

## СВІТОВА ЕКОНОМІКА ТА МІЖНАРОДНІ ВІДНОСИНИ

УДК 338.24

Васюренко Л.В.

кандидат економічних наук,  
старший викладач кафедри обліку і аудиту,  
Луганський національний аграрний університет (м. Харків)

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ  
НА ПРИКЛАДІ ЕКОНОМІЧНИХ МОДЕЛЕЙ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

*Стаття присвячена аналізу, узагальненню досвіду державного регулювання організацією оплати праці на прикладі економічних моделей зарубіжних країн та встановлення відповідності до сформованих соціально-економічних умов України. Відсутність системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високоефективної праці унеможлиблює економічне зростання, стабілізацію і підвищення рівня життя населення. Світовий досвід свідчить, що жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання оплати праці, але методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість.*

*Ключові слова:* державне регулювання, організація оплати праці, заробітна плата, державні механізми, винагорода.

МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОПЛАТЫ  
ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Васюренко Л.В.

*Статья посвящена анализу, обобщению опыта государственного регулирования организацией оплаты труда на примере экономических моделей зарубежных стран и установление соответствия к сложившимся социально-экономическим условиям Украины. Отсутствие системного подхода государства к решению проблем стимулирования высокоэффективной работы делает невозможным экономический рост, стабилизацию и повышение уровня жизни населения. Мировой опыт свидетельствует, что ни одна страна с развитой рыночной экономикой не обходится без вмешательства государства в процессы регулирования оплаты труда, но методы, сфера, масштабы государственного влияния конечно разные. В экономической системе, основанной на рыночных отношениях, вмешательство государства в заработную плату должно иметь преимущественно косвенный характер и социально ориентированную направленность.*

*Ключевые слова:* государственное регулирование, организация оплаты труда, заработная плата, государственные механизмы, вознаграждение.

THE MECHANISM OF STATE REGULATION OF THE ORGANIZATION OF WAGES  
ON THE EXAMPLE OF ECONOMIC MODELS OF FOREIGN COUNTRIES

Vasurenko L.

*The article is devoted to analysis to generalization of experience of state regulation of the organization of remuneration on the example of economic models of foreign countries and determination of conformity to the prevailing socio-economic conditions of Ukraine. The lack of a systematic government approach to address the problems of promoting high-impact work makes it impossible for economic growth, stabilization and improved living standards of the population. World experience shows that no country with a developed market economy can not do without state interference in the processes of regulation of wages, although the methods, scope, extent of government influence are of course different. In an economic system based on market relations, state intervention in wage must be primarily indirect and social orientation.*

*Keywords:* state regulation, wage organization, salary, state mechanisms, remuneration.

**Постановка проблеми.** Державне регулювання організацією оплати праці в Україні займає домінуюче місце у соціальній політиці України та потребує постійного дослідження та вдосконалення. Заробітна плата, як головне джерело доходів населення, є визначальним чинником щодо формування соціально-адекватного простору в суспільстві, платоспроможності, що, насам-

перед, безпосередньо впливає на зростання економічної активності у реальному секторі господарської системи національної економіки. Базовим питанням соціально-економічних перетворень є вдосконалення та реформування державного регулювання організації оплати праці в процесі зростання дієвості компонент, які визначають, формують і регулюють механізм даної системи.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Аналізом проблем державного регулювання системи організації оплати праці в умовах формування ринкових відносин в Україні, результати чого містяться у наукових працях, займалися Д. Богиня, А. Базиліук, В. Гриньова, К. Складанна, Л. Шульгінова, Р. Шимановська, О. Івашина, Л. Фільштейн, А. Колот, В. Звір, А. Лубков, І. Моторна та ін. Незважаючи на наявні здобутки, недостатньо використовується досвід зарубіжних країн для визначення механізму удосконалення державного регулювання організацією оплати праці.

**Мета статті.** Метою даної публікації є дослідження та формалізація механізму державного регулювання організацією оплати праці економічних моделей зарубіжних країн як проєкції на сучасні умови господарювання в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Наукові здобутки у дослідженні питання державного регулювання оплати праці дають змогу стверджувати, що проблема удосконалення механізму державного регулювання організацією оплати праці є нагальною в системі соціально-економічних відносин в контексті зацікавленості та захисту інтересів основної частини населення країни, а також у зв'язку з суттєвим впливом на всі характеристики і параметри ринку праці України.

Відсутність визначення цього поняття сьогодні пояснюється тим, що науково-теоретична база в Україні тільки формується. На думку М.Д. Ведернікова, механізм регулювання оплати праці являє собою деяку інтегровану сукупність її складових елементів в їх логічному зв'язку й залежності, яка, ґрунтуючись на відповідній правовій основі (законодавчих актах, постановах, указах, угодах тощо) та опираючись на об'єктивні економічні закони та наукові принципи, встановлює порядок (сукупність правил у вигляді науково-теоретичних положень, методичних і практичних рекомендацій, вказівок, інструкцій тощо) управління оплатою праці (залежно від результатів праці, умов виробництва, ціни виробництва, ціни робочої сили, кваліфікації працівників та інших чинників) з урахуванням специфіки економічної системи господарювання, організації праці та виробництва [1, с. 260].

Івашина О. формулює основні завдання державного регулювання оплати праці в Україні на даному етапі розвитку економіки наступним чином [2]:

- комплексне реформування системи соціально-трудових відносин та істотне підвищення оплати праці;
- встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних громадян та вище з метою забезпечення кваліфікаційного зростання й розвитку творчого потенціалу, підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили, відновлення відтворювальної функції оплати праці;
- підвищення залежності заробітної плати від зростання обсягів виробництва і підвищення його рентабельності на основі широкого застосування й ефективного використання різних (внутрішніх і зовнішніх) джерел інвестиційного розвитку, відновлення стимулюючої функції оплати праці;
- підвищення питомої ваги оплати праці у внутрішньому валовому продукті, у структурі виробництва, зменшення податкового тиску на підприємство та фонд оплати праці, відновлення регулюючої функції оплати праці;

- забезпечення реального зростання заробітної плати працівників відповідно до конкретних результатів їх роботи, рівня кваліфікації і професіоналізму та пов'язаного з цим удосконалення механізму договірного регулювання оплати праці на підприємствах і організаціях на основі тарифних угод і колективних договорів, що пов'язують рівень заробітної платні з показниками ефективності праці;

- відновлення на підприємствах нормування праці за допомогою розробки й упровадження науково-обґрунтованих норм і нормативів. Держава повинна здійснювати функції організації та регулювання науково-методичних розробок з нормування праці, що мають рекомендаційний характер;

- підсилення стимулюючої функції оплати праці в госпрозрахунковій сфері, розвиток економічної активності працівників, підвищенні ефективності виробництва шляхом уведення в дію системи мінімальних гарантій залежно від кваліфікації тих, що працюють на основі погодинної оплати праці, єдиної тарифної сітки, колективних договорів і тарифних угод для забезпечення диференціації оплати праці;

- упровадження механізму тарифного регулювання заробітної плати в бюджетній сфері, передбачивши при цьому поступове наближення розмірів оплати працівників цієї сфери до її рівня у виробничій сфері.

Механізм державного регулювання організацією оплати праці в зарубіжних країнах базується на співвідношенні таких складових, як:

- 1) мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання в період інфляції, податкова політика (державне регулювання);
- 2) загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці тощо (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні);
- 3) розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок (колективні договори);
- 4) середня заробітна плата (ринок робочої сили) [3, с. 240].

Державне регулювання організацією оплати праці є обов'язковим для підприємств усіх форм власності і передбачає:

- встановлення мінімального розміру заробітної плати;
- обмеження зростання середньої заробітної плати всіх категорій працівників як способу стримування і зниження темпів інфляції;
- введення зростаючого податку на приріст заробітної плати;
- захист інтересів працівників.

Розглянемо детальніше особливості регулювання та організації оплати праці в США, Швеції та Японії. Досліджуючи досвід США зазначимо на тому, що у політиці регулювання оплати праці на державному рівні особливе місце займає оподаткування прибутку як основного джерела формування коштів, які потім розподіляються між працівниками у формі їх заробітної плати. Механізм оподаткування відрізняється високою ефективністю і потужним стимулюючим впливом на зацікавленість працівників та їх колективів в зростанні кінцевих результатів, розробці та освоєнні високотехнологічної техніки і прогресивних технологій.

Податок на прибуток в США стягується з чистого прибутку компаній, які мають статус юридичних осіб.

Чистий прибуток береться в річному численні і розраховується у вигляді різниці між виручкою від реалізації і сумою виробничих і комерційних витрат, до витрат відносяться всі витрати на робочу силу, включаючи заробітну плату та внески у фонди соціального страхування. Але наслідки кризових явищ в економіці неналежним чином гарантовані захистом державних інструментів регулювання:

1) в ситуації падіння попиту на продукцію американських компаній, вони одразу починають скорочувати працівників, що призводить до зростання витрат на компенсації. Німецькі роботодавці акцентують увагу на збереженні кадрів, при цьому скорочуючи робочий час;

2) сліпе копіювання німецького досвіду в скороченні робочого часу не дає позитивного результату, адже німецькі роботодавці користуються широким спектром інструментів для встановлення гнучких графіків роботи, що підтримується державною політикою у сфері зайнятості;

3) для того, щоб забезпечити довготривалі трудові відносини, необхідно, щоб компанія була забезпечена довгостроковими фінансовими ресурсами, на чому й ґрунтується діяльність німецьких компаній;

4) на відміну від США, у більшості країн світу система страхування від безробіття забезпечується на державному рівні і є проблемою уряду, а не бізнесу. Таким чином, компенсації у випадку безробіття сплачують з бюджету, а не фінансують компанії, які опинились у скруті.

Це дає підстави розуміти, що європейські та американські системи оплати праці є різними, як і самі умови функціонування підприємств. Розглянемо детальніше європейські системи оплати праці. Отже, у Німеччині основним принципом організації оплати праці є її справедливість. У формуванні оплати праці, крім роботодавця, активну участь беруть державні органи та профспілки. При цьому поширена тарифна система оплати праці, але до неї додають великі соціальні програми для найманих працівників (медичне та пенсійне страхування, харчування, страхування життя, страхування на випадок інвалідності тощо) [4, с. 176].

«Шведська модель» це система визначення рівня заробітної плати в промисловості та сфері послуг і являє собою один з елементів досить складної «шведської моделі» соціально-економічного розвитку [15, с. 25]. Основою цієї системи є періодично проводиться кампанія по переукладанню колективних трудових угод, в ході якої між представниками роботодавців та профспілок проводяться переговори про зміст нового трудового угоди, зокрема, про оплату праці. З початку 50-х років шведські профспілки на переговорах про переукладання колективних угод проводять політику так званої солідарної заробітної плати. Основою якої є наступні принципи: рівна оплата за рівню працю та скорочення розриву між розмірами мінімальної і максимальної заробітної плати. Принцип рівної оплати за рівню працю передбачає наскрізні по народному господарству тарифні умови для працівників, що виконують однакову роботу однієї кваліфікації з однаковою інтенсивністю. Він не має нічого спільного із зрівнялівкою. При цьому важливо відзначити, що ця система не виключає диференціацію заробітків в залежності від конкретних трудових результатів.

Політика солідарної заробітної плати спрямована на вирішення ряду цільових завдань. Насамперед вона на ряду з ринковою конкуренцією додатково стимулює процес постійного оновлення виробництва на основі останніх досягнень науки і техніки. При цьому дотримується принцип рівної оплати за рівню працю. На практиці це реалізується через принципову позицію профспілок на переговорах з підприємцями, яка полягає в тому, що профспілки прагнуть до встановлення однакового зростання зарплати на відповідний період (у %) для всіх підприємств, виходячи з можливостей середніх по рентабельності. Мова йде про такому рівні оплати праці, коли підприємствам з середньою рентабельністю забезпечується нормальна норма прибутку, що дозволяє їм при інших рівних умовах підтримувати необхідну конкурентоспроможність.

Встановлений таким чином рівень зарплати виявляється занадто високим для низькорентабельних підприємств. Такий принцип встановлення єдиного рівня зарплати для виконавців однакових видів робіт на підприємствах різних галузей промисловості і невиробничої сфери не тільки сприяє ліквідації низькорентабельних підприємств в рамках даної галузі, але й через політику заробітної плати стимулює структурні зміни в економіці.

Якщо проаналізувати досвід Японії, то численні дослідження, проведені останнім часом в області заробітної плати, свідчать про те, що у Японії сталися істотні зміни в механізмі її організації і регулювання, насамперед, на рівні підприємств. В структурі зарплати за своїм розміром виділяється місячний заробіток, а в його складі – встановлюється згідно з умовами колективного договору тарифна оплата праці, і в першу чергу тарифна ставка, відома в японській практиці стимулювання як «основна заробітна плата». При всьому різноманітті японських моделей оплати праці їх ріднять п'ять загальних рис:

1) Залежність оплати праці від стажу, віку працівника (та сама оплата праці за вислугу років), що відповідає просуванню по службовій драбині (але не збігається з ним повністю), сприяє закріпленню працівників на підприємстві та стабілізації їх зайнятості.

2) Залежність оплати праці від так званих життєвих піків. Стабільність і надійність трудового буття, усвідомлення кожним працівником, що у складних життєвих ситуаціях він не буде самотній, формують відповідне ставлення до своєї праці і підприємству.

3) Вплив на рівень оплати праці фактичного трудового вкладу або реальних результатів роботи. Механізм такого взаємозв'язку на різних підприємствах країни не однаковий. Наприклад, є градації в групах працівників, тобто співробітники при інших рівних умовах (стаж, освіта, посада тощо), перебуваючи в одній і тій же групі, в залежності від фактичних результатів роботи відносяться до різних категорій по оплаті праці. Сьогодні в Японії більше половини сукупного фонду заробітної плати виділяється на оплату за результатами праці і ця тенденція посилюється.

4) Залежність оплати праці менеджерів від результатів роботи підприємства. На всіх підприємствах використовується система «плаваючих окладів». Базові ставки директора заводу, начальників цехів, інших менеджерів коливаються залежно від динаміки собівартості, обсягу виробництва, номенклатури продук-



ції, інших показників, за які відповідає той чи інший керівник.

5) Рівень диференціації оплати праці в Японії – один з найнижчих у світі. У Японії слюсар, продавець, лікар отримують лише чотири-п'ять разів менше, ніж президент компанії (мова йде тільки про тариф і окладі, без урахування інших видів доходу: премій, дивідендів за акціями тощо).

Головною функцією державного регулювання оплати праці в країнах Європейського Союзу є забезпечення мінімального рівня доходів населення. Держава визначає, які функції покладаються на підприємства у сфері управління оплатою праці. Навіть в умовах ринкового регулювання оплати праці вона не може цілком відмовлятися від державного регулювання в цій сфері. Особливо це у період переходу до ринкової економіки має стосуватися і надання державних гарантій у сфері оплати праці, пільг і компенсацій. Як показує досвід країн ЄС з усталеною ринковою економікою, система мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці включає: мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум, порядок їх зміни залежно від зростання цін, порядок регулювання оплати праці залежно від місця проживання (районного коефіцієнта), шкідливості праці [8].

Практична цінність дослідження досвіду державного регулювання організацією оплати праці зарубіжних країн полягає в тому, що вона дає змогу, урахувавши ключові позитивні риси зарубіжних систем оплати праці, удосконалити українські системи організації оплати праці. При цьому потрібно зазначити, що засто-

сування зарубіжних систем у чистому вигляді на українських підприємствах неможливо [5, с. 240]. Великий вплив на організацію оплати праці в цих країнах справляє державне регулювання та діяльність профспілок. Для застосування в реальних умовах вітчизняної економіки будь-яка з розглянутих систем має бути адаптована з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають на організацію оплати праці на підприємстві.

**Висновки.** Ураховуючи викладене вище, зарубіжний досвід країн з ринковою економікою свідчить про те, що державне регулювання відносин з оплати праці через ефективні механізми державних гарантій та оподаткування абсолютно необхідне. Результати реформування української економіки свідчать поки що про негативні наслідки фактичного виходу держави зі сфери регулювання відносин у сфері оплати праці та використання неадекватних ринковій економіці механізмів. Тому одним із першочергових завдань є не повне перенесення чи копіювання моделі системи оплати праці зарубіжних країн, а удосконалення механізмів державного і договірної регулювання системи оплати праці, первинних методів, принципів, напрямів розвитку, які створюють умови для ефективного функціонування системи оплати праці в умовах ринкової економіки. Аналіз встановлення і регулювання середньостатистичної оплати праці в країнах вказує на те, що воно здійснюється в першу чергу завдяки державним механізмам вирішення даних задач, потім галузей, підприємств та ринку праці.

1. Ведерніков М. Д. *Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики): монографія* / М. Д. Ведерніков. Хмельницький : НВП «Еврика» ТОВ, 2001. 288 с.

2. Івашина О. *Чинники та проблеми формування механізму державного регулювання оплати праці в Україні.* URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnistv-/2012/2012\\_02\(13\)/12i-y-ru.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnistv-/2012/2012_02(13)/12i-y-ru.pdf)

3. *Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія* / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. К. : КНЕУ, 2008. 274 с.

4. Кирдасинова К. А., Муфтигалиева А. А., Кенжин Ж. Б. *Особенности развития рынка труда в Германии.* Вестник КазНУ. Сер. Экономическая. 2016. № 5. С. 174–179.

5. Складанна К. І. *Підходи до вдосконалення форм і систем оплати праці. Соціально-економічний розвиток України і регіонів : тези доп. учасників III Міжнарод. наук.-практ. конф. Запоріжжя : КПУ, 2013. С. 258–260.*

6. Складанна К. І. *Резерви підвищення оплати праці на підприємстві. Наука і вища освіта : тези доп. учасників XXIII Міжнарод. наук. конф. студ. і молодих учених. Запоріжжя : КПУ, 2015. С. 18.*

7. Шимановська Р. М. *удосконалення державного та договірної регулювання системи оплати праці з урахуванням зарубіжного досвіду.* URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnistv-/2012/2012\\_02\(13\)/12i-y-ru.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnistv-/2012/2012_02(13)/12i-y-ru.pdf)

8. Складанна К. І. *Підходи до вдосконалення форм і систем оплати праці. Соціально-економічний розвиток України і регіонів : тези доп. Учасник III Міжнарод. наук.-практ. конф. Запоріжжя : КПУ, 2013. С. 258–260.*

9. Неклюдова М. Ю. *Управление внутрифирменной политикой оплаты труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Тюмень, 2014. 185 с.*

10. Глухова С. В., Зотова А. А. *Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. № 12.1 (40). С. 698–701.*

E-mail: vasulara@yandex.ua