

Д. С. Сінокоп, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Міжгалузева диференціація заробітної плати та її вплив на рівень зайнятості населення

З розвитком ринкових відносин в Україні посилюється вплив міжгалузевої диференціації заробітної плати на рівень зайнятості населення. Рівень заробітної плати, її структура, динаміка, висока частка в сукупних доходах — показники, які істотно впливають як на економічну політику підприємства, так і на економіку країни загалом.

В умовах подальшого розвитку ринкових відносин в Україні заробітна плата поступово стає одним з визначальних факторів формування галузевої, територіальної структури зайнятості населення.

Вплив заробітної плати на зайнятість відбувається через дію механізмів як ринкового саморегулювання, так і державного та колективно-договірного регулювання. До таких механізмів можна віднести:

- міжгалузева диференціація заробітної плати, яка впливає на розподіл та перерозподіл робочої сили між галузями, територіями підприємствами різних форм власності;
- державне регулювання рівнів мінімальної заробітної плати, яке через низку чинників впливає на зайнятість низькокваліфікованої робочої сили;
- обмеження ціни робочої сили та попиту і пропозиції на ринку праці через, систему колективно-договірного регулювання.

Дослідження у вітчизняній та зарубіжній практиці господарювання свідчать, що будь-які викривлення в диференціації заробітної плати призводять до зниження мотивації до зайнятості.

За даними Державного комітету статистики України, найбільш оплачуваними в країні у 2009 р. залишалися працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності — підприємств із добування паливно-енергетичних корисних копалин та з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення: розмір оплати праці у цих видах діяльності перевищив середній по економіці у 1,6–2,7 рази.

Разом із тим рівень оплати праці у закладах охорони здоров'я залишається майже на третину нижчим за середній показник по економіці, в освіті — на 15% менше.

Також значно нижчою залишається заробітна плата працівників сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ними послуг, рибальства та рибництва, підприємств з виробництва текстилю, одягу, хутра та виробів з хутра, виробництва шкіри та виробів зі шкіри. Співвідношення рівня оплати праці в зазначених видах діяльності з середнім по економіці не перевищило 64%.

Диференціація розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності є головним чинником міжрегіональних відмінностей.

Найвищу заробітну плату у 2009 р. отримали працівники підприємств м. Києва та Київської області, а також регіонів, де сконцентровані підприємства гірничо-металургійного комплексу: Донецької та Дніпропетровської областей. Найнижчі показники були у Тернопільській та Волинській областях.

Одним із основних важелів впливу держави на підвищення рівня оплати праці є встановлення розміру мінімальної заробітної плати. Упродовж 2009 р. мінімальний рівень

оплати праці у законодавчому порядку підвищився з 605 грн. до 744 грн., що на кінець року дорівнювало рівню прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Проте порівняно з відповідними стандартами Євросоюзу мінімальна заробітна плата в Україні була значно нижчою і становила 59 євро в середньому за рік.

Отже, оцінка сучасного стану диференціації оплати праці в Україні дає змогу виокремити такі тенденції:

– незадовільними залишаються міжгалузеві співвідношення в рівнях оплати праці. Показник цих співвідношень дає змогу зробити висновок, що рівень заробітної плати значною мірою формується не під впливом загальноприйнятих чинників (кількість, якість та результати праці), а визначається належністю до певної сфери економічної діяльності.

У зв'язку з специфікою й особливостями галузевої структури регіонів та обмеженістю територіальної міграції в нашій країні виникає різний рівень оплати однорідної праці, що істотно впливає на зайнятість у регіональному аспекті.

Ще одним із чинників диференціації заробітної плати, яка впливає на структуру зайнятості населення, є співвідношення в оплаті праці працівників бюджетного й небюджетного секторів економіки. Держава встановлюючи рівень оплати праці в бюджетному секторі, тим самим регулює надходження кадрів до нього. Коли рівень оплати з бюджетних галузей є відносно низьким, кваліфіковані та продуктивні працівники залишають державні підприємства та організації й переходять у приватні.

Вивчаючи процеси диференціації заробітної плати та її впливу на зайнятість, необхідно звернути увагу на неоднорідність щодо якості робочої сили, її професійно-кваліфікаційного складу, який характеризується наявністю значної частки низькоефективної праці. Наприклад, висококваліфіковані професіонали, зайняті в галузях економіки, характер праці яких вирізняється високою якістю отриманої освіти та відповідністю рівня їхніх знань потребам сучасних технологій. Для них характерні стабільні гарантії зайнятості та висока ціна робочої сили. В той час, як представники низькокваліфікованих, неprestижних професій, зайняті в традиційних галузях економіки, де кількість робочих місць з ручною працею, попит на працю яких поки що існує, а пропозиція обмежена через найнижчий рівень оплати праці.

Надлишковість спеціалістів певних професій на ринку праці призводить до знецінення послуг робочої сили, з одного боку, і зростання невиправданої диференціації заробітної плати – з іншого. Важливою передумовою подолання таких диспропорцій є врахування змін у кон'юктурі ринку праці, скорочення професійної підготовки за професіями, які є надлишковими на ринку праці, й розширення обсягів підготовки за професіями, спеціальностями, яких не вистачає та які користуються підвищеним попитом на ринку праці.

Отже, дослідження взаємозв'язків між рівнем зайнятості населення та міжгалузевою диференціацією заробітної платою, вказує на те, що низький рівень оплати праці в окремих галузях господарства негативно впливає на економічне зростання країни, оскільки підтримує неефективну зайнятість, призводить до зростання прихованого безробіття, знижує продуктивність праці. Вирішення цієї проблеми полягає у розробці і реалізації економічно й соціально обґрунтованої політики зайнятості і доходів, у тому числі заробітної плати.

Список літератури

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 536 с.
2. Державний комітет статистики України // [http:// ukrstat.gov.ua](http://ukrstat.gov.ua)

Одержано 12.05.10