

УДК 331.2 (477)

Синяєва Л.В.
д.е.н., професор
Таврійський державний агротехнологічний університет

МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ПРОМИСЛОВО РОЗВИНУТИХ ДЕРЖАВАХ З РИНКОВОЮ ЕКОНОМІКОЮ

Анотація. У статті доведено, що оплата праці має багатоаспектну економічну природу, яка, з одного боку, становить об'єктивну основу її регулювання в умовах кризової економіки, а з іншого, – реалізується законодавчо закріпленою системою організації оплати праці. Визначено, що механізм регулювання заробітної плати у промислово розвинених країнах з ринковою економікою ґрунтується на поєднанні таких ланок: ринку праці, що функціонує відповідно закону вартості; державного втручання; використання колективних договорів, що укладаються між профспілковими організаціями і підприємцями. На підставі проведеного аналізу зроблено висновок, що чинне законодавство України за кількістю законодавчих та нормативних актів та напрямів регулювання відносин у сфері оплати праці майже наближається до рівня відповідних актів європейських країн

Ключові слова: оплата праці, система, організація, механізм, регулювання, підприємство

Jel code classification J31, J33, P36

Synyaeva LV, Doctor of Economic Sciences, Prof.
Tavria State Agrotechnological University

MECHANISM OF REGULATION OF WAGES IN THE INDUSTRIALIZED NATIONS WITH MARKET ECONOMY

Abstract. International experience in market economies suggests that government regulation of relations with wages through effective mechanisms for maintaining high income workers (ability to buy) level - on the one hand, and incomes - the other, is essential. The main function of the state is to ensure a minimum income levels, which is held on tax policy, set the minimum wage, and employers are required to correct it due to rising prices. The evolution of scientific theories about income generation, we conclude that the distribution of income can not be equal because people do not have equal opportunities in service work. This means that any economic system characterized by the differentiation of the population by income level.

The article aims to clarify whether current legislation is approaching Ukraine by the number of laws and regulations and directions regulate the wages to the level of the relevant European regulations.

Studies of international experience in market economies show that in practical terms the legislation of Ukraine by the number of laws and regulations and directions regulate the wages almost approaching the level of the relevant acts of the European countries, namely the establishment of minimum wages determined on national consultation with the social partners; basis of differentiation is the application of tariff wages; collective contractual regulation of wages, as well as in European countries, aims to establish equal conditions of remuneration for equal work for similar occupations and professions; as in European countries, the state's role in regulating wages in Ukraine is determining and establishing minimum wage, establishing in law tax rules, conditions and wages and trim wage indexation.

Keywords: wage system, the organization, mechanism, regulation, an enterprise

Постановка проблеми. Світовий досвід країн з ринковою економікою свідчить про те, що державне регулювання відносин з оплати праці через ефективні механізми підтримання доходів працівників на високому (купівельноспроможному) рівні – з одного боку, та доходів населення – з іншого, вкрай необхідно. По-перше, така політика держави сприяє відтворенню людського потенціалу;

по-друге – відшкодуванню витрачених зусиль працівників у процесі прикладання своєї праці; по-третє – забезпечує конкурентоспроможність робочої сили шляхом зростання мотивації до праці тощо. Механізм регулювання заробітної плати в промислово розвинених країнах з ринковою економікою ґрунтується на поєднанні трьох найважливіших ланок: ринку праці, що функціонує

відповідно закону вартості; державного втручання; використання колективних договорів, що укладаються між профспілковими організаціями і підприємцями. Головною функцією держави є забезпечення мінімального рівня доходів населення, для чого проводиться відповідна податкова політика, встановлюються мінімальні розміри оплати праці, а підприємці зобов'язані її коректувати у зв'язку зі зростанням цін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато фахівців, що займаються питаннями організації оплати праці в Україні, пропонують використовувати зарубіжний досвід організації оплати праці. Особливо, в питаннях формування механізму її регулювання. Проблема організації оплати праці та її регулювання знайшла відображення в працях науковців-економістів В.П. Бабича, В. Баумоля, Д.П. Богині, М.Д. Ведернікова, В.М. Гончарова, В.М. Данюка, Г.А. Дмитренка, О.А. Дороніної, Н.В. Дудіної, Еренбурга Р.Дж., Г.Т. Завіновської, Б.М. Ігумнова, А.В. Каліни, Т.А. Костишиної, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, Н.Д. Лук'янченко, О.Ф. Новікової, Н.О. Павловської, Р. Сраффи О.Н.Уманського, О.А. Турецького та ін.

Розмір доходів працівників, який певним чином обумовлений розміром витрат роботодавця на оплату праці, значно впливає на життя людини. Від них залежать мотиви і результати діяльності людей, які безпосередньо пов'язані з економікою підприємства, регіону, країни. Вони формують купівельну спроможність суб'єкта економічного життя, тобто є фактором матеріального добробуту. Доходи впливають на якість життя людей, яка характеризує ступінь задоволення їх матеріальних, інтелектуальних та духовних потреб.

Формулювання цілей статті: з'ясувати, чи наближається чинне законодавство України за кількістю законодавчих та нормативних актів та напрямів регулювання відносин у сфері оплати праці до рівня відповідних актів європейських країн. Вивчення еволюції наукових теорій щодо формування доходів дозволяє зробити висновок, що в розподілі доходів не може бути рівності, тому що люди не мають рівних можливостей в наданні послуг праці. А це означає, що для

будь-якої економічної системи притаманна диференціація населення за рівнем доходів.

Виклад основного матеріалу. Проведені дослідження світового досвіду країн з ринковою економікою свідчать про те, що механізм регулювання заробітної плати в промислово розвинених країнах з ринковою економікою ґрунтується на поєднанні трьох найважливіших ланок: ринку праці, що функціонує відповідно закону вартості; державного втручання; використання колективних договорів, що укладаються між профспілковими організаціями і підприємцями.

Кожна ланка займає певне місце в загальній системі регулювання, має свої об'єкти і конкретний інструментарій. Головною функцією держави є забезпечення мінімального рівня доходів населення, для чого проводиться відповідна податкова політика, встановлюються мінімальні розміри оплати праці, а підприємці зобов'язані її коректувати у зв'язку зі зростанням цін.

В Японії розробкою злагодженої політики трудових відносин займається спеціальна асоціація підприємців. Вона щорічно приймає рекомендації з оптимального зростання заробітної плати в міру збільшення обсягів виробництва, які обговорюються спільно з профспілками в усіх регіонах, а потім беруться за основу при укладанні колективних договорів.

Згідно до чинного законодавства України, підприємства можуть встановлювати державні тарифні ставки (оклади) для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності та умов виконуваних робіт. Це істотно розширює права і можливості підприємств, які раніше могли змінювати централізовано затверджені тарифні ставки (оклади) і мали широкі повноваження тільки у виборі систем оплати працівників.

Проте за центральними органами залишається регулювання мінімального розміру оплати праці. Юридичною формою регулювання трудових відносин трудящих і адміністрації на підприємстві, включаючи і відносини з питань встановлення тарифних ставок (окладів), є колективний договір. Це означає, що всі умови оплати праці, що входять в компетенцію підприємства, повинні бути зафіксовані в колективному договорі

підприємства. Це означає також, що адміністрація не може відмінити величину тарифної ставки (окладу) у бік зменшення, якщо вона передбачена в колективному договорі.

У провідних промислово розвинених країнах спостерігається тенденція поступової відмови від відрядної плати за працю. Чинні відрядно-преміальні системи у свою чергу еволюціонують у бік збільшення фіксованої частини заробітку (не менше 70%).

Підприємці Франції в останні десятиріччя активно виступають за посилення стимулюючої функції заробітної плати, яка на їх думку слабшає через регулярне її підвищення у зв'язку зі зростанням вартості життя. Разом з тим, практикується індивідуальне збільшення розмірів оплати працівникам за підсумками того або іншого календарного періоду. При цьому кожний працівник оцінюється його безпосереднім керівником, як мінімум за чотирма показниками: рівень заслуг перед фірмою; попередній рівень заробітної плати; динаміка заробітної плати; перспективи професійного зростання.

У Великобританії організація оплати праці заснована на системі управління винагородою, що пов'язана з формуванням і впровадженням стратегії й політики, метою яких є справедлива, об'єктивна й послідовна винагорода працівників відповідно до їх значущості для організації й відповідно до їх внеску в реалізацію її стратегічних завдань.

Основний поштовх розвитку ідеї управління винагородою одержано завдяки американським авторам: Лоулеру і його «стратегічній оплаті праці», а також методикам «нової оплати праці» Шустера й Зінгхайма й «динамічної оплати праці» Фланері [5]. Концепція нової оплати праці Лоулера одержала подальший розвиток у роботах Шустера й Зінгхайма, які запропонували наступні основні принципи даної концепції:

- програми загальної компенсації повинні забезпечувати винагороду за досягнення певних результатів і поведінки, що відповідають ключовим цілям організації;

- оплата праці може ініціювати позитивні організаційні зміни;

- основний поштовх системи нової оплати праці укладається у введенні перемінної заробітної плати;

- нова оплата праці орієнтована на групову й індивідуальну винагороду, за рахунок чого співробітники можуть розділити фінансовий успіх організації;

- заробітна плата – це предмет відносин між працівниками: вони мають право вирішувати, чи збігаються цінності, культура й система винагороди організації з їх власними [5].

Фланері й інші вчені розробили концепцію «динамічної оплати праці» і запропонували дев'ять принципів ефективної стратегії оплати праці:

1. Нерозривний зв'язок винагороди з культурою, цінностями й стратегічними цілями організації.

2. Залежність винагороди від інших змін на підприємстві.

3. Забезпечення системою винагороди оптимальної підтримки інших змін у компанії.

4. Інтеграція винагороди з іншими процесами управління кадрами.

5. Демократизація процесу оплати праці.

6. Забезпечення прозорості винагороди.

7. Оцінка результатів.

8. Оптимізація. Нова оптимізація. І знову оптимізація.

9. Вибірковість. Не варто приймати на віру все, що говорять і пишуть про оплату праці.

У США широке розповсюдження отримали системи оплати праці, що пов'язують динаміку зростання заробітної плати з ефективністю роботи фірми в цілому і зі зростанням професійної майстерності працівників. Такий підхід використовують промислові корпорації відносно співробітників, від ступеня кваліфікації яких залежить рівень науково-технічних розробок, і, отже, конкурентоспроможність.

У Німеччині чинні системи заробітної плати допускають встановлення її розміру за трьома критеріями: рівень кваліфікації виконавця; складність виконуваної роботи; результативність праці. Два перші чинники визначають величину фіксованої частини заробітної плати, третій – додаткових виплат.

Наведені приклади вимагають проведення аналізу національного законодавства України щодо можливості використання на ві-

тчисняних підприємствах (в організаціях, установах) практичного досвіду зарубіжних країн. За роки ринкових перетворень в Україні створено систему законодавчих та нормативних актів з оплати праці з використанням досвіду країн Європи з розвинутою ринковою економікою. Водночас, на думку багатьох вчених-економістів та науковців України, ця система потребує дальшого вдосконалення.

У європейських країнах, як і у країнах з розвинутою ринковою економікою, МЗП виступає макроекономічним регулятором заробітної плати в країні. Подібну функцію МЗП було закладено в законодавстві України.

Щодо порядку встановлення МЗП, то серед Європейських країн можна виділити декілька типів країн щодо вирішення цих питань [5].

До першого типу можна віднести Францію, Португалію, Нідерланди, Люксембург, Чехію, Словенію та Румунію, де МЗП встановлюється в законодавчому порядку на національному рівні. При цьому існує два варіанти: уряд встановлює розмір МЗП самостійно (Франція) або після консультацій з об'єднаннями профспілок та роботодавців (інші країни).

У Бельгії, Болгарії, Греції та Данії МЗП встановлюється на національному рівні, а в Австрії, Іспанії, Італії та Угорщині – в рамках колективних переговорів на рівні різних секторів економіки, угоди яких розповсюджуються і на тих підприємств, які не брали участі в переговорах або не підписали цих угод. У Норвегії, Фінляндії та Швеції галузеві угоди щодо МЗП охоплюють практично усіх працюючих без обов'язкового їх розповсюдження на підприємств, які не підтримали ці угоди. В Англії та Ірландії питання розмірів оплати праці (але не в обов'язковому порядку) вирішуються колективними переговорами на рівні підприємств, фірм, компаній.

Зауважимо, що в окремих країнах існують деякі особливості. Так, у Франції, поряд з тим, що МЗП встановлюється на національному рівні, здійснюється її диференціація на галузевому та професійному рівні. В Австрії, Італії та Угорщині МЗП на галузевому рівні диференціюється за розмірами з ура-

хуванням особливостей та характеру галузей.

Особливим є процес регулювання оплати праці у Німеччині. Розміри тарифних ставок та посадових окладів визначаються безпосередньо у тарифних угодах на галузевому рівні з урахуванням регіональних (за землями) особливостей.

Що стосується порядку та термінів перегляду розмірів МЗП, то можна виділити такі групи. Щорічно, один раз на рік, розмір МЗП переглядається у Франції, Італії та Португалії; один раз на два роки – у Данії та Бельгії; двічі на рік – у Нідерландах, Люксембурзі, Чехії, Словенії, Румунії та Німеччині. При цьому в цих країнах перегляд розміру МЗП та строки перегляду передбачаються в угодах та колективних договорах.

В Україні, відповідно до чинного законодавства, розмір МЗП визначається законодавством на національному рівні після консультацій з соціальними партнерами, які укладають Генеральну угоду [3]. Перегляд законодавством передбачено один раз на рік. [4].

Практика колективно-договірного регулювання оплати праці в європейських країнах спрямована, перш за все, на встановлення рівних умов оплати праці за рівну працю для однотипних професій і посад за яких виконують однакову роботу незалежно від галузі її прикладення. Колективні переговори в більшості країн здійснюються на галузевому рівні. Термін дії таких договорів становить один рік. Але в окремих випадках існує і виробничий рівень переговорів та укладення на підприємствах колективних договорів (Франція, Австрія, Угорщина тощо). У таких країнах як Бельгія, Греція, Італія, Іспанія, Португалія переговори здійснюються на національному рівні. Однак переговори на цьому рівні не завжди закінчуються укладенням угод і тому питання оплати праці вирішуються іноді в директивному порядку урядом, іноді на галузевому або виробничому рівнях залежно від наявності плідної співпраці між профспілками та роботодавцями на цих рівнях. Для Австрії наприклад, характерною ознакою є наявність сильних організацій підприємств та працівників, які відіграють провідну роль в колективних переговорах. У Норвегії та Швеції ор-

ганізації профспілок та підприємців досить плідно співпрацюють в економічній та соціальній сферах.

У Німеччині колективні переговори здійснюються тільки на галузевому рівні і майже не торкаються рівня підприємств. В Англії та Ірландії, навпаки, переговори щодо оплати праці проходять тільки на рівні підприємств.

Однією з ознак європейських моделей колективно-договірної практики є відсутність втручання державних органів у вирішення питань оплати праці.

Україною практично ратифіковано всі основні Конвенції та Рекомендації МОП щодо організації колективно-договірного регулювання, у тому числі оплати праці. Результатом цього є Закон України «Про колективні договори та угоди», яким регулюються усі питання колективних переговорів на національному, галузевому (регіональному) та виробничому рівнях. Практика України в цих питаннях, на нашу думку, цілком відповідає практиці європейських країн.

Роль держави в регулюванні оплати праці в Україні, як і в європейських країнах, здійснюється шляхом вирішення таких питань: визначення та встановлення (безпосередньо в директивному порядку або шляхом переговорів) розміру мінімальної заробітної плати; встановлення в законодавчому порядку умов оподаткування фондів оплати праці підприємств, організацій, установ та підприємців щодо відрахувань у соціальні фонди та оподаткування доходів громадян; встановлення умов і розмірів оплати праці окремих груп і категорій працівників бюджетних організацій, державних службовців, працівників підприємств і організацій, які дотуються з бюджету та підприємств-монополістів; законодавче встановлення умов та порядку індексації заробітної плати; законодавчі заходи щодо захисту заробітної плати найманих працівників.

Аналіз українського законодавства та законодавчих і нормативних актів країн Європи свідчить про те, що в перших трьох питаннях законодавчі та нормативні акти України з цих питань адаптовані і є гармонічними до відповідних законодавчих та нормативних актів європейських країн. Розбіж-

ності спостерігаються у вирішенні питань індексації заробітної плати та її захисту.

У більшості країн Європи законодавчо визначено умови та порядок індексації заробітної плати [9]. Так, у Бельгії, Франції, Люксембурзі і Нідерландах індексація здійснюється при зростанні індексу споживчих цін на 2,0% і проводиться більше як двічі на рік на національному рівні за рішенням уряду. В деяких випадках індексується тільки мінімальна заробітна плата.

У Португалії, Іспанії, Туреччині, Англії та Ірландії індексація здійснюється раз на рік, коли індекс споживчих цін зростає більше як на 5,0%, а в Данії за тих же умов – два рази на рік. У Греції індексація здійснюється кожні чотири місяці, тобто три рази на рік. Індексуються у приватному секторі низькі доходи в межах 50,0% зміни індексу споживчих цін, а для працівників державного сектора індексація здійснюється щоквартально.

В Болгарії та Румунії індексація в умовах високої інфляції здійснюється три-чотири рази на рік залежно від рівня зниження купівельної спроможності населення. В Словенії та Угорщині індексація здійснюється на національному рівні один раз на рік.

В Австрії, Норвегії та Швеції індексація здійснюється як на національному (бюджетна сфера), так і на галузевому, регіональному рівнях та рівні підприємств.

У Німеччині та Швейцарії особливість полягає в тому, що індексація здійснюється автоматично без будь-яких рішень уряду відповідно до умов, визначених законодавством.

У Фінляндії та Італії законодавчих актів про індексацію заробітної плати не існує. Але держава в разі необхідності підвищення заробітної плати надає підприємствам пільги: зниження податків на зарплату та відрахувань до соціальних та страхових фондів.

У деяких країнах Європи уряди вживають заходів щодо стримування зростання заробітної плати. Так, у Франції на законодавчому рівні можуть здійснюватися заходи щодо «заморожування» цін та заробітної плати і, відповідно, її індексації. В Люксембурзі – урядом за певних умов вводяться обмеження на повну індексацію. В Бельгії – уряд іноді вводить заборону на індексацію зар-

плати у приватному секторі (крім працівників, які отримують мінімальну заробітну плату).

В Україні законодавство передбачає індексацію певної частки доходів при зростанні індексу споживчих цін більше ніж на 2,0%.

Таким чином, основні положення щодо участі держави в регулюванні оплати праці в країнах Європи майже ідентичні до практики України.

Захист прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати в Україні регулюється статтями 21-30 розділу IV «Права працівника на оплату праці та її захист» Закону України «Про оплату праці», а також статтею 34 щодо компенсацій працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку із затримкою термінів її виплати. Але всі ці положення носять загальний характер і не передбачають конкретних заходів до боржників, які б спонукали їх своєчасно і в повному обсязі розраховуватись з найманими працівниками, оскільки роботодавці не несуть ніяких ні економічних, ні фінансових витрат.

Відповідно до статей 1146-1153 Цивільного Кодексу Франції і статей 1218-1219 Цивільного Кодексу Італії за затримку заробітної плати роботодавці за користування майном найманих працівників більш як 90 днів мають при виплаті заробітної плати сплатити відповідні відсотки, розмір яких дорівнює банківському відсотку на кредит у даній місцевості. У Нідерландах при затримці виплати заробітної плати більш як на 90 днів цей відсоток становить 60% суми своєчасно не виплаченої заробітної плати. В Німеччині відповідальність за несвоєчасну виплату заробітної плати також передбачена Цивільним Кодексом (Німецьке цивільне положення).

У Данії трудовим законодавством передбачено право найманих працівників на припинення роботи, якщо заробітна плата затримана на три і більше місяців. При цьому відсутнім з цього приводу працівникам роботодавець зобов'язаний нараховувати заробітну плату.

У деяких країнах при невиплаті заробітної плати більше ніж за 90 днів наймані пра-

цівники мають право порушувати справу про банкрутство свого роботодавця [10].

Найбільш досконалим є механізм захисту прав працівників від неплатоспроможних підприємців, передбачений Конвенцією 173 МОП 1992 року. Більшість країн Європи ратифікували цю Конвенцію і відповідно до її положень практично в усіх Європейських країнах діють «гарантійні інститути захисту заробітної плати працівників на випадок банкрутства підприємств». Це страхові фонди, які беруть на себе захист заробітної плати працівників підприємств-банкрутів.

Чинною Генеральною угодою передбачено низку заходів щодо наближення окремих положень організації оплати праці в Україні до відповідних положень європейських країн. Україною також ратифіковано Конвенцію 131 МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати з врахуванням особливостей країн, що розвиваються» [2] та створення спеціального гарантійного фонду для задоволення вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця.

В таблиці 1 наведено порівняльний аналіз гармонізації законодавчого регулювання питань з оплати праці в Україні та окремих європейських країнах.

Висновки. Таким чином, можна констатувати, що з практичної точки зору чинне законодавство України за кількістю законодавчих та нормативних актів та напрямів регулювання відносин у сфері оплати праці майже наближається до рівня відповідних актів європейських країн, а саме:

- встановлення МЗП визначається на національному рівні після консультацій із соціальними партнерами (як в Португалії, Нідерландах, Люксембурзі, Чехії, Румунії, Словенії тощо);

- застосування тарифної оплати праці є основою її диференціації із урахуванням складності праці, що є характерною рисою більшості країн ЄС;

- колективно-договірне регулювання оплати праці, як і в європейських країнах, спрямоване на встановлення рівних умов оплати праці за рівну працю для однотипних професій і посад;

Таблиця 1

**Порівняльний аналіз гармонізації законодавчого регулювання питань
з оплати праці в Україні та окремих європейських країнах**

Предмет регулювання питань оплати праці	Механізм регулювання	Країна
Встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП)	Встановлення в законодавчому порядку на національному рівні урядом самостійно	Франція
	Встановлення в законодавчому порядку на національному рівні після консультацій з об'єднанням профспілок та роботодавців	Португалія, Нідерланди, Люксембург, Чехія, Словенія, Румунія, Україна
	Встановлення в законодавчому порядку на рівні різних секторів економіки урядом самостійно	Бельгія, Болгарія, Греція, Данія
	Встановлення в рамках колективних переговорів на рівні різних секторів економіки	Австрія, Іспанія, Італія, Угорщина
	Встановлення на рівні галузевих угод після колективних переговорів та закріплення в законодавчому порядку	Норвегія, Фінляндія, Швеція
	Встановлення після колективних переговорів на рівні підприємств, фірм, компаній	Англія, Ірландія
	Визначення розмірів мінімальних тарифних ставок та посадових окладів та тарифних сіток безпосередньо у тарифних угодах на галузевому рівні з урахуванням регіональних (за землями) особливостей	Німеччина
Додаткові умови щодо регулювання мінімальної заробітної плати в окремих країнах	Здійснення диференціації МЗП на галузевому та професійному рівні поряд із встановленням її розмірів на національному	Франція
	Диференціація МЗП на галузевому рівні за розмірами із урахуванням особливостей та характеру роботи галузей	Австрія, Італія, Угорщина
Перегляд мінімальної заробітної плати	Один раз на рік	Франція, Італія, Португалія
	Один раз на два роки	Данія, Бельгія
	Двічі на рік (із обов'язковим передбаченням перегляду розміру МЗП та строків в угодах та колективних договорах)	Нідерланди, Люксембург, Чехія, Словенія, Румунія, Німеччина, Україна
Застосування тарифної оплати праці	Застосування Єдиних для галузей, підгалузей (видів робіт) тарифних сіток	Італія, Іспанія, Польща, Франція, Угорщина

	Застосування тарифних сіток для бюджетних установ (організацій, підприємств) та визначення мінімальних граничних співвідношень у галузевих угодах за тарифними розрядами	Україна
Коллективно – договірне регулювання оплати праці	Вирішення питань організації оплати праці шляхом колективних переговорів тільки на галузевому рівні	Німеччина
	Вирішення питань організації оплати праці шляхом колективних переговорів тільки на рівні підприємств	Англія, Ірландія
	Вирішення питань організації оплати праці на всіх рівнях: проведення колективних переговорів на національному, галузевому (регіональному) та виробничому рівні із урахуванням окремих особливостей:	Україна, Швеція, Норвегія, Фінляндія
	- не обов'язковим укладанням угод на національному рівні із визначенням норм замість Генеральної угоди в окремому Законі (акті) та в галузевій угоді та (або) на виробничому рівні - із обов'язковим укладенням колективних договорів (рівень підприємства) та прийняттям відповідного законодавчого акту	Бельгія, Греція, Італія, Іспанія, Португалія Франція, Австрія, Угорщина
Індексація заробітної плати	При зростанні індексу споживчих цін більш, як на 2,0% (на національному рівні) – двічі на рік	Бельгія, Франція, Люксембург, Нідерланди, Україна
	При зростанні індексу споживчих цін більш, як на 5,0% (на національному рівні за рішенням уряду): - один раз на рік - два рази на рік	Португалія, Іспанія, Туреччина, Англія, Ірландія Данія
	Індексація кожні чотири місяці: у приватному секторі індексується низькі доходи в межах 50,0% зміни індексу споживчих цін, а для працівників державного сектору економіки індексація здійснюється щоквартально	Греція
	Індексація три – чотири рази на рік залежно від рівня купівельної спроможності населення	Болгарія, Румунія
	Індексація один раз на рік на національному рівні	Словенія, Угорщина
	Індексація на національному рівні для бюджетної сфери та на галузевому, регіональному рівні та на рівні підприємств – для позабюджетної у відповідності до індексу споживчих цін	Австрія, Норвегія, Швеція
	Автоматичне здійснення індексації на галузевому та регіональному рівні відповідно до зростання індексу споживчих цін із визначенням конкретних умов в законодавстві	Німеччина, Швейцарія
	Законодавчих актів про індексацію заробітної плати не існує. Але держава, в разі необхідності підвищення заробітної плати (із урахуванням ін-	Фінляндія, Італія

	дексу споживчих цін) надає підприємствам пільги у вигляді зниження податків на заробітну плату, відрахувань до соціальних та страхових фондів	
Додаткові умови щодо індексації заробітної плати в окремих країнах	Вживання заходів щодо “заморожування” цін, заробітної плати і, відповідно, її індексації у законодавчому порядку на національному рівні	Франція, Люксембург
	Заборона на індексацію заробітної плати у приватному секторі (крім працівників, які отримують мінімальну заробітну плату) за умови випередження темпів її зростання над темпами інфляції	Бельгія
Захист прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати	Застосування норм трудового законодавства та законодавства про оплату праці, невиконання яких передбачає адміністративну та карну відповідальність за порушення прав найманих працівників	Україна та інші європейські країни
Додаткові умови щодо захисту прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати		
Застосування, поруч із нормами трудового законодавства, норм цивільного права, які передбачають конкретні жорсткі економічні санкції до роботодавців – боржників та надають певні права працівникам особисто вдаватися до деяких заходів, щоб спонукати роботодавця своєчасно виплачувати не тільки заробітну плату, а й інші виплати, які безпосередньо пов'язані з умовами оплати праці:		
- обов'язковість сплачувати роботодавцем відповідні відсотки за затримку заробітної плати із урахуванням банківських відсотків на кредит та розміру суми заборгованості;		Франція, Італія
- обов'язковість сплачувати роботодавцем конкретної суми у відсотках до своєчасно не виплаченої у відповідний термін заробітної плати;		Нідерланди, Німеччина
- право найманих працівників на припинення роботи, якщо заробітна плата затримана на більший, ніж визначений законодавством термін; при цьому, відсутнім з цього приводу працівникам роботодавець зобов'язаний нарахувати і сплатити заробітну плату;		Данія
- надання прав працівникам порушувати справу про банкрутство свого роботодавця при невиконанні зобов'язань щодо виплати заробітної плати строком більшим, ніж це визначено законодавством;		Франція, Німеччина, Данія, Італія
- існування в більшості країн Європи «гарантійних інститутів» захисту заробітної плати працівників на випадок банкрутства підприємства” (страхових фондів)		країни Європи, які ратифікували Конвенцію 173 МОП 1992 року

Джерело: розробка автора

- як і в європейських країнах, роль держави в регулюванні оплати праці в Україні полягає у визначенні та встановленні МЗП, встановленні у законодавчому порядку умов оподаткування, умов і розмірів оплати праці окремих груп і категорій працівників бюджетних установ та організацій (підпри-

ємств), законодавчого встановлення умов та порядку індексації заробітної плати тощо.

Реалізація цих напрямів у повній мірі буде ще одним кроком до наближення відповідності законодавчих актів з оплати праці в Україні до відповідних нормативних та законодавчих актів Європейських країн з питань оплати праці.

Список літератури:

1. Конституція України от 28 июня 1996 года. – К.: Официальное издание Верховной Рады Украины, 1996. – 51с.
2. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим

врахуванням країн, що розвиваються» від 22.06. 1970 р. // <http://zakon.rada.gov.ua>.

3. Закон України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1995, №17, ст. 121.
4. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки // <http://www.fpsu.org.ua>.
5. Армстронг Майкл, Стівен Тіна. Оплата праці: Практичний посібник з побудови оптимальної системи оплати праці та винагороди персоналу / Пер. з англ.. За наук. ред. Т.В.Герасимової. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. – 512 с.
6. Бем-Баверк Е. Основы теории ценности хозяйственных благ. – М. – СПб., 1993.
7. Богиня Д.П. Оплата праці та доходи в системі управління людськими ресурсами // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр. в 3 томах. – Т. 2 / НАН Украины. Институт экономики промышленности; Редкол. Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2006. – С. 3-10.
8. Василюк М. Заробітна плата в умовах ринку: соціально-економічні аспекти // Україна: аспекти праці. – 1997. - № 3-4. – С. 29-31.
9. Низкая заработная плата в странах ЕЭС. - Изд-во МОТ «Центр по изучению доходов и расходов». - Париж, 2001. - 148 с.
10. Оплата праці: податковий та бухгалтерський облік. – 6-те вид., перероб. і доп. – Х.: Фактор, 2008. – 528 с.
11. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
12. Baumol W., Blinder A. Economics: Principles and Policy. 3rd. ed. San Diego, etc., 1985.
13. Samuelson P., Nordhouse W. Economics. – N. Y., 1985.
14. Sraffa P. Production of commodities by Means of commodities. Prelude to a critique of Economic Theory. – Cambr., 1960.

List of reference:

1. Constitution of Ukraine [Konstitutsiya Ukrainy ot 28 iyunya 1996 goda], K.: *Ofitsialnoe izdanie Verhovnoy Rady Ukrainy*, (1996) 51 p. [in Ukrainian].
2. Konventsiya Mizhnarodnoyi organizatsiyi pratsi № 131 «Pro vstanovlennya minimalnoyi zarobitnoyi plati z osoblivim vrahuvannyam krayin, shcho rozvivayutsya» (22.06. 1970) [Online resource]. - Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua> [in Ukrainian].
3. Law of Ukraine «On Labor Remuneration» [Zakon Ukrayini «Pro oplatu pratsi»], *Vidomosti Verhovnoyi Radi (1995)*, №17, st. 121 [in Ukrainian].
4. Generalna uгода mizh Kabinetom Ministriv Ukrayini, vseukrayinskimi ob'ednanniyami organizatsiy robotodavtsiv i pidpriemtsiv ta vseukrayinskimi profspilkami i profob'ednanniyami na 2008-2009 roki [Online resource]. - Retrieved from: <http://www.fpsu.org.ua>.
5. Armstrong Maykl, Stiven Tina. (2007) Oplata pratsi: Praktichniy posibnik z pobudovi optimalnoyi sistemi oplati pratsi ta vinagorodi personalu / Per. z angl.. Za nauk. red. T.V.Gerasimovoyi. – *Dnipropetrovsk: Balans Biznes Buks*, 2007, 512 p. [in Ukrainian].
6. Bem-Baverk, E. (1993) *Osnovy teorii tsennosti hozyaystvennyh blag.* – M. – SPb [in Russian].
7. Boginya, D.P. (2006) Oplata pratsi ta dohodi v sistemі upravlinnya lyudskimi resursami // *Sotsialno-ekonomicheskie aspekty promyshlennoy politiki. Upravlenie chelovecheskimi resursami: gosudarstvo, region, predpriyatie: sb. nauch. tr. v 3 tomah.* – Vol. 2 / *NAN Ukrainy. Institut ekonomiki promyshlennosti; Redkol. Amosha A.I. (otv. red.) i dr.* – Donetsk, p. 3-10 [in Ukrainian].
8. Vasilyuk, M. (1997) Zарobitna plata v umovah rинku: sotsialno-ekonomichni aspekti // *Ukrayina: aspekti pratsi*, № 3-4, p. 29-31 [in Ukrainian].
9. Nizkaya zarabotnaya plata v stranah EES. - *Izd-vo MOT «Tsentр po izucheniyu dohodov i rashodov».* – Parizh (2001), 148 p. [in Russian].
10. Oplata pratsi: podatkoviy ta buhgalterskiy oblik. – 6-te vid., pererob. i dop. – H.: *Faktor* (2008) 528 p. [in Ukrainian].
11. Erenberg R. Dzh., Smit R. S. (1996) *Sovremennaya ekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika.* – M.: *Izd-vo MGU*, 800 p. [in Russian].
12. Baumol W., Blinder A. (1985) *Economics: Principles and Policy.* 3rd. ed. San Diego, etc. [in English].
13. Samuelson P., Nordhouse W. (1985) *Economics.* – N. Y. [in English].
14. Sraffa P. (1960) *Production of commodities by Means of commodities. Prelude to a critique of Economic Theory.* – Cambr. [in English].