

## ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ І МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

### EUROPEAN EXPERIENCE IN LABOR REMUNERATION REGULATION AND ITS USE IN UKRAINE

**Синельникова О.О.**

магістр,  
Дніпровський національний університет  
імені Олеса Гончара

**Сімахова А.О.**

кандидат економічних наук, доцент,  
Дніпровський національний університет  
імені Олеса Гончара

*У статті розглянуто дослідження європейського досвіду застосування різних систем оплати праці та мотивації працівників підприємств. Виявлено взаємозв'язок політики оплати праці з іншими елементами системи управління персоналом. Виділено проблеми оплати праці в Україні, запропоновано європейський досвід їх вирішення.*

**Ключові слова:** заробітна плата, європейський досвід, Україна, соціальна економіка, економічна діяльність.

*В статье рассмотрено исследование европейского опыта применения различных систем оплаты труда и мотивации работников предприятий. Обнаружена взаимосвязь политики оплаты труда с другими элементами системы управления персоналом. Выделены проблемы оплаты труда в Украине, предложен европейский опыт их решения.*

**Ключевые слова:** заработная плата, европейский опыт, Украина, социальная экономика, экономическая деятельность.

*The article deals with the research of European experience of application of the different systems of remuneration of labor and motivation of workers of enterprises. The relationship of labour remuneration policy with other elements of control system of personnel management has been discovered. The problems of remuneration in Ukraine have been highlighted and the European experience of their solution has been offered.*

**Key words:** wages, European experience, Ukraine, social economy, economic activity.

**Постановка проблеми.** Особливе місце в системі соціальної економіки України посідає підвищення рівня життя населення, що формується на підґрунті доходів. Основним доходом пересічних громадян виступає заробітна плата. На сучасному етапі в Україні на підприємствах спостерігається така тенденція, що знижується рівень продуктивності праці, що супроводжується низьким рівнем оплати праці і не забезпечує гідного рівня життя населення. Актуальність теми зумовлена необхідністю зростання ефективності праці та заробітної плати до європейського рівня шляхом створення умов праці в Україні, які закралені європейськими стандартами та соціальною складовою економічного зростання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням, які пов'язані з вирішенням проблематики підвищення оплати праці, присвячена

низка робіт таких вчених, як, зокрема, І. Антохова, В. Бойченко, Н. Ільєнко, Г. Кваснікова, А. Колот, О. Кустовська, В. Никифорак, Ю. Спасенко, С. Цимбалюк.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на певні здобутки, недостатньо оцінено європейський досвід регулювання оплати праці.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Отже, метою статті є аналіз європейського досвіду та можливостей його використання в Україні в аспекті регулювання оплати праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Заробітна плата є головним показником соціально-економічного рівня життя кожної країни. Диференціація заробітної плати – об'єктивне явище, що відображає специфіку праці та обумовлюється соціально-економічними відмін-

ностями в статусі членів суспільства у сфері права, розподілу й споживання, притаманне кожній країні незалежно від рівня достатку її населення. В усіх країнах існує диференціація заробітної плати між працівниками різних професій та галузей. Загалом вона залежить від співвідношення попиту та пропозиції на конкретних ринках праці. Згідно із Законом України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу.

Дослідження показали, що середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника в Україні за 2015–2017 рр. зросла у 1,6 рази. Мінімальна заробітна плата зросла в 1,3 рази. Зростання рівнів оплати праці за видами економічної діяльності відбувалось досить нерівномірно,

водночас зберігалися значні галузеві диспропорції (табл. 1) [1].

У 2017 р. мінімальна заробітна плата становить 3 200 грн., а середньомісячна зарплата – 7 377 грн., що в 1,5 рази перевищує цей показник за 2016 р.

Незважаючи на зростання середньомісячної заробітної плати, купівельна спроможність українського населення залишається невисокою. Пропонуємо розглянути цей показник порівняно з країнами ЄС (рис. 1).

Україна має найнижчий рівень заробітної плати серед європейських країн, що є причиною трудової міграції українців до ЄС.

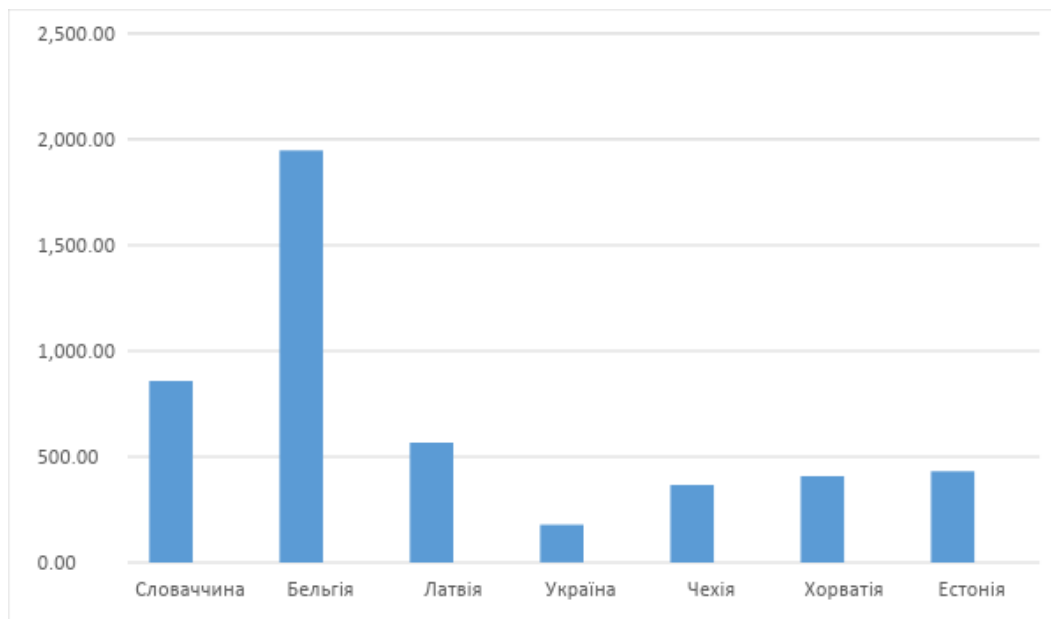
Однією з основних проблем в Україні є тіньова зарплата, рівень якої майже рівнозначний офіційній. Виплата зарплат «у конвертах» призводить до негативних макроекономіч-

Таблиця 1

**Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2015–2017 рр. (у розрахунку на одного працівника у грн.)**

Вид діяльності	2015 р.	2016 р.	2017 р.
Усього	4 195	5 183	7 104
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3 309	4 195	6 057
зокрема, сільське господарство	3 140	3 916	5 761
Промисловість	4 789	5 902	7 631
Будівництво	3 551	4 731	6 251
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4 692	5 808	7 631
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4 653	5 810	7 688
зокрема, наземний і трубопровідний транспорт	4 172	5 265	7 183
водний транспорт	5 076	6 974	7 590
авіаційний транспорт	18 470	24 688	31 088
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	5 358	6 603	8 485
поштова та кур'єрська діяльність	2 180	2 818	3 851
Тимчасове розміщення й організація харчування	2 786	3 505	4 988
Інформація та телекомунікації	7 111	9 530	12 018
Фінансова та страхова діяльність	8 603	10 227	12 865
Операції з нерухомим майном	3 659	4 804	5 947
Професійна, наукова та технічна діяльність	6 736	8 060	10 039
зокрема, наукові дослідження та розробки	4 972	6 119	8 212
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3 114	3 995	5 578
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4 381	5 953	9 372
Освіта	3 132	3 769	5 857
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2 829	3 400	4 977
зокрема, охорона здоров'я	2 853	3 435	5 023
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4 134	4 844	6 608
зокрема, діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	3 150	3 828	5 774
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	3 049	3 705	5 464
Надання інших видів послуг	3 634	4 615	6 536

Джерело: складено авторами за даними джерела [1]



**Рис. 1. Рівень середньої заробітної плати в Україні та країнах Європейського Союзу у 2017 р., євро**

*Джерело: складено за даними джерела [8]*

них наслідків, супроводжується принизливим становищем працівника та його економічною залежністю від роботодавця. Основним недоліком тіньової заробітної плати для найманих працівників є відсутність соціальних гарантій, передбачених для працівника; права на оплату листка непрацездатності; права на достроковий вихід на пенсію при роботі в шкідливих умовах; права на скорочений робочий день, тиждень при роботі у шкідливих умовах; права не працювати у вихідний і святковий дні; права не залучатися до надурочних робіт без особистого бажання; права на соціальне страхування на випадок безробіття, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Показники заробітної плати залишаються занадто низькими, що негативно впливає на розвиток ринку праці, зумовлює його певну тінізацію, гальмують мотивацію людей до трудової діяльності в легальному секторі економіки.

Продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Євро-союзу. При цьому середня заробітна плата в Україні порівняно з країнами ЄС становить близько 4–17% залежно від країни [8]. Отже, пересічний працівник в Україні недоотримує оплату праці порівняно з наявним рівнем продуктивності праці.

Як і в країнах ЄС, в Україні найвищу зарплату мають працівники сфери фінансової та страхової діяльності, де зайнятий тільки 1% громадян, і сфери інформації та телекомунікацій (близько 3% працюючих). Найбільше населення України зайнято в промисловості (майже 40%), торгівлі (більше 15%), на транспорті, у складському гос-

подарстві, поштової та кур'єрській діяльності (більше 12%), що визначає середній рівень заробітної плати за всіма видами економічної діяльності. У сільському господарстві працюють 10% громадян, їх зарплата на 1/4 нижча за середню [4].

У розвинених країнах світу участь підприємців у процесах інвестування в навчання працівників, як правило, є вагомим, а частка залучених до професійного розвитку працівників є високою в результаті активної взаємодії всіх учасників трудового процесу. Країни ЄС ще на самому початку соціально-економічних перетворень велику увагу приділили соціальним питанням. Питання заробітної плати вирішуються шляхом колективних переговорів або індивідуально, тобто на рівні підприємства (табл. 2).

У міжнародних трудових законодавчих актах ООН, Європейській соціальній хартії, Хартії ЄС з основних соціальних прав працівників містяться загальні основні положення відносно прав працівників на справедливую та гідну заробітну плату, яка забезпечує достатній рівень життя людині та її родині, а також заборону дискримінації під час встановлення та зміни розмірів заробітної плати. У багатьох європейських країнах встановлено загальнонаціональний мінімум заробітної плати, розмір якої визначається по-різному, але за основу прийнято положення Конвенції МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» № 131 [2].

Отже, для України досить важливим є європейський досвід щодо встановлення ефективних рівнів оплати праці, оптимізації витрат на

Таблиця 2

**Регулятори оплати праці, що впливають на її диференціацію, в країнах Європи**

Країна	Регулятори диференціації оплати праці
Німеччина	Галузеві тарифні угоди, які розглядаються як цивільні угоди, поширюються лише на членів організацій, які їх уклали.
Великобританія	Для перевірки виплати заробітної плати на рівні не нижчому за мінімальну заробітну плату в електронному вигляді працює Національний калькулятор розрахунку заробітної плати.
Франція	Національна мінімальна заробітна плата та галузеві угоди. В угодах установлюються єдині для галузей економіки тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду.
Нідерланди	Рівень мінімальної заробітної плати залежить від віку та тривалості робочого тижня і змінюється Урядом два рази протягом року, а саме з 1 січня та з 1 липня залежно від економічної ситуації в країні. Питання оплати праці на договірному рівні регулюються колективними угодами.
Італія	Галузеві тарифні угоди, які розглядаються як цивільні угоди. Умови угоди можуть бути поширені й на працівників, які не є членами жодної з профспілок, що узгоджували ці договори. Якщо індивідуальний договір не відповідає закону, то в судовому порядку встановлюється заробітна плата з урахуванням умов оплати праці, що прийняті колективними договорами. Діють єдині галузеві системи, за якими робітники, керівники, спеціалісти та службовці оплачуються за єдиною тарифною сіткою; при цьому частина розрядів призначена лише для робітників, частина – для спеціалістів та службовців, а частина розрядів є спільною.
Австрія	Галузеві тарифні угоди. У них фіксуються мінімальні заробітні плати робітників та службовців, які є обов'язковими для всіх підприємств галузі.
Фінляндія	Центральна угода про політику доходів, яка є обов'язковою для виконання для всіх без винятку роботодавців та осіб найманої праці незалежно від членства в профспілках в усіх галузях та сферах діяльності. Угода встановлює тарифні сітки за спеціальностями, регулює оплату наднормових годин, відсотки відрахувань до соціальних фондів тощо, фіксує мінімальний рівень погодинної заробітної плати.
Польща	Тристоронній економічний та соціальний комітет несе відповідальність за переговори щодо розміру мінімальної заробітної плати на наступний рік. Якщо члени комітету не досягають згоди, Міністерство праці самостійно встановлює розмір мінімальної заробітної плати.
Чехія	Мінімальна заробітна плата, гарантована заробітна плата, колективні угоди й договори. Колективні угоди на галузевому рівні мають назву «колективні угоди Вищого рівня». Вони поширюються на роботодавців та найманих працівників, представники яких не брали участі в їх укладанні.

Джерело: складено авторами за даними джерела [5]

заробітну плату, а також розробки та застосування дієвого мотиваційного механізму на підприємстві.

Одним із цікавих прикладів застосування європейського досвіду є створення на вітчизняних підприємствах преміальних фондів за різні види діяльності працівників. Так, у відомій компанії "Fiat" є досвід застосування системи так званих відкладених премій, яка знайшла застосування в різноманітних варіантах на низці фірм Німеччини, Франції, Англії та інших країн [5].

Політика доходів є одним із інструментів реалізації соціальної економіки в європейських країнах, що передбачає регулювання розміру заробітної плати, прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати [7]. Для України використання європейського інструментарію соціальної економіки дасть змогу підвищити рівень життя населення [9].

Важливим аспектом також є мотивування персоналу. Серед найвідоміших зарубіжних систем матеріальної мотивації найбільш ціка-

вою є система "Pay for Performance" («Плата за виконання»), яка включає різні методи стимулювання залежно від специфіки підприємства [8]. Така система може бути застосована на підприємствах малого та середнього бізнесу.

В умовах євроінтеграції Угодою про асоціацію України з Європейським Союзом передбачено посилити діалог та співробітництво в забезпеченні гідної праці, гендерної рівності, боротьбі з дискримінацією, скороченні бідності, посиленні можливостей соціальних партнерів. Отже, використання кращих європейських моделей оплати й мотивації праці сприятиме підвищенню конкурентоспроможності персоналу українських підприємств.

**Висновки.** Євроінтеграційні прагнення України актуалізують необхідність використання європейського досвіду щодо регулювання оплати праці в Україні. Наявність певних проблем щодо тонізації заробітної плати та мотивації персоналу вказує на необхідність впровадження в Україні досвіду ЄС.

Для досягнення певних позитивних результатів у регулюванні оплати праці замало лише використовувати досвід країн ЄС з проблеми організації заробітної плати, адже необхідно розробити вітчизняний стратегічний план дій щодо поліпшення рівня життя населення. Держава має забезпечувати не лише адекватну законодавчу базу щодо оплати праці, але й науково-методологічне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, напрацьовувати власний досвід у розв'язанні цих проблем.

Стратегічна мета сучасної системи оплати праці в економіці України полягає в забезпеченні ефективного матеріального стимулювання працівників, підвищенні загальної величини оплати праці відповідно до кінцевих результатів виробництва, зменшенні диференціації в заробітках, зростанні реальних доходів працівників тощо.

Реформування державного регулювання оплати праці в Україні дасть змогу встановити гідну мінімальну заробітну плату, розробити ефективну систему мотивування персоналу, ліквідувати тонізацію оплати праці.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Євростат. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>.
3. Жулина Е., Иванова Н. Европейские системы оплаты труда. URL: <http://www.e-reading.club/book.php?book=89767>.
4. За межею виживання. Профспілкові вісті. 2016. Вип. 6. URL: <http://www.psv.org.ua/arts/Spetcvipusk/view-2838.html>.
5. Іваницька С., Галайда Т. Європейські моделі соціального діалогу та передумови їх запровадження в Україні. Science Rise. Економічні науки. 2016. № 1/1 (18). С. 27–32.
6. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрям регулювання оплати праці. Україна, аспекти праці. 2015. № 1. С. 22–27.
7. Сімахова А. Еволюція підходів до трактування соціальної економіки у глобальному розумінні. Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Світове господарство і міжнародні економічні відносини. 2017. Т. 25. Вип. 9. С. 80–89.
8. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р., та інших міжнародних актів / Федерація профспілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota>.
9. Stukalo N., Simakhova A. Global parameters of social economy clustering. Problems and Perspectives in Management. 2018. № 16 (1). P. 36–47.