

УДК 331.2:332.1

Л.Г. Ткаченко

## Міжрегіональна диференціація заробітної плати: чинники та напрями регулювання

*Аналізуються ступінь та чинники диференціації заробітної плати в регіонах України, пропонуються шляхи її регулювання.*

*Ключові слова: заробітна плата, регіональна диференціація, мінімальна заробітна плата, регулювання доходів.*

Регулювання заробітної плати є одним із головних напрямів та механізмів регіональної політики доходів, оскільки варіація у розмірах заробітної плати значною мірою формує міжрегіональні відмінності за рівнем та вартістю життя населення. Заробітна плата традиційно належить до основних показників матеріального добробуту, зокрема доходів [1, с. 37]. У загальних доходах домогосподарств України заробітна плата становить найбільшу частку, і саме її динаміка визначає структурні зрушення у сукупних ресурсах домогосподарств [2, с. 228–229; 3].

Дослідженню регіональної диференціації доходів і, зокрема, заробітної плати в Україні присвячені роботи Д. Богині, А. Колота, Е. Лібанової, В. Новикова, М. Романюка, У. Садової, М. Семикіної, Л. Черенько, інших авторів. Розробка та прийняття рішень у сфері регулювання політики доходів потребують оцінки ступеня регіональної диференціації заробітної плати, виявлення чинників, що її формують, та пошуку важелів регулювання.

На перший погляд, міжрегіональна диференціація заробітної плати в Україні є високою (рис. 1). Найнижчий показник у Тернопільській обл. – це єдиний регіон, де у 2007 р. середньомісячна заробітна плата залишилася нижчою 1000 грн. Ще у шести областях – Волинській, Чернігівській, Херсонській, Вінницькій, Житомирській, Хмельницькій – розміри заробітної плати були нижчі 1050 грн. Найвищий рівень заробітної плати у м. Києві – 2300 грн. у 2007 р. Вищі за середній по країні показники спостерігалися ще в чотирьох регіонах – Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій та Київській областях. Різниця між найвищим і найнижчим показниками регіональної заробітної плати (розмах варіації) становила 1357 грн., співвідношення – 2,4 разу.

Водночас обрахунок середньоквадратичного коефіцієнта варіації (якщо брати при цьому до уваги чисельність працівників за регіонами, так і не брати) показує, що сукупність регіонів України за рівнем заробітної плати можна вважати якісно однорідною (зважений коефіцієнт варіації становить 26,1%, незважений – 21,3%, тобто менше критичної межі 33%). Без міст Києва та Севастополя, що мають спеціальний статус, коефіцієнт варіації зменшується вдвічі. Більше того, в динаміці простежується тенденція до зменшення ступеня міжрегіональної варіації заробітної плати. При цьому розподіл регіонів у ранжованому ряді змінюється дуже мало.

Логічно припустити, що вирівнювання регіональних показників пов'язане із заходами державного регулювання заробітної плати, зокрема підвищенням її мінімального розміру та запровадженням єдиної тарифної сітки в закладах



Рис. 1. Диференціація заробітної плати в регіонах України у 2007 р. [4, с. 215].

бюджетної сфери. На користь цього свідчить той факт, що співвідношення середнього й мінімального розмірів заробітної плати істотно зросло в усіх без винятку регіонах, але найбільшою мірою – у регіонах із найнижчими показниками заробітної плати. Якщо у 2000 р. в зазначених регіонах середній рівень заробітної плати був у 1,4–1,6 разу вищим від законодавчо встановленого мінімального розміру, то у 2007 р. це співвідношення сягнуло 2,4 разу (у Тернопільській обл., відповідно, 1,2 і 2,2 разу). У регіонах з більш високими показниками заробітної плати ця пропорція зростає дещо меншою мірою, за винятком м. Києва, де вона збільшилася з 3,7 до 5,3 разу.

Про зменшення диференціації свідчить також динаміка співвідношення регіональних показників заробітної плати із середньою по країні: в більшості регіонів з низькою заробітною платою це співвідношення зросло, і у всіх регіонах з високою (на загальному фоні) заробітною платою – знизилася. Навіть по м. Києву рівень заробітної плати став дещо ближчим до середнього по країні: у 2000 р. заробітна плата у столиці була на 76,1% вища від середнього національного показника, у 2007 р. – на 70,2%. Однак і надалі рівень заробітної плати на підприємствах м. Києва залишається недосяжним для інших регіонів – навіть у Донецькій області, яка має другий за величиною показник у країні, заробітна плата на третину нижча, а в більшості регіонів відставання становить 50% й більше. При цьому спостерігається цікава динаміка: порівняно з 2000 р. в регіонах із низькою заробітною платою відставання від столичного показника істотно знизилася, тоді як у регіонах із порівняно високою заробітною платою – збільшилося. Усе це свідчить про випереджальне зростання заробітної плати в регіонах з найнижчим її рівнем.

Аналіз розподілу працівників за розмірами нарахованої заробітної плати свідчить, що міжрегіональна диференціація заробітної плати формується переважно за рахунок відмінностей у представництві двох полярних категорій: працівників, у яких заробітна плата не виходить за межі законодавчо встановлених мінімальних соціальних гарантій, стандартів, та високооплачуваних працівників (табл. 1).

Таблиця 1

Диференціація працівників за розмірами заробітної плати в регіонах України у грудні 2007 р.\*

	Частка працівників, яким заробітна плата нарахована у межах, %:			
	не вище мінімального розміру зарплати (460 грн.)	не вище прожиткового мінімуму для працездатних (568 грн.)	від 1000 до 2000 грн.	понад 2000 грн.
Україна	5,5	15,5	34,8	22,4
АР Крим	5,7	15,1	38,0	17,5
Вінницька	9,3	22,5	34,0	13,0
Волинська	9,0	21,2	34,3	12,7
Дніпропетровська	3,4	13,1	35,6	26,4
Донецька	2,5	8,9	38,1	27,8
Житомирська	9,0	21,1	34,3	13,4
Закарпатська	4,7	16,7	36,4	13,4
Запорізька	5,1	14,6	33,8	26,7
Івано-Франківська	6,1	17,5	36,9	16,5
Київська	4,8	16,3	34,5	21,5
Кіровоградська	9,0	21,4	35,5	14,7
Луганська	3,9	12,7	37,3	22,9
Львівська	5,3	17,2	35,4	16,7
Миколаївська	8,0	19,4	33,1	19,1
Одеська	8,8	22,6	30,5	18,8
Полтавська	7,6	17,8	34,4	22,0
Рівненська	6,1	17,9	35,8	17,7
Сумська	7,5	18,7	35,4	14,9
Тернопільська	9,4	24,8	31,9	10,2
Харківська	6,0	15,3	35,3	21,5
Херсонська	7,9	20,9	32,7	13,3
Хмельницька	8,5	21,1	33,2	14,5
Черкаська	6,0	18,1	34,8	14,7
Чернівецька	8,8	20,2	35,8	14,5
Чернігівська	9,1	21,3	33,8	13,0
м. Київ	1,9	7,8	30,5	43,3
м. Севастополь	4,7	15,4	36,8	21,1

\* Складено та розраховано за: [4, с. 242–243].

У регіонах із низьким середнім розміром заробітної плати частка працівників, яким у грудні 2007 р. була нарахована заробітна плата, не вища мінімального розміру, становила близько 9%; не вища прожиткового мінімуму для працездатних осіб – 21–25% і лише близько 13% працівників (у Тернопільській обл. – 10,2%) мали заробітну плату понад 2000 грн. У регіонах із високим середнім розміром заробітної плати ці структурні частки становили: не вище мінімального розміру – 2–5%, не вище прожиткового мінімуму для працездатних осіб – 8–16%, понад 2000 грн. – 22–26%, у м. Києві – 43,3%. При цьому частка працівників із заробітною платою від 1000 до 2000 грн. була приблизно однаковою у всіх регіонах – 34–36%.

Відмінності розподілу працівників за розмірами заробітної плати значною мірою пов'язані з особливостями її структури. В регіонах з високою часткою працівників із заробітною платою в межах мінімальних соціальних гарантій, стандартів і низькою часткою високооплачуваних працівників (відповідно – з низьким середнім рівнем заробітної плати) основна заробітна плата становить близько 2/3 її загального розміру. Додаткова заробітна плата в цих регіонах становить 29–31% загального фонду, в тому числі 11–12% – надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів, 7–10% – премії за виробничі результати [4, с. 249–250].

У регіонах з низькою часткою працівників із заробітною платою у межах мінімальних соціальних гарантій, стандартів і значною часткою високооплачуваних працівників (відповідно – з порівняно високим середнім рівнем заробітної плати) основна заробітна плата становить 58–59% загального розміру, натомість додаткова заробітна плата – 35–36%, причому в її складі частка премій за виробничі результати істотно вища за частку надбавок і доплат до тарифних ставок та посадових окладів (відповідно, – 12–16% та 10–11%).

Частка заохочувальних та компенсаційних виплат (до них належать грошові і матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми) доволі незначна і мало варіює за регіонами (4–6%). Проте склад цих виплат має значні міжрегіональні відмінності: в регіонах із низькою заробітною платою вони представлені переважно матеріальною допомогою (56–66% їх загального розміру), у регіонах із високою заробітною платою – різноманітними преміальними та компенсаційними виплатами, тоді як частка матеріальної допомоги становить близько третини.

Загалом можна зробити висновок, що міжрегіональна диференціація заробітної плати формується як за рахунок обсягів фонду додаткової заробітної плати, так і за рахунок розмірів основної заробітної плати, тобто регіональних відмінностей у тарифних ставках, посадових окладах. Останні, у свою чергу, великою мірою визначаються професійно-кваліфікаційним складом працівників, що залежить від регіональної спеціалізації підприємств за видами економічної діяльності.

Зокрема, цілком закономірно, що в сільському господарстві заробітна плата найнижча, – в Україні вона становить трохи більше половини від середньої по економіці (подібне співвідношення спостерігається у більшості європейських країн). Отже, що вища частка працівників сільськогосподарських підприємств у структурі середньооблікової кількості штатних працівників, то нижчий середній розмір заробітної плати в регіоні. Як свідчать дані таблиці 2, у регіонах із низькою заробітною платою частка сільськогосподарських працівників становить 9-15%, тоді як у регіонах із високою заробітною платою вона неістотна. Щоправда, є й винятки. Наприклад, у Закарпатській області, де найбільший відсоток сільського населення з усіх регіонів України (63% загальної кількості постійного населення), частка працівників сільськогосподарських підприємств становить лише 1,9%. Це пов'язано не лише з природно-кліматичними особливостями даного регіону (гірська

Таблиця 2

Диференціація заробітної плати працівників сільськогосподарських, промислових підприємств та бюджетної сфери за регіонами України у 2007 р.

	Працівники сільськогосподарських підприємств		Працівники промислових підприємств		Працівники, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів	
	частка серед штатних працівників, %	розмір заробітної плати, грн.	частка серед штатних працівників, %	розмір заробітної плати, грн.	частка серед штатних працівників, %	розмір заробітної плати, грн.
Україна	6,8	733	28,8	1554	31,6	1093
АР Крим	9,6	904	17,1	1386	36,1	1093
Вінницька	15,3	653	21,1	1171	37,6	972
Волинська	9,0	480	20,2	1188	38,6	968
Дніпропетровська	4,0	879	43,1	1774	23,5	1064
Донецька	3,6	943	46,2	1790	22,6	1048
Житомирська	9,5	503	25,7	1181	37,8	990
Закарпатська	1,9	667	24,3	1048	43,4	1048
Запорізька	6,5	775	40,0	1776	26,1	1065
Івано-Франківська	3,7	766	23,8	1485	43,1	1006
Київська	13,4	997	25,6	1628	33,3	1133
Кіровоградська	13,1	638	23,3	1221	37,4	980
Луганська	3,6	784	46,1	1575	26,5	1011
Львівська	2,6	631	23,5	1278	34,2	1028
Миколаївська	10,7	711	25,3	1564	33,9	1013
Одеська	8,6	588	14,7	1336	35,6	1066
Полтавська	12,2	736	30,9	1569	28,8	999
Рівненська	7,3	526	22,3	1534	40,8	958
Сумська	10,5	632	30,2	1282	31,8	974
Тернопільська	9,1	558	18,4	982	47,3	922
Харківська	5,3	820	28,5	1294	31,1	1098
Херсонська	12,0	758	21,0	1119	41,5	974
Хмельницька	11,4	541	22,9	1308	39,5	962
Черкаська	15,5	839	23,7	1230	34,7	998
Чернівецька	6,0	530	17,3	1046	45,6	1025
Чернігівська	13,7	586	23,5	1257	36,4	962
м. Київ	0,2	1556	15,4	2024	26,1	1847
м. Севастополь	3,9	1174	19,0	1390	36,9	1159

\* Джерело: [4, с. 194, 196, 204, 217, 223, 232].

місцевість), а й з переважанням дрібних форм сільськогосподарської діяльності (в тому числі особистих селянських господарств), стосовно яких не здійснюється відповідне статистичне спостереження.

Протилежний приклад – Київська область, в якій на відміну від решти регіонів із відносно високою заробітною платою, частка працівників сільськогосподарських підприємств одна з найвищих – 13,4%. Це пояснюється, по-перше, відсутністю обласного центру – великого міста, по-друге, – наявністю достатньо сучасних спеціалізованих сільськогосподарських підприємств, орієнтованих на продовольче забезпечення мешканців столиці. Останній чинник можна віднести також до факторів більш високого співвідношення заробітної плати сільськогосподарських працівників із середнім значенням по регіону та по галузі в областях із найбільшою часткою міського населення – Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській, Харківській.

Заробітна плата працівників промисловості істотно вища за середню в економіці, тому більша їх частка у структурі штатних працівників підприємств забезпечує вищий розмір заробітної плати по регіону. Зокрема, у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій областях працівники промисловості становлять 40–46% загальної кількості штатних працівників, до того ж у них заробітна плата на 14–15% вища за середню по галузі, що пояснюється зосередженням у зазначених регіонах підприємств добувної та важкої переробної промисловості.

У м. Києві промисловий персонал становить 15,4% штатних працівників. І хоча працівники київських промислових підприємств мають найвищу заробітну плату в галузі, це єдиний регіон, де заробітна плата в промисловості істотно відстає від середньої по регіону. Вочевидь, це пов'язано із специфікою зайнятості в столиці.

У регіонах із низькою заробітною платою частка працівників промисловості становить 17–25%, а їхня заробітна плата на 37–24% нижча за середню по галузі, оскільки в цих регіонах промисловість представлена переважно підприємствами харчової та легкої промисловості.

Щодо рівня та диференціації заробітної плати в соціальній сфері можна судити за даними про заробітну плату працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, адже до них належать 94,3% працівників закладів освіти, 92,8% – охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, 56,7% – надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури та спорту. Представники цих трьох видів діяльності становлять 82% загальної кількості працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів (значну групу тут становлять також працівники державного управління – 14%).

В цілому по країні розмір заробітної плати працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, на 19,1% нижчий від середнього по економіці. Однак у регіонах із низькою заробітною платою він наближається до 95–98% середнього регіонального показника, при цьому частка працівників бюджетних установ у загальній кількості штатних працівників становить близько 38%, у Тернопільській обл. – 47,3%.

У регіонах із порівняно високою заробітною платою частка працівників бюджетних установ становить близько чверті, а їхня заробітна плата, хоча й істотно відстає від середньої по регіону, проте наближається або перевищує середній показник по бюджетних установах.

Загалом можна зробити висновок, що регіональна диференціація заробітної плати в Україні обумовлена, насамперед, доволі жорстким поділом праці – виокремленням невеликої кількості регіонів з високим рівнем концентрації індустріального виробництва, тоді як переважна більшість регіонів характеризуються

технологічною відсталістю та низькою продуктивністю. Цей поділ відбивається навіть на заробітній платі працівників бюджетних установ, оскільки значною мірою обумовлює фінансову спроможність місцевих бюджетів.

З відмінностями галузевого та професійно-кваліфікаційного складу працівників щільно пов'язана також регіональна диференціація гендерного співвідношення в оплаті праці. В цілому по країні заробітна плата жінок становить 72,9% відповідного показника чоловіків. У регіонах із низькою заробітною платою частка жінок у загальній кількості штатних працівників підприємств дещо вища (54–55% проти 51–52% у регіонах з порівняно високою заробітною платою), і набагато вище співвідношення розмірів заробітної плати жінок та чоловіків (відповідно: 81–84% проти 60–69%) [4, с. 234]. Це пояснюється тим, що праця жінок більш поширена у низькооплачуваних галузях соціальної сфери – серед працівників освіти та охорони здоров'я жінки становлять близько 80%, тоді як у промисловості їх частка менше 40%, у добувній промисловості – лише 26,6%, що пов'язано як із законодавчим обмеженням використання праці жінок у шкідливих умовах (а вони найбільш поширені у високооплачуваних видах промислової діяльності), так і з існуючими стереотипами (виокремлення “жіночих” і “чоловічих” занять) та відмінностями в системі переваг жінок і чоловіків щодо вибору професії та місця роботи.

Обрахунок парних коефіцієнтів кореляції заробітної плати із структурними характеристиками середньооблікової кількості штатних працівників свідчить про наявність істотного оберненого зв'язку регіональних показників заробітної плати з варіацією частки працівників сільського господарства, частки працівників бюджетних установ, частки жінок та істотного прямого зв'язку – з варіацією частки працівників промисловості (табл. 3).

Найменший вплив із вищезазначених структурних показників здійснює частка працівників сільського господарства (вона зумовлює 19,7% регіональної варіації заробітної плати), найбільший – частка працівників, яким оплата праці фінансується за рахунок бюджетних коштів (68,6% регіональної варіації заробітної плати). З цього можна зробити висновок, що заробітна плата у небюджетних установах, в т. ч. на підприємствах приватного сектора економіки, встановлюється з урахуванням рівня заробітної плати бюджетників. Відповідно, заходи з удосконалення системи оплати праці у бюджетній сфері, зокрема повномасштабне запровадження єдиної тарифної сітки, сприяють пом'якшенню регіональних диспропорцій у розмірах заробітної плати, а отже – є дієвим механізмом регулювання диференціації вартості життя.

Таблиця 3

Парні показники щільності зв'язку між заробітною платою та структурою середньооблікової кількості штатних працівників (2007 р.)\*

	Частка працівників сільського господарства	Частка працівників промисловості	Частка працівників бюджетних установ	Частка жінок
Коефіцієнт кореляції	-0,444	0,751	-0,828	-0,602
Коефіцієнт детермінації, %	19,7	56,4	68,6	36,3

\* Розрахунки здійснювалися за сукупністю 24 областей та АР Крим, оскільки м. Київ та м. Севастополь мають дуже специфічну структуру працівників.

При дослідженні вартості життя населення у регіонах динаміку нарахованої (тобто номінальної, валової) заробітної плати необхідно доповнювати аналізом індексу реальної заробітної плати, що враховує регіональні особливості інфляційних процесів. Як уже зазначалося, зменшення міжрегіональної диференціації номінальної заробітної плати відбувається за рахунок випереджального її зростання у регіонах із низькою заробітною платою. Це підтверджує також рис. 2.

У регіонах із високою заробітною платою номінальна заробітна плата упродовж 2001 – I півріччя 2008 рр. зросла у 4,6–5,3 разу, реальна заробітна плата – у 2,4–2,8 разу. У регіонах із низькою заробітною платою зростання показників заробітної плати становило відповідно 6–6,4 разу та 3,1–3,7 разу. Виняток з останньої групи становить лише Херсонська область, яка помітно відстає за темпами зростання заробітної плати.

Відмінності між регіонами в темпах зростання заробітної плати залежно від її досягнутого рівня пов'язані як із суто математичними залежностями (що більші абсолютні величини порівнюються, то менша відносна величина), так і з сильнішим впливом заходів державного регулювання заробітної плати в регіонах із низьким її рівнем (як уже зазначалося, в цих регіонах значно більша частка працівників бюджетних установ).

Загалом у регіональному розрізі динаміка номінальної заробітної плати цілком узгоджується з індексом реальної заробітної плати, що свідчить про доволі близькі темпи інфляції в регіонах. Однак певні відмінності все ж помітні. Якщо перевести заробітну плату поточного року в ціни 2001 р. (шляхом збільшення базового показника на приріст реальної заробітної плати упродовж останніх шести з половиною років), місце деяких регіонів у ранжованому за розміром заробітної плати ряді істотно зміниться (табл. 4).



—◇— Темп росту номінальної заробітної плати —●— Індекс реальної заробітної плати

Рис. 2. Зростання заробітної плати в регіонах України у 2001 – I півріччі 2008 рр. (рік до року; розраховано за [5])



Таблиця 4

Ранжування регіонів України за розміром заробітної плати у I півріччі 2008 р. \*

	Середньомісячна заробітна плата, грн.:		Ранг регіону за розміром заробітної плати:		Різниця у рангах
	у цінах поточного року	у цінах 2001 р.	у цінах поточного року	у цінах 2001 р.	
Україна	1707	680	x	x	x
АР Крим	1516	622	11	12	-1
Вінницька	1297	506	23	25	-2
Волинська	1295	550	24	18	6
Дніпропетровська	1810	656	3	7	-4
Донецька	1931	773	2	2	0
Житомирська	1315	545	21	21	0
Закарпатська	1345	604	18	14	4
Запорізька	1729	709	5	4	1
Івано-Франківська	1452	661	14	6	8
Київська	1748	715	4	3	1
Кіровоградська	1338	554	19	16	3
Луганська	1676	639	6	9	-3
Львівська	1474	616	13	13	0
Миколаївська	1512	534	12	23	-11
Одеська	1531	630	10	10	0
Полтавська	1566	626	9	11	-2
Рівненська	1434	547	15	20	-5
Сумська	1374	551	16	17	-1
Тернопільська	1221	502	27	26	1
Харківська	1573	641	8	8	0
Херсонська	1279	489	26	27	-1
Хмельницька	1338	542	20	22	-2
Черкаська	1362	554	17	15	2
Чернівецька	1301	519	22	24	-2
Чернігівська	1281	549	25	19	6
м. Київ	2909	1149	1	1	0
м. Севастополь	1626	698	7	5	2

\* Складено та розраховано за [5].

Зокрема, Волинська та Чернігівська області, які за розміром номінальної заробітної плати у I півріччі 2008 р. займають 24-е та 25-е місця, за скоригованим на інфляцію показником посідають 18-е та 19-е місця. В Івано-Франківській обл. показник покращується на 8 рейтингових сходинок, у Закарпатській та Кіровоградській областях – на 4–3 сходинки. Тобто в цих областях споживчі ціни зростали дещо повільнішими темпами, ніж по більшості регіонів.

Натомість у кількох областях ранг за скоригованим показником заробітної плати виявляється значно нижчим, ніж за номінальним: у Миколаївській – на 11 сходинок, у Рівненській – на 5, у Дніпропетровській – на 4, у Луганській – на 3, у Вінницькій, Полтавській, Хмельницькій, Чернівецькій областях – на 2 сходинки. Причому в даному випадку відсутня наочна закономірність між досягнутим у регіоні рівнем заробітної плати і темпами зростання споживчих цін, а коефіцієнт варіації, обрахований за скоригованими показниками заробітної плати, майже не відрізняється від аналогічного показника, обрахованого за номінальними величинами.

Підсумовуючи аналіз регіональної диференціації розмірів заробітної плати в Україні, слід зазначити, що модель регулювання доходів має передбачати, насамперед, встановлення обґрунтованих і справедливих співвідношень в оплаті праці залежно від складності та соціальної значущості виконуваної роботи, зокрема шляхом повномасштабного запровадження єдиної тарифної сітки в бюджетній сфері. Водночас слід пам'ятати, що проблему подолання регіональних диспропорцій в оплаті праці неможливо вирішити в межах тільки політики доходів – потрібна цілісна стратегія соціально-економічного регіонального розвитку, спрямована на створення більш рівномірного розміщення економічної та соціальної інфраструктури, вирівнювання технологічного рівня виробництва, пом'якшення регіональних рамок поділу праці, зокрема за рахунок випереджального розвитку сфери бізнесових та соціальних послуг.

#### Список використаних джерел

1. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : [колективна монографія] / за ред. Е. М. Лібанової. – ІДСД НАН України, 2004. – 328 с.
2. Рівень життя населення України / ІДСД НАН України, Держкомстат України ; за ред. Л. М. Черенько. – К. : ТОВ «Вид-во «Консультант», 2006. – 428 с.
3. Черенько Л. М. Сучасні особливості формування рівня життя населення України / Л. М. Черенько // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – №2. – С. 140–154.
4. Праця України у 2007 році: [стат. зб.] – К. : Держкомстат України, 2008. – 406 с.
5. Дані офіційного веб-сайту Держкомстату України : [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

**Ткаченко Л.Г. Межрегиональная дифференциация заработной платы: факторы и направления регуляции.**

*Анализируются степень и факторы дифференциации заработной платы в регионах Украины, предлагаются пути ее регуляции.*

*Ключевые слова: заработная плата, региональная дифференциация, минимальная заработная плата, регуляция доходов.*

**Tkachenko L.G. Interregional Differentiation after a Wage Level: Factors and Adjusting Trends.**

*A degree and factors of differentiation of salary in the regions of Ukraine has been analyzed, the ways of its adjusting have been offered.*

*Key words: salary, regional differentiation, minimum wage, the adjusting of profits.*

Надійшло 25.11.2009 р.