

УДК 331.2

**Галайда Т.О.**  
старший викладач кафедри  
економіки підприємства та управління персоналом  
Полтавського національного технічного університету  
імені Юрія Кондратюка

**Олійник Д.С.**  
студентка  
Полтавського національного технічного університету  
імені Юрія Кондратюка

## ГАЛУЗЕВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ОПТИМІЗАЦІЇ: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ І ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

### АНОТАЦІЯ

У статті досліджено сучасні проблеми галузевої диференціації рівнів оплати праці в Україні. Проведено аналіз показників середньомісячної заробітної плати та розподілу штатних працівників в Україні за видами економічної діяльності. Вивчено диспропорції між рівнями заробітної плати та потребами ринку праці. Досліджено європейський досвід галузевого регулювання заробітної плати. Запропоновано напрями вирішення питань оптимізації галузевих відмінностей в оплаті праці найманих працівників.

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, диференціація оплати праці, економічна діяльність, штатні працівники, зайнятість.

### АННОТАЦИЯ

В статье исследованы современные проблемы отраслевой дифференциации уровней оплаты труда в Украине. Проведён анализ показателей среднемесячной заработной платы и распределения штатных работников в Украине по видам экономической деятельности. Определены диспропорции между уровнями заработной платы и потребностями рынка труда. Исследован европейский опыт отраслевого регулирования заработной платы. Предложены направления решения вопросов оптимизации отраслевых различий в оплате труда наёмных работников.

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, дифференциация оплаты труда, экономическая деятельность, штатные работники, занятость.

### ANNOTATION

The article deals with the current problems of sectoral differentiation of wage levels in Ukraine. There were conducted the analysis of indicators of average monthly salary and distribution of full-time employees in Ukraine by types of economic activity. There were studied disproportions between wage levels and labor market needs. There was investigated European experience of sectoral wage regulation. And there were offered directions of the solution of questions of optimization the branch differences wages of hired workers.

**Key words:** wages, payment, differentiation of wages, economic activity, full-time employees, employment.

**Постановка проблеми.** Ринковій економіці загалом притаманна значна диференціація рівнів заробітної плати. Відмінності в розмірі оплати праці залежать від низки факторів, одним з яких є галузева приналежність.

Конституцією України гарантовано право кожного громадянина на працю та гідну винагороду за неї. Низька заробітна плата та її невідповідна диференціація – це основна перешкода розвитку національної економіки, підвищення рівня життя та наближення його до європейських соціальних стандартів.

За оптимальної організації належного рівня оплати праці за різними видами економічної діяльності досягається відповідний баланс між ін-

тересами соціальних партнерів. Сьогодні в Україні склалася кризова ситуація щодо політики оплати праці, зокрема існує значна диференціація рівнів заробітної плати за регіонами, галузями, професіями, гендерними ознаками, організаційно-правовими формами господарювання тощо.

Саме тому пошук нових підходів до організації та регулювання оплати праці на всіх рівнях управління з урахуванням досвіду європейських країн є об'єктивною необхідністю на сучасному етапі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням, які пов'язані з вирішенням проблемних аспектів диференціації оплати праці, присвячена низка робіт І. Антохової, В. Бойченко, Н. Ільєнко, Г. Кваснікової, А. Колота, О. Кустовської, В. Никифорак, Ю. Спасенко, С. Цимбалюк та інших вчених.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Водночас багато питань залишаються недостатньо вивченими і потребують подальшого дослідження. Існує необхідність розроблення дієвого організаційно-економічного механізму галузевого регулювання оплати праці на основі дієвої системи колективно-договірних процесів в межах конструктивного соціального діалогу між партнерами на ринку праці.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Мета статті полягає в узагальненні наявних проблем виникнення диспропорцій в диференціації рівнів оплати праці за видами економічної діяльності в Україні та розробленні напрямів пошуку ефективних шляхів їх вирішення із застосуванням європейського досвіду.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Заробітна плата є одним із головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя кожної країни, колективу, людини.

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 кожній країні незалежно від рівня достатку її населення. У всіх країнах існує диференціація заробітної плати між працівниками різних професій та галузей. Загалом вона залежить від співвідношення попиту та пропозиції на конкретних ринках праці [1, с. 23].

Як свідчать проведені дослідження, середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника в Україні за 2013–2016 роки зросла у 1,58 рази. Відбулося зростання мінімальної заробітної плати в 1,4 рази. Зростання рівнів оплати праці за видами економічної діяльності відбувалося досить нерівномірно, водночас зберігалися значні галузеві диспропорції (табл. 1).

У 2017 році рівень мінімальної заробітної плати становить 3 200 грн. (зростання у 2 рази проти 2016 року), а показник середньомісячної заробітної плати станом на 1 листопада становить 7 377 грн., що в 1,42 рази перевищує цей показник за 2016 рік [2].

Слід, звичайно, брати до уваги вплив темпів інфляції на реальну вартість робочої сили в Україні (табл. 2).

Реальна заробітна плата після значного падіння у 2014–2015 роках у вересні 2017 року відносно вересня 2016 року зросла на 17,3% [3].

Незважаючи на зростання показників, треба визнати, що рівень середньої заробітної плати залишається досить низьким. З огляду на суттєву розбіжність між динамікою росту цін на продукти харчування та заробітних плат протягом 2010–2016 років купівельна спроможність населення за основними видами продуктів впала від 1,5 до 2,5 разів.

Таблиця 1

**Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2013–2016 роках в Україні (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.)**

Вид діяльності	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік
Усього	3 282	3 480	4 195	5 183
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2 344	2 556	3 309	4 195
з них сільське господарство	2 269	2 476	3 140	3 916
Промисловість	3 774	3 988	4 789	5 902
Будівництво	2 727	2 860	3 551	4 731
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3 049	3 439	4 692	5 808
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3 582	3 768	4 653	5 810
Складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	4 040	4 231	5 358	6 603
Поштова та кур'єрська діяльність	1 917	1 934	2 180	2 818
Тимчасове розміщення й організація харчування	2 195	2 261	2 786	3 505
Інформація та телекомунікації	4 659	5 176	7 111	9 530
Фінансова та страхова діяльність	6 326	7 020	8 603	10 227
Операції з нерухомим майном	2 786	3 090	3 659	4 804
Професійна, наукова та технічна діяльність з неї наукові дослідження та розробки	4 505	5 290	6 736	8 060
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4 059	4 268	4 972	6 119
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2 546	2 601	3 114	3 995
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3 719	3 817	4 381	5 953
Освіта	2 696	2 745	3 132	3 769
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги з них охорона здоров'я	2 351	2 441	2 829	3 400
з них охорона здоров'я	2 374	2 463	2 853	3 435
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3 343	3 626	4 134	4 844
Діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	2 934	2 841	3 150	3 828
Функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	2 737	2 769	3 049	3 705
Надання інших видів послуг	2 738	3 361	3 634	4 615
Мінімальна заробітна плата на 1 грудня	1 134	1 218	1 378	1 600

Джерело: складено за даними [2]

Таблиця 2

**Темп зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати у 2013–2016 роках**

Рік	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	у % до:		у % до:	
	попереднього року	грудень до грудня попереднього року	попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2013	108,1	105,9	109,3	106,3
2014	105,7	110,7	93,9	86,6
2015	117,6	129,3	77,3	89,0
2016	120,3	118,2	106,2	104,6

Джерело: складено за даними [3]

В Національному банку України повідомили, що підвищення з 2017 року мінімальної зарплати додало 2–2,5 процентні пункти до інфляції поточного року. Як повідомлялося, з 27 жовтня НБУ підвищив облікову ставку з 12,5% до 13,5%. Це стало необхідним заходом у відповідь на прискорення інфляції у вересні до 16,4% у річному вимірі. Нацбанк пояснив зростання інфляції прискоренням зростання цін на сирі продовольчі товари, підвищенням виробничих витрат, а також певним поштовхом споживчого попиту. Крім того, НБУ погіршив прогноз інфляції цього року з 9,1% до 12,2%, а у 2018 році з 6% до 7,3% [3].

Різниця в оплаті праці, відповідно до витрат роботодавці на найману робочу силу пов'язана не стільки з величиною підприємства, скільки з його належністю до галузі або виду економічної діяльності [4, с. 140].

Отже, значною проблемою сучасного етапу соціально-економічного розвитку України є надмірна й необґрунтована диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності, причому економічне зростання поки що мало впливає на таку диференціацію, адже найбільший приріст заробітної плати нині спостерігається саме в тих видах діяльності, де вона й так найвища (рис. 1).

Найнижчі рівень оплати праці серед стратегічно важливих галузей для України спостерігаються в сільському господарстві та охороні здоров'я. Водночас і промисловість та будівниц-

тво не можуть «похвалитися» високими рівнями заробітної плати. Водночас транспорт, складське та допоміжне виробництво у сфері транспорту, інформація та комунікації, професійна наукова та технічна діяльність, торгівля, фінансова і страхова діяльність – це види діяльності, що мають стабільно високі темпи зростання рівня оплати праці штатних працівників.

Це засвідчує, що в економіці сформувався сталий розподіл на відносно успішні галузі та галузі-аутсайтери.

Диференціацію заробітної плати формують ринкове «саморегулювання», включаючи кон'юнктуру ринку праці; державне регулювання; договірне регулювання, тобто 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 [1, с. 24].

За результатами аналізу розподілу штатних працівників за рівнями оплати праці та видами економічної діяльності в Україні у вересні 2017 року (табл. 3) виявлено, що за найбільшої кількості зайнятих в промисловості їхня середня заробітна плата нижча, ніж в середньому по Україні. Також виявлено, що за кількістю штатних працівників лідирують промисловість,

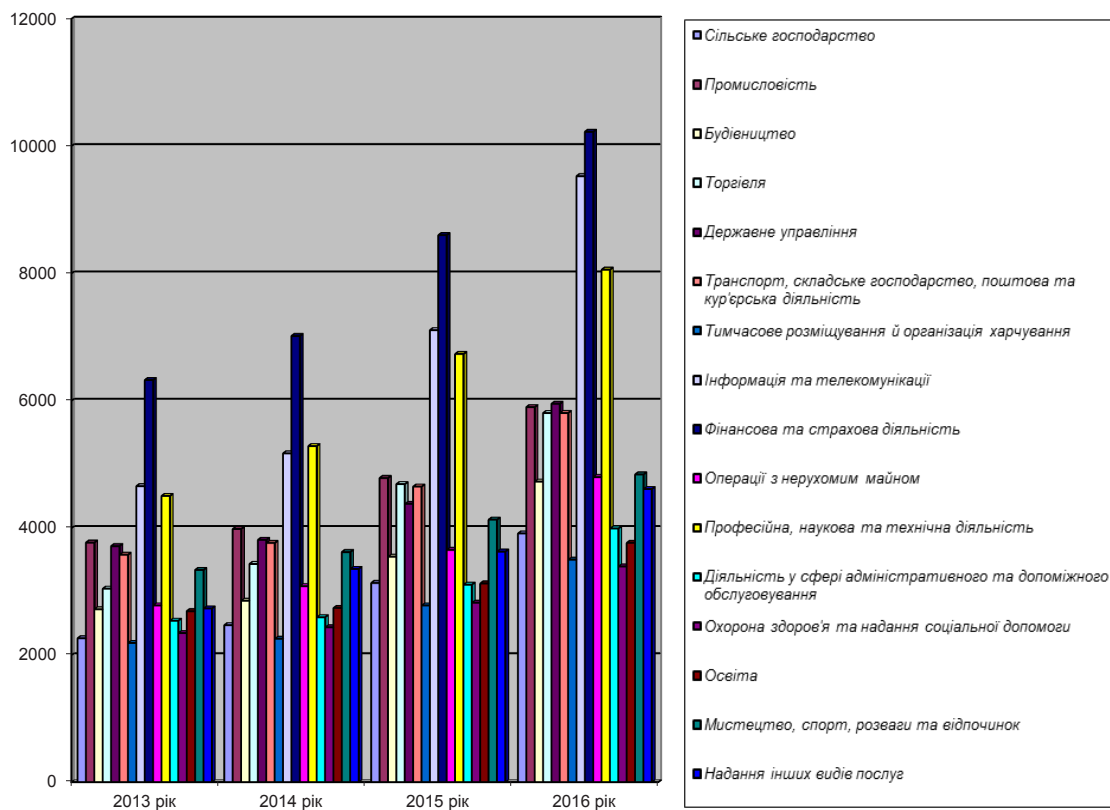


Рис. 1. Динаміка номінальної середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності по Україні за 2014–2016 роки, грн.

Таблиця 3

## Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати та видами економічної діяльності у вересні 2017 року

Вид діяльності	Кількість працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на вересень, тис. осіб	З них питома вага працівників, яким заробітна плата за вересень нарахована в межах, %			
		до 3 200,00 грн.	від 3 200,01 до 4 000,00 грн.	від 4 000,01 грн. до 5 000,00 грн.	від 5 000,01 грн. до 6 000,00 грн.
Усього	7 347,2	8,6	24,5	12,2	12,2
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	483,8	7,5	29,8	13,8	12,1
з них сільське господарство	423,2	8,0	32,3	14,6	12,2
Промисловість	1 776,3	5,6	18,7	11,3	11,9
Будівництво	161,7	6,3	34,5	13,0	10,6
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	669,6	11,3	36,0	9,2	8,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	611,7	8,7	18,0	9,0	10,1
Діяльність у сфері транспорту	264,1	6,3	23,0	8,4	9,9
Складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	281,8	3,1	10,9	9,1	11,3
Поштова та кур'єрська діяльність	65,7	42,5	29,2	10,4	5,5
Тимчасове розміщення й організація харчування	66,7	10,4	48,1	12,5	8,0
Інформація та телекомунікації	113,8	4,6	21,4	15,5	11,2
Фінансова та страхова діяльність	160,8	5,1	12,3	7,4	8,7
Операції з нерухомим майном	79,3	9,9	39,2	13,4	10,5
Професійна, наукова та технічна діяльність	207,5	6,6	20,3	11,7	10,7
з неї наукові дослідження та розробки	81,9	6,9	15,7	10,9	11,9
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	165,8	12,7	39,2	15,1	10,8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	438,8	4,1	11,0	9,3	13,0
Освіта	1338,2	9,0	23,2	12,7	15,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	904,1	14,2	31,5	17,9	14,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	143,3	16,7	26,2	13,6	12,1
Надання інших видів послуг	25,8	15,0	37,4	10,7	9,8

Джерело: складено за даними [2]

освіта, охорона здоров'я та надання соціальних послуг, оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність.

При цьому за даними Державної служби зайнятості та кадрових порталів в Україні найбільша потреба на ринку праці сьогодні спостерігається за видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (23%), торгівлі та ремонту автотранспорту (16%) та на транспорті (9%). Серед безробітних, зареєстрованих в Державній службі зайнятості станом на 1 листопада 2017 року, 19% раніше були зайняті в торгівлі та ремонті; 17% – в державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні; 15% – в сільському, лісовому та рибному господарстві, 14% – в переробній промисловості [5].

Майже в третині вакансій, що були актуальними на кінець жовтня 2017 року, пропонувався мінімальна заробітна плата; 42% вакансій – від мінімальної до 5 тис. грн., у 18% вакансій – від 5 до 7 тис. грн., а лише у 10% вакансій запропонована заробітна плата перевищувала 7 тис. грн. За видами економічної діяльності майже кожна четверта вакансія пропонується на підприємствах та установах переробної промисловості, в торгівлі та ремонті автотранспорту (16%), на транспорті (9%), в державному управлінні й обороні; соціальному страхуванні (8%), в освіті (7%). Залишається високим попит на професіоналів та фахівців з досвідом роботи, а саме бухгалтерів, спеціалістів державної служби, лікарів, вчителів, інженерів різних галузей, фармацевтів, ІТ-фахівців, менеджерів а також економістів (пропозиція робочої сили та попит на неї високі).

Водночас зарплатна вилка по українському ринку праці досить велика і залежить від комплексу чинників: від сфери діяльності підприємства до обсягу функціональних обов'язків, котрі виконує спеціаліст. У регіонах середня заробітна плата коливається в межах 4 000–5 000 грн., а у великих містах – 5 000–6 000 грн. Згідно з аналізом бази вакансій та резюме, котрі розміщені на hh.ua, середня заробітна плата за зарплатними очікуваннями шукачів складає 9 800 грн., а от за пропозиціями (середня з/п, яку готові платити по ринку праці роботодавці) становить 8 000 грн. Кількість пропозицій роботи від іноземних компаній для українців у 2016 році зросла у 1,5 рази порівняно з 2015 роком. І у 2017 році ця тенденція зберігається. Найбільше пропозицій надходить від роботодавців із Польщі, Чехії, Швеції, Німеччини, Ізраїлю, Італії тощо [6].

В чому ж полягають основні причини непропорційної диференціації заробітної плати за видами економічної діяльності, що неповною мірою відповідає рівню зайнятості та попиту і пропозиції на ринку праці в Україні? За результатами проведених досліджень можна виокремити декілька з них:

1) тіньова економіка та корупція (згідно з даними рейтингу Transparency International 2016 року Україна посідає 131 місце зі 176 можливих країн) [7];

2) неефективна та несправедлива система оподаткування й розподілу доходів; як відомо, в Україні всі сплачують однакові податкові нарахування незалежно від рівня доходів, саме тому розрив між найбіднішими і найбагатшими людьми є сорокакратним, що є недопустимим в країні в розвинутою економічною, соціальною і політичною системами;

3) однією з найважливіших проблем є невоєчасність виплати заробітної плати.

В Україні стан диференціації оплати праці визначається такими аспектами.

1) Міжгалузеві співвідношення в рівнях оплат праці є високими, величина заробітної плат визначається переважно належністю до певної сфери економічної діяльності всупереч загальноновизнаному світовою практикою досвіду, коли першочерговими чинниками її формування є кількість, якість та результати праці.

2) Коефіцієнт диференціації заробітної плати в економіці має тенденцію до зростання.

3) Специфіка та особливості галузевої структури регіонів впливають на високі міжрегіональні відмінності в рівнях оплати праці.

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

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

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

7) Недосконалість державного регулювання заробітної плати, що призводить до постійного зниження індексу розвитку людського потенціалу [1, с. 24–26].

Особливістю сучасного ринку праці в Україні є також те, що нові робочі місця з'являються за рахунок точкових інвестицій іноземних компаній.

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 до підготовки кадрів, знецінення послуг робочої сили, низький рівень професійної мобільності, незадоволеність умовами та її оплати тощо) [8, с. 10].

У кожній країні світу, зокрема в Україні, мають місце відмінності в рівнях заробітної плати. Це пояснюється впливом таких чинників, як компенсаційні відмінності, сегментація ринку праці, відмінності в якості праці та її унікальність [9].

Досвід зарубіжних країн щодо регулювання диференціації заробітної плати найманих працівників свідчить про те, що кожна країна в цьому питанні має певні традиції, а однакового підходу до його вирішення не існує [1, с. 24–26].

Диференціація в оплаті праці майже в усіх країнах ЄС регулюється галузевими угодами за результатами колективних переговорів.

Гнучка оплата праці на підприємствах передбачає залежність заробітку, по-перше, від індивідуальних якостей і заслуг працівників (індивідуалізація заробітної плати), а по-друге, від результатів діяльності підприємства. Принцип рівної оплати за рівну працю передбачає єдині для норм часу тарифні умови працівників, що виконують однакову роботу однакової кваліфікації з однаковою інтенсивністю. Політика єдиного рівня «солідарної оплати» має позитивний вплив на структуру доходів і витрат виробництва, їх розподіл і використання.

Основною характерною перевагою цієї моделі заробітної плати в Швеції є те, що вона дає можливість органічно поєднувати широкі можливості для підприємницької діяльності, жорсткого відбору найбільш ефективних підприємств, постійного зростання життєвого рівня всіх верств населення за ступенем зростання ефективності розвитку галузей і підприємств, створює сприятливі умови для уникнення соціальних конфліктів, зводить до мінімуму плінність кадрів через різницю в рівнях заробітної плати [10; 11].

В Німеччині, Франції, Нідерландах, Норвегії, Швеції, Італії, Польщі, Чехії суттєвим впливовим чинником диференціації заробітної плати є профспілки та організації найманих працівників, які вимагають не тільки підвищення рівня оплати праці, але й підвищення мінімальної заробітної плати, яка могла б задовольнити потреби працівників та забезпечити їх добробут. При цьому рівень оплати праці залежить лише від професійно-кваліфікаційних характеристик працівника, його відповідності критеріям ефективності праці.

**Висновки.** В Україні сьогодні найбільш проблемним питанням диференціації заробітної плати є недостатнє соціально-економічне обґрунтування її рівня за галузевою та професійною належністю зайнятих працівників, а також між бюджетною та небюджетною сферами економіки.

Стабільно високою залишається частка працівників з рівнем заробітної плати в межах середньої в економіці, водночас у зв'язку зі збільшенням мінімальної заробітної плати залишається стабільною частка працівників, що її отримують. Потреба на робочу силу з мінімальною заробітною платою залишається високою. В Україні традиційно зберігається низький рівень мінімальної заробітної плати порівняно з країнами ЄС.

З метою подолання негативних тенденцій незбалансованої та необґрунтованої диференціації в оплаті праці в Україні необхідний комплекс заходів, спрямованих на збільшення інвестицій в реальний сектор економіки, розвиток промисловості та сільського господарства, активізацію антимонопольної та антикорупційної діяльності.

Перспективним напрямом подальших досліджень означеної проблематики є розроблення напрямів імплементації європейського досвіду оптимізації галузевих та гендерних відмінностей в оплаті праці різних категорій працівників.

Актуальним є проведення реформ щодо колективно-договірного регулювання організації оплати праці на галузевому та територіальному рівнях, а також реформ в організації оплати праці на основі застосування кращих європейських практик, які зарекомендували себе в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки та сприятимуть встановленню оптимальної, економічно та соціально обґрунтованої диференціації заробітної плати, забезпеченню її гідного рівня для підтримки та розвитку трудового потенціалу населення міст і сіл України.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ільєнко Н. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрямок регулювання оплати праці / Н. Ільєнко, Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 1. – С. 22–27. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap\\_2015\\_1\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2015_1_6).
2. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Реальна зарплата в Україні зростає – Держстат // Економічна правда [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.epravda.com.ua/news/2017/10/29/630581>.
4. Бойченко В. Сучасний стан оплати праці в економіці України / В. Бойченко // Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. – 2014. – Вип. 3/3. – Т. 19. – С. 138–141.
5. Офіційний веб-сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.
6. Барометр ринку праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://hh.ua/article/20832>.
7. Індекс корупції CPI-2016 / TI Ukraine [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ti-ukraine.org/research/index-korupsiyi-cpi-2016>.
8. Забезпечення гідної оплати праці в Україні / [В. Никифорак, І. Антохова, С. Тодорюк] // Вісник ЧТЕІ. – 2016. – Вип. I (61). Економічні науки. – С. 10–17.
9. Відмінності в рівнях заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uchebnik-online.com/123/1138.html>.
10. Антохова І. Зарубіжний досвід регулювання систем оплати праці / І. Антохова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/antochova-13.pdf>.
11. Кваснікова Г. Закордонний досвід застосування оплати праці найманих працівників / Г. Кваснікова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua>.
12. Кустовська О. Порівняльний статистичний аналіз диференціації в оплаті праці (дослідження науковців) / О. Кустовська, Т. Безродна // Вісник ТНЕУ. – 2011. – Вип. 2. – С. 114–117.

## REFERENCES:

1. Il'enko N. and Spasenko Yu. (2015), "Ensuring the optimal wage differentiation is an important direction in the regulation of wages", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 1, pp 22–27, available at : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap\\_2015\\_1\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2015_1_6) (Accessed 10 Dec 2017).
2. Official website of the State Statistics Service of Ukraine (2016), available at : <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 10 Dec 2017).
3. Economic truth (2017), "The real salary in Ukraine is growing – Derzhstat", available at: <https://www.epravda.com.ua/news/2017/10/29/630581> (Accessed 10 Dec 2017).
4. Boychenko V. (2014), "The current state of remuneration in the economy of Ukraine", *Visnyk ONU imeni I.I. Mechnykova*, vol. 3/3, no. 19, pp. 138–141.
5. Official website of the State Employment Service of Ukraine (2017), available at : <http://www.dcz.gov.ua> (Accessed 10 Dec 2017).
6. Barometer of the Ukrainian labor market: main trends of the first half of 2017 (2017), available at : <https://hh.ua/article/20832> (Accessed 10 Dec 2017).
7. TI Ukraine (2016), "CPI-2016 CORRUPTION INDEX", available at : <https://ti-ukraine.org/research/index-koruptsiyi-cpi-2016> (Accessed 10 Dec 2017).
8. Nikiforak V., Antochova I. and Todoryuk S. (2016), "Ensuring decent wages in Ukraine", *Visnyk ChTEI. – Ekonomichni nauky*, vol. I (61), pp.10–17.
9. Differences in wage levels, available at : <http://uchebnik-online.com/123/1138.html> (Accessed 10 Dec 2017).
10. Antochova I. (2016), "Foreign experience in the regulation of wage systems", available at : <http://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/antochova-13.pdf> (Accessed 10 Dec 2017).
11. Kvasnikova G. (2016), Foreign experience in the application of remuneration for hired workers, available at : <http://nauka.kushnir.mk.ua> (Accessed 10 Dec 2017).
12. Kustovskaya O. and Bezrodna T. (2011), "Comparative statistical analysis of pay differentiation (research of scientists)", *Visnyk TNEU*, vol. 2, pp. 114–117.

**Halaida T.O.**

*Senior Instructor at Department  
of Enterprise Economics and Personnel Management,  
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University*

**Oliinyk D.S.**

*Student,  
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University*

## SECTORAL DIFFERENTIATION OF PAYMENT FOR LABOUR AND WAYS FOR ITS OPTIMIZATION: UKRAINIAN REALITIES AND EUROPEAN EXPERIENCE

The article deals with the current problems of sectoral differentiation of wage levels in Ukraine. There is conducted an analysis of indicators of average monthly salary and distribution of full-time employees in Ukraine by types of economic activity. Today in Ukraine, there is a crisis situation concerning the labour remuneration policy, in particular, there is a significant differentiation of wage levels by region, industry, profession, gender, organizational and legal forms of management.

The lowest level of wages among strategically important industries for Ukraine is observed in agriculture and healthcare. There were studied disproportions between wage levels and labour market needs. It is revealed that, with the highest number of employed in industry, their average wage is lower than the average in Ukraine. Almost one-third of vacancies offered a minimum wage. The growth rate of inflation is due to the growth of the minimum wage, as well as the acceleration of prices for raw foodstuffs, increased production costs, as well as a certain increase in consumer demand.

There was made the characteristic of the state of differentiation of wages in Ukraine. There were determined the main reasons for the disproportionate differentiation of wages by types of economic activity, which does not fully correspond to the level of employment and also demand and supply in the labour market in Ukraine. The feature of the modern labour market in Ukraine is that new workplaces appear due to point investments of foreign companies.

There was researched the European experience of sectoral regulation of wages. Flexible wages at enterprises involves the dependence of earnings, firstly, on the individual qualities and merits of employees.

Directions for solving questions of optimization of the branch differences in wages of hired workers are proposed. Relevant is the implementation of reforms in the collective-contractual regulation of the organization of labour remuneration at the branch and territorial levels, as well as reforms in the organization of payment based on the application of the best European practices that have proven themselves in a socially oriented market economy.