

ІСТОРИЧНІ ТА СУЧАСНІ АСПЕКТИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Семеній Д.Р.

*Науковий керівник: Прокопенко М.В., старший викладач
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Диференціація заробітної плати є однією з найважливіших соціально-економічних проблем. Заробітна плата – основне джерело доходів більшості сімей, і її розподіл позначається на соціальній нерівності, формує уявлення людей про соціальну справедливість. Гнучкість реальної заробітної плати служить важливим механізмом регулювання ринку праці, а також способом диференціації його оплати.

Зростання нерівності пояснюється рядом причин. Відмова від централізованого зарплатоутворення на початку 1990-х рр. і відміна контролю над фондом заробітної плати ініціювали зростання диференціації. Лібералізація цін і надання підприємцям самостійності в питаннях оплати праці задіяли ринкові механізми формування заробітків з урахуванням різних параметрів робочої сили.

Збільшення розкиду заробітків було пов'язане з розширенням приватного сектора економіки, де процес зарплатоутворення схильний до конкуренції і чутливіший до чинників попиту і пропозиції на ринку праці. Загальна диференціація заробітних плат підвищилася, по-перше, завдяки зрушенням в структурі зайнятості, по-друге, завдяки збільшенням міжсекторних розривів в заробітках. Робітники переміщалися з державного сектора, з досить рівномірним розподілом заробітків, в приватний сектор з високою варіацією оплати. Більш висока продуктивність праці в приватному секторі в зіставленні з державним сектором зумовлювала і більш високий рівень середньої заробітної плати, посилюючи загальну нерівність [1].

Свій вклад в соціальну диференціацію внесла галузева перебудова економіки. Скорочення зайнятості в промисловості і розвиток сфери послуг переорієнтовували попит працедавців з менш кваліфікованих на більш кваліфікованих, з менш освічених на більш освічені групи працівників. Зростання «премії» за кваліфікацію і освіту стимулювало нарощування відмінностей в заробітках. У сфері послуг приватний сектор «підштовхував» вгору заробітки ряду категорій працівників.

Диференціація заробітної плати в Україні також пов'язана із специфікою оплати праці «бюджетників» – працівників, зайнятих в державному секторі. Система заробітної плати бюджетників, що склалася, відтворює істотну недооцінку їх праці. Бюджетникам недоплачують в порівнянні з працівниками альтернативного, комерційного сектора [2]. Через інституціональний механізм встановлення заробітної плати працівників бюджетної сфери стосовно бюджетних обмежень і без урахування ситуації на місцевих ринках праці стійко відтворюється не виправдана диференціація доходів населення.

Заниження заробітної плати бюджетників по відношенню до оплати працівників комерційного сектора викликає ряд ефектів. Відносна недоплата якісно погіршує відбір персоналу у бюджетний сектор. Сила цього ефекту пропорційна величині розриву і варіюється між регіонами. Держава як великий працедавець показує приклад і посилає сигнали зворотного зв'язку комерційному сектору, підштовхуючи його до стримування зростання заробітної плати. Підсумком такої політики зарплатоутворення може бути «обмін» заниженої заробітної плати в економіці на завищену зайнятість. Цей ефект сильніше в депресивних регіонах, де доля бюджетників в загальній зайнятості є високою, приватний сектор розвинений слабо [3].

В структурі зайнятості переважають групи, розташовані по краях професійної ієрархії: фахівці вищого рівня кваліфікації і робітники середньої та низької кваліфікації. Одно з пояснень такого положення – великий бюджетний сектор і технологічна відсталість промисловості, де широко використовується малокваліфікована робоча сила.

Міжрегіональна диференціація заробітної плати існує в усіх державах. Оплата праці не може бути однаковою по усій території країни, бо регіональні ринки праці пред'являють попит на працівників різної кваліфікації і по-різному оцінюють працю працівників схожих професійних груп. Тому в умовах конкуренції на ринку праці виникають компенсуючі відмінності в заробітній платі.

Незвично виглядає «сплюснута» форма траєкторій заробітків за віком. На українському ринку праці склалася унікальна ситуація, що не має прецедентів в зрілих ринкових економіках, коли молоді працівники у віці 30 років заробляють майже стільки ж, скільки і старші працівники 50 літнього віку. Внаслідок сильної згладженої тренду диференціація заробітної плати за віком виявляється слабо вираженою.

Альтернативою державній політиці, що проводиться, могли б бути заходи по підвищенню питомої ваги заробітної плати у ВВП за рахунок її зростання у бюджетному і комерційному секторах.

Це сприяло б розширенню внутрішнього попиту, підтримці вітчизняного товаровиробника. Тільки приступивши до реального, а не декларативного рішення названих фундаментальних завдань, можна ініціювати зміни, що стосуються заробітної плати бюджетників, зниження міжгалузевої і міжрегіональної диференціації в оплаті праці, переходу до справжнього соціального партнерства.

Література:

1. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика. К.: КОНДОР, 2016. 400 с.
2. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія. За ред. І.Л. Петрової. К.: Фенікс, 2015. 332 с.
3. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини. К.: Центр навчальної літератури, 2017. 440 с.