

**ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ  
ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ**

*Визначено економічну сутність та виділено основні теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Розглянуто окремі проблеми організації оплати праці в Україні. Здійснено порівняльний аналіз термінологічних відмінностей між оплатою праці та заробітною платою. Проаналізовано величину оплати праці у ВВП країни та у собівартості продукції. Здійснено порівняння рівнів оплати праці у різних країнах. Виявлено основні фактори, які впливають на формування організації оплати праці, та проблеми, що виникають під час виконання функцій заробітної плати.*

**Постановка проблеми**

Формування високорозвинутої соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні та вихід з глибокої кризи потребує нових методологічних підходів до проблеми більш повного використання людського фактора шляхом створення такої мотиваційної системи, яка б сприяла активізації діяльності працівників й підвищенню продуктивності їх праці. Недостатня мотивація є стримуючим фактором, що перешкоджає підприємствам реалізувати потенційні можливості, посилює інертність персоналу і знижує його трудову активність. Важливість дослідження також зумовлена тим, що проблема мотивації трудової діяльності однаково актуальна для будь-якого стану розвитку економіки, займаючи місце "постійної" проблеми в економічній науці і практиці. Дана тема є не лише вкрай назрілою, вона спрямована на вирішення важливої проблеми науки і практики. Саме це визначає надзвичайну актуальність теми дослідження.

**Аналіз останніх досліджень та постановка завдання**

Проблемою дослідження економічної природи оплати праці та її функцій займаються вітчизняні й зарубіжні вчені. Проблемі удосконалення організації оплати праці і її реформування в Україні присвятили свої дослідження й публікації такі вчені-економісти, як Д. Богиня, М. Ведерніков, О. Грішнова, В. Гуляєв, Е. Лібанова, Г. Куліков, Г. Осовий, Л. Безтелесна, Г. Завіновська, А. Колот, А. Калина, Н. Павловська, О. Павловська, М. Семикіна, П. Саблук, О. Савицька, О. Уманський, С. Українець та ін. Проте, незважаючи на всю важливість проведених досліджень з проблем організації оплати праці та вдосконалення соціально-трудових відносин, основні проблеми реформування заробітної плати досі не вирішені, що проявляється у недостатній мотивації

праці, недосконалості колективно-договірних засад регулювання її оплати та низькому рівню на підприємствах України.

### **Об'єкт та методика досліджень**

Об'єктом дослідження є процес управління оплатою праці на підприємстві шляхом використання соціально-економічного механізму.

Теоретичною і методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання, системний підхід до вивчення економічних явищ, порівняльний аналіз, абстрактно-логічний та економіко-статистичний методи.

### **Результати дослідження**

Згідно з визначенням, наведеним у Законі України "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".

У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників.

Більшість науковців визначають заробітну плату та оплату праці як тотожні. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або "коштів спеціального призначення та цільових надходжень". Щодо правового аспекту, то Г. Чанишева та Н. Болотіна вважають, що термін "оплата праці" ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття "заробітна плата" спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [2].

Проте, в зарубіжній літературі автори або не розділяють ці поняття, або вживають їх як рівноцінні. Наприклад, М. Армстронг та Т. Стівенс відносять до структури заробітної плати базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку. П. Чингос зазначив, що до структури заробітної плати можна віднести "... базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів". Отже, можна стверджувати, що термін "оплата праці" – ширший, аніж "заробітна плата". Проте в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту (адже це може суперечити принципу єдності юридичної термінології), їх можна використовувати як синоніми [2].

Вперше розмежувати зміст термінів "заробітна плата" і "оплата праці" зробив спробу О.І. Процевський, який звернув увагу на те, що при ототожненні названих понять недооцінюється значення та роль процесу праці, а перевага надається його кінцевій меті. У своїй монографії "Заработная плата и эффективность общественного производства" вчений стверджував, що поняття

заробітна плата є вужчим, а тому "охоплює застосування всієї сукупності відносин оплати праці до конкретного працівника". Оплата праці у вигляді заробітної плати є дією підприємства у відповідь на працю працівника, Різниця між заробітною платою та оплатою праці, на його думку, полягає у тому, що "заробітна плата – це винагорода, яка виплачується працівнику за вже досягнуті результати трудової діяльності, Натомість "оплата праці – це показник можливого, це те, чого працівник може досягнути, якщо успішно та добросовісно виконає свої обов'язки". "У системах оплати праці встановлюється залежність між рівнем виконання норм праці та міри її оплати, а в заробітній платі визначається конкретна величина винагороди, що відповідає кількості та якості витраченої праці" [1].

Проте, дані визначення не відображають всі прикладні економічні аспекти оплати праці як з позиції роботодавця (для якого оплата праці, передусім, це стаття витрат, проте ці витрати забезпечують виконання виробничого процесу і тому є передумовою отримання прибутку), так із позиції працівника (для якого частіше всього заробітна плата є найвагомим джерелом доходу, отже засобом його існування, яка прямо визначає його рівень та якість життя). Тому, ми поділяємо думку Михайленка О.В., що для більш чіткого розуміння економічної сутності оплати праці необхідно підходити до її вивчення з кількох позицій:

заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства та найманим працівником з приводу новоствореної вартості;

заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором власник сплачує працівникові за виконану роботу;

заробітна плата – це елемент ринку праці, ціна, за якою працівник продає послуги робочої сили, тобто виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили;

заробітна плата – це трудовий дохід для працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;

заробітна плата – це елемент витрат на виробництво і, водночас, головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих результатів праці. [7].

Функції заробітної плати, які вона виконує у процесі суспільного відтворення, відображають її сутність. Але на сьогодні заробітна плата в Україні не в повному обсязі виконує свої функції, про що свідчать дані Держкомстату України.

Таблиця 1. Середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата в Україні

Рік	Номінальна заробітна плата до попереднього року	Реальна заробітна плата до попереднього року	Індекс споживчих цін
1999	115,7	91,1	122,7
2000	129,6	99,1	128,2
2001	135,2	119,3	112,0
2002	121	118,2	100,8
2003	122,8	115,2	105,2
2004	127,5	123,8	109,0
2005	136,7	120,3	113,5
2006	129,2	118,3	109,1
2007	129,7	112,5	112,8
2008	133,7	106,3	125,2
2009	105,5	90,8	115,9
2010	120,0	110,2	109,4
2011	117,6	108,7	108,0

Джерело: за даними Державного комітету статистики України [10].

Аналіз середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати працівників продемонстрував, що її абсолютна величина за період 1999–2009 рр. постійно збільшувалася. У той же час реальна заробітна плата в окремі періоди навіть знижувалася. Причому, чітко видно, що індекс споживчих цін або перевищує, або незначно поступається темпу зростання реальної заробітної плати. Хоча в окремі періоди темпи зростання індексу споживчих цін перевищували навіть темпи зростання номінальної заробітної плати.

Таблиця 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2011 р.

Вид діяльності	Абсолютна заробітна плата (грн)	Заробітна плата відносно до середньої в Україні (%)	Заробітна плата у відносно до максимальної (%)
1	2	3	4
<b>Усього</b>	<b>2633</b>	100,00	0,30
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	1800	68,36	0,21
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	2300	87,35	0,26
Рибальство, рибництво	1369	51,99	0,16

Закінчення таблиці 2

1	2	3	4
Промисловість	3120	118,50	0,36
Будівництво	2251	85,49	0,26
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	2339	88,83	0,27
Діяльність готелів та ресторанів	1777	67,49	0,20
Діяльність транспорту та зв'язку	3138	119,18	0,36
діяльність наземного транспорту	2699	102,51	0,31
діяльність водного транспорту	3428	130,19	0,39
діяльність авіаційного транспорту	8742	332,02	1,00
додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	3432	130,35	0,39
діяльність пошти та зв'язку	2709	102,89	0,31
Фінансова діяльність	5340	202,81	0,61
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	2935	111,47	0,34
з них дослідження і розробки	3270	124,19	0,37
Державне управління	3053	115,95	0,35
Освіта	2081	79,04	0,24
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1778	67,53	0,30
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	2380	90,39	0,21
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	2500	94,95	0,26

Джерело: за даними Державного комітету статистики України [10].

З таблиці видно, що найбільші середні заробітні плати отримують працівники, зайняті у фінансовій сфері та сфері авіаційного транспорту. Найменші середні заробітні плати отримують працівники, зайняті у сільському господарстві, мисливстві, рибальстві, у сферах готельно-ресторанного обслуговування та охорони здоров'я. Взагалі, наведені вище дані свідчать про

наявність значної і необґрунтованої диференціації (у 3–5 разів, якщо порівнювати середню заробітну плату у сільському господарстві та у фінансовій сфері або транспорті) у рівнях заробітної плати в Україні. Крім значних відмінностей в рівнях заробітної плати, вагомим негативним фактором є її загальний низький рівень, який набагато нижчий від середньоєвропейського.

Величезна диференціація заробітної плати спричиняє великий руйнівний ефект. В результаті наростають суперечність у процесі виробництва між окремими соціальними групами і соціальна напруженість у середині виробничих колективів. Всі ці негативні наслідки посилюються тим, що така диференціація не має прямого відношення до відмінностей в ефективності праці та виробництва [3, с. 14].

Оплата праці є такою категорією, яка повинна у відповідності до своїх функцій та економічного змісту забезпечувати відтворення робочої сили, сприяти мотивації працівників до результативної праці, регулювати вартість робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення попиту та пропозиції, визначати соціальний статус працівників. Проте, на сьогоднішній день в Україні оплата праці не вирішує дані проблеми [4].

Однією з найвагоміших функцій оплати праці є мотивуюча. Це пояснюється не тільки високою часткою заробітної плати в доході працівника (у більшості працівників заробітна плата є найбільш вагомим джерелом доходу, нерідко єдиним). У свідомості людини заробітна плата асоціюється з визнанням його авторитету на підприємстві і виражає його соціальний статус.

Проте, сьогоднішній рівень організації заробітної плати не дозволяє зробити висновків про серйозні успіхи в цільовій її спрямованості та можливості використання для реалізації мотиваційної політики. Наразі відбувається відмирання мотивуючої функції оплати праці. Також спостерігаються величезні перекося в оплаті праці як за галузями економіки, так у різних професійно кваліфікованих групах працівників [3, с. 14].

Наявність об'єктивної та обґрунтованої диференціації заробітної плати є умовою підвищення її мотиваційної функції. У наукових дослідженнях, присвячених порівняльному аналізу оплати праці, під її диференціацією розуміють відмінності між рівнями заробітної плати працівників залежно від різних чинників. При цьому виокремлюють галузеву, регіональну, професійну, гендерну диференціацію заробітної плати [6].

Надзвичайно сильним демотивуючим фактором є низький рівень оплати праці. Зниження частки оплати праці у структурі сукупних доходів населення приводить до зниження мотиваційного ефекту оплати праці. Якщо заробітна плата не забезпечує працівникові такого рівня доходу, який би задовольнив його потреби, більшого значення серед джерел покриття потреб людини набуває особиста діяльність і державна допомога, що є надзвичайно небажаним явищем. У першу чергу, працівник буде менше мотивований на досягнення позитивного

результату за основним місцем роботи, а більше зосереджений на реалізацію додаткових джерел доходів, що зменшуватиме його продуктивність. Також це може призвести до збільшення масштабів нелегальної діяльності (хабарництво, невраховані доплати на підприємстві, крадіжки та ін.).

Як наслідок, відтворююча, соціальна та мотивуюча функції заробітної плати значно послаблюються. Оплата праці практично перетворилася на різновид соціальної допомоги, яка майже не пов'язана з результатами праці. Це призвело до втрати організацією праці одного з найдієвіших факторів підвищення ефективності виробництва як на окремому підприємстві, так і функціонування економіки держави.

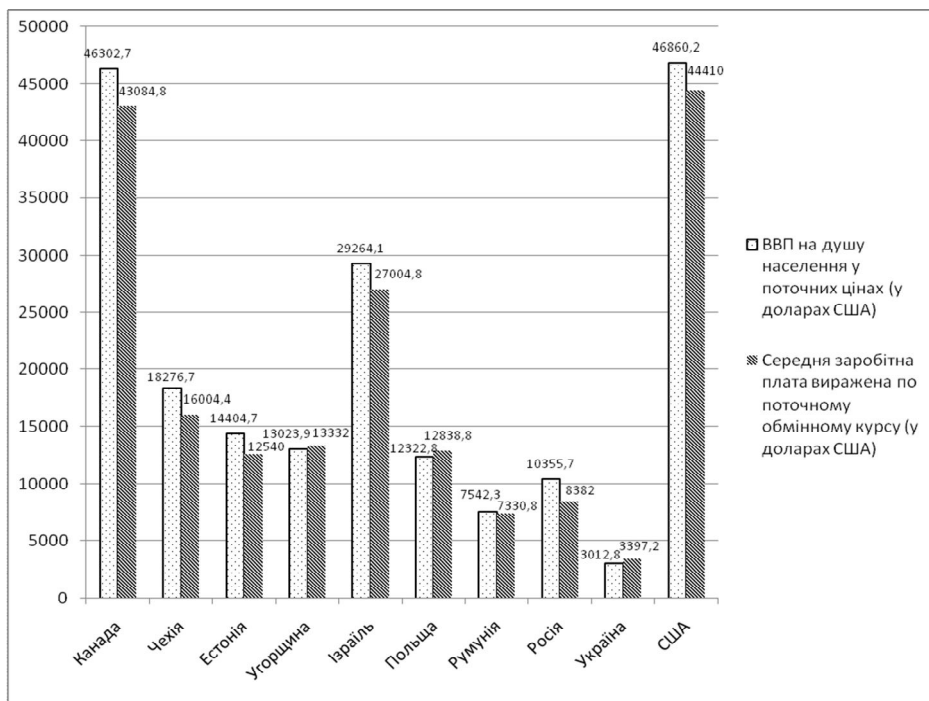
При низькому рівні оплати праці виникає економічна можливість (а у сприйнятті багатьох суб'єктів господарської діяльності – доцільність) заміщення дорогого устаткування дешевою робочою силою. Через це усувається стимул до якісного інтенсивного технологічного оновлення виробництва, що знижує продуктивність праці одного працівника [3, с. 12–13].

Крім того, низька заробітна плата призводить до послаблення стимулів до навчання, а отже, до деградації системи освіти, оскільки немає сенсу витратити час і зусилля для одержання високої кваліфікації і престижної спеціальності, не знаходити їм застосування чи одержувати заробітну плату нарівні або навіть нижчу у порівнянні з працівниками найпростішої чи некваліфікованої праці [3, с. 13].

Все це у комплексі призводить до поглиблення кризових явищ в економіці, стримування її розвитку, а в подальшому до науково-технологічного відставання від інших країн.

Можна зробити висновок, що низька заробітна плата є стримуючим фактором, який перешкоджає підприємствам і господарству країни в цілому реалізувати потенційні можливості, посилює інертність персоналу і знижує його трудову активність, і таким чином є передумовою відсутності або незначній величині економічного зростання в майбутньому. У той же час, низька заробітна плата є наслідком незадовільного рівня розвитку економіки. Саме цим зумовлена потреба до створення такої системи мотивації, яка б могла створити значний економічний ефект при мінімальній потребі у факторах виробництва.

Враховуючи взаємозв'язок між розвитком економіки та рівнем оплати праці, вважаємо за доцільне порівняти та співвіднести рівень ВВП на душу населення й заробітної плати в різних країнах.



**Рис. 1. Співставлення ВВП на душу населення та заробітної плати в різних країнах за 2010 рік**

*Джерело:* за даними Європейської економічної комісії ООН (UNECE) та Міжнародного валютного фонду (IMF) [8, 9].

Отже, як бачимо на рисунку 1, існує певне співвідношення між рівнем оплати праці і ВВП на душу населення. У середньому середня заробітна плата дорівнює 80–90 % від ВВП на душу населення. Варто підкреслити, що споживачем ВВП є все населення країни, створює його зайняте населення. Так, у Сполучених Штатах Америки у 2010 році проживало 309,732 млн осіб. З них зайняте населення складало 139,070 млн осіб [9]. Таким чином, ВВП, створений одним американським працівником, складає 103123,807 тис. дол.

Як відомо, головним джерелом підвищення рівня життя населення та підвищення рівня оплати праці найманих працівників на макrorівні є ВВП, який характеризує кінцевий результат виробничої діяльності інституційних одиниць-резидентів протягом відповідного звітного періоду; на рівні галузей та видів економічної діяльності – це валова додана вартість, що розраховується як різниця між вартістю випуску в основних цінах та проміжним споживанням; а на рівні господарюючих суб'єктів – чиста продукція. Одним із складових елементів цих показників є оплата праці найманих працівників. Від частки цього елемента у структурі ВВП, ВДВ та ЧП, з урахуванням чисельності найманих працівників,



залежать рівні їх заробітних плат [5].

Як свідчать останні дослідження українських науковців, ані серед країн ЄС, ані у США немає законодавчих норм щодо визначення (або встановлення) якогось конкретного рівня частки оплати праці у ВВП або собівартості продукції, незважаючи на те, що це важливий індикатор макроекономічної політики. При тому, ці країни не можна у повній мірі вважати прибічниками “вільного” ринку (у тому числі й ринку праці), а навпаки – послідовниками кейнсіанських підходів щодо “помірно контрольованого ринку”. Але при цьому частка оплати праці у цих країнах є досить високою: у 2006 році в середньому у країнах Європи вона сягала 47,6 % ВВП, зокрема, у країнах “старої” Європи – 49,3 % ВВП (при цьому, частка валового операційного прибутку та змішаного доходу становила, відповідно, 40,1 та 38,3%). Найвище значення частки оплати праці у ВВП було у Швейцарії (62,1 %), Ісландії (58,5 %), Великобританії (55,5 %), Швеції (54,1 %), Данії (52,9 %), Франції (51,9 %), у США вона становила 55,5 %, а в Японії – 51,6 %. Слід зауважити, що, на наш погляд, на визначення частки оплати праці, валового операційного доходу та змішаного прибутку впливає, перш за все, структура національної економіки та її особливості. Так, у тих країнах Західної Європи, де переважає аграрна спрямованість – Ірландія, Греція, Італія, Іспанія – частка валового операційного прибутку та змішаного доходу практично дорівнює або перевищує частку оплати праці (43–49,0%), що пояснюється поширенням самозайнятості у некорпоративних підприємствах, отже, значними обсягами змішаного доходу. У деяких країнах Європи головну роль відіграє валовий операційний прибуток, особливо високе його значення у найбагатших європейських країнах – Норвегії (49,1 % ВВП) та Люксембурзі (43,9 % ВВП). Наразі, за останніми дослідженнями МОП, у світі, серед економічно розвинутих країн світу, поширюється тенденція щодо зниження частки оплати праці у ВВП [5].

Наразі оплата праці в усій вітчизняній економіці невиправдано низька. Вважають, що російський середньостатистичний працівник на 1 дол. зарплати виробляє в 3,5 рази більше ВВП, порівняно з американським, а серед розвинутих капіталістичних країн немає жодної з такою надмірною експлуатацією найманої праці як в Росії. Приблизно так можна оцінювати й відставання в оплаті праці в українській економіці [10].

Як вважають фахівці МОП, питання визначення частки оплати праці у ВВП є досить гострим і дискусійним як у країнах із перехідною, так і країнах із розвинутою ринковою економікою не тільки тому, що зменшення частки оплати праці у ВВП означає той факт, що більша частка доходів спрямовується на прибуток, змішаний дохід (тобто питання справедливого розподілу доходів), а й тому, що мова йде про складний стратегічно-важливий вибір – вибір макроекономічної політики, від якої залежить майбутнє країни. Також фахівці МОП прийшли до висновку, що зменшення частки оплати праці у ВВП не обов'язково означає зниження купівельної спроможності громадян країни, адже

в умовах високих темпів економічного зростання це явище може свідчити про те, що заробітна плата у країні зростає більш повільними темпами, ніж прибуток та змішаний дохід. І це, у свою чергу, означає, що купівельна спроможність також зростає повільнішими темпами [5].

Фахівці також вважають і підтверджують це офіційною статистикою, що темп зростання заробітної плати найманих працівників залежить від темпів зростання ВВП, тобто чим швидші темпи зростання останнього, тим відповідно вищі темпи зростання заробітної плати. Але подібні процеси можливі лише за умов ефективного розвитку національної економіки та зростання продуктивності праці, адже єдиним джерелом зростання є валова додана вартість. Основою існуючих відмінностей у рівнях оплати праці та часток оплати праці у ВВП є відмінності в економічному розвитку країн й продуктивності праці, тобто нереально чекати такої заробітної плати, яку не може забезпечити “економічна машина” (формулювання Дж.М. Кейнса). Саме тому країни, що прагнуть дійсно ефективно розвиватися, повинні спрямовувати свої зусилля на розвиток тих видів економічної діяльності, в яких є високою частка валової доданої вартості [5].

### **Висновки та перспективи подальших досліджень**

Отже, оплата праці є складною соціально-економічною категорією, до якої належать власне основна заробітна плата, преміальні та інші заохочувальні виплати, залежні від результатів діяльності, а також соціальний пакет. На основі проведеного дослідження можна побачити, що вона відіграє одну з ключових ролей у результатах діяльності підприємства, рівні життя працівників та економічному розвитку держави. Проте, на даний момент розвитку економіки України, спостерігається істотна диференціація між рівнями заробітної плати залежно від виду економічної діяльності, незначні темпи зростання реальної заробітної плати відносно індексу споживчих цін (в окремі періоди темпи зростання індексу споживчих цін перевищували навіть темпи зростання номінальної заробітної плати), загальний низький рівень оплати праці у порівнянні зі середньоєвропейським. Все це призводить до поглиблення кризових явищ в економіці, стримування її розвитку, а в подальшому – до науково-технологічного відставання від інших країн. На нашу думку, для посилення мотивуючої функції оплати праці необхідно запровадити чіткий моніторинг за зростанням продуктивності праці та ВВП країни з метою недопущення нарощення грошової маси і підвищення цін, що нівелюють зростання заробітної плати. Перспективним при цьому вважається проведення аналітичної оцінки оплати праці в системі мотивації працівників та дослідження її впливу на соціально-економічні процеси.

## Література

---

1. Божко В. Дослідження термінологічних відмінностей оплати праці від заробітної плати в наукових працях другої половини ХХ століття / В. Божко // Вісн. Київського нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. – 2010. – № 84. – С. 81–84.
  2. Васильчак С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.12 – С. 152–157.
  3. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: Навч. посібник / О.І. Гадзевич. – К.: КОНДОР, 2008. – 400 с.
  4. Звягільський Ю.Л. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Ю.Л. Звягільський // Економіка України. – 2011. – № 5. – С. 65–74.
  5. Кузьменко В.В. Зарубіжний досвід визначення частки оплати праці у ВВП та собівартості продукції / В.В. Кузьменко // Вісн. Хмельницького нац. ун-ту. – 2009. – № 5. – С. 72–76.
  6. Кустовська О.В. Статистичний аналіз галузевої диференціації оплати праці в Україні / О.В. Кустовська, Р.В. Піщик // Статистика України. – 2011. – № 2. – С. 25–31.
  7. Михайленко О.В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати / О.В. Михайленко // Агросвіт. – 2010. – № 2. – С. 46–48.
  8. Офіційний сайт Європейської економічної комісії ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w3.unecsc.org/pxweb/>
  9. Офіційний сайт Міжнародного валютного фонду [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.imf.org/external/>
  10. Офіційний сайт Державного комітету статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
  11. Тищенко С.В. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах Житомирської області / С.В. Тищенко // Економіка АПК. – 2007. – № 1. – С. 123–126.
-