за цим видом відповідно.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Економічна категорія заробітної плати, її структура, функції та суспільне значення є предметом вивчення багатьох вітчизняних науковців. Питання заробітної плати як складову частину економіки підприємства досліджували О.С. Іванілов, В.С. Рижиков, В.А. Панков, В.В.Ровенська, Є.О. Підгора. Особливості заробітної плати в організації праці і соціально-трудових відносинах визначали М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась, Є.П. Качан. Теоретичні аспекти викладено в роботах О.М. Сергієнко, Н.В. Федорчук.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** У наукових дослідженнях розглядаються засади оплати праці та розглядається вплив на функціонування підприємства. Практично невирішеним залишається проблема взаємного впливу оплати праці та рівня розвитку національної економіки, а тому виникає необхідність в емпіричному дослідженні заробітної плати та визначенні зв'язку між рівнем оплати праці та макроекономічними показниками.

**Мета статті** полягає у визначенні взаємозв'язку між розвитком національної економіки та заробітною платою працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Законодавчо поняття заробітної плати визначено у ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР: заробітною платою є винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу [1].

У науковій літературі розглядають різні визначення поняття заробітної плати, що пояснюється наявністю різних поглядів на її формування та функціонування в економічній системі (рис. 1).

Із розглянутих вище дефініцій видно, що заробітна плата є елементом різних соціально-економічних категорій (рис. 2). На макрорівні заробітна плата є: елементом ринку праці, що визначається як ціна робочої сили та встановлюється на основі попиту і пропозиції; основним елементом доходів населення, що відображає рівень його добробуту, можливість забезпечувати собі гідне існування та задовольняти власні потреби. На макрорівні заробітна плата визначається як: елемент взаємовідносин між роботодавцем та найманим працівником, а розмір, особливості обчислення й оплати праці встановлюються у трудовому договорі; елемент ціни виробництва, оскільки заробітна плата є часткою у вартості, створеною підприємством під час виготовлення товарів та послуг.

Таким чином, розкривається подвійна сутність категорії заробітної плати. Заробітна плата виступає основою взаємовідносин між роботодавцем та працівником, що віддзеркалюється у формуванні собівартості виробленої продукції, та частиною національного доходу, що віддзеркалюється у формуванні валового внутрішнього продукту та доданої вартості (рис. 3).



Рис. 2. Заробітна плата як елемент різних соціально-економічних категорій

Джерело: складено автором

Ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, забезпечує її відтворення та задовольняє фізичні і духовні потреби працівника і членів його родини

Це частина національного доходу, призначена для задоволення особистих потреб працівників, що має грошову форму та варіюється до кількісної та якісної характеристики праці

Це елемент витрат виробництва та фактор забезпечення матеріального інтересу працівників у досягненні кінцевих результатів праці

Це економічна категорія взаємовідносин із розподілу доходу між підприємством (його власником) та найманим працівником

Це елемент витрат виробництва, що формує собівартість виробленої продукції, впливає на прибуток підприємства та конкурентоспроможність

Це елемент ринку праці, що формується як результат взаємодії попиту та пропозиції

Рис. 1. Визначення поняття «заробітна плата» з різних аспектів [6–9]



Рис. 3. Подвійна сутність категорії заробітної плати  
Джерело: складено автором

Розгляд заробітної плати в розрізі особистого та національного доходу був використаний під час формування поняття ефекту мультиплікатора Дж. Кейнсом. Існує залежність між зміною обсягів інвестицій та національного доходу, яку вчений визначав через формування особистого доходу, тобто національний дохід є сукупністю безлічі особистих доходів населення. Дана залежність ще раз підтверджує важливість заробітної плати та її розміру в розвитку національної економіки.

Закон України «Про оплату праці» визначає три складника в структурі заробітної плати. До основної заробітної плати належить винагорода за роботу відповідно до норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків), що встановлюється як тарифна ставка (оклад) або відрядна розцінка для робітників та посадових окладів для службовців. Основна заробітна плата не має залежності від результатів діяльності підприємства.

Додатковою є винагорода за роботу понад норми, особливі умови праці (шкідливі, важкі, у святкові та вихідні дні, нічний час тощо) або трудові успіхи (інноваційність, винахідливість, виробничі результати тощо). Це також виплати за невикористану відпустку, за вислугу років, стаж роботи, оплата щорічної відпустки та ін.

Тобто це доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, а також премії. Додаткова заробітна плата передбачена на законодавчому рівні, а її рівень залежить від результатів діяльності підприємства.

Заохочувальні та компенсаційні виплати представляють собою нагороду за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами, гранти, компенсаційні та інші виплати. Дана категорія заробітної плати не передбачена законодавством та провадиться понад встановлені законодавством норми [1].

Така структура реалізує основні принципи заробітної плати: залежність винагороди від кількості, якості праці та кваліфікації; формування з двох частин: фіксованої, що гарантує мінімум для проживання та задоволення потреб, а також змінної, тобто такої, що залежить від успіхів у роботі.

Структура заробітної плати пов'язана з функціями прибутку: обліковою, оцінною, стимулюючою (рис. 4).

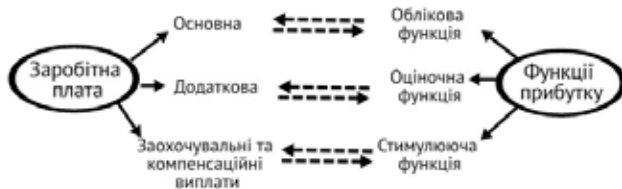


Рис. 4. Структура заробітної плати за чинним законодавством України та взаємозв'язок із прибутком підприємства

Облікова функція прибутку полягає в тому, що вона є засобом обрахунку суспільно необхід-

них витрат праці. Вона є пов'язаною з основною частиною заробітної плати, що встановлюється до норм праці, тобто відображає внесок працівника у створення готової продукції.

Оціночна функція пов'язана з додатковою заробітною платою, що на відміну від основної залежить від результатів діяльності підприємства. Дана функція дає змогу провести оцінку ефективності господарської діяльності та відобразити її на обсязі додаткової оплати праці найманого працівника.

Прибуток підприємства використовується не лише в інтересах підприємця як фінансовий результат діяльності, а й в інтересах найманого працівника шляхом отримання більшого розміру заробітної плати. У цьому полягає стимулююча функція прибутку. Стимулювання працівників через заробітну плату реалізовує прибуток як фінансовий ресурс підприємства, що може бути використаний для заохочувальних та компенсаційних виплат.

Заробітна плата виконує низку важливих функцій як власне для працівника, так і для підприємства та економіки країни у цілому. Характеристику відтворювальної, стимулюючої, оптимізаційної, соціальної, регулюючої функцій та функції формування платоспроможного попиту надано в табл. 1.

Заробітна плата є ключовою в структурі вартості та забезпечує відтворення робочої сили, яка створює додану вартість. Для відтворення робочої сили працівники мають бути забезпечені необхідними благами, що можуть бути придбані за кошти із заробітної плати. Даний аспект створює важливу особливість заробітної плати, є її номінальним та реальним вираженням.

Таблиця 1

#### Функції заробітної плати [2; 3; 6; 7; 9]

Функція	Сутність
Відтворювальна (відновлювальна)	Забезпечення працівників необхідними благами на такому рівні, що дасть змогу відновити працездатність, фізичні та духовні сили. Держава має встановлювати обґрунтований мінімум таких благ, тобто мінімальний розмір заробітної плати, що буде відповідати купівельній спроможності населення.
Стимулююча	Встановлення розміру заробітної плати, що буде залежати від внеску працівника в досягнення визначених результатів. Дана залежність має стимулювати працівника до підвищення ефективності своєї праці. Підприємство для цього повинно формувати ефективні системи оплати та преміювання праці персоналу.
Оптимізаційна	Заробітна плата є частиною витрат виробництва, а тому заохочує підприємство до раціонального використання праці. Це проявляється в зниженні заробітної плати на одиницю виготовленої продукції через запровадження прогресивних форм та систем оплати праці. Результатом буде оптимізація співвідношення між зростанням продуктивності праці та ростом середньої заробітної плати. Держава забезпечує дану функцію в установленні взаємозв'язку між платоспроможним попитом та товарною пропозицією. Підприємство – у зростанні продуктивності праці швидше, ніж над зростанням заробітної плати.
Соціальна (розподільча)	Забезпечення однакової винагороди за однаково виконану роботу, тобто усунення дискримінації та встановлення соціальної справедливості. Для виконання функції необхідне державне та договірне регулювання заробітної плати.
Регулююча (ресурсно-розміщувальна)	Забезпечення залежності заробітної плати від рівня кваліфікації працівника, ступеню складності тощо. Визначає регулювання вартості робочої сили під впливом попиту та пропозиції, а також території, галузі, економічної кон'юнктури.
Формування платоспроможного попиту	Координація платоспроможного попиту населення та виробництва споживчих товарів. Оскільки платоспроможний попит створюється за рахунок потреб та доходів населення, то заробітна плата в ринкових умовах установлює пропорції між товарною пропозицією та попитом.

За умови зростання цін на товари та послуги швидше за номінальну заробітну плату реальна оплата праці, відповідно, знижується. Дане явище простежується в Україні: зростання номінальної заробітної плати в 2015 р. не призвело до зростання реальної (рис. 5). Причиною став стрибок індексу цін майже на 38%, що привів до рекордного падіння реальної заробітної плати за останні шість років до 79,8%.

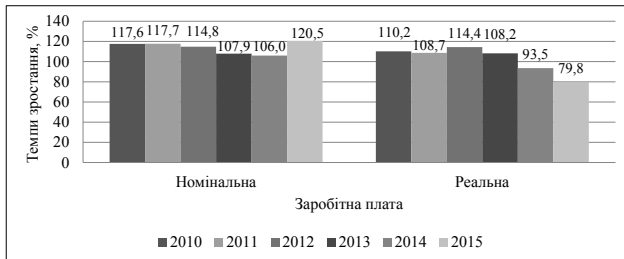


Рис. 5. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати в Україні в 2011–2015 рр. [4]

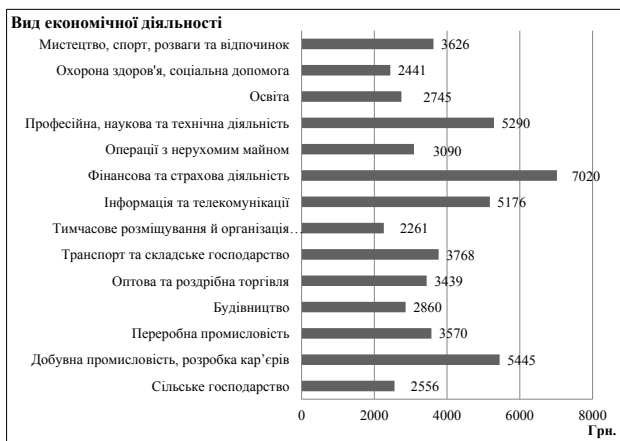


Рис. 6. Середньомісячна заробітна плата за обраними видами економічної діяльності в Україні в 2014 р. [4]

Розглянемо рівень заробітної плати за видами економічної діяльності. За даними Державної служби статистики, найвищий рівень заробітної плати – у працівників фінансової та страхової сфери, промисловості, сфери професійної, наукової і технічної діяльності та інформаційно-телекомунікаційної сфери. Найменші показники мають працівники тимчасового розміщення та організації харчування (готельно-ресторанна сфера), сільського господарства, охорони здоров'я та освіти. Дві останні категорії працівників отримують заробітну плату переважно за рахунок державних коштів (рис. 6). У результаті ми бачимо диференціацію заробітної плати за видами економічної діяльності.

У результаті вищевказаних тез про взаємозв'язок заробітної плати та валової доданої вартості виду діяльності логічно припустити, що заробітна плата робітників, які залучені до видів діяльності з високою питомою вагою валової доданої вартості, також висока.

У 1930-х роках А. Фішером та К. Кларком була запропонована диференціація секторів, що враховувала первинний (важка промисловість), вторинний (легка промисловість) та третинний (сфера послуг) сектори економіки. Дана класифікація на час її розробки не була орієнтована на постіндустріальну економіку, а тому пізніше Д. Белл використав даний підхід, поділивши сферу послуг на ділові та суспільно-духовні послуги. У табл. 2 представлено класифікацію, що відповідає сучасній державній статистичній класифікації [5].

Дані щодо рівня заробітної плати за джерелами: Державна служба статистики України та сайту з пошуку роботи work.ua, а також обсяг валової доданої вартості за видами економічної діяльності представлено в табл. 3.

Для аналізу розраховано коефіцієнт кореляції за формулою:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \cdot \quad (1)$$

Таблиця 2

Типи секторів економіки за Фішером-Кларком-Беллом відповідно до національного класифікатора України з класифікації видів економічної діяльності [4; 5]

Сектор економіки	Вид економічної діяльності за ДК 009:2010
Первинний	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (секція А); добувна промисловість і розроблення кар'єрів (секція В).
Вторинний	Переробна промисловість (секція С).
Третинний	Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (секція D); водопостачання; каналізація, поводження з відходами (секція Е); будівництво (секція F); транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність (Н).
Четвертинний	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (секція G); тимчасове розміщення й організація харчування (секція I); інформація та телекомунікації (секція J); фінансова та страхова діяльність (секція K); операції з нерухомим майном (секція L); професійна, наукова та технічна діяльність (секція M); діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (секція N); мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (секція R); надання інших видів послуг (секція S).
П'ятеринний	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування (секція O); освіта (секція P); охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (секція Q); діяльність домашніх господарств (секція T); діяльність екстериторіальних організацій і органів (секція U).



Таблиця 3

Середньомісячна заробітна плата та валова додана вартість за видами економічної діяльності

№ з/п	Вид економічної діяльності	Середньомісячна заробітна плата за даними Держстату, грн.	Середньомісячна заробітна плата за даними work.ua, грн.	Валова додана вартість, %
		$x_1$	$x_2$	
1	Переробна промисловість	4507	4354	22
2	Тимчасове розміщування й організація харчування	2261	3957	27
3	Будівництво	2860	5400	36
4	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2556	5135	43
5	Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	5445	4354	44
6	Інформація та телекомунікації	5176	6719	50
7	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3626	4898	50
8	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3768	4307	52
9	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2601	3146	54
10	Професійна, наукова та технічна діяльність	5290	4208	55
11	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3439	4163	56
12	Операції з нерухомим майном	3090	6031	60
13	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2441	4687	61
14	Фінансова та страхова діяльність	7020	4277	66
15	Освіта	2745	4458	71
	Усього	56825	70093,75	747

Отримано коефіцієнт кореляції для  $x_1$  та  $y$ , тобто заробітної плати за даними Держстату, на рівні 0,132. Для  $x_2$  та  $y$ , тобто заробітної плати за даними Work.ua, кореляція становить 0,027. Можна зробити висновок про те, що зв'язок між змінними існує, але слабкий. Залежність між заробітною платою, за даними Держстату, та ВДВ є більш тісною, ніж за аналогічними показниками Work.ua.

Графічно взаємозалежність зображена на рис. 7 та 8.

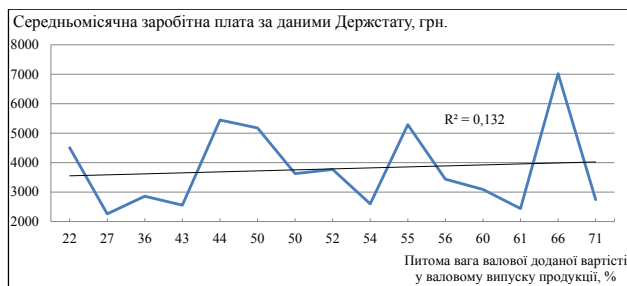


Рис. 7. Взаємозв'язок заробітної плати та валової доданої вартості [4]

У результаті аналізу рис. 7, 8 можна зробити висновок, що на практиці рівень заробітної плати слабо залежить від виду економічної діяльності, останній не є вирішальним фактором у формуванні ціни на робочу силу.

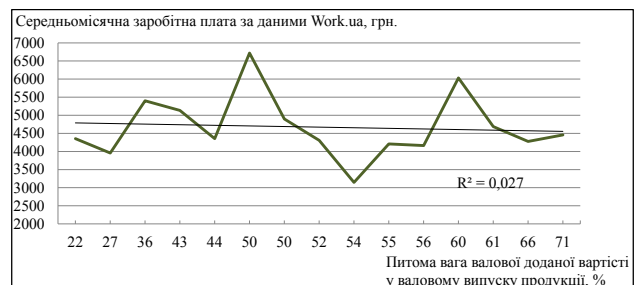


Рис. 8. Взаємозв'язок заробітної плати та валової доданої вартості [4]

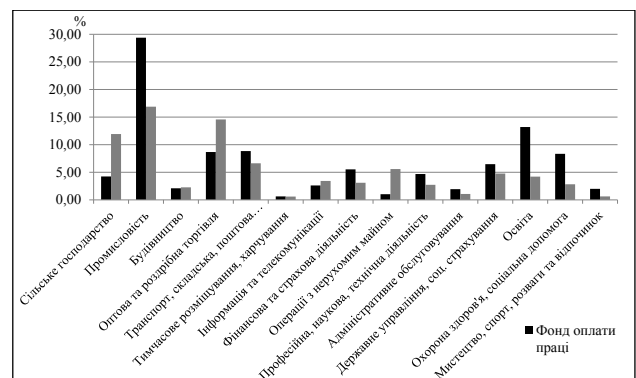


Рис. 9. Співставлення структури фонду оплати праці та ВВП за видами економічної діяльності в 2014 р [4]

На додаток до кореляційно-регресійного аналізу зв'язку зарплатні та питомої ваги валової доданої вартості зробимо порівняльний аналіз структури валового випуску продукції та загального фонду оплати праці (рис. 9).

Так, питома вага ВДВ у ВВП у переробній промисловості досить невелика – 22%, тоді як заробітна плата вище. Найбільше невідповідність спостерігається в оплаті праці робітникам у сферах адміністративного та допоміжного обслуговування, освіти, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, оптової та роздрібною торгівлі.

Все це можна пояснити декількома факторами:

1) неефективністю використання ресурсів, як людських (низька продуктивність праці та кваліфікація робітників), так і матеріальних (низька енергоефективність, моральний та фізичний знос обладнання);

2) перетіканням ВДВ у ланцюгу створення цінності у сферу розподілу: оптову та роздрібну торгівлю; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, де спостерігається питома вага ВДВ і невисокий рівень оплати праці.

До того ж спостерігається невідповідність середньомісячної заробітної платні за офіційними даними Держстату та Work.ua, що свідчить про наявність неофіційної частки оплати праці, перш за все в будівництві, сільському господарстві, зайнятих в операціях із нерухомим майном. Розбіжності в охороні праці та освіти можуть пояснюватися тим, що work.ua не враховує державний сектор, в якому зарплата нижче.

Порівняльний аналіз структури фонду оплати праці та валового виробництва товарів за видами економічної діяльності (рис. 7) підтверджує висунуті вище твердження. Так, найвища частка ФОП спостерігається в промисловості, у той час коли частка випуску товарів менше, зворотна картина спостерігається в оптовій та роздрібній торгівлі.

**Висновки.** Заробітна плата виступає у двох соціально-економічних категоріях: для найманого працівника – це частина доходу, отримана за реалізацію здібності до праці, а для підприємства – це елемент операційних витрат виробництва та важіль матеріальної зацікавленості працівників до високопродуктивної праці.

Аналіз взаємозв'язку розміру оплати праці та питомої ваги валової доданої вартості залежно від виду економічної діяльності показав таке:

1. Низький ступінь залежності рівня заробітної плати від виду економічної діяльності, тобто галузь економіки не виступає вирішальним фактором під час формування ціни на робочу силу.

2. Наявність невідповідності у формуванні величини фонду оплати праці робітникам та величини створеної частки доданої вартості в галузях економіки.

3. Наявність неофіційної частки в реальній заробітній платі.

Вищезазначені тези свідчать про недосконалість державного управління національною економікою та незбалансованість розвитку останньої, що є об'єктом подальших досліджень.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
2. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини : [навч. посіб.] / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
3. Гаєвая О.В. Щодо поняття функцій і структури заробітної плати / О.В. Гаєвая // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 17. – С. 99–108.
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Дячек В.В. Аналіз ланцюга створення цінності як складова методології розробки стратегій індикативного програмування / В.В. Дячек // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – 2015. – Вип. 13. – С. 103–110.
6. Іванілов О.С. Економіка підприємства : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / О.С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
7. Качан Є.П. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [навч.-метод. посібник] / Є.П. Качан [та ін.]. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
8. Маркевич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата» / А.Є. Маркевич // Ефективна економіка. – 2015. – № 2.
9. Рижиков В.С. Економіка підприємства : [навч. посіб.] / В.С. Рижиков [та ін.]; за ред. В.С. Рижикова. – Київ : Слово, 2004. – 253 с.
10. Сайт пошуку роботи work.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.work.ua/>.
11. Сергієнко О.М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування / О.М. Сергієнко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4. – С. 212–219.
12. Федорчук Н.В. Заробітна плата: теоретичні основи, українські реалії і світові стандарти / Н.В. Федорчук. // Ефективна економіка. – 2013. – № 8.