

13. Оцінювання ефективності диференціації заробітної плати на підприємстві

Яна Лук'янчук , Олена Драган

Національний університет харчових технологій

Вступ. З розвитком ринкової економіки в Україні посилюється вплив диференціації заробітної плати на підприємстві. Рівень заробітної плати, її структура, динаміка, висока частка в сукупних доходах — показники, які істотно впливають на економічну політику підприємства та на економіку країни загалом. 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 низько кваліфікованої робочої сили; обмеження ціни робочої сили та попиту і пропозиції на ринку праці через, систему колективно-договірного регулювання.

Результати. Дослідження у вітчизняній та зарубіжній практиці господарювання підприємств 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 2013 р. залишалися працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності – підприємств із добування паливно-енергетичних корисних копалин та з продуктів нафто перероблення: 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. 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 2013 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. Тому проблема – оцінювання ефективності диференціації заробітної плати на підприємстві залишається актуальною для досліджень.

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 є співвідношення в оплаті праці працівників бюджетного й не бюджетного секторів економіки. Держава встановлюючи рівень оплати праці в бюджетному секторі, тим самим регулює надходження кадрів до нього. Коли рівень оплати з бюджетних галузях є відносно низьким, кваліфіковані та продуктивні працівники залишають державні підприємства та організації й переходять у приватні.

Досліджуючи процеси диференціації заробітної плати на підприємстві, необхідно звернути увагу на неоднорідність щодо якості робочої сили, її професійно-кваліфікаційного складу, який характеризується наявністю значної частки низько ефективної 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 низько кваліфікованих, непрестижних 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.

Висновок. Диференціація заробітної плати на підприємстві, оцінювання її ефективності 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 на підприємстві. Вирішення цієї проблеми полягає у розробці і реалізації економічно й соціально обґрунтованої політики диференціації заробітної плати на підприємстві.

Література

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