

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2019-20-72>

УДК 331.2

## Сучасний стан оплати праці у промисловості Подільського регіону

**Гарват Ольга Анатоліївна**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці  
Хмельницького національного університету

**Harvat Olga**

Khmelnitsky National University

Стаття присвячена висвітленню основних тенденцій у сфері оплати праці на промислових підприємствах Подільського регіону. Загальновідомо, що стрімка інфляція зменшує купівельну спроможність національної грошової одиниці, що негативно впливає на добробут населення. Досягнення високого рівня макроекономічних показників розвитку регіональної економіки в Україні не є основою формування відповідного рівня якості трудового життя населення. Встановлено, що наявна диференціація в оплаті праці різних категорій працівників приводить до дисбалансу соціально-економічного розвитку регіону. У статті запропоновано удосконалити підходи до формування фонду оплати праці, зокрема на промислових підприємствах Поділля.

**Ключові слова:** оплата праці, валовий внутрішній продукт, валова додана вартість, диференціація, середньомісячна заробітна плата.

Гарват О.А. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПОДОЛЬСКОГО РЕГИОНА

Статья посвящена выявлению основных тенденций в сфере оплаты труда на промышленных предприятиях Подольского региона. Общеизвестно, что стремительная инфляция уменьшает покупательную способность национальной денежной единицы, негативно влияет на благосостояние населения. Достижение высокого уровня макроэкономических показателей развития региональной экономики в Украине не является основой формирования соответствующего уровня качества трудовой жизни населения. Установлено, что существующая дифференциация в оплате труда различных категорий персонала приводит к дисбалансу социально-экономического развития региона. В статье предложено усовершенствовать подходы к формированию фонда оплаты труда, в частности на промышленных предприятиях.

**Ключевые слова:** оплата труда, валовой внутренний продукт, валовая добавленная стоимость, дифференциация, среднемесячная заработная плата.

Harvat Olga. CURRENT STATE OF WAGES IN THE INDUSTRY OF THE PODILLYA REGION

Galloping inflation at a rapid pace decreases the purchasing power of a national monetary unit. It negatively affects the welfare of the population. The purpose of this research is to once again point to the issue of wages in Ukraine, to highlight its negative effects on all spheres of socio-economic life of the working population and to suggest ways to overcome these negative phenomena. In world practice, to assess the level of development of the industrial-economic sector of the regions and determination of their potential two groups of indicators are used what characterize the dynamics of the gross domestic product and the state of the labor market. With a significant economic and intellectual potential, Ukraine as a whole, as well as regions, in particular, by an integrated assessment of the efficiency of the economy, the standard of living and environmental safety, as well as the competitiveness of economic entities so far inferior to the countries of Western and Central Europe. The nominal GDP in Ukraine in 2017 amounted to 2982.92 billion UAH, and the GDP per capita was \$ 2,656.01. against 3856.8 dollars in 2012. According to official statistics, the average monthly wage in Ukraine in 2017 compared to the EU countries was the lowest. So, achieving a high level of macroeconomic indicators of the development of the regional economy in Ukraine is not the basis for the formation of an appropriate level of quality of working life for the population. It is established that the existing differentiation in the wages of various categories of workers leads to an imbalance in the socio-economic development of the region. The results of the study of the level of differentiation of wages and labor costs indicate the need for structural changes in the distribution of social product in the direction of «share of wages». The article proposes to improve approaches to the formation of the wage fund, in particular, in the industrial enterprises of Podillya.

**Key words:** payment, gross domestic product, gross value added, differentiation, average monthly salary.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** На сучасному етапі розвитку продуктивних сил України на тлі соціально-економічного дисбалансу й загострення політичної ситуації, а також посилення соціальної диспропорції спостерігається тенденція зuboжіння населення, зростання рівня безробіття, масова трудова міграція, падіння рівня народжуваності та зростання рівня смертності (з 2015 року Україна посідає друге місце за коефіцієнтом смертності у світі).

Галопуюча інфляція стрімкими темпами зменшує купівельну спроможність національної грошової одиниці, що негативно впливає на добробут населення. Розмір середньомісячної заробітної плати в Україні знизився із 400,67 дол. у 2013 році до 262,32 дол. у 2017 році, тобто у 1,5 разу. Невиконання заробітною платою її базової соціальної функції зумовлює подальше загострення соціальної нерівності, що зумовлене необґрунтованою диференціацією в оплаті праці різних категорій працюючих. Так, якщо серед європейських країн рівень диференціації в оплаті праці коливається у середньому 1:8, то в Україні таке співвідношення може бути в межах одного підприємства. Загалом же за галузевою ознакою рівень диференціації становив 2,6 разу, а саме від 4989,58 грн у сфері тимчасового розміщення й організації харчового обслуговування до 12 870,00 грн у сфері фінансової та страхової діяльності. Водночас має місце значна диференціація в межах одного виду економічної діяльності – «транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність», де різниця між найнижчою середньомісячною заробітною платою у поштової діяльності (3854,00 грн) і найвищою у авіаційному транспорті (30 979,00 грн) становить 8 разів [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить про те, що висвітленню питань, пов'язаних із регулюванням оплати праці, формуванням та використанням фондів оплати праці як в Україні, так і за її межами, присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних учених: А.М. Колота, Т.А. Костишеної, О.А. Дороніної, О.А. Грішнєвої, Р.А. Яковлева, М. Армстронг, Е. Ветлужських та ін. Однак наявні й дотепер проблеми у сфері оплати праці є досить актуальними та потребують невідкладного вирішення, адже торкаються усіх сфер життєдіяльності людей.

Формування цілей статті. Метою проведеного дослідження є вкотре вказати на проблематику у сфері оплати праці в Україні,

висвітлити її негативні впливи на усі сфери соціально-економічного життя працюючого населення й запропонувати шляхи подолання цих негативних явищ.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У світовій практиці для оцінки рівня розвитку виробничо-господарського сектору регіонів та визначення їх потенціалу використовуються дві групи показників, що характеризують динаміку валового внутрішнього продукту (ВВП) і стан ринку праці.

Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» (від 12.01.2015 р.) визначено основну мету її реалізації – впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі. Реалізація Стратегії передбачає досягнення 25 ключових показників, що оцінюють процес виконання реформ та програм, серед яких – ВВП. Встановлено, що до 2020 року ВВП (за паритетом купівельної спроможності) у розрахунку на одну особу, який розраховує Світовий банк, становитиме 16 000 доларів США [1].

Маючи значний економічний та інтелектуальний потенціал, Україна загалом, як і регіони зокрема, за інтегральною оцінкою ефективності економіки, рівнем життя та екологічної безпеки, а також конкурентоспроможності суб'єктів господарювання поки що значно поступається країнам Західної і Центральної Європи. Так, за даними державного комітету статистики України, у 2015 році економіка країни зазнала стрімкого падіння, зокрема ВВП України скоротився на 9,9%. У 2017 р. завдяки зовнішньоекономічній кон'юнктурі ВВП країни зріс на 2,3% і за своїм рівнем посів 50 місце у світі (за оцінками МВФ). При цьому Україна має найнижчий у світі темп зростання ВВП і за цим показником посідає останню сходинку рейтингу [3].

Величина номінального ВВП в Україні у 2017 році становила 2982,92 млрд грн, а розмір ВВП у розрахунку на одну особу – 2656,01 дол. проти 3856,8 дол. у 2012 році. Для прикладу, у 2017 році частка ВВП на одну особу різних країн світу становила: у США – 55 тис. дол. зі щорічним приростом 2,2%; у Японії – 39 тис. дол. зі щорічним приростом 1,5%; у Німеччині – 46 тис. дол. зі щорічним приростом 0,4%.

Найвищий рівень ВВП серед країн Європи, за даними МВФ у 2017 р., зафіксовано у Люксембурзі – 104 103,04 дол., тоді як найнижчий рівень ВВП був у Болгарії – 8031,41 дол. При цьому у євроспільноті вимальовується істотна диференціація у рівнях ВВП серед країн-

лідерів, тих, які увійшли до євроспільноти до 2007 року, і тих, які приєдналися до неї після 2007 року. Так, у 2017 р. співвідношення найвищого та найнижчого рівнів ВВП серед країн Європи, які були включені до складу Євросоюзу до 2007 року, становило 1 : 7,8 (Люксембург – Хорватія).

Співвідношення між ВВП країн ЄС та України коливається в межах від 40 до 5 : 1. З країнами, які вступили до ЄС у 2004 році (Кіпр, Словаччина, Словенія, Угорщина, Польща, Естонія та інші), диспропорція коливається у межах від 10,2 : 1 (Мальта : Україна) і до 5,2 : 1 (Польща : Україна). При цьому пропорційність між Польщею та Люксембургом становить 1 : 9,63

Соціально-економічний розвиток України та країн, які увійшли до складу ЄС в числі заключних, також істотно різниться (Болгарія : Україна – 3 : 1). Зрозуміло, що за такої різниці розмірів ВВП заробітні плати в Україні найближчим часом не зможуть наблизитися ні до рівня Польщі, ні до рівня Болгарії.

Згідно з офіційною статистикою, розмір середньомісячної заробітної плати в Україні у 2017 році порівняно з країнами ЄС був найнижчим (рисунок 1).

З наведених на рисунку 1 даних бачимо, що рівень диференціації в оплаті праці країн ЄС становить 7,5 раза. Співвідношення в розмірах оплати праці між Люксембургом та Україною становить 14,8 раза, а Болгарією

та Україною – 2 рази. Тобто якщо середньостатистичний мешканець Болгарії отримує середньомісячну заробітну плату у 7,5 раза меншу, ніж мешканець Люксембургу, то середньостатистичний мешканець України отримує середньомісячну заробітну плату в 2 рази меншу, ніж у Болгарії.

Порівняно з країнами СНД Україна має нижчий рівень ВВП на одну особу, ніж, наприклад, Росія, де це співвідношення становить 1 до 4; Казахстан – 1 : 3,4; Білорусь – 1 : 2,2. Поряд із цим в Україні його значення вище, ніж у Киргизії та Узбекистані (1,7 : 1) і Молдові (1,15 : 1).

Динаміку показників ВВП на душу населення та середньомісячної заробітної плати країн СНД та України наведено на рисунку 2.

З даних, приведених на рисунку 2, бачимо, що, незважаючи на те, що у Молдові показник ВВП на душу населення нижчий за вітчизняний на 13%, рівень середньомісячної заробітної плати там вищий за український на 3%, або на 8,4 дол.

Порівняно низький рівень ВВП в Україні пояснюється структурою його утворення, у якому 86,7% припадає на споживчі витрати і 15,3% – на валові заощадження та експорт товарів і послуг. При цьому сальдо «експорт/імпорт» у 2017 році було від'ємним і становило -7% [4].

Загалом структура ВВП України у 2017 році була такою: податки на продукти становлять

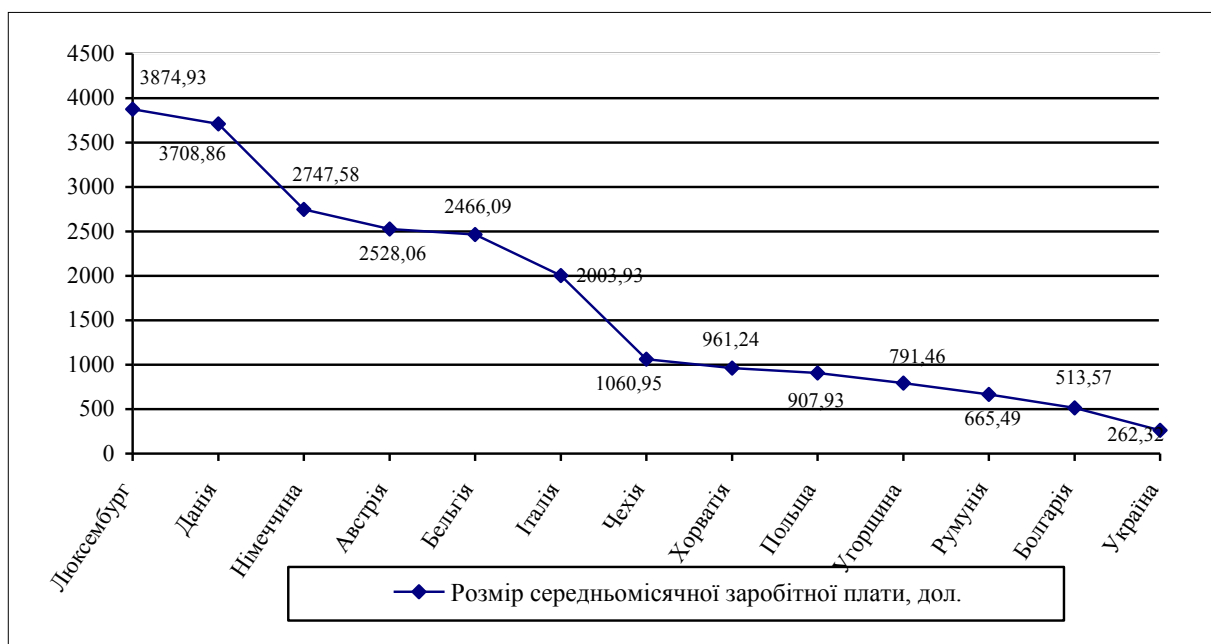
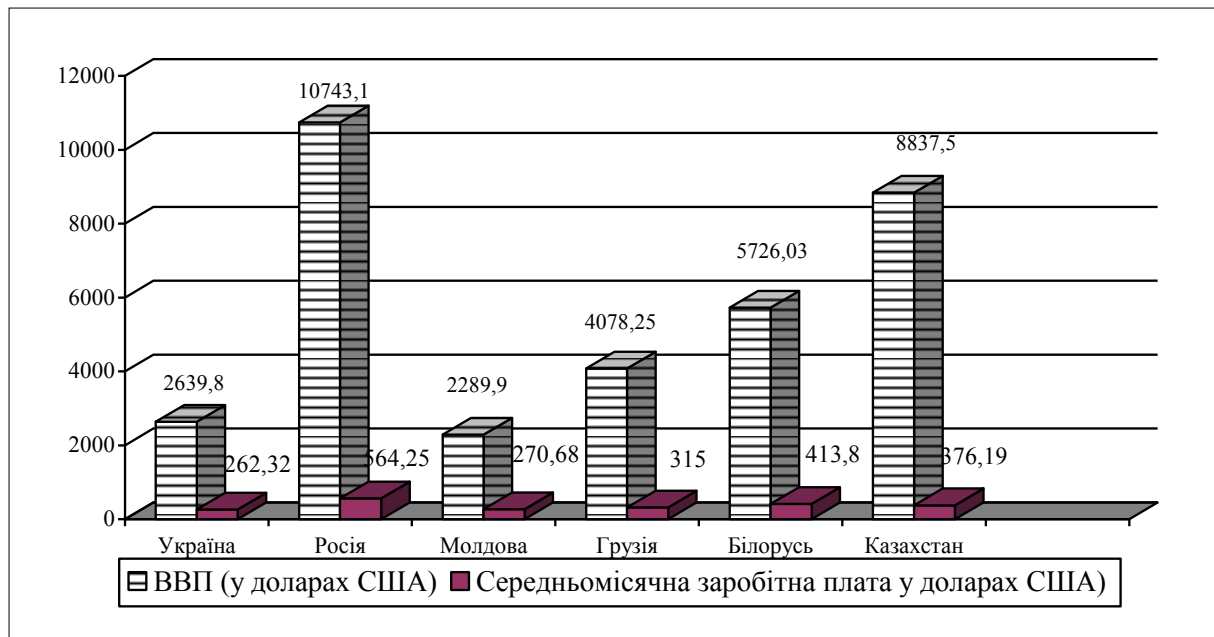


Рис. 1. Середньомісячна заробітна плата у країнах ЄС та України

Джерело: Складено автором на основі джерела [4]



**Рис. 2. Динаміка показників ВВП на душу населення та середньомісячної заробітної плати країн СНД та України з 2017 рік**

*Джерело: Складено автором на основі джерела [4; 5]*

15,6%; оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 14,1%; переробна промисловість – 12,4%; сільське, лісове та рибне господарство – 10,2%; транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – 6,4%; добувна промисловість і розроблення кар'єрів – 6,1%; операції з нерухомим майном – 5,7%; державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування – 5,3%; освіта – 4,3%; інформація та телекомунікації – 3,7%; постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – 2,9%; професійна, наукова та технічна діяльність – 2,7%; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 2,6%; будівництво – 2,3%; фінансова та страхова діяльність – 2,3%; водопостачання, каналізація, поводження з відходами – 0,3%; тимчасове розміщування й організація харчування – 0,6%; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – 1,2%; мистецтво, спорт, розваги та відпочинок – 0,6%; надання інших видів послуг – 0,7% [6].

Загальновідомо, що ВВП складається із суми показників валової доданої вартості та величини чистих податків на прибутки, не зараховані до неї. Таким чином, ВВП України у 2017 р. на 63,8% був сформований за рахунок сфери матеріального виробництва; на 20,6% – за рахунок сфери нематеріального виробництва, і 15,6% становили податки на продукти.

При цьому слід зауважити, що такий складник, як «чисті податки на продукти», має суттєву питому вагу в структурі ВВП. Однак, на нашу думку, саме цей складник має найбільш дискусійний характер, оскільки не є вартістю товарів та послуг кінцевого використання, а тому штучно завищує величину показника ВВП України. Більше того, такого складника (за економічним змістом) у структурі ВВП інших країн, зокрема США та ЄС, не міститься.

Так, у структурі формування ВВП США за галузевою ознакою переважають надання послуг – 24%; фінанси і страхування – 21,6%; торгівля – 18,3%; переробна промисловість – 14,0%; державна сфера управління – 9%; усі інші сфери діяльності – 13,1%.

У країнах ЄС у структурі ВВП переважає сфера послуг і становить 64,9%; переробна промисловість – 28,4%; сільське господарство – 2,3%, всього 4,4% припадає на всі інші види економічної діяльності.

Економіка Хмельниччини має індустріальний характер і створює майже 2,0% валового регіонального продукту України. У 2017 році Хмельницька область за формуванням ВВП України посідала 14 місце з 24 і за темпами його зростання увійшла у вісімку областей-лідерів. За показниками, що характеризують зростання економіки, в 2017 р. у загальнодержавному рейтингу серед 23 регіонів України Хмельниччина посідає 9 місце. Проте за рівнем середньомісячної заробітної плати –

16 місце із 24 областей (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції). Розмір середньомісячної заробітної плати в Україні у 2017 році становив 7104 грн. Показник середньомісячної заробітної плати на Хмельниччині досяг 84% від середнього рівня по країні і становив 5938 грн. Найнижчі рівні середньомісячної зарплати у 2017 році були зафіксовані у областях: Волинській – 5849 грн; Житомирській – 5836; Кіровоградській – 5792 грн; Чернігівській – 5636 грн; Чернівецькій – 5621 грн; Тернопільській – 5554 грн [7].

Для оцінки дієвості застосовуваних системи оплати праці, насамперед з точки зору мотивації працівників до ефективної праці, доцільно порівняти розміри середньомісячних заробітних плат у динаміці загалом по Україні, у промисловості України та промисловості Подільського регіону (рисунок 3).

З рисунку 3 бачимо, що темпи приросту середньомісячної заробітної плати в Україні загалом і у промисловості України зростали майже синхронно, а у Хмельницькій області таке зростання відбувалося більш повільними темпами. При цьому розмір середньо-

місячної заробітної у Хмельницькій області за останні п'ять років коливався від найнижчого його значення 78% у 2016 році до найвищого 84% у 2017 році від середньомісячної заробітної плати в Україні загалом. Тобто якщо у 2017 р. розмір середньомісячної зарплати в Україні становив 262,32 дол. і був у 2 рази менший, ніж у Болгарії (у якій середній рівень заробітної плати у 2017 році був найнижчий у Європі і становив 513,57 дол.), то на Хмельниччині він був нижчий ще на 30% і становив 220 дол. Хоча слід відзначити, що у 2015 р. розмір середньомісячної зарплати у промисловості Хмельниччини був на 5% вищий, ніж у промисловості України.

З 2016 р. рівень середньомісячної заробітної плати у промисловості Хмельниччини проти даних по промисловості України мав тенденцію до скорочення, зокрема на 11% у 2016 та 2017 рр. І це за зростання ВВП на 9% проти попереднього 2016 р.

Слід вказати й на те, що зміна рівнів заробітних плат, зокрема підвищення розміру мінімальної заробітної плати (МЗП) з 01.01.2018 р. до розміру 3723 грн, абсолютно ніяким чином не наближує Україну до аналогічних показників країн ЄС. Так, за офіційним курсом НБУ станом на 01.01.2018 р. розмір

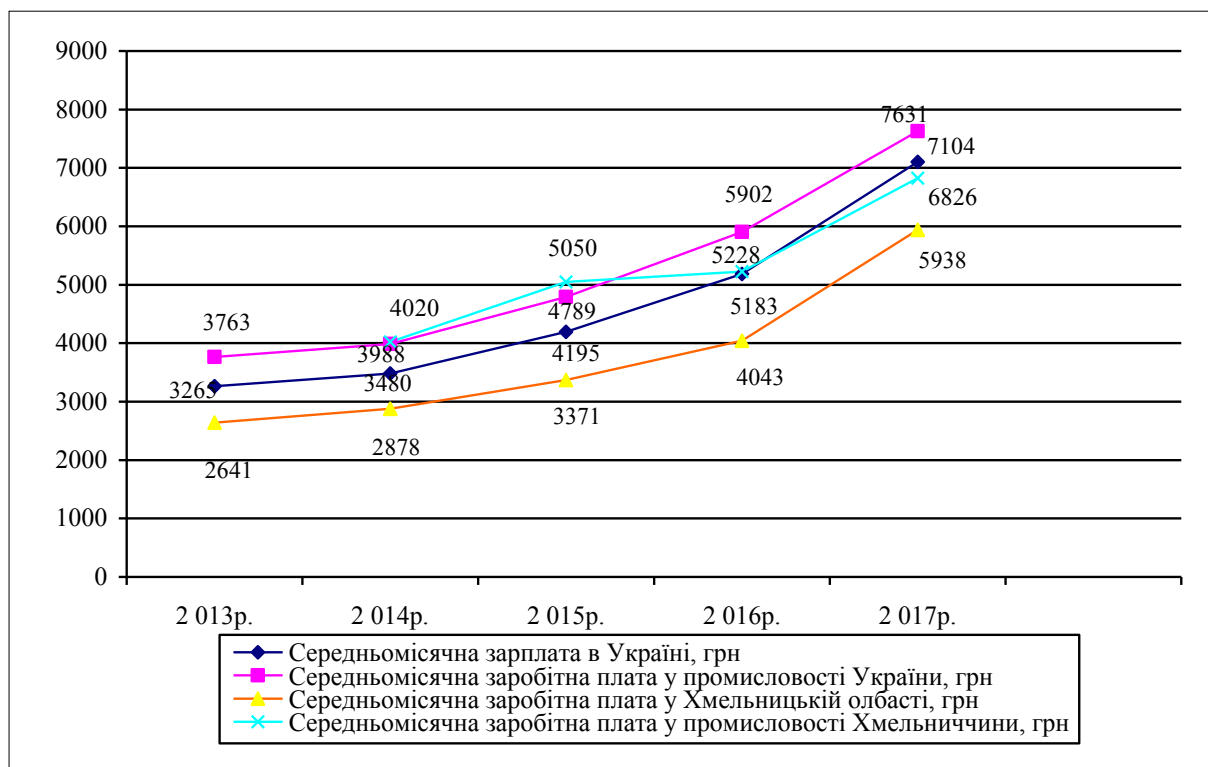


Рис. 3. Динаміка співвідношень розмірів середньомісячної заробітної плати в Україні, у промисловості України та промисловості Подільського регіону за 2013–2017 рр.

Джерело: Складено автором на основі джерела [7]

МЗП становив 111,17 євро, тоді як найнижчий розмір МЗП зафіксований у Болгарії на рівні 235 євро, а середній розмір МЗП у Європі становив 1741 євро. Таким чином, за умов відпрацювання працівником першого тарифно-кваліфікаційного розряду 22 робочих дні з тривалістю зміни 8 годин за курсу НБУ станом на 01.01.2018 р. на рівні 33,49 грн за 1 євро часова тарифна ставка в Україні становила 0,63 євроцентів, тоді як у США – від 12 до 15 дол. за годину; у країнах ЄС у середньому – від 8 до 17 євро за годину. Таким чином, в Україні склався надзвичайно низький рівень оплати праці, що свідчить про непропорційний та несправедливий розподіл доходів між різними категоріями працюючих та є однією з основних причин низького рівня життя населення. Тому нині головне – підвищувати не номінальний, а реальний рівень заробітної плати в Україні з урахуванням реальної купівельної спроможності національної грошової одиниці.

Одним із найважливіших елементів собівартості продукції є заробітна плата, оскільки саме вона дозволяє сформувати фонд оплати праці (ФОП) на підприємстві. Зазначимо, що для більш ґрунтовного аналізу та встановлення динаміки ключових техніко-економічних показників діяльності промислових підприємств доцільно використовувати собівартість продукції повну, тобто з урахуванням адміністративних витрат та витрат на збут. У 2017 р. питома вага ФОП у собівартості продукції підприємств України у середньому становить 18%, а на промислових підприємствах Подільського регіону вона була у межах від 15% до 33% (таблиця 1). Тоді як у країнах ЄС цей показник становить у середньому від 40% до 50%. Звичайно, є країни ЄС, у яких значення показника питомої ваги ФОП у собівартості продукції значно вищий, а саме: у Швеції – 54,5%; у США – 56,1%; у Данії – 56,7%.

Однак, як свідчать результати проведеного дослідження, частка зарплати у величині доданої вартості на окремих підприємствах відрізняється від середньостатистичної на десятки відсотків. Більше того, на більшості вітчизняних підприємств відсутня певна система планування та організації витрачання коштів на утримання та ефективну мотивацію персоналу.

Загальновідомо, що якщо питома вага заробітної плати у собівартості продукції знижується, а питома вага амортизаційних відрахувань зростає, то рівень автоматизації на підприємстві підвищується, а отже, підвищується і продуктивність праці.

З даних, наведених у таблиці 1, бачимо, що ця гіпотеза підтверджується, і стає зрозумілим, що заробітна плата, хоча і є похідною від економіки, сама визначає її продуктивність.

Оскільки структура собівартості продукції є неоднорідною і залежить від багатьох чинників, зокрема на рівні конкретного підприємства та виробничого процесу, немає норм, які можливо нав'язати підприємствам у цій сфері. Тому ці питання традиційно належать до найбільш гострих та дискусійних.

Загалом за результатами аналізу даних, приведених у таблиці 1, бачимо, що величина чистого доходу від реалізації продукції зростає швидшими темпами, ніж зростає собівартість лише на одному з досліджуваних підприємств, зокрема ТДВ «Хмельницькзалізобетон», на якому собівартість продукції зросла на 25%, а величина чистого доходу – на 27%. Найгірші показники результатів фінансово-господарської діяльності було зафіксовано на ДП «Новатор», на якому в 2016 р. темп падіння величини чистого доходу від реалізації продукції був на 3% швидшим за темп скорочення собівартості продукції. Значення показника питомої ваги собівартості продукції у величині чистого доходу від реалізації продукції у 2016 р. має тенденцію до зростання, залишається стабільно високим і становить від 79,0% до 97,0%. При цьому значення питомої ваги ФОП у собівартості продукції залишається без змін, несуттєво зменшується, а у ДП «Новатор» зростає на 7%.

Темпи зростання питомої ваги ФОП у величині чистого доходу суттєво не змінюються. Надзвичайно низький рівень показника питомої ваги ФОП у собівартості продукції промислових підприємств Хмельниччини зумовлює досить низький рівень заробітних плат.

Зростання собівартості продукції відбулося за незначного зростання значення питомої ваги собівартості у чистому доході від реалізації продукції (від 5% на ДП «Новатор» до 9% на ТДВ «Хмельницькзалізобетон»). У разі ДП «Новатор» мало місце необґрунтоване зниження рівня заробітної плати, оскільки питома вага фонду оплати праці у собівартості продукції зростала. Більше того, питома вага ФОП ДП «Новатор» у показнику чистого доходу від реалізації продукції зростала швидшими темпами, ніж у собівартості продукції на фоні його зростання. Провівши нескладні економічні розрахунки, на основі врахування витрат на утримання персоналу у показнику доданої вартості за допомогою методу абсо-



Таблиця 1

**Аналіз основних показників діяльності  
промислових підприємств Подільського регіону**

Показник	Назва підприємства					
	ДП «Новатор»		ДП «Красилівський агрегатний завод»		ТДВ «Хмельницьк-залізобетон»	
	2015 рік	2016 рік	2015 рік	2016 рік	2015 рік	2016 рік
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	631018	409998	255575	255728	301808	382951
Собівартість реалізованої продукції (повна), тис. грн	581054	396108	179765	201622	254417	317841
Амортизація, тис. грн	7233	13581	6499	7506	5155	7139
Фонд оплати праці штатних працівників, усього тис. грн	149235,6	130148,2	39140,3	39647,0	38009,9	48397,9
Фонд основної заробітної плати, тис. грн	75895,1	68048,2	27636,5	27158,12	16072,8	20094,8
Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн	71004,5	59485,8	10034,0	10903,0	18225,3	24341,4
Заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн	2336,0	2614,2	1469,8	1585,88	3711,8	3961,7
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	2117	2028	714	635	445	470
Питома вага собівартості продукції повної у чистому доході від реалізації продукції, %	92,0	97,0	70,0	79,0	84,0	83,0
Питома вага фонду оплати праці штатних працівників у собівартості продукції повної, %	26,0	33,0	22,0	20,0	15,0	15,0
Питома вага фонду оплати праці штатних працівників у чистому доході від реалізації продукції, %	24,0	32,0	15,0	16,0	13,0	13,0
Середньомісячна заробітна плата, грн на особу	5874,49	5350,00	4570,00	5203,00	7120,0	8580,00
Зміна величини фонду оплати праці, тис. грн: — за рахунок зміни чисельності працівників	x	-6274,0	x	-4332,0	x	2136,0
— за рахунок зміни розміру середньомісячної заробітної плати	x	-12813,4	x	11693,7	x	8252,0

*Джерело: складено автором на основі фінансово-економічної звітності зазначених підприємств.*

лутних різниць констатуємо, що за такої ситуації питома вага ФОП у собівартості продукції мала би становити: на ДП «Красилівський агрегатний завод» – 35 % проти наявних 20%; на ТДВ «Хмельницькзалізобетон» – 19,8% проти 16,0%.

Зростання величини фонду оплати праці промислових підприємств переважно відбу-

валося за рахунок зростання розміру середньомісячної заробітної плати. Структуру фонду оплати праці показано на рисунку 4.

Тенденція зменшення питомої ваги фонду основної заробітної плати у ФОП підприємств у бік зростання фонду додаткової заробітної плати, що спостерігається протягом останніх двох років на підприємствах Хмельниччини,

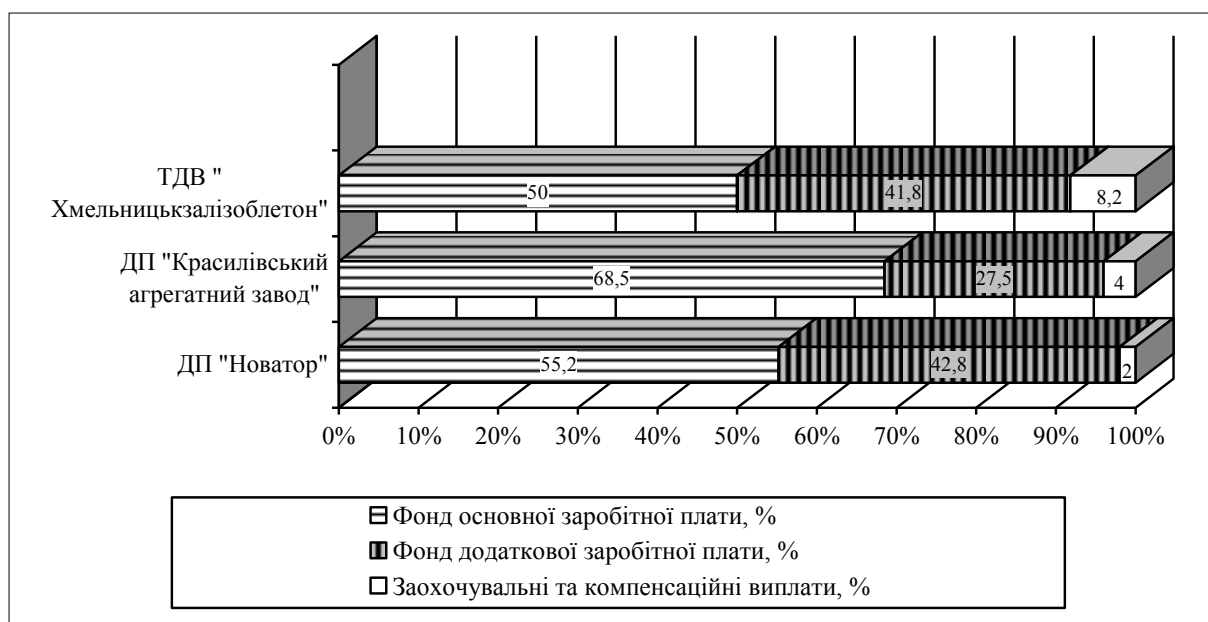


Рис. 4. Структура фонду оплати праці промислових підприємств Хмельниччини у 2016 році

Джерело: на основі фінансово-економічної звітності зазначених підприємств

свідчить про досить нестійкі позиції підприємств на ринку товарів та послуг, що унеможливує зростання розмірів заробітних плат, що підтверджується відомостями Головного управління статистики у Хмельницькій області. Зокрема, встановлено, що останні три роки триває падіння обсягів промисловості Хмельниччини: на 2,4% – у 2013 році; 2,2% – у 2014 році; 4,3% – у 2015 році. У 2017 році індекс промислової продукції порівняно з 2016 р. становив 100,8% [8].

Нині за надзвичайно низької вартості робочої сили необхідно вирішити проблематику надмірної диференціації в оплаті праці не стільки в міжгалузевому розмірі, скільки в межах одного підприємства (таблиця 2).

Результати дослідження рівня диференціації заробітної плати і витрат на робочу силу свідчать про необхідність структурних зрушень у розподілі суспільного продукту у бік частки оплати праці. При цьому регулювання заробітної плати має відбуватися в контексті новоствореної вартості, а не собівартості продукції. За такого регулювання забезпечується прямий зв'язок між розміром винагороди за працю і продуктивністю праці.

**Висновки.** Підвищити реальні доходи працівників вітчизняних промислових підприємств, зокрема Подільського регіону, за рахунок зростання розміру середньомісячної заробітної плати можливо різними шляхами. Наприклад, шляхом зміни структури собівартості продукції у бік зростання витрат на

оплату праці і доведення значення показника питомої ваги ФОП у собівартості продукції до середньостатистичного європейського стандарту (від 40%). Реалізувати цей крок можна шляхом істотної модернізації (заміни) морально застарілої техніки, технології виробничих процесів, що знижуватиме питому вагу витрат на паливо, енергію, амортизацію й інші складники та збільшуватиме витрати на оплату праці у структурі собівартості продукції. При цьому повинно бути забезпечене суттєве зростання питомої ваги ФОП у прибутках підприємств, скоріше за все, шляхом прийняття відповідних законів та нормативних актів.

Важливим заходом підвищення розмірів оплати праці є зниження податкового тиску на ФОП підприємств. Сьогодні роботодавці України сплачують до 49,7% від величини ФОП, тоді як у країнах ЄС та Центральної Азії у середньому сплачують 23,1%.

Система оплати праці економічно розвинутого суспільства побудована на основі диференціації оплати праці працюючих залежно від складності, кількості та якості виконуваної ними роботи. Якщо показник кількості праці можна виміряти шляхом зіставлення з мірою, нормами чи нормативами праці, то якісні характеристики праці залежать від кваліфікації, майстерності, досвіду працівника. Усвідомлення працівниками існування прямої залежності між результатами праці і її оплатою спонукає їх до покращення резуль-



Таблиця 2

## Розподіл працівників за розмірами заробітної плати у 2016 році

Показник	Назва підприємства					
	ДП «Новатор»		ДП «Красилівський агрегатний завод»		ТДВ «Хмельницьк-залізобетон»	
	осіб	Питома вага працівників, %	осіб	Питома вага працівників, %	осіб	Питома вага працівників, %
– від 1500,01 до 2000,00 грн	9	0,5	–	–	–	–
– від 2000,01 до 2500,00 грн	24	1,4	–	–	–	–
– від 2500,01 до 3000,00 грн	33	2,0	41	6,7	5	1,1
– від 3000,01 до 3500,00 грн	68	4,0	54	8,8	12	2,6
– від 3500,01 до 4000,00 грн	325	19,4	90	14,7	68	14,8
– від 4000,01 до 5000,00 грн			165	27,0	84	18,4
– від 5000,01 до 10000,00 грн	1037	62	226	36,9	221	48,3
– понад 10000,01 грн	175	10,7	36	5,9	67	14,8
Всього, осіб	1671	100	612	100	457	100
Диференціація оплати праці в межах підприємства, разів	8	–	8	–	5	

Джерело: Складено автором на основі фінансово-економічної звітності зазначених підприємств

татів своєї діяльності, таким чином впливаючи на показник продуктивності праці, а також на розвиток ринкових відносин загалом. Скорочення необґрунтованого рівня диференціації в оплаті праці різних катего-

рій персоналу підприємств дозволить у подальшому забезпечити підвищення якості трудового життя працюючих шляхом перерозподілу коштів, спрямованих на формування фонду оплати праці.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2017 роках // Держ. комітет статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 31.01.2019).
2. Стратегія сталого розвитку «Україна-2020». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення 03.12.2018).
3. Списки стран по величине валового внутреннего продукта, рассчитанного по паритету покупательной способности // Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Список\\_стран\\_по\\_ВВП\\_\(ППС\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_ВВП_(ППС)) (дата звернення 31.01.2019).
4. Страны Европы по ВВП (ППС) на душу населения // Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Страны\\_Европы\\_по\\_ВВП\\_\(ППС\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Страны_Европы_по_ВВП_(ППС)) (дата звернення 31.01.2019).
5. Список стран по средней заработной плате // Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Список\\_стран\\_по\\_средней\\_заработной\\_плате](https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_средней_заработной_плате) (дата звернення 31.01.2019).
6. Квартальні розрахунки валового внутрішнього продукту України за 2010 –2017 роки : стат. зб. / Держ. комітет статистики України. Київ, 2018. С. 16–18.
7. Праця України у 2017 році : стат. зб. / Держ. служба статистики України. Київ : ТОВ Видавництво «Август Трейд», 2018. С. 107–120.
8. Головне управління статистики у Хмельницькій області інформує. URL: <https://www.adm-km.gov.ua/?p=33606> (дата звернення 03.02.2019).

REFERENCES:

1. Derzh. komitet statystyky (2018) *Dynamika serednomisiachnoi zarobitnoi platy za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2010-2017 rokakh*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (data zvernennia 31.01.2019).
2. *Stratehiia staloho rozvytku «Ukraina-2020»* (2015) URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (data zvernennia 03.12.2018).
3. *Spiski stran po velichine valovogo vnutrennego produkta. rasschitannogo po paritetu pokupatelnoy sposobnosti* // Vikipediya: vilna entsyklopediya. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Spisok\\_stran\\_po\\_VVP\\_\(PPS\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Spisok_stran_po_VVP_(PPS)) (data zvernennya 31.01.2019).
4. *Strany Evropy po VVP (PPS) na dushu naseleniya* // Vikipediya: vilna entsyklopediya. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Strany\\_Evropy\\_po\\_VVP\\_\(PPS\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/Strany_Evropy_po_VVP_(PPS)) (data zvernennya 31.01.2019).
5. *Spisok stran po sredney zarobotnoy plate* // Vikipediya: vilna entsyklopediya. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Spisok\\_stran\\_po\\_sredney\\_zarobotnoy\\_plate](https://ru.wikipedia.org/wiki/Spisok_stran_po_sredney_zarobotnoy_plate) (data zvernennya 31.01.2019).
6. Derzh. komitet statystyky Ukrainy (2018) *Kvartalni rozrakhunky valovoho vnutrishnoho produktu Ukrainy za 2010–2017 roky*, Kyiv, 2018. S. 16–18.
7. Derzh. sluzhba statystyky Ukrainy (2018) *Pratsia Ukrainy u 2017 rotsi*, Kyiv : TOV Vydavnytstvo «Avhust Treid», 2018. S. 107–120.
8. *Holovne upravlinnia statystyky u Khmelnytskii oblasti informuie*. URL: <https://www.adm-km.gov.ua/?p=33606> (data zvernennia 03.02.2019).