

Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрям регулювання оплати праці

Н. ЛЬЄНКО,

кандидат економічних наук,

Ю. СПАСЕНКО

НДІ праці і зайнятості населення

Міністерства соціальної політики України

і НАН України

м. Київ

Розглянуто сучасні теоретичні та аналітичні аспекти оптимізації диференціації заробітної плати в Україні.

Рассмотрены современные теоретические и аналитические аспекты оптимизации дифференциации заработной платы в Украине.

The modern theoretical and analytical aspects of optimization of wage differentiation in Ukraine are expounded.

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

Постановка проблеми. На сучасному етапі становлення ринкової економіки в Україні процес формування оплати найманої праці є досить специфічним та характеризується не тільки низьким рівнем заробітної плати, але й наявністю її необгрунтованої диференціації у регіональному розрізі, у економіці в цілому, за видами економічної діяльності, на міжкваліфікаційному та міжпрофесійному рівнях.

Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати за рахунок унормування основних факторів диференціації правовими важелями регулювання заробітної плати в Україні, враховуючи світовий досвід з вирішення цієї проблеми, сприятиме підвищенню рівня заробітної плати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми низького рівня оплати праці в Україні впродовж тривалого часу та її необгрунтована диференціація є актуальними для багатьох наукових досліджень, зокрема, Р. Лівшиця (систематизація факторів диференціації заробітної плати), В. Прокопенка (узагальнення критеріїв диференціації заробітної плати), О. Кустовської (класифікація видів диференціації оплати праці), А. Колода (виокремлення чинників формування заробітної плати) та інших. Ці вчені розкривають традиційні підходи щодо оцінки та стану диференціації заробітної плати, однак на сьогодні нагальним є вивчення та застосування досвіду зарубіжних країн у цьому питанні, особливо на шляху до реалізації угоди про асоціацію з Європейським Союзом.

На думку багатьох вчених, вищий ступінь економічного розвитку держави обумовлює наявність значної кількості факторів, що формують величину диференціації заробітної плати.

Їх систематизація є предметом для економічних досліджень. Так, свого часу, відомими вченими трудового права були наведені схеми систематизації факторів диференціації заробітної плати. Р. Лівшецем були виділені п'ять факторів: зв'язок з робочим часом; кваліфікація працівника; умови праці; галузь народного господарства; географічний район. На сучасному етапі більшість наведених факторів, істотно змінившись за назвою та механізмами впливу на формування диференціації, є актуальними і в наш час. Професор В. Прокопенко критеріями диференціації оплати праці назвав наступні: відношення працівника до майна підприємства, установи, організації; належність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні, географічні та геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії. Також існує низка факторів від яких залежать відмінності в розмірах оплати праці, зокрема, це такі професійно-кваліфікаційні чинники, як: природні здібності працівника (розумові та фізичні); рівень його підготовки та кваліфікації; сфера та галузь докладання праці; ступінь мобільності робочої сили (професійно-галузевої та територіальної) тощо.

Свій, і нерідко значний, вплив на диференціацію має явище дискримінації в оплаті праці за віком, статтю, національністю та у випадках використання дешевої праці економічних та політичних емігрантів. На думку О. Кустовської, за ознакою утворення груп найманих працівників слід виокремлювати такі види диференціації оплати праці: регіональна; економічна – за видами економічної діяльності, за видами промислової діяльності, за формами власності, за організаційно-правовими формами господарювання, за джерелами фінансування, за сферами державного управління; демографічна – за статтю, за віком, за типом населення; професійна (кваліфікаційна, посадова)¹.

На сьогодні, з розвитком нових економічних сфер діяльності, виникають інші специфічні чинники, що мають вплив на диференціацію оплати праці. Прикладами таких факторів можуть бути включення чи не включення працівника у відносини власності організації (характерно для підприємств з приватною формою власності та акціонерних товариств), розподіл винагороди за професійно-кваліфікаційними групами працівників та категоріями персоналу, особливості виробництва в окремих галузях економіки тощо.

Метою роботи є виявлення можливостей використання світового досвіду щодо оптимізації диференціації заробітної плати задля підвищення її рівня на підприємствах та державі в цілому.

Виклад основного матеріалу. Диференціація заробітної плати – об'єктивне явище, що відображає специфіку праці та обумовлюється соціально-економічними відмінностями в статусі членів суспільства в сфері права, розподілу і споживання, притаманне для кожної країни, незалежно від рівня достатку її населення. Для суспільства з ринковими відносинами це явище є природним, закономірним та необхідним, оскільки нерівний майновий статус його членів вважається одним з потужних стимулів соціально-економічного прогресу за умови створення для кожного громадянина відносно однакових можливостей щодо реалізації свого потенціалу. Диференціація (лат. differential – різниця) – це розподіл цілого на окремі якісно відмінні частини². Диференціація заробітної плати – це відмінності у рівнях заробітної плати працівників залежно від різних чинників³.

За видами диференціація оплати праці може бути галузевою, регіональною, професійною (кваліфікаційна, посадова)⁴, гендерною⁵.

У всіх країнах існує диференціація заробітної плати між працівниками різних професій та різних галузей. У загальному плані вона залежить від співвідношення попиту та пропозиції на конкретних ринках праці. На диференціацію ставок заробітної плати впливають такі особливості використання робочої сили:

- 1) працівники не є однорідними, тобто відрізняються здатністю до праці, рівнем освіти, підготовки, кваліфікації;
- 2) конкретні види робіт різняться власною привабливістю, умовами праці, іншими факторами;
- 3) існують різні обмеження мобільності робочої сили;
- 4) якість робочої сили відрізняється у зв'язку з інвестиціями в людський капітал.

У цілому диференціація заробітної плати визначається впливом таких чинників:

- 1) різниця у професійній підготовці (трудова якість працівника, ступінь його професіоналізму та відповідальності);
- 2) різний доступ до можливостей отримання кваліфікації (комерційна освіта);
- 3) недостатність інформації про наявність роботи;
- 4) дискримінація за національною та іншими ознаками;
- 5) невідповідність умов праці потребам працівника;
- 6) неефективність служби зайнятості.

Диференціація заробітної плати таке ж природне явище, як і різноманітність ринкових цін на неоднакові товари. З іншого боку, різниця в оплаті праці, у багатьох випадках, визначається поведінкою самого працівника. На диференціацію заробітної плати впливає державне регулювання, діяльність профспілок, специфіка функціонування ринку праці.

Заробітна плата – це змінний показник. Вона визначається безпосередньо якістю праці, професійною підготовкою працівників, динамічністю штатного складу працівників, відсутністю балансу між професійними категоріями та спеціальностями, поточною ситуацією на ринку праці тощо. Між кількістю найманих працівників та їх заробітною платою існує обернена залежність: у міру зростання оплати праці роботодавець скорочує штат працівників, та, навпаки, при збільшенні кількості працівників заробітна плата на одного працівника знижується. Це пояснюється дією закону спадної граничної продуктивності

¹Статистичний аналіз регіональної диференціації оплати праці в Україні [Текст] / О. В. Кустовська // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2. – С. 149–159.

²Кураков Л.П., Кураков В.Л. Большой толковый словарь экономических и юридических терминов. – М.: Вуз и школа, 2001. – 720с. – С.167.

³Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – №4. – С.16–22.

⁴Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – №4. – С.16–22.

⁵Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. – 2008. – №6. – С. 18–25.

праці, коли наймання працівників здійснюється до тих пір, доки гранична продуктивність праці останнього найнятого не зрівняється із ставкою заробітної плати.

На формування заробітної плати впливають багато чинників, які можна виокремити у дві групи:

- ті, що характеризують стан ринку праці (співвідношення попиту і пропозиції);

- ті, що характеризують працівників, результати їхньої діяльності та колективної праці і формують вартість послуг робочої сили (складність та умови роботи, що виконується, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства в цілому)⁶.

Диференціацію заробітної плати формують: ринкове „саморегулювання”, включаючи кон’юнктуру ринку праці; державне регулювання; договірне регулювання – укладання генеральної, галузевих, територіальних угод, договорів на рівні підприємств, індивідуальних трудових договорів з найманими працівниками; механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (структурному підрозділі), що включає елементи тарифної системи підприємств, нормування праці, форм і систем оплати праці. Зазначене обумовлює формування об’єктивних відмінностей в рівнях оплати різних видів трудової діяльності.

Традиційно в країнах з ринковою економікою диференціацію оплати праці першочергово розмежують внутрішні та зовнішні фактори, що визначаються необхідністю виконання заробітною платою своїх функцій: відновлювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної.

Економічною наукою визнано, що характерна для ринкової економіки значна диференціація визначається рядом факторів: професійно-кваліфікаційні характеристики праці; природні особливості працівника (розумові та фізичні); рівень підготовки та кваліфікації; ступінь мобільності робочої сили; готовність працівника постійно навчатися та підвищувати кваліфікацію.

Існування такого широкого переліку факторів, що об’єктивно обумовлює різницю у величині диференціації трудової винагороди на одного зайнятого та співвідношення пов’язаних з працею доходів різних соціальних груп, викликає необхідність в узагальненні факторів, які визначають на сьогодні основні напрями диференціації оплати праці. Такими факторами можуть бути:

- демографічні (стать, вік, расова приналежність, здібності);

- професійні (фах, спеціальність, освіта, кваліфікація, досвід, рівень професіоналізму тощо);

- соціально-статусні (робота за наймом, залучення до виконання договору підяду, підприємець, самозайняті, вільна професія тощо);

- соціально-економічні (вид занять або діяльності, галузь, режим робочого часу, умови праці тощо);

- соціально-географічні (природно-кліматичні особливості місця роботи, його територіальна самостійність, щільність та характер розселення, національні особливості);

- соціально-політичні (політична стабільність в регіоні, рівень розвитку соціальної інфраструктури тощо).

Наведені групи факторів безпосередньо чи опосередковано впливають на розміри винагороди за працю. Перші чотири групи діють в основному на рівні особистостей чи соціальних груп, а дві останні – на регіональному рівні. Сутність групування факторів за певними ознаками полягає в наступному.

Щодо рівнів формування фактори диференціації оплати праці можуть бути:

- загальними, тобто ті, що залежать від самого працівника, його життєвої позиції, його людського капіталу та трудового потенціалу;

- такими, що формуються на мікрорівні – безпосередньо на місці роботи, залежать від технічної оснащеності підприємства, його місцезнаходження, специфіки галузі, форми власності, положення підприємства (фірми) на товарному, фінансовому ринках та ринку праці тощо;

- такими, що формуються на макрорівні – пов’язуються з економікою країни та регіональною економікою. Ця група факторів формує систему соціальних трансферів.

Важливим є те, що стосовно конкретного працівника, варіації всіх наведених факторів можуть бути достатньо різноманітними.

Серед усіх факторів диференціації заробітної плати найбільший прояв мають галузеві та територіальні.

В Україні стан диференціації оплати праці визначається наступним:

- Міжгалузеві співвідношення в рівнях оплати праці є високими, діапазон яких у 2013 р. склав 5,40 рази. Це показник того, що величина заробітної плати визначається переважно належністю до певної сфери економічної діяльності, всупереч загальноновизнаному світовою практикою досвіду, коли першочерговими чинниками її формування є кількість, якість та результати праці. Рівень міжгалузевої диференціації в розвинутих країнах не перевищує 150–200%.

- Коефіцієнт диференціації заробітної плати в економіці за 2007–2014 рр. мав тенденцію до зростання. Максимальним його значення 6,39 було зафіксо-

⁶Колот А. М. Мотивація персоналу. Підручник / А. М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

Таблиця 1

Динаміка змін коефіцієнту диференціації заробітної плати у 2007–2013 рр. та I півріччі 2014 р.*

Рік	Економіка	Регіони
2007	3,48	2,44
2008	4,45	2,34
2009	4,96	2,24
2010	5,69	2,07
2011	6,39	2,15
2012	6,33(5,34)*	2,11
2013	5,40*	2,13
6 міс. 2014	5,76	2,16

* коефіцієнт диференціації за КВЕД 2010 (до 2012 р. – КВЕД 2005)

Джерело: Розраховано за даними статзбірників “Праця України” 2007–2013 рр., експрес-випуску Держстату січень–червень 2014 рр.^{7,8}

вано у 2011 р., що майже вдвічі перевищило рівень 2007 р. У 2012–2013 рр. спостерігалось незначне зниження цього показника. А у кризовому 2014 р. відновилось його зростання (табл.1).

➤ Специфіка та особливості галузевої структури регіонів впливають на високі міжрегіональні відмінності в рівнях оплати праці. У 2013 р. рівень середньої заробітної плати у Тернопільській області був нижчим від середнього рівня по країні на 27,8%, а у м. Київ – на 52,4% вищим. Міжрегіональна диференціація середньої заробітної плати склала 2,13 раза.

➤ Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці не відповідають принципу рівної оплати за рівну працю (низькі рівні заробітної плати, неузгодженість оплати праці у бюджетній сфері, застаріла система кваліфікаційних розрядів, відсутність мотивації до застосування гнучких тарифних сіток на підприємствах тощо).

➤ В Україні спостерігається значний розрив між доходами найбагатших та найбідніших верств населення, не виправдана диференціація в розмірах оплати праці працівників бюджетного та небюджетного секторів економіки.

➤ Системна трансформація відносин власності в процесі ринкових перетворень має свою частку впливу у формуванні рівня диференціації заробітної плати. За статистичними даними, у 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% – у акціонерних товариствах, 13,5% – філіях (інших відокремлених підрозділах), 3,5% – приватних під-

приємствах. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в економіці в 2013 р. найвищою була на підприємствах акціонерних товариств, в яких зайнята найменша кількість працівників. Вона переважає середню заробітну плату на державних підприємствах на 11,8%, на приватних підприємствах – у 2,5 раза і є більшою за середньомісячну заробітну плату штатних працівників по економіці на 35,9%. Середньомісячна заробітна плата у товариствах з обмеженою відповідальністю, де працює найбільша кількість працівників, є нижчою за середню по економіці на 10,5%⁹.

➤ Особливості сучасного ринку праці, такі як його неоднорідність щодо якості робочої сили, її професійно-кваліфікаційного складу, зокрема, збереження значної частки низькоефективної праці, є одним із чинників складеного рівня диференціації оплати праці.

➤ Жорсткість професійно-кваліфікаційної структури ринку праці щодо структурних зрушень в економіці у формуванні ціни робочої сили на ринку праці певною мірою впливає на диференціацію заробітної плати (відсутність комплексного підходу у підготовці кадрів, знецінення послуг робочої сили, низький рівень професійної мобільності, незадоволеність умовами праці та її оплати тощо).

➤ Недосконалість державного регулювання заробітної плати (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 рік Україна втратила сім позицій порівняно з 2010 р. (69 місце) і посідає 76 місце серед 187 країн¹⁰. У 2013 р. Україна в розрахунках ІРЛП серед

⁷Стат. зб. Праця України за 2002 – 2013 рр., / Держ. служба статистики України ; відп. за випуск І. В. Сенік. – К. : ТОВ „Август Трейд”, 2003 – 2014.

⁸Експрес-випуск Держстату січень–червень 2014 рр. [Електронний ресурс] – Режим доступу : www.ukrstat.org/uk. – Назва з екрану.

⁹Стат. зб. Праця України за 2002 – 2013 рр., / Держ. служба статистики України ; відп. за випуск І. В. Сенік. – К. : ТОВ „Август Трейд”, 2003 – 2014.

187 країн знаходиться на 78 місці (з величиною індексу 0,740 при середньосвітовому – 0,694)¹⁰.

Досвід зарубіжних країн щодо регулювання диференціації заробітної плати найманих працівників свідчить, що кожна країна в цьому питанні має певні традиції і однакового підходу щодо його вирішення не існує.

Основні регулятори заробітної плати, які впливають на встановлення її справедливої диференціації по країнах:

Німеччина: галузеві тарифні угоди, які розглядаються як цивільні угоди, розповсюджуються лише на членів організацій, які їх уклали.

Функціями держави є встановлення правил та визначення сфер компетенції всіх учасників системи трудових відносин на всіх рівнях.

В основі диференціації розмірів ставок за кваліфікаційними групами лежить принцип: оплата праці навчених кваліфікованих робітників, що починають свою трудову діяльність, відповідає базисній тарифній ставці. Тарифні ставки робітників нижчих кваліфікаційних груп без спеціальної підготовки і тарифні ставки робітників вищої кваліфікації є похідними від базисної тарифної ставки.

Федеральне статистичне управління ФРН щорічно публікує інформацію про тарифні ставки, які закладені в галузевих тарифних угодах.

Коефіцієнт міжпрофесійної диференціації законодавчо встановлених мінімальних тарифних ставок становив 2,15 (2014 р.); міжгалузевої – 3,2 (2013 р.); фактичної міжпрофесійної диференціації – 3,9 (2010 р.).

Великобританія: мінімальна заробітна плата.

Для перевірки виплати заробітної плати на рівні не нижчому за мінімальну заробітну плату в електронному вигляді працює Національний калькулятор розрахунку заробітної плати.

Коефіцієнт диференціації за середнім рівнем заробітної плати працівників між десятим та першим децилями склав 3,71 (2013 р.).

Франція: національна мінімальна заробітна плата та галузеві угоди.

В угодах встановлюються єдині для галузей економіки тарифні системи, з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду.

Зміст колективних угод публікується на сайті Міністерства праці, зайнятості та соціального діалогу.

Коефіцієнт диференціації за середнім рівнем заробітної плати працівників між десятим та першим децилями склав 2,9 (2012 р.); міжпрофесійної – 3,2.

Нідерланди: національна мінімальна заробітна плата, яка є самою високою в ЄС.

Рівень мінімальної заробітної плати залежить від віку та від тривалості робочого тижня і змінюється

Урядом два рази протягом року: з 1 січня та з 1 липня залежно від економічної ситуації в країні.

Розмір мінімальної заробітної плати коригується залежно від тривалості робочого тижня, встановленого на виробництві: чим менша тривалість робочого тижня, тим вищим має бути розмір мінімальної заробітної плати, який роботодавці повинні самі перераховувати.

У Нідерландах питання оплати праці на договірному рівні регулюються колективними угодами, в яких частково фіксуються стандартні та цільові рівні заробітної плати, які передбачають тарифні ставки, що перевищують мінімальну заробітну плату (закріплену у законі) від 2% до 10%. Цільові рівні стосуються груп працівників, що мають найбільш невідгдане становище на ринку праці.

Коефіцієнт диференціації за середнім рівнем заробітної плати працівників склав 4,0 (2014 р.).

Італія: галузеві тарифні угоди, які розглядаються як цивільні угоди.

Умови угоди можуть бути розповсюджені і на працівників, які не є членами жодної з профспілок, що узгоджували ці договори. Якщо індивідуальний договір не відповідає закону, то в судовому порядку встановлюється заробітна плата з урахуванням умов оплати праці, що прийняті колективними договорами.

Діють єдині галузеві системи, за якими робітники, керівники, спеціалісти та службовці оплачуються за єдиною тарифною сіткою; при цьому частина розрядів призначена лише для робітників, частина – для спеціалістів та службовців, а частина розрядів – спільна.

Коефіцієнт диференціації годинної ставки заробітної плати працівників склав 1,6 (2014 р.).

Австрія: галузеві тарифні угоди.

В них фіксуються мінімальні заробітні плати робітників та службовців, які є обов'язковими для всіх підприємств галузі.

Коефіцієнт міжгалузевої диференціації заробітної плати становив 2,7 (2010 р.); міжкваліфікаційної – 3,0 (2010 р.).

Фінляндія: Центральна угода про політику доходів, яка є обов'язковою для виконання для усіх без виключення роботодавців та осіб найманої праці, незалежно від членства в профспілках в усіх галузях та сферах діяльності.

Угода встановлює тарифні сітки за спеціальностями, регулює оплату наднормових годин, відсотки відрахувань до соціальних фондів тощо, фіксує мінімальний рівень погодинної заробітної плати, нижче якого оплата праці не дозволяється.

Коефіцієнт міжкваліфікаційної диференціації заробітної плати становив 2,66 (2012 р.); у приватному секторі – між десятим та першим децилями склав 1,81 (2012 р.).

¹⁰ Доклад о человеческом развитии 2011 «Устойчивое развитие и равенство возможностей: Лучшее будущее для всех» (опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). – М.: Весь Мир, 2011. – 181 с.

¹¹ Доклад о человеческом развитии 2013 «Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире», опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). – М.: Весь Мир, 2013. – 204 с.

Польща: мінімальна заробітна плата.

Тристоронній економічний та соціальний комітет несе відповідальність за переговори щодо розміру мінімальної заробітної плати на наступний рік. Якщо члени комітету не досягають згоди, Міністерство праці самостійно встановлює розмір мінімальної заробітної плати.

Законом дозволяється роботодавцю виплачувати найманому працівнику в перший рік роботи 80% від мінімальної заробітної плати.

Коефіцієнт міжпрофесійної диференціації заробітної плати становив 6,57 (2012 р.); міжгалузевої – 2,12 (2012 р.); між десятим та першим децилями склав 4,1 (2012 р.).

Чехія: мінімальна заробітна плата, гарантована заробітна плата та колективні угоди і договори.

Колективні угоди на галузевому рівні мають назву „колективні угоди Вищого рівня”. Вони розповсюджуються на роботодавців та найманих працівників, представники яких не брали участі в їх укладанні. Якщо у колективному договорі на рівні підприємства встановлюються трудові норми нижчі за галузеві, то такі колективні договори вважаються не дійсними.

Міністерство праці та соціальних справ публікує угоди в Офіційному віснику. До них додається перелік роботодавців, на яких розповсюджуються угоди. Роботодавці можуть не застосовувати такі угоди, якщо на їх підприємствах працює менше 20 працівників або більше 50% працівників мають обмежені можливості, та підприємства, які знаходяться у стані банкрутства. Як правило, в таких угодах встановлюється мінімальний рівень заробітної плати за категоріями працівників. Цей рівень може перевищувати встановлений національний рівень.

Гарантована заробітна плата застосовується для тих працівників, оплата праці яких здійснюється за відсутності колективного договору, і до неї не включаються виплати, аналогічні виплатам, що входять до мінімальної заробітної плати. Рівень гарантованої заробітної плати диференціюється залежно від складності роботи за 8-ма групами. Диференціація розмірів гарантованої заробітної плати за групами встановлюється у співвідношенні 1:2.

Коефіцієнт міжкваліфікаційної диференціації заробітної плати складав 3,8 (2012 р.) міжпрофесійної – 3,48 (2012 р.); міжгалузевої – 3,62 (2012 р.); міжрегіональної – 1,09 (2012 р.); в межах професійних груп за професіями становив 12,3 (2012 р.).

В **Україні** у 2012 р. вперше було проведено дослідження диференціація годинної заробітної плати за методологією Євростату, результати якого дозволили виявити наступне: диференціація годинної заробітної плати у регіональному розрізі становила 1,85 раза (що відповідає рівню розвинутих країн), за видами економічної діяльності – 2,53 раза. Найвищий показник диференціації заробітної плати за наскрізними професіями та кваліфікаційними категоріями

працівників зафіксований у сфері фінансової та страхової діяльності серед керівників підприємств, установ та організацій – 4,38 раза. Диференціація заробітної плати за професіями в розрізі професійних груп була надмірною і сягала свого максимального значення 19,46 серед професіоналів, що не входять в інші класифікаційні угруповання. Всередині професійних груп найвища різниця у рівнях заробітної плати спостерігалася серед фахівців – 12 разів.

Висновки. Найбільш проблемним питанням диференціації заробітної плати в Україні є необґрунтовано високий її рівень за професіями працівників.

Стабільно високою залишається частка працівників з рівнем заробітної плати в межах середньої в економіці (68,1% у 2013 р.).

Значний вплив на диференціацію заробітної плати між професіями чинить рівень заробітної плати працівників бюджетної сфери, зокрема, відсутність залежності розміру заробітної плати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників в сферах охорони здоров'я та освіти.

В Україні традиційно зберігається низький рівень мінімальної заробітної плати порівняно з країнами ЄС. Так, на 2014 р. в Україні мінімальна заробітна плата встановлена на рівні 111 євро (за курсом на початок року), в Естонії – 320, у Литві – 289, в Латвії – 286, в Угорщині – 341, в Польщі – 353, в Болгарії – 159, в Румунії – 157 євро.

Зберігається негативна тенденція щодо існуючого співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати (Індекс Кайтца, який у 2013 р. був у 1,7 раза нижчий за оптимальний рівень, рекомендований Міжнародною комісією ЄС), що призводить до збільшення частки працюючих бідних. З огляду на це доцільно змінити зміст мінімальної заробітної плати, який би кореспондувався із складовими заробітної плати. Така концепція відповідає досвіду розвинутих європейських країн.

За даними 2013 р. рівень бідності серед працюючих становить 20%, тобто кожен п'ятий працюючий вважається бідним.

Угодою про асоціацію України з Європейським союзом передбачено посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок, боротьби з дискримінацією, скорочення бідності, посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціального діалогу. Для покращення ситуації в країні необхідний комплекс заходів, спрямованих на збільшення інвестицій в економіку, дієвість антимонопольного, антикорупційного законодавства тощо. У сфері соціальної політики слід підвищити дієвість колективно-договірного регулювання заробітної плати та провести реформи в організації оплати праці, які сприятимуть встановленню справедливої диференціації заробітної плати, її гідного рівня.