

Валієва Каріна
студентка

Дворник Інна
асистент кафедри аграрної економіки
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
м. Ніжин

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

На сучасному етапі становлення ринкової економіки в Україні процес формування оплати праці є досить специфічним і характеризується не тільки низьким рівнем заробітної плати, але й наявністю її необґрунтованої диференціації.

Заробітна плата працівників залежить від багатьох чинників: галузевих і регіональних, співвідношення попиту й пропозиції на ринку праці, складності, умов праці, рівня кваліфікації, результатів діяльності підприємства тощо. Згідно зі ст. 94 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власника або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [1].

Проблемам відмінностей в оплаті праці присвячено праці таких науковців: В. Близнюка, А. Колота, Н. Лук'янченко, О. Грішнєвої, В. Данюка, Г. Кулікова, Е. Лібанової, В. Новікова, В. Онікієнка, С. Цимбалюка та ін.

Зокрема, С. Цимбалюк [2] досліджує диференціацію оплати праці в Україні в контексті її видів, чинників і сучасного стану, В. Близнюк [4] акцентує увагу на гендерних відмінностях оплати праці, В. Дієсперов [5] вивчає диференціацію оплати праці залежно від її продуктивності та дохідності, порівняльному аналізу оплати праці в Україні та країнах ЄС присвячено колективну монографію авторів за редакцією А.М. Колота, Г.Т. Кулікова [6].

Загалом у наукових дослідженнях під диференціацією розуміють розподіл цілого на окремі якісно відмінні частини [3, с.167], а під диференціацією заробітної плати – відмінності у рівнях заробітної плати працівників залежно від різних чинників [2, с.16].

При вивченні диференціації оплати праці виокремлюють різні її види. Зокрема галузева диференціація виявляється у відмінності рівнів заробітної плати працівників за видами економічної та промислової діяльності; регіональна – за регіонами, що формують

заробітну плату під впливом багатьох чинників, зокрема галузевої структури регіональної економіки; професійна – залежно від професійних груп, посад, рівнів кваліфікації працівників; гендерна – у відмінності заробітної плати чоловіків і жінок, яка зумовлюється різним розміром нагромадженого людського капіталу, концентрацією зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, на різних посадах і професіях, наявністю дискримінації жінок на ринку праці [4, с.19].

Аналіз статистичної інформації показує, що оплата праці складає найбільшу частку в структурі грошових доходів населення сільської і міської місцевості – 40% і 60% відповідно, що й зумовлює актуальність даного дослідження.

У 2016 році рівень зайнятого населення працездатного віку, порівняно з попереднім, зменшився і становив 64,2%, що пов'язано з недосконалістю ринку праці. Найбільше зайняте населення в промисловості, освіті й охороні здоров'я.

Встановлено підвищення середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників: у 2016 році, порівняно з 2015 році, вона зросла на 23,6% і становила 5183 грн. (для порівняння у 2015 році зростання показника становило 20,5%). Проте рівень реальної заробітної плати зменшився, зокрема в 2015 році на 20,2%. Таким чином, під впливом інфляції та підвищення рівня цін і тарифів купівельна спроможність населення погіршилася.

У 2016 році кількість працівників, оплата праці яких знаходилася в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством, залишилася на рівні попереднього року – 2,8% від загальної кількості працівників.

Аналіз середньомісячної заробітної плати показав її суттєву диференціацію. Зокрема за галузевою ознакою найвищий її рівень спостерігаємо в осіб зайнятих у фінансовій та страховій діяльності, інформації та телекомунікації, професійній та науковій діяльності. Розмір оплати праці перевищив середній по економіці в 1,4–4,8 рази. Найнижча заробітна плата зайнятих у поштової та кур'єрській діяльності, тимчасовому розміщуванні й організації харчування, функціонуванні бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури, текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів. Співвідношення рівня оплати праці в зазначених видах діяльності із середнім по економіці не

перевищувало 73%. В охороні здоров'я, освіті заробітна плата більш ніж на третину нижча за середній показник по економіці. Така ситуація пов'язана з тим, що металурги й економісти належать до таких, що не можуть конкурувати, оскільки їм необхідні відповідні вміння та навички. Працівники ж однакової професії формують окрему конкурентоспроможну частину ринку робочої сили.

Крім галузевою існує ще й регіональна диференціація заробітної плати. Найвищий рівень оплати праці в Донецькій (5989 грн.), Київській (5229 грн.) та Запорізькій (5080 грн.) областях, а найнижчий – у Чернівецькій (3828 грн.), Кіровоградській (3974 грн.) і Тернопільській (3695 грн.). Така диференціація є результатом нерівномірного економічного розвитку регіонів України.

Заробітна плата жінок у 2016 році у середньому по економіці країни була на 25,4% нижчою за відповідний показник у чоловіків. Така розбіжність спостерігалась у переважній більшості видів економічної діяльності. Водночас існує певна варіація гендерної нерівності в оплаті праці залежно від сфери діяльності. Найменша різниця у рівні оплати праці за статтю спостерігалася в діяльності у сфері транспорту (4,2%), текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри (6,2%), освіті (6,3%), операціях з нерухомим майном (6,4%), державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні (6,7%). Найбільш значна різниця середнього розміру заробітної плати жінок і чоловіків спостерігалась у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (50,0%), поштової та кур'єрській (41,7%), фінансовій та страховій діяльності (33,0%).

Встановлена диференціація заробітної плати працівників залежно від організаційно-правової форми господарювання підприємства. Найвищі заробітні плати нараховують в акціонерних (7700 грн.) і державних підприємствах (7057 грн.), а найнижчі – у комунальних (3446 грн.) та приватних (3169 грн.). Це породжує ряд сумнівів щодо прозорості її нарахування.

Визначено, що незважаючи на підвищення заробітної плати, заборгованість з її виплати щороку збільшується: у 2014 році вона становила 753 млн. грн., а у 2016 році – 1881 млн. грн.. Якщо ж розглядати по галузях, то найбільша її частка становить у промисловості – 73,7%.

Отже, проаналізувавши статистичні дані, можемо сказати, що дослідження диференціації оплати праці в Україні має

спрямовуватися на оцінювання відмінностей у рівнях заробітної плати різних груп найманих працівників. Важливими кроками щодо зменшення диференціації оплати праці в Україні мають стати:

- формування переліку пріоритетних професій, вакансій;
- удосконалення системи освіти, спрямованої на підвищення якості професійної підготовки висококваліфікованих кадрів;
- здійснення переливання капіталу з високорозвинених регіонів України в менш розвинені, збільшення інвестицій;
- підвищення контролю за прозорістю нарахування заробітної плати в підприємствах приватної форми власності;
- притягнення до відповідальності підприємств за заборгованість із виплати заробітної плати;
- уповільнення темпів інфляції;
- врегулювання рівня прожиткового мінімуму.
- підвищення ефективності впровадження цільових програм розвитку депресивних регіонів України;
- покращення дієвості антимонопольного законодавства;
- удосконалення колективно-договірного регулювання заробітної плати.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995.
2. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – №4. – С. 16–22.
3. Кураков Л.П., Кураков В.Л. Большой толковый словарь экономических и юридических терминов. – М.: Вуз и школа, 2001. – 720 с.
4. Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. – 2008. – №6. – С. 18–25.
5. Дієсперов В. Оплата праці як похідна від її продуктивності та доходності / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2008. – №7. – С. 32–37.
6. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.]; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.

7. Статистичний збірник «Праця України 2016»: Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

8. Статистичний збірник «Оплата праці 2016»: Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Зоць Роман

студент

ВП НУБіП «Ніжинський агротехнічний інститут»

Савченко Лілія

к.т.н., доцент

Національний університет біоресурсів і природокористування
України
м. Київ

ЛОГІСТИЧНА МОДЕЛЬ ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

В логістиці головною ідеєю є забезпечення керівників організації науковою базою для вирішення різних проблем та прийняття рішень, які виникають в результаті практичної діяльності. Науковий підхід повинен базуватись на дослідженнях, формуванні гіпотез, та встановлення залежностей між компонентами проблеми за даними спостережень і перевіркою моделей на адекватність.

Впровадження логістичних форм і методів дозволяє ліквідувати або значно скоротити всі види запасів матеріальних ресурсів у галузі виробництва продукції, або надання послуг, забезпечити повне задоволення потреб споживачів в найвищій якості пропонованих продуктів і послуг, строках доставки і післяпродажному сервісі.

Одним із важливих елементів стратегічного рішення є побудова логістичної концепції створення моделі транспортного обслуговування споживачів і підприємств.

Мета цієї концепції полягає в тому, щоб створити ефективний ланцюг доставки продукції з регіонального складу споживачам. Для цього потрібно пов'язати організації, які приймають участь в ланцюзі постачань «склад-транспорт-споживач», із умовою доставки «точно в