

УДК 331.2

FEATURES OF FORMATION OF WAGE DIFFERENTIALS IN UKRAINE AND WAYS OF ITS REGULATION

Yu. Spasenko

Research Institute of Labour and Employment of Ministry of Social Policy and NAS of Ukraine

Key words:

*Wage differentials
Regulation
Optimization*

Article history:

Received 14.01.2016

Received in revised form
27.01.2016

Accepted 13.02.2016

Corresponding author:

Yu. Spasenko

E-mail:

npuht@ukr.net

ABSTRACT

The peculiarities of formation of wage differentials in Ukraine, ways of its control and optimization are identified in the article, as in the developed countries the level of inter-industry wage differentials does not exceed two times, while in Ukraine this figure is much higher. The necessity of carrying out the reforms in wages is justified, which will contribute to the establishment of fair wage differentials and its decent level, especially by ensuring constant monitoring surveys according to European standards. This issue is particularly relevant because of the ratification of the Association with the European Union and the prospect of EU membership acquisition.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ І ШЛЯХИ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ

Ю.О. Спасенко

НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України

У статті визначено особливості формування диференціації заробітної плати в Україні і шляхи її регулювання й оптимізації, зазначено, що в розвинутих країнах рівень міжгалузевої диференціації заробітної плати не перевищує 1,5—2,0 рази, тоді як в Україні цей показник є значно вищим. Обґрунтовано необхідність проведення реформ в оплаті праці, які сприятимуть встановленню справедливої диференціації заробітної плати, її гідного рівня, зокрема завдяки забезпеченню постійних моніторингових обстежень за європейськими стандартами. Особливо актуальним це є в умовах ратифікації Угоди про асоціацію з Європейським Союзом і перспективою набуття членства в ЄС.

Ключові слова: заробітна плата, диференціація, регулювання, оптимізація.

Постановка проблеми. Процес реформування оплати праці в Україні (Закон України «Про підприємства в Україні») протягом більш як двадцяти років дозволив створити державну законодавчо-правову базу регулювання

оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм. Однак механізми як державного, так і колективно-договірного регулювання не спрацьовують у повному обсязі. Зокрема, одним із проявів зазначеного є явище збереження високого коефіцієнта міжгалузевої та міжпрофесійної диференціації в оплаті праці. Так, у 2013 р. коефіцієнт диференціації середньої номінальної заробітної плати склав 5,40, у 2014 р. — 6,19, а у першому кварталі 2015 р. цей показник зріс до 8,14. При цьому диференціація заробітної плати є явищем об'єктивним, пов'язаним із соціально-економічними відмінностями у становищі членів суспільства в сфері виробництва, розподілу й споживання.

Високий рівень диференціації має негативний вплив на загальний рівень як номінальної, так і реальної заробітної плати, тому забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової й міжгалузевої диференціації заробітної плати всіх категорій працюючих повинно бути одним із основних завдань як державного, так і колективно-договірного регулювання оплати праці.

Упродовж багатьох років в Україні зберігаються високі рівні диференціації заробітної плати, основними причинами чого є недосконалість розвитку і структури економіки, недостатньо високий рівень продуктивності праці, недостатньо якісні інституційні структури, що відповідають за регулювання механізму формування оплати праці тощо.

Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати за рахунок унормування основних факторів диференціації у правовому полі регулювання заробітної плати в Україні, враховуючи світовий досвід, сприятиме підвищенню рівня заробітної плати та рівня життя населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми, фактори і види диференціації заробітної плати як один із чинників її низького рівня в Україні досліджували такі вчені, як А. Колот, Г. Куліков, О. Кустовська, С. Цимбалюк, В. Прокопенко та інші. Проте чимало аспектів унормування основних чинників диференціації заробітної плати у правовому полі регулювання оплати праці потребують подальшого вивчення й удосконалення.

Мета статті полягає у виявленні особливостей формування диференціації заробітної плати в Україні і визначенні шляхів її регулювання й оптимізації, що сприятиме підвищенню рівня заробітної плати та рівня життя населення.

Виклад основного матеріалу. Рівень міжгалузевої диференціації заробітної плати в розвинутих країнах не перевищує 150—200 % (1,5—2,0 рази). При цьому першочерговими чинниками її формування є кількість, якість і результати праці. В Україні міжгалузеві співвідношення в рівнях оплати праці традиційно високі. Так, у 2014 р. їх діапазон склав 6,19. Це є показником того, що величина заробітної плати в Україні визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, всупереч загальновизнаному світовою практикою досвіду.

Низький рівень оплати праці у вітчизняній економіці поєднується з її глибокою диференціацією як за видами економічної діяльності, так і за регіонами країни у розрізі професій, кваліфікацій і посад. Серед основних причин, що обумовлюють низький рівень заробітної плати, — недостатньо високий рівень продуктивності праці, недосконалість структури економіки, її нерозвиненість з

точки зору сучасних потреб суспільства, відсутність інституціональних структур, які регулюють механізм формування оплати праці.

Недосконала внутрішньогалузева конкуренція на ринку готової продукції, різна рентабельність підприємств однієї галузі, що випускають однакову продукцію, формують відмінності у можливостях щодо оплати праці своїх працівників. З іншого боку, недоліки міжгалузевої конкуренції на ринках готової продукції, зокрема існування бар'єрів на шляху міжгалузевого переміщення капіталу, спричиняються утворенням різної норми прибутку на підприємствах усіх галузей. Високорентабельні галузі можуть спрямовувати частину прибутку на додаткову оплату праці, що є однією з причин виникнення істотних міжгалузевих відмінностей в оплаті однорідної праці.

Специфіка й особливості галузевої структури регіонів впливають на високі міжрегіональні відмінності в рівнях оплати праці. У 2013 р. їх коливання від середнього рівня по країні складало від $-27,8\%$ (Тернопільська обл.) до $52,4\%$ (м. Київ), а міжрегіональна диференціація становила 2,13 раза.

Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці не відповідають принципу рівної оплати за рівну працю. Прикладами «зрівнялівки» можуть бути галузі з низькою заробітною платою: сільське господарство, окремі галузі бюджетної сфери тощо. Причинами невідповідності є також застаріла і вузька система кваліфікаційних розрядів та практичне незастосування гнучкої тарифної сітки. На деяких недержавних підприємствах повністю відмовляються від застосування тарифної системи, на деяких — обмежують її дію через поширення лише на робітників основного виробництва. В результаті в більшості галузей спостерігається загальна практика нівелювання різниці в оплаті праці залежно від кваліфікації. Подібна ситуація спостерігається і в рівнях оплати праці працівників з вищою й початковою освітою, хоча за міжнародними стандартами така відмінність складає понад 200 %. Разом з тим, в галузях з традиційно високою заробітною платою (авіаційний і водний транспорт, допоміжні транспортні послуги, виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, фінансова діяльність) міжкваліфікаційні співвідношення в рівнях оплати праці є значно більшими за відповідні європейські стандарти.

У країні зберігаються умови для створення та поглиблення невинуватої диференціації в розмірах оплати праці працівників бюджетного та небюджетного секторів економіки. За рахунок встановлення рівня оплати праці в бюджетному секторі держава регулює залучення кадрів до нього. Однак низький рівень оплати праці в галузях бюджетної сфери призводить до відтоку ефективних працівників з державних підприємств та організацій до приватних, акціонерних, спільних підприємств тощо. Ці явища мають безпосередній вплив на рівень диференціації оплати праці.

Проблемними й актуальними в бюджетному секторі економіки України є питання організації заробітної плати та її мотивації. Основними з них є низький рівень і незадовільна диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції у розмірах посадових окладів працівників, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу, жорсткі рамки Єдиної тарифної сітки, відсутність кваліфікаційних характеристик професій працівників окремих галузей бюджетної сфери, неузгодженість посадового

окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою тощо.

Також негативним чинником низького рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери є застосування двох підходів до здійснення процедури оплати праці: на основі Єдиної тарифної сітки (Постанова КМУ від 30 серпня 2002 року № 1298) та на основі схем посадових окладів відповідно до спеціальних нормативно-правових актів, затверджених постановами Кабінету Міністрів України (наприклад, Постанова КМУ від 9 березня 2006 року № 268, Постанова КМУ від 11 вересня 2007 року № 1123 тощо). Тобто чинна ЄТС для оплати праці працівників бюджетної сфери не виконує свого основного призначення — запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу. Разом з тим, для чинної ЄТС характерні такі недоліки: використання змішаного типу міжрозрядної різниці (2,1 % — 24-й розряд та 9 % — 2-й розряд), віднесення більшості професій і посад до певного діапазону розрядів і відсутність жодних норм та рекомендацій щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, які обіймають відповідні посади (виконують роботи), в межах встановленого діапазону розрядів. Для окремих посад діапазон охоплює п'ять, шість, сім розрядів [1].

Системна трансформація відносин власності в процесі ринкових перетворень має свою частку впливу у формуванні рівня диференціації заробітної плати. За статистичними даними, у довоєнному 2013 р. в середньообліковій кількості штатних працівників, зайнятих в економіці, 3,5 % працювали на підприємствах державної власності, 3,6 % — комунальної власності, 1,9 % — у відкритих акціонерних товариствах, 13,1 % — в акціонерних товариствах, 13,5 % — філіях (інших відокремлених підрозділах), 3,5 % — приватних підприємствах. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в економіці у 2013 р. була найвищою на підприємствах відкритих акціонерних товариств, в яких зайнята найменша кількість працівників. Вона переважала середню заробітну плату на державних підприємствах на 11,8 %, на приватних підприємствах — у 2,5 рази і була вищою за середньомісячну заробітну плату штатних працівників по економіці на 35,9 %. Середньомісячна заробітна плата в товариствах з обмеженою відповідальністю, де працює найбільша кількість працівників, була нижчою за середню по економіці на 10,5 % [2]. Наведена схема відповідності кількості штатних працівників і рівнів їхніх середніх заробітних плат наочно показує безпосередній вплив відносин власності на рівень диференціації оплати праці.

Особливості сучасного ринку праці, такі як його неоднорідність щодо якості робочої сили, її професійно-кваліфікаційного складу, зокрема збереження значної частки низькоєфективної праці, є одним із чинників складеного рівня диференціації оплати праці. Класифікаційний підхід у формуванні професійно-кваліфікаційного складу робочої сили дозволяє виявляти певні особливості формування ціни робочої сили в різних сегментах ринку праці, враховуючи якість праці. Класифікація дозволяє узагальнити категорії працівників за освітніми та професійними якостями:

- висококваліфіковані професіонали (висока якість освіти, відповідність рівня знань потребам сучасних технологій, зайнятість у всіх галузях економіки, стабільні гарантії зайнятості, висока ціна робочої сили);

- кваліфіковані працівники (зайнятість у високодохідних динамічних галузях, ціна робочої сили формується прибутковістю галузі і є вищою за середню по економіці);

- працівники, що є представниками масових професій міжгалузевого застосування (зайнятість у традиційних галузях економіки, де необхідне забезпечення безперервного виробничого процесу, ціна робочої сили відповідає середньому рівню оплати праці в галузі);

- працівники, що є представниками традиційних професій (вища та середня освіта, ціна робочої сили стабільно невисока);

- працівники традиційних галузей економіки з великою кількістю робочих місць з ручною працею (низька кваліфікація, непрестижні професії, найнижчий рівень оплати праці).

Жорсткість професійно-кваліфікаційної структури ринку праці щодо структурних зрушень в економіці впливає на диференціацію заробітної плати при формуванні ціни робочої сили. Причиною цього є відсутність комплексного підходу в підготовці кадрів: у системі вищої освіти та у сфері навчання робітничих кадрів, їх професійної підготовки, перепідготовки та перекваліфікації як на рівні держави, так і на рівні підприємства.

Недосконалість державного регулювання оплати праці (фактичне зниження ціни праці, відсутність системних заходів щодо реформування ринкової економіки та розбудови соціальної держави тощо) призводить до постійного зниження індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП). За даними ООН, лише за 2011 р. Україна втратила сім позицій порівняно з 2010 р. (69 місце) і посіла 76 місце серед 187 країн світу [3]. У 2013 р. Україна в розрахунках ІРЛП знаходилася вже на 78 місці (з величиною індексу 0,74 при середньо-світовому — 0,694) [4].

Існуюча в Україні диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності зумовлюється різними розмірами ставок оплати праці для однакових професій, станом розвитку кожного виду діяльності, відмінностями у структурі та вартості відновлення робочої сили, ринковою кон'юнктурою.

У 2012 р., згідно з дослідженнями Держстату України, вперше проведеними за методологією Євростату, діапазон міжгалузевих співвідношень у рівнях оплати праці обстежених працівників в розрахунку на одну оплачену годину на підприємствах України становив 2,53 до 1 (табл. 1). Це свідчить про відповідність рівню міжгалузевої диференціації заробітної плати розвинутих країн, які здійснюють моніторинг за визначеною в ЄС методологією [5].

Так, найбільш оплачуваним видом економічної діяльності виявилась фінансова та страхова діяльність (34,01 грн за годину, 1 ранг), а найменш оплачуваним — тимчасове розміщування й організація харчування (13,46 грн за годину, 20 ранг). Подібні розташування за рангами зазначених видів економічної діяльності характерні і для країн Європи. Заробітна плата за оплачену годину у фінансовій та страховій діяльності перевищувала середньогодинну заробітну плату в обстежуваному періоді (19,74 грн) на 72,3 %, а у тимча-

совому розміщуванні й організації харчування була меншою за середній рівень на 31,8 %.

Таблиця 1. Диференціація заробітної плати у 2012 р. за видами економічної діяльності за методологією Євростату, розраховано автором за [5]

| Вид економічної діяльності | Коефіцієнт диференціації і розмір заробітної плати, нарахованої в середньому за оплачену годину штатному працівнику | | | | | | | | |
|--|---|------|-------|----------|------|-------|-------|------|-------|
| | усього | | | чоловіки | | | жінки | | |
| | коєф. | ранг | грн | коєф. | ранг | грн | коєф. | ранг | грн |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| <i>A</i> Сільське господарство, мисливство, лісове господарство і рибне господарство | 1,00 | 19 | 13,50 | 1,00 | 20 | 13,89 | 1,01 | 19 | 12,63 |
| <i>B+C+D+E</i> Промисловість | 1,64 | 8 | 22,01 | 1,78 | 7 | 24,66 | 1,40 | 10 | 17,58 |
| <i>B</i> Добувна промисловість і розроблення кар'єрів | 2,41 | 2 | 32,45 | 2,69 | 3 | 37,33 | 1,59 | 5 | 19,89 |
| <i>C</i> Переробна промисловість | 1,44 | 11 | 19,37 | 1,52 | 9 | 21,16 | 1,33 | 11 | 16,68 |
| <i>D</i> Постачання електроенергії, газу, пари і кондиційованого повітря | 1,85 | 6 | 24,85 | 1,92 | 6 | 26,72 | 1,70 | 4 | 21,27 |
| <i>E</i> Водопостачання; каналізація, поводження з відходами | 1,20 | 15 | 16,10 | 1,22 | 15 | 16,91 | 1,20 | 15 | 14,97 |
| <i>F</i> Будівництво | 1,26 | 12 | 17,02 | 1,25 | 14 | 17,40 | 1,25 | 12 | 15,64 |
| <i>G</i> Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 1,24 | 14 | 16,64 | 1,32 | 13 | 18,32 | 1,20 | 14 | 15,01 |
| <i>H</i> Транспорт, складське господарство, поштова і кур'єрська діяльність | 1,68 | 7 | 22,57 | 1,77 | 8 | 24,58 | 1,53 | 7 | 19,21 |
| <i>I</i> Тимчасове розміщування й організація харчування | 1,00 | 20 | 13,46 | 1,10 | 18 | 15,33 | 1,00 | 20 | 12,52 |
| <i>J</i> Інформація і телекомунікації | 1,95 | 4 | 26,30 | 2,00 | 4 | 27,80 | 1,94 | 2 | 24,25 |
| <i>K</i> Фінансова і страхова діяльність | 2,53 | 1 | 34,01 | 3,13 | 1 | 43,51 | 2,35 | 1 | 29,38 |
| <i>L</i> Операції з нерухомим майном | 1,13 | 16 | 15,15 | 1,11 | 17 | 15,42 | 1,19 | 16 | 14,85 |
| <i>M</i> Професійна, наукова і технічна діяльність | 1,90 | 5 | 25,54 | 1,97 | 5 | 27,40 | 1,90 | 3 | 23,85 |
| <i>N</i> Діяльність у сфері адміністративного і допоміжного обслуговування | 1,09 | 17 | 14,65 | 1,09 | 19 | 15,15 | 1,11 | 17 | 13,94 |

Продовження табл. 1.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|
| <i>О</i> Державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування | 1,45 | 10 | 19,57 | 1,46 | 11 | 20,27 | 1,54 | 6 | 19,33 |
| <i>Р</i> Освіта | 1,47 | 9 | 19,73 | 1,51 | 10 | 21,04 | 1,53 | 8 | 19,16 |
| <i>Q</i> Охорона здоров'я і надання соціальної допомоги | 1,05 | 18 | 14,08 | 1,16 | 16 | 16,08 | 1,09 | 18 | 13,66 |
| <i>R</i> Мистецтво, спорт, розваги і відпочинок | 1,97 | 3 | 26,56 | 2,77 | 2 | 38,41 | 1,47 | 9 | 18,43 |
| <i>S</i> Надання інших видів послуг | 1,26 | 13 | 16,92 | 1,34 | 12 | 18,67 | 1,22 | 13 | 15,31 |

До високооплачуваних видів економічної діяльності належать також добувна промисловість і розроблення кар'єрів (32,45 грн, 2 ранг), мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (26,56 грн, 3 ранг), інформація й телекомунікації (26,30 грн, 4 ранг).

Аналіз показав, що найменш оплачуваними традиційно є такі види діяльності, як сільське господарство, мисливство, лісове господарство та рибне господарство (13,50 грн, 19 ранг), охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (14,08 грн, 18 ранг), діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (14,65 грн, 17 ранг).

Якщо розглядати міжгалузеві співвідношення в рівнях оплати праці за годину у гендерному аспекті, то серед чоловіків він склав 3,13:1, а серед жінок — 2,35:1. Така відмінність свідчить про наявність дискримінації жінок на ринку праці. Приміром, у найбільш оплачуваній фінансовій і страховій діяльності середньогодинний розмір заробітної плати чоловіків дорівнював 43,51 грн, тоді як жінок — лише 29,38 грн., або 67,5 % рівня зарплати чоловіків. У тимчасовому розмішуванні й організації харчування середньогодинні розміри заробітної плати чоловіків і жінок становили, відповідно, 15,33 грн та 12,52 грн (або 81,7 %).

Тобто величина гендерного розриву залежить не стільки від рівня «фемінізації» певних сфер економічної діяльності, скільки від доступності кар'єрного просування жінок у межах кожної сфери.

Диференціація середньої годинної заробітної плати у регіональному розрізі складає 1,85. Перше місце серед регіонів України традиційно посідає м. Київ з найвищим рівнем заробітної плати — 27,83 грн у 2012 році. На другому і третьому місцях знаходилися східні промислові області — Донецька і Луганська — з відповідними рівнями заробітної плати 22,33 грн та 20,72 грн. Найменш оплачуваними є працівники Тернопільської (15,41 грн, 25 місце), Волинської (15,11 грн, 26 місце) та Херсонської (15,01 грн, 27 місце) областей.

У гендерному розрізі м. Київ залишається найбільш оплачуваним регіоном як серед чоловіків (30 грн), так і серед жінок (25,79 грн). Загалом, регіональна диференціація серед чоловіків у 2012 р. складала 1,99, а серед жінок — 1,80.

Якщо розглядати дев'ять кваліфікаційних категорій, то у 2012 р. найвищі рівні середньої годинної заробітної плати, понад 20 грн, були притаманні таким категоріям працівників, як законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управлінці) — 28,22 грн, 1 ранг за показником диференціації

заробітної плати (2,61); професіонали — 24,92 грн, 2 ранг (2,30); кваліфіковані робітники з інструментом — 21,06 грн, 3 ранг (1,94), (рис. 1).



Рис. 1. Середня годинна заробітна плата штатних працівників і коефіцієнт її диференціації за кваліфікаційними категоріями працівників у 2012 р., розраховано автором за [5]: 1 — законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); 2 — професіонали; 3 — фахівці; 4 — технічні службовці; 5 — працівники сфери торгівлі та послуг; 6 — кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; 7 — кваліфіковані робітники з інструментом; 8 — Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; 9 — найпростіші професії

Фахівці отримували в середньому 18,51 грн, а робітники з обслуговування, експлуатації й контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин — 18,08 грн, посівши 4 і 5 місця відповідно.

Заробітна плата технічних службовців і кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства була майже на одному рівні та складала 13,81 грн (6 ранг) і 13,26 грн (7 ранг) відповідно. Найменш оплачуваними традиційно є працівники сфери торгівлі та послуг — 11,11 грн, 8 ранг; та представники найпростіших професій — 10,83 грн, 9 ранг.

Таким чином, показник диференціації оплати праці за кваліфікаційними категоріями працівників на обстежених підприємствах у 2012 р. склав 2,61. Зокрема, в даній сукупності коефіцієнт диференціації серед шести категорій був мінімальним і коливався від 1,00 до 1,71. Це групи з найнижчими розмірами заробітної плати. Серед решти трьох категорій коефіцієнт диференціації перевищував значення 1,9. Це найбільш оплачувані групи працівників.

В Україні спостерігається значний розрив між доходами найбагатших і найбідніших верств населення. Світова практика критично небезпечним у соціальному плані вважає семидесятикратний розрив між доходами граничних децильних груп. Поглиблення соціальної нерівності призводить до негативних наслідків у розвитку економіки, нестабільності у суспільстві, загострення їх у зв'язку з активізацією глобалізаційних процесів.

Розподіл працівників за децильними (10 %) групами свідчить про істотну нерівність розмірів заробітної плати в Україні, яка формується переважно за рахунок найбільш високооплачуваних працівників (рис. 2).

У 2012 р. на обстежених підприємствах середня заробітна плата у працівників десятого дециля (найбільш високооплачувані працівники) становила

8966 грн і була в 1,9 раза вищою порівняно з попереднім (дев'ятим) децилем і в 10,1 раза вищою порівняно з першим децилем (найбільш низькооплачувані працівники) [5].



Рис. 2. Рівень середньої заробітної плати штатних працівників у 2012 р. за децильними (10 %) групами, розраховано автором за [5]

При цьому середній рівень заробітної плати (3031,4 грн) практично відповідає середньому значенню сьомої децильної групи (3043,0 грн) і перевищував її медіанний рівень (2333,0 грн.) майже на 30 %. Це свідчить про надмірну диференціацію заробітної плати та зосередження її переважної частки в нечисленній (40-відсотковій) групі працюючих.

Розглядаючи диференціацію середньої заробітної плати за видами економічної діяльності у жовтні 2012 р. за децильними групами (табл. 2), можна стверджувати, що співвідношення десятого та першого децилів було найвищим у таких видах діяльності, як мистецтво, спорт, розваги та відпочинок — 21,7 раза; надання інших видів послуг — 13,8 раза; інформація й телекомунікації — 13,6 раза; оптова та роздрібна торгівля ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів — 13,1 раза; професійна, наукова і технічна діяльність — 12,9 раза.

Таблиця 2. Диференціація середньої заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності у 2012 р. в розрізі децильних груп, розраховано автором за [5]

| Вид економічної діяльності | Співвідношення 10-ї та 1-ї децильних груп за середнім рівнем заробітної плати | Заробітна плата, грн | | Різниця між середнім і медіанним рівнями ЗП, % |
|---|---|----------------------|---------------|--|
| | | медіанна | середня | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <i>Усього</i> | <i>10,1</i> | <i>2333,0</i> | <i>3031,4</i> | <i>23,0</i> |
| <i>A</i> Сільське господарство, мисливство, лісове господарство та рибне господарство | 8,8 | 2322,5 | 2936,5 | 20,9 |
| <i>B+C+D+E</i> Промисловість | 9,3 | 2338,0 | 2937,7 | 20,4 |
| <i>B</i> Добувна промисловість і розроблення кар'єрів | 9,9 | 2336,0 | 2947,0 | 20,7 |
| <i>C</i> Переробна промисловість | 9,2 | 2338,5 | 2933,6 | 20,3 |
| <i>D</i> Постачання електроенергії, газу, пари і кондиційованого повітря | 9,2 | 2339,5 | 2940,6 | 20,4 |

Продовження табл. 2.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|------|--------|--------|------|
| <i>E</i> Водопостачання; каналізація, поводження з відходами | 8,8 | 2334,5 | 2860,3 | 18,4 |
| <i>F</i> Будівництво | 9,0 | 2332,5 | 2903,9 | 19,7 |
| <i>G</i> Оптова і роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 13,1 | 2323,5 | 3314,1 | 29,9 |
| <i>H</i> Транспорт, складське господарство, поштова і кур'єрська діяльність | 10,1 | 2341,0 | 3009,4 | 22,2 |
| <i>I</i> Тимчасове розміщування й організація харчування | 11,5 | 2325,0 | 3133,1 | 25,8 |
| <i>J</i> Інформація і телекомунікації | 13,6 | 2318,5 | 3283,7 | 29,4 |
| <i>K</i> Фінансова і страхова діяльність | 12,6 | 2333,5 | 3224,7 | 27,6 |
| <i>L</i> Операції з нерухомим майном | 9,4 | 2319,0 | 2964,5 | 21,8 |
| <i>M</i> Професійна, наукова і технічна діяльність | 12,9 | 2333,5 | 3228,1 | 27,7 |
| <i>N</i> Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування | 10,2 | 2323,5 | 3108,3 | 25,2 |
| <i>O</i> Державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування | 9,2 | 2341,0 | 2929,7 | 20,1 |
| <i>P</i> Освіта | 7,9 | 2337,5 | 2872,0 | 18,6 |
| <i>Q</i> Охорона здоров'я і надання соціальної допомоги | 8,2 | 2323,0 | 2845,4 | 18,4 |
| <i>R</i> Мистецтво, спорт, розваги і відпочинок | 21,7 | 2334,0 | 4208,7 | 44,5 |
| <i>S</i> Надання інших видів послуг | 13,8 | 2322,5 | 3379,9 | 31,3 |

Найменший розрив в оплаті праці між десятьма відсотками найбільш оплачуваних і десятьма відсотками найменш оплачуваних працівників спостерігався у таких видах діяльності, як освіта — 7,9 раза; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги — 8,2 раза; сільське господарство, мисливство, лісове господарство та рибне господарство — 8,8 раза; водопостачання; каналізація, поводження з відходами — 8,8 раза; будівництво — 9,0 раза. Це притаманно галузям бюджетного сектору, де оплата праці здійснюється із застосуванням Єдиної тарифної сітки, та іншим традиційно найменш оплачуваним галузям.

За всіма видами економічної діяльності медіанний рівень заробітної плати був нижчим за середній. Так, найбільший розрив між цими показниками спостерігався у мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку — 44,5 %; наданні інших видів послуг — 31,3 %; оптовій і роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів — 29,9 %. Найменший розрив був притаманний таким галузям, як охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, а також водопостачання, каналізація, поводження з відходами — 18,4 %; освіта — 18,6 %.

Аналіз диференціації заробітної плати за професійними групами у 2012 р. у розрізі децильних груп показав (табл. 3), що співвідношення 10 % найбільш і 10 % найменш оплачуваних працівників було найвищим серед фахівців —

12,5 раза; законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управлінців) — 12,0 та професіоналів — 10,4 раза. Даний показник у третині професійних груп перевищив середнє його значення по Україні.

У решті професійних груп досліджуване співвідношення коливалось від 7,5 раза — кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, до 8,8 раза — кваліфіковані робітники з інструментом.

Таблиця 3. Диференціація середньої заробітної плати штатних працівників за професійними групами у 2012 р. у розрізі децильних груп, розраховано автором за [5]

| Професійна група | Співвідношення 10-ї та 1-ї децильних груп за середнім рівнем заробітної плати | Заробітна плата, грн | | Різниця між середнім і медіанним рівнями ЗП, % |
|---|---|----------------------|---------------|--|
| | | медіанна | середня | |
| <i>Усього</i> | <i>10,1</i> | <i>2333,0</i> | <i>3031,4</i> | <i>23,0</i> |
| 1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) | 12,0 | 2332,5 | 3179,1 | 26,6 |
| 2. Професіонали | 10,4 | 2340,0 | 2998,6 | 22,0 |
| 3. Фахівці | 12,5 | 2327,5 | 3181,5 | 26,8 |
| 4. Технічні службовці | 8,2 | 2333,0 | 2838,7 | 17,8 |
| 5. Працівники сфери торгівлі і послуг | 8,1 | 2322,5 | 2867,9 | 19,0 |
| 6. Кваліфіковані робітники сільського і лісового господарств, риборозведення та рибальства | 7,5 | 2338,5 | 2771,9 | 15,6 |
| 7. Кваліфіковані робітники з інструментом | 8,8 | 2341,5 | 2893,2 | 19,1 |
| 8. Робітники з обслуговування, експлуатації і контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 8,3 | 2336,5 | 2865,5 | 18,5 |
| 9. Найпростіші професії | 7,9 | 2315,5 | 2859,8 | 19,0 |

У розрізі професійних груп середній рівень заробітної плати істотно перевищував медіанний. Найбільший розрив між цими показниками спостерігався у двох професійних групах: фахівці (26,8 %), а також законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) (26,6 %).

В інших семи професійних групах різниця між середнім і медіанним рівнями заробітної плати штатних працівників була нижчою за середню по економіці (23,0 %) і коливалась від 15,6 % серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства до 22 % серед професіоналів.

У 2012 р. диференціація годинної заробітної плати в Україні за методологією Євростату знаходилася на рівні розвинутих країн як у регіональному розрізі (1,85 раза), так і за видами економічної діяльності (2,53 раза). Однак показник диференціації заробітної плати за наскрізними професіями та кваліфікаційними категоріями працівників був істотно вищим і максимально сягав 4,38 раза серед керівників підприємств, установ та організацій у сфері фінансової і страхової діяльності. Диференціація заробітної плати за професіями в розрізі професійних груп була надмірною і сягала свого максималь-

ного значення (19,46) серед професіоналів, що не входять в інші класифікаційні групи. В середині професійних груп найвища різниця у рівнях заробітної плати спостерігалась серед фахівців — 12,5 раза [6].

В Україні, як і в багатьох країнах на національному рівні, встановлюється розмір мінімальної заробітної плати, але він недостатньо впливає на регулювання диференціації заробітної плати, оскільки має відносно низький рівень стосовно середньої заробітної плати.

Україна має законодавче регулювання трудових відносин, у тому числі заробітної плати, на національному, галузевому рівні та на рівні підприємств через систему угод і договорів. Але відповідальність роботодавців за виконання угод не відповідає вимогам часу, більшість з них угоди ігнорують та не виконують.

У європейських країнах найвагоміше значення для регулювання диференціації заробітної плати мають галузеві угоди. Важливим у законодавстві цих країн є те, що такі угоди розповсюджуються на всіх працівників незалежно від того, підписували їх чи ні представники працівників і роботодавці. Крім того, за невиконання угод у країнах запроваджена адміністративна відповідальність, штрафні санкції і навіть кримінальна відповідальність.

Відсутність подібних норм в українському законодавстві створює умови, коли значна кількість роботодавців відмовляється підписувати галузеві угоди, щоб у подальшому їх не виконувати. Це надає їм можливість занижувати тарифні ставки або встановлювати всім працівникам ставки заробітної плати на рівні мінімальної заробітної плати та здійснювати виплати «сірої» заробітної плати і, при цьому, уникати будь-якої відповідальності. Безкарність роботодавців породжує експлуатацію працівників, соціальне незадоволення рівнем життя останніх.

Висновки

В умовах нестабільної фінансової ситуації через вимушені бойові дії на Донбасі уряду важко підвищувати розмір мінімальної заробітної плати. В той же час після революції гідності нинішня ситуація в країні вимагає справедливого розподілу доходів. Зважаючи на це, мають бути проведені реформи в оплаті праці, які сприятимуть встановленню справедливої диференціації заробітної плати, її гідного рівня. Тим більше, це потрібно робити в умовах ратифікації Асоціації з ЄС.

Так, на державному рівні доцільно прийняти нову редакцію Закону України «Про оплату праці», в якому зазначити:

- нове поняття «мінімальної заробітної плати» з урахуванням досвіду країн-членів Європейського Союзу;
- розмір мінімальної заробітної плати в галузевих, територіальних угодах, на підприємствах не нижче встановленого державою розміру відповідно до потреб працівників, середньої заробітної плати, можливостей економіки;
- норму щодо обов'язкової диференціації заробітної плати на рівні підприємств;
- використання підприємствами, крім тарифної системи оплати праці, інших прогресивних систем оплати праці;
- обов'язковість виплати заробітної плати за встановленими в галузевій угоді тарифними ставками незалежно від її підписання роботодавцями;

- необхідність запровадження гарантованої заробітної плати;
- норму щодо забезпечення гідної праці, гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок, боротьби з дискримінацією в оплаті праці на виконання Угоди про асоціацію України з Європейським Союзом з урахуванням положень Конвенції № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю;

- започаткування офіційної публікації на сайті Міністерства соціальної політики мінімальних заробітних плат і тарифних ставок, які прийняті в галузевих угодах.

Доцільність прийняття нової редакції Закону України «Про оплату праці» обґрунтовується підготовкою нової редакції проекту Трудового кодексу України. В існуючому КЗпП визначені норми, які стосуються гарантій в оплаті праці, відсутні у чинному Законі України «Про оплату праці». Ці норми доцільно перенести до нової редакції Закону.

Основними шляхами вдосконалення договірного регулювання оплати праці на виробничому рівні мають бути:

- підвищення відповідальності сторін за виконання зобов'язань;
- вдосконалення системи контролю;
- наповнення конкретними й обґрунтованими положеннями змісту договору.

Однією з характеристик ефективності договірного регулювання оплати праці є такий індикатор, як рівень справедливості заробітної плати, який визначається співвідношенням індексів зростання прибутків підприємств і зростання заробітної плати. Він може бути запропонований соціальним партнерам (профспілкам і роботодавцям) для використання на рівні підприємств.

Література

1. Цимбалюк С. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці — 2012. — № 3 — С. 10—15.

2. Державна служба статистики України; відп. за випуск І.В. Сенік. — Київ: ТОВ «Август Трейд», 2003—2014.

3. Доклад о человеческом развитии 2011 «Устойчивое развитие и равенство возможностей: Лучшее будущее для всех» (опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). — Москва: Весь Мир, 2011. — 181 с.

4. Доклад о человеческом развитии 2013 «Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире», опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). — Москва: Весь Мир, 2013. — 204 с.

5. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження) / Статистичний збірник. — Київ: 2013.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УКРАИНЕ И СПОСОБЫ ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Ю.О. Спасенко

НИИ труда и занятости населения Министерства социальной политики Украины и НАН Украины

В статье определены особенности формирования дифференциации заработной платы в Украине, пути её регулирования и оптимизации, поскольку в развитых

странах уровень межотраслевой дифференциации заработной платы не превышает двух раз, тогда как в Украине этот показатель значительно выше. Обоснована необходимость проведения реформ в оплате труда, которые будут способствовать установлению справедливой дифференциации заработной платы, её достойного уровня, в частности благодаря обеспечению постоянных мониторинговых обследований по европейским стандартам. Особенно актуальным это является в условиях ратификации Соглашения об ассоциации с Европейским Союзом и перспективой приобретения членства в ЕС.

Ключевые слова: *заработная плата, дифференциация, регулирование, оптимизация.*