

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ У РИНКОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ ІНОЗЕМНИХ КРАЇН ТА В УКРАЇНІ

Галина Мисак¹, Олександр Губиш², Ігор Федоришин³

¹Львівський національний університет імені Івана Франка
79008 м. Львів, проспект Свободи, 18
e-mail: galyna.tybinka@lnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-6730-1877

²Львівський національний університет імені Івана Франка
79008 м. Львів, проспект Свободи, 18
e-mail: sale.azpto@gmail.com

³Львівський національний університет імені Івана Франка
79008 м. Львів, проспект Свободи, 18
e-mail: agrofids@gmail.com

Анотація. У статті здійснено порівняльно-оціночний аналіз сучасного стану управління оплатою праці в ринкових системах іноземних країн, досліджено основні тенденції управління оплатою праці в Україні, виокремлено основні проблеми управління оплатою праці.

Як свідчать проведені дослідження, очевидно, що в Україні в період переходу до ринкових відносин, який супроводжується ростом економічної самостійності підприємств, необхідне поєднання усіх складових механізму регулювання заробітної плати. Основним завданням організації заробітної плати є визначення оптимального співвідношення ринкового і державного регулювання. Ринкова економічна система характеризується переважно непрямым та соціально орієнтованим втручанням держави в заробітну плату.

Уже багато років у нашому суспільстві точаться жваві дискусії навколо нового проекту Трудового кодексу України, відсутність якого негативно впливає на зміст трудових відносин та зумовлює погіршення економічної ситуації в нашій державі. Саме тому необхідно активізувати діяльність, спрямовану на доопрацювання проекту Трудового кодексу України з метою надання позитивного імпульсу для розвитку трудових відносин. Проте, доопрацьовуючи текст цього законопроекту, слід звернути увагу на врахування загальносвітового історичного досвіду та вітчизняної історії щодо правового регулювання оплати праці. Адже незважаючи на значні зміни Верховною Радою України трудового законодавства за останні десятиріччя, чинний сьогодні Кодекс законів про працю містить значну кількість рис радянського та дорадянського права, а також значну кількість негативних норм, які застаріли та не виправдали себе, а отже, непридатні для подальшого розвитку трудового права України. Проте, кодекс містить також чимало позитивного,

що становить соціальне надбання багатьох попередніх поколінь нашої країни.

Таким чином, необхідно переглянути політику управління оплатою праці в частині посилення контролюючих функцій держави, що зумовлює необхідну розробку законодавства та методології державного управління оплатою праці в Україні.

Ключові слова: заробітна плата, державне управління, тарифна оплата праці, законодавчі акти.

Постановка проблеми. Ринкова економічна система, якій притаманні різні форми господарювання і власності, заробітна плата організовується через поєднання договірної управління шляхом укладання галузевих, регіональних, генеральної угод, державного управління, укладання колективних договорів на підприємствах, укладання трудових договорів із працівниками та механізму встановлення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на самому підприємстві.

Світовий досвід показує, що жодна країна світу не обходиться без втручання держави у процес управління заробітною платою, однак, методи, масштаби, сфера державного впливу є різними. Актуальними залишаються питання встановлення та управління основних пропорцій з боку держави в оплаті праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічній літературі розглядаються різноманітні методи та напрями державного управління оплатою праці, визначення ролі та основних завдань останнього. Зокрема, управління оплатою праці є предметом науково-практичних досліджень Богині Д.П.[1], Грішнєвої О.А. [2], Колота А.М. [3,4], Кроленка А.В., Кривенко С.В., Матвійчук О.І., Новикова В.М. [5], Ткаченко Л.Г. та багатьох інших дослідників. Проте, остаточно не вирішеними, на наше переконання, залишаються питання ґрунтовного вивчення і пошуку напрямів вдосконалення власне самого механізму державного управління заробітною платою, а також дослідження зарубіжного досвіду у цій сфері та його використання в Україні.

Постановка завдання. З огляду на це, основною метою дослідження є порівняльно-оціночний аналіз управління оплатою праці у ринкових економічних системах іноземних країн та визначення основних чинників його диференціації для їх врахування під час формування ефективної системи управління оплатою праці в Україні.

Методи дослідження. Під час дослідження використовувалися спеціальні і загальнонаукові методи, комплексний та системний підходи до вивчення суспільних явищ і процесів. У процесі дослідження використовували загальноекономічні і спеціалізовані методи, а саме, аналіз і синтез, абстрактно-логічний, статистичного дослідження, соціологічні методи й інші наукові методи дослідження.

Виклад основного матеріалу. Втручання держави у більшості розвинутих країн світу у визначення розміру заробітної плати сьогодні обмежене. Домовленість її величину досягається, на наше переконання, переважно на двосторонній основі. Держава в переговорах, де вона існує (Норвегія, Австрія, Австралія, Швеція), бере участь, як правило, консультативного характеру. Однак, на наше переконання, у багатьох державах (в урядових орієнтирах Англії або у планах Франції) встановлюються «допустимі межі» підвищення рівня зарплати. Офіційно фіксуються загальнонаціональні гарантійні ставки мінімальної зарплати в Голландії, Іспанії, США, Канаді, Франції, Португалії, Бельгії, Люксембурзі. В Іспанії, ФРН, Японії, Великобританії встановлених мінімумів офіційно немає, фактично фіксуються останні в колективних договорах. Окрім загальні правила формування зарплати встановлюють державні акти.

Кодекс про працю у Франції приймає парламент, в якому фіксується: умови надання допомоги по безробіттю, мінімальний розмір зарплати, рівень пенсії та потрібний трудовий стаж для отримання, принципи та умови найму на роботу, величина оплачуваної відпустки та інші важливі питання, які прямо чи побічно впливають на створення фонду оплати праці та соціальних витрат. Між підприємствами та працівниками з погодженням із профспілкою укладається колективний договір, який визначає величину тарифних окладів, ставок та інші умови щодо оплати праці, які використовуються на конкретному підприємстві. Трудовий договір або контракт укладається між підприємством та конкретним працівником і містить рівень зарплати конкретного працівника, інші умови щодо оплати праці. При цьому, рівень оплати праці повинен бути не нижчим визначених державою меж.

Підприємства Франції виплачують також щорічну премію або тринадцяту зарплату, однак, лише після 5 років роботи на конкретному підприємстві.

1 березня і 1 вересня збільшується фонд зарплати відповідно до рівня інфляції. Податки обмежують темпи росту зарплати.

В Конституції ФРН встановлений принцип тарифної автономії: рішення про зарплату приймають без втручання держави підприємці та працівники. На рівні округів і земель укладаються тарифні договори в основному, на підприємствах – приблизно 25%. Типовими договорами щодо оплати праці управляють сторони трудової діяльності, яким не потрібне постійне уточнення на термін 4-5 років. Щорічно обговорюють і укладають тарифні договори щодо оплати праці.

Тарифні ставки, визначені тарифною угодою для службовців і працівників, не залежать від результатів діяльності підприємств, є мінімальною винагородою за працю. Тринадцята зарплата – частка прибутку підприємств.

Деякі гарантії належать працівникам при втраті кваліфікації, при переведенні із однієї роботи на іншу, звільненні з роботи у зв'язку із застосуванням нової технології чи техніки.

Надзвичайно поширена система довічного найму в Японії, за якої оплата праці перш за все залежить від трудового стажу, використовуються значно суміщення професій, понадурочні роботи, примусова участь в раціоналізаторській діяльності без додаткових винагород фактично.

«Постійні» працівники вважають елітарною групою. Проте, 70% японських працівників належать до «тимчасових», яких звільняють в першу чергу, отримують винагороду на 40-50% меншу. Такий поділ працівників стимулює соціальні конфлікти.

Основна ставка зарплати в Японії становить 20-50% всієї. Розмір надбавок встановлюється адміністрацією. Якщо зменшується попит на товари підприємства, частина зарплати може бути заморожена та використовується на покриття збитків чи модернізацію самого виробництва.

В Україні регулювання оплати праці відбувалося на різних рівнях. Тарифні ставки та сітки, тарифно-кваліфікаційні довідники містила тарифна система СРСР. Тарифно-кваліфікаційні довідники включали перелік робіт, притаманних даній галузі, вимоги конкретної роботи щодо навичок та знань працівника, визначається розряд для тарифікації конкретної роботи. Тарифні коефіцієнти складають галузеві тарифні сітки. Тарифні ставки першого розряду визначала держава щодо кожної галузі. Тарифна ставка першого розряду, помножена на коефіцієнт – це тарифна ставка другого та наступних розрядів.

За допомогою преміальних систем, рекомендованих централізовано чи розроблених на підприємстві відповідно до підсумків діяльності диференціювалась зарплата. Величина відрахувань в фонди економічного стимулювання визначалася державою.

В умовах ринкової економіки в регулюванні зарплати основна роль належить підприємствам. Функції, методи та форми регулювання державою зарплати змінюються. До них належать: встановлення на державному рівні мінімального розміру зарплати, ставок по основних категоріях, індексація зарплати з метою забезпечення громадянам рівня доходів, необхідних для нормального відтворення робочої сили.

Підприємства повинні застосовувати методологічні єдині підходи оцінки робіт згідно тарифостворених основних аспектів, а робітників – відповідно до ділових особистих якостей, а власне розробка підходів здійснюється державою.

Закон України „Про оплату праці” [6] встановлює правові, організаційні, економічні засади оплати праці найманих працівників, що знаходяться в трудових відносинах, на основі трудового договору з організаціями, установами, підприємствами різних форм власності і господарювання, із конкретними громадянами, а також напрямки договірної та державного регулювання оплати праці працівників та направлений на реалізацію стимулюючої і відтворювальної функцій зарплати.

Закон України „Про колективні угоди та договори” [7] встановлює правові аспекти розробки, укладення і дотримання колективних угод та договорів для регулювання соціально-економічних інтересів та трудових відносин власників та працівників. Закон встановлює зміст колективних угод і договору на галузевому і державному рівнях.

При тому, що в цілому українське законодавство гармонізує із законодавством більшості розвинутих країн, можна зробити висновок, що вирішення проблеми зростання заробітної плати лише у законодавчій площині не дасть позитивних результатів. Для підвищення заробітної плати необхідно частіше підвищувати розмір мінімальної заробітної плати з метою швидшого наближення розміру середньої заробітної плати в Україні до європейських стандартів. Проте, якщо таке підвищення не пов'язане із стабілізацією економіки, розвитком виробництва та підвищенням ефективності роботи промислового комплексу, то в економіці відбуваються такі негативні явища, як зростання темпів інфляції, підвищення собівартості вітчизняної продукції та її неспроможність конкурувати на зовнішньому ринку, подальша необґрунтована диференціація рівня заробітної плати, занепад мотивації та падіння продуктивності праці та виробництва тощо.

Практично у всіх країнах Європи та СНД поширена *тарифна оплата праці* робітників на основі тарифних сіток з порозрядною тарифікацією заробітної плати. В деяких країнах (Франція, Італія, Іспанія, Польща, Угорщина, Білорусь, Російська Федерація тощо) використовуються єдині тарифні сітки на державному рівні (Польща, Угорщина, Білорусь), галузевому рівні (Франція, Італія, Іспанія), на рівні підприємств (Російська Федерація, Україна).

В бюджетній сфері Єдина тарифна сітка використовується у Франції, Білорусі, Російській Федерації, Італії.

Принципи організації тарифної оплати праці практично однакові. До них належить складність праці (тарифні розряди, класи або категорії і групи працівників). Крім того в деяких країнах (Франція, Білорусь, Німеччина) враховується система показників оцінки ділових якостей працівників, їх ставлення до праці, відповідальність тощо.

У більшості країн Європи та СНД держава не втручається в тарифну оплату праці стосовно розмірів тарифних ставок, тарифних коефіцієнтів, кількості тарифних розрядів та побудови схем посадових окладів. Проте, у Білорусії Єдина тарифна сітка затверджується Урядом і всі зміни до неї здійснюються Урядом, у Польщі Єдина

тарифна сітка також затверджується Урядом, але вона є державною рекомендацією, на основі якої підприємства будують свої тарифні системи.

У більшості країн Європи питання тарифної оплати праці, як правило, є одним з елементів галузевих угод і колективних договорів. Відмінністю тарифної оплати праці в Російській Федерації та Білорусі є державне регулювання міжгалузевих співвідношень тарифних ставок першого розряду.

Тарифна оплата праці технічних і комерційних майстрів та службовців Німеччини характеризується тим, що ставки оплати праці на основі прийнятої класифікації (групи з оплати) встановлюються на кожен рік в галузевих угодах з урахуванням регіональних особливостей (по землях). При цьому визначаються розміри ставок на період затвердження угоди і на період після їх перегляду (друге півріччя поточного року).

Отже, тарифна оплата праці в Україні практично є гармонійною до її організації в країнах Європи та СНД, за виключенням деяких відмінностей особистого для цих країн характеру.

До основних напрямів участі держави в управлінні питаннями оплати праці в більшості країн Європи та СНД, як і в Україні, належать [8]:

- встановлення умов і розмірів оплати праці окремих категорій працівників державного сектору;
- встановлення та регулювання розміру мінімальної заробітної плати;
- законодавче визначення порядку та умов індексації заробітної плати;
- встановлення порядку та умов оподаткування доходів (прибутку) підприємств, установ, організацій і підприємців та доходів громадян;
- запровадження заходів щодо стримання зростання заробітної плати з урахуванням особливостей економічної ситуації в країні.

Висновки. Підсумовуючи наведе вище, варто також зазначити, що розв'язання проблем низької заробітної плати необхідно шукати не в законодавчій, а в економічній площині, і зокрема, у визначенні проблем неефективної роботи підприємств, що пов'язано із непродуктивним виробництвом та неефективним використанням наявних ресурсів підприємств.

Отже, в цілому узагальнюючи економіко-правові аспекти державного управління оплатою праці в Україні та у ринкових системах іноземних країн можемо зробити наступні висновки.

По-перше, внаслідок ринкових економічних реформ відбулися суттєві зміни у механізмі державного управління оплатою праці в Україні.

По-друге, необхідно переглянути законодавчу базу та науково-методичне забезпечення державного управління оплатою праці.

По-третє, впровадженню прогресивного іноземного досвіду щодо управління оплатою праці в Україні перешкоджає його спрямованість на суто ринкові відносини, що вимагає адаптації такого досвіду до умов становлення ринкової економіки, комплексного врахування мінливої соціально-економічної ситуації, своєрідності української трудової свідомості та необхідності її якісного оновлення.

По-четверте, недостатньо обґрунтованими та дискусійними у наукових поглядах залишаються питання доцільності державного управління оплатою праці та масштабів її участі.

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці. К. : Знання-прес, 2000. 313 с.
2. Грішнова О. А. Соціальні інновації у трудових відносинах : суть, види, проблеми реалізації в Україні. Демографія і соціальна економіка, 2013. №2 (20). С. 167-178.

3. Колот А. М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу. Україна : аспекти праці, 2011. №1. 28 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу. К. : КНЕУ, 2006. 340 с.
5. Новіков В. Оплата праці у бюджетній сфері. Урядовий кур'єр, 2002. 20 грудня.
6. Тибінка Г. І. Порівняльний аналіз розмірів мінімальної заробітної плати у країнах Європейського союзу. Вісник Львівського університету. Серія економічна. Випуск 43. Львів : ЛНУ ім. І. Франка. С. 568-569.
7. Тибінка Г. І. Особливості регулювання оплати праці у ринкових системах зарубіжних країн та в Україні. Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. Вип.2(14). Запоріжжя, 2012. С. 158-164.
8. Тибінка Г. І. Порівняльний аналіз регулювання оплати праці у ринкових економічних системах зарубіжних країн та в Україні. Формування ринкової економіки в Україні : зб. наук праць. Вип. 26. Ч.2. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2012. С. 243-249.

References

1. Boginya D. P. (2000). *Osnovy ekonomiky pratsi* [Fundamentals of labor economics]. K.: Ukraine. (in Ukrainian).
2. Grishnova O. A. (2013). *Sotsial'ni innovatsiyi u trudovykh vidnosynakh : sut', vydy, problemy realizatsiyi v Ukrayini* [Social innovations in labor relations: essence, types, implementation problems in Ukraine]. *Demography and social economy*, 2013. No. 2 (20). (in Ukrainian).
3. Kolot A. M. (2011). *Zarubizhnyy dosvid material'noho stymulyuvannya personalu* [Foreign experience in material stimulation of personnel]. *Ukraine : aspects of work*. No. 1. (in Ukrainian).
4. Kolot A.M. (2006). *Motyvatsiya personalu* [Personnel motivation]. K. : Ukraine. (in Ukrainian).
5. Novikov V. (2002). *Oplata pratsi u byudzhethniy sferi* [Wages in the budget sphere]. *Government Courier*. December 20. (in Ukrainian).
6. Tybinka G. I. *Porivnyal'nyy analiz rozmiriv minimal'noyi zarobitnoyi platy u krayinakh Yevropeys'koho soyuzu* [Comparative analysis of minimum wages in the countries of the European Union]. *Bulletin of Lviv University. The series is economical*. Issue 43. (in Ukrainian).
7. Tybinka G. I. (2012). *Osoblyvosti rehulyuvannya oplaty pratsi u rynkovykh systemakh zarubizhnykh krayin ta v Ukrayini* [Peculiarities of wage regulation in market systems of foreign countries and in Ukraine]. *Bulletin of Zaporizhzhya National University. Economic sciences*. Issue 2(14). (in Ukrainian).
8. Tybinka G. I. (2012). *Porivnyal'nyy analiz rehulyuvannya oplaty pratsi u rynkovykh ekonomichnykh systemakh zarubizhnykh krayin ta v Ukrayini* [Comparative analysis of wage regulation in market economic systems of foreign countries and in Ukraine]. *Formation of the market economy in Ukraine: coll. of labor sciences*. Vol. 26. Part 2. (in Ukrainian).

COMPARATIVE ANALYSIS OF WAGE MANAGEMENT IN THE MARKET ECONOMIC SYSTEMS OF FOREIGN COUNTRIES AND IN UKRAINE

Halyna Mysak¹, Oleksandr Gubish², Ihor Fedoryshyn³

*Ivan Franko National University of Lviv
79008 Lviv, Prospekt Svobody, 18,*

¹*e-mail: galyna.tybinka@lnu.edu.ua, ORCID: 0000-0001-6730-1877*

²*e-mail: sale.azpto@gmail.com*

³*e-mail: agrofids@gmail.com*

Abstract. In the article, a comparative and evaluation analysis of the current state of wage management in the market systems of foreign countries is carried out, the main trends of wage management in Ukraine are investigated, and the main problems of wage management are highlighted.

According to the conducted studies, it is obvious that in Ukraine during the transition to market relations, which is accompanied by the growth of economic independence of enterprises, a combination of all components of the wage regulation mechanism is necessary. The main task of the wage organization is to determine the optimal ratio of market and state regulation. In an economic system based on market relations, state intervention in the organization of wages should be mostly indirect and socially oriented.

For many years, lively discussions have been going on in our society about the new draft of the Labor Code of Ukraine, the absence of which negatively affects the content of labor relations and causes the deterioration of the economic situation in our country. However, when finalizing the text of this draft law, attention should be paid to taking into account global historical experience and domestic history regarding the legal regulation of wages. After all, despite significant changes by the Verkhovna Rada of Ukraine to labor legislation over the past decade, the current Labor Code contains a significant number of features of Soviet and pre-Soviet law, as well as a significant number of negative norms that are outdated and have not justified themselves, and therefore are unsuitable for further development labor law of Ukraine. However, the code also contains a lot of positive things that are the social heritage of many previous generations of our country.

Thus, it is necessary to review the policy of wage management in terms of strengthening the control functions of the state, which leads to the necessary development of legislation and methodology of state wage management in Ukraine.

Key words: salary, public administration, tariff payment, legislative acts.

Стаття надійшла до редколегії 18.05.2023

Прийнята до друку 29.06.2023