

обов'язків та повинні зберігатися ним у таємниці, а їх розголошення повинне спричиняти для нього негативні наслідки відповідно до закону та норм укладеного договору; та до доповнити перелік підстав звільнення за ініціативою роботодавця такою підставою, як умисне розголошення охоронюваної законом таємниці, що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Паризька конвенція про охорону промислової власності від 20.03.1883 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_123#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_123#Text)
2. Котляр Д. Комерційна таємниця: правова природа та підходи до регулювання. URL: <https://parlament.org.ua/2004/05/13/komertsijna-tayemnitsya-pravova-priroda/>
3. Гуляева Н. С. Регулирование вопросов охраны коммерческой тайны в праве Европейского Союза: *Преподавание права Европейского Союза в российских вузах – II*: материалы семинара. Москва: Статут, 2001. С. 191-194.
4. Конвенція про заснування Всесвітньої організації інтелектуальної власності: міжнар. документ від 14.07.1967 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_169](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_169)
5. Model Convention With Respect to Texas on Income and Capital. Organization for Economic Cooperation and Development. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/14/32/41147804.pdf>.
6. First Council Directive 68/151/EEC of 9 March 1968 on co-ordination of safeguards which, for the protection of the interests of members and others, are required by Member States of companies within the meaning of the second paragraph of Article 58 of the Treaty, with a view to making such safeguards equivalent throughout the Community. Official Journal L 065, 14/03/1968, P. 8-12.
7. Брижко В. До питання щодо міжнародних стандартів захисту даних. *Правова інформатика*. 2004. № 2. С. 45-52.
8. Дудоров О. О. Злочини у сфері господарської діяльності: кримінально-правова характеристика: моногр. Київ: Юрид. практика, 2003. 924 с.
9. Вапнярчук Б. В. Ярошенко О. М. Правове регулювання комерційної таємниці: зарубіжний досвід. *Право і суспільство*. 2018. № 5. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/5\\_2018/part\\_2/13.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/5_2018/part_2/13.pdf)
10. Вапнярчук Н. М. Комерційна таємниця як об'єкт трудових відносин: міжнародно-правові стандарти. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукраїнської наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 лист. 2017 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 158-160.

УДК 349.22

**Мельник Я. О.,**  
аспірант кафедри трудового права  
Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого

#### ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

*У статті розглянуто особливості правового регулювання оплати праці в зарубіжних країнах, на підставі чого зроблено певні висновки. Зазначено, що досвід зарубіжних країн щодо правового регулювання оплати праці засвідчує наявність діючих ефективних систем організації*

виробництва, інфраструктури й соціальних відносин, які базуються на диференційних економічних та національних засадах. У зарубіжних країнах застосовуються різні моделі оплати праці, характерними для яких є: (а) колективно-договірна система; (б) диференційні методи оплати праці; (в) погодинна оплата праці; (г) надається перевага кваліфікації та рівню професійної компетентності працівника; (д) відбувається постійне реформування діючих систем оплати праці в міру виникаючих умов; (е) застосовується безтарифна система, при якій визначальною засадою є результат праці; (є) гнучкі системи, в яких розмір винагороди за працю визначається скорегованими на інфляцію та диференційний внесок кожного суб'єкта трудових відносин; (ж) індивідуальні й колективні системи оплати праці, основним критерієм яких є результативність праці.

Констатовано, що досвід розвинених зарубіжних країн в оплаті праці становить великий інтерес. Багато з нього варто реалізовувати вже сьогодні, оскільки вивчаючи накопичений досвід, адаптуючи його до української дійсності можна досягти високих економічних результатів у трудовій діяльності. При цьому слід ураховувати, що система оплати праці в зарубіжних країнах передбачає наявність відповідних високорозвинених систем організації виробництва, інфраструктури й соціальних відносин, крім того, вона ґрунтується на різних економічних, політичних і національно-етичних передумовах. Тому, для того щоб можна було перенести економічний досвід у сфері оплати праці на наші підприємства необхідно мати наближені до світових норм соціально-правові, економічні та організаційно-технічні умови.

**Ключові слова:** оплата праці, працівник, роботодавець, держава, зарубіжний досвід.

*The article considers the peculiarities of the legal regulation of wages in foreign countries, on the basis of which certain conclusions are made. It is noted that the experience of foreign countries in the legal regulation of wages shows the existence of effective systems of organization of production, infrastructure and social relations, which are based on different economic and national principles. In foreign countries, different models of remuneration are used, which are characterized by: (a) collective bargaining system; (b) differential methods of remuneration; (c) hourly wages; (d) preference is given to the qualifications and level of professional competence of the employee; (e) there is a constant reform of existing pay systems as conditions arise; (e) a non-tariff system is applied, in which the result is labor; (g) flexible systems in which the amount of remuneration for work is determined by the inflation-adjusted and differential contribution of each subject of labor relations; (g) individual and collective remuneration systems, the main criterion of which is labor productivity.*

*It is stated that the experience of developed foreign countries in wages is of great interest. Many of it should be implemented today, because by studying the experience gained, adapting it to the Ukrainian reality, it is possible to achieve high economic results in employment. It should be borne in mind that the system of remuneration in foreign countries provides for the existence of appropriate highly developed systems of production, infrastructure and social relations, in addition, it is based on various economic, political and national-ethical preconditions. Therefore, in order to be able to transfer economic experience in the field of wages to our companies it is necessary to have close to world standards of social, legal, economic and organizational and technical conditions.*

**Key words:** salary, employee, employer, state, foreign experience.

**Постановка проблеми.** Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язане з проведенням ефективної політики у сфері регулювання оплати праці. Правове врегулювання оплати праці найманих працівників, що є частиною системи управління економікою, являється ієрархічною структурою, що поєднує централізоване та договірне впорядкування. Досягаючи домовленості про розмір і умови оплати праці, сторони трудового договору діють у власних інтересах, однак межі такої угоди чітко визначені чинним законодавством, колективними договорами й угодами.

На сучасному етапі спостерігається надто низький рівень реальної заробітної плати, наявність заборгованості з її виплати. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу більшості населення, але останнім часом вона не виконує свої функції. Відсутність системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці унеможливорює економічне зростання, стабілізацію і підвищення рівня життя населення. Тільки через оплату праці та вдосконалення механізму її регулювання можна рухатися вперед, шляхом прогресу та процвітання України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблем оплати праці присвячені праці таких науковців, як В. М. Божко, В. М. Вегера, О. В. Гасвая, С. Ю. Головіна, І. В. Зуб, Г. А. Капліна, А. М. Колот, Р. З. Лівшиць, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, К. О. Севаст'яненко, О. А. Соколова, Б. С. Стичинський, О. М. Ярошенко та ін. Втім незважаючи на існування чималої кількості теоретичних і емпіричних напрацювань науковців у сфері оплати праці, не всі аспекти зазначеної проблематики розроблені в достатній мірі. Аналіз існуючих досліджень свідчить про потребу більш детального вивчення зарубіжного досвіду та можливостей застосування різних систем оплати праці, а також адаптації їх і практичного впровадження в умови підприємств України.

**Метою статті** є дослідження особливостей правового регулювання оплати праці в зарубіжних країнах, на підставі чого зробити певні висновки.

**Виклад основного матеріалу.** При розгляді зарубіжного досвіду заслуговує на увагу система організації заробітної плати, широко поширена в останні роки в США, Франції та інших розвинутих країнах, в основу якої покладена оцінка заслуг працівника. Сенс її полягає в досягненні трудових результатів різного рівня працівниками однієї кваліфікації і в рамках однієї посади завдяки закладеним у них особистим здібностям, трудового стажу, цільових установок, мотивів, прагнень тощо. Так забезпечується тісний взаємозв'язок особистого трудового внеску кожного працівника з його заробітною платою.

Сучасний зарубіжний досвід показує можливість досягнення такого взаємозв'язку за допомогою диференціації заробітної плати в межах одного розряду або посади, тобто так званої «вилки» тарифу або окладу. Варіація значень всередині «вилки» здійснюється тріступенево: мінімальний розмір, середній і максимальний. При цьому «внутрівилкова» відмінність оплати від мінімуму до середнього значення відбувається на основі стажу роботи, а зміна розміру оплати від середнього значення до максимального – за результатами роботи за певний період, що є формою «внутрівилкової» надбавки «за заслуги». На переконання Л. В. Васюренко, регулювання заробітної плати за допомогою індивідуальних трудових заслуг робітника має сьогодні не тільки поширення, а й несе у собі великий стимулюючий потенціал. Як показує практика організації заробітної плати на основі методу «оцінки заслуг працівника, кожна фірма має право встановлювати власні пріоритетні показники при оцінці роботи своїх співробітників, серед яких загальною тенденцією для всіх є заохочення особистих досягнень у праці або в продуктивності праці. Проте в останній час, як зазначає вчена, відзначається трансформація оціночних критеріїв, яка проявляється у витісненні стажу роботи, віку, рівня освіти критеріями продуктивності праці, ініціативності, новаторства, креативності тощо, для залучення та утримання кваліфікованих кадрів [1, с. 180].

Головними особливостями функціонування системи оплати праці у Франції є розширене використання накопичувального преміювання (за підсумками роботи працівника і підприємства за рік, три, п'ять років). Тут проводиться планування й узгодження загального розміру фонду оплати праці з профспілками, а також здійснюється індексація заробітної плати після узгодження з профспілками [2]. Порядок нарахування і виплати заробітної плати у Франції визначається Трудовим кодексом і строго контролюється органами, відповідальними за дотримання законів. Загальним і незаперечним правилом є регулярний характер виплати заробітної плати в досить високому наближенні один до одного [3].

У Німеччині особливістю державного регулювання системи оплати праці є те, що тут чітко виділяються 2 частини – тарифна й надтарифна. Подібний поділ спостерігається практично у всіх країнах Заходу. Він становить основу сучасної оплати праці, є результатом функціонування підприємств в умовах конкурентного середовища. При цьому враховується й заохочується прагнення працівників до освіти, береться також до уваги підвищення нервово-психічних навантажень, зниження значимості фізичних і несприятливих умов праці у структурі її оцінювання. Організація заробітної плати регламентується на підставі всіх видів тарифних угод: (а) типових, предметом яких виступають умови праці (звільнення, відпустка, робочий час тощо); (б) тарифних щодо оплати праці, які встановлюються один раз на рік залежно від того, наскільки зменшуються доходи у зв'язку з інфляцією і зміною економічних результатів відповідної галузі; (в) тарифних стосовно розрядів заробітної плати робітників і службовців залежно від того, які види діяльності та в який спосіб вони оплачуються.

При цьому оплата праці нетарифікованих працівників і керівних службовців будується інакше. Вирішальними критеріями оплати праці керівних кадрів є місце роботи й досягнуті співробітником результати. При цьому використовується методика «Stellenver – Profil Methode НАУ». Перша умова – це описання робочого місця: його назва, дані про власника, характер підприємства й необхідних робочих контактів; перелік основних завдань; виокремлення тих, які власник робочого місця має вирішувати сам, а які за допомогою інших працівників; наголошення на тому, які умови не повинні порушуватись. Отже, тарифна й надтарифна частини оплати праці, оцінювання за балами, суворий облік усіх сторін діяльності працівника, вплив екзо – (зовнішніх) й ендогенних (внутрішніх) чинників на оплату праці – найважливіші елементи системи оплати праці в ФРН [4].

Формами регулювання заробітної плати в цій державі є: (1) колдоговірне регулювання на загальнонаціональному й галузевому рівнях: на договірних засадах між урядом, керівництвом галузей і профспілками визначаються загальним порядком індексації прибутків, форма й система заробітної плати, розмір разових підвищень її рівня, соціальні виплати й пільги (у тому числі на випадок безробіття); (2) фірмові колективні договори: фірми встановлюють розміри тарифних ставок та окладів, доплат і надбавок, стверджують систему участі працюючих у прибутках та ін.; (3) вплив держави на встановлення мінімальної заробітної плати, граничних розмірів її зростання росту у період інфляції; (4) ринок робочої сили: визначає середню заробітну плату та ін. Усі перелічені форми тісно взаємозв'язані, взаємодіють і впливають одна на одну, створюючи єдиний механізм регулювання заробітної плати [5].

Головною особливістю функціонування заробітної плати у Швеції є діяльність профспілок, завдяки яким досягнута найменша у світі диференціація між доходами найнижкооплачуваних і найвисокооплачуваних працівників. Зниженню диференціації сприяє також податкова політика держави, відповідно до якої після сплати податків співвідношення доходів між будь-якими категоріями населення не перевищує 1:3 [6]. Крім того, більшість працівників на підприємствах тарифікується. Ефективність регулювання оплати праці залежить, зокрема, від ступеня врахування державою втрати купівельної спроможності населення під впливом інфляції. Застосування механізму індексації доходів дозволяє відшкодовувати громадянам подорожчання споживчих товарів і послуг та спрямовувати на підтримання рівня їх життя. Особливо важливою індексація є для соціально вразливих груп населення. За масштабами охоплення індексацією доходів у розвинутих країнах можна виділити кілька моделей.

Перша передбачає охоплення практично всього населення (Бельгія, Данія, Ісландія, Італія та ін.), що можливо завдяки функціонуванню добре налагодженої системи колективних угод та дієвого контролю з боку профспілок. Друга передбачає запровадження індексації доходів окремих соціальних груп (США, Канада, Франція, Швейцарія та ін.). Наприклад, у США частка несільськогосподарських робітників, охоплених індексацією, складає, за деякими оцінками, близько 10%, а серед робітників, що мають свої профспілки, ця частка є значно вищою – близько

40%. За третьою моделлю індексація практично не застосовується (Австрія, Німеччина, Японія, Швеція), оскільки вважається, що вона істотно обмежує права і можливості соціальних партнерів. У четвертій можливість і характер здійснення індексації визначається пріоритетами політики доходів, спрямованої на боротьбу з інфляцією (Нідерланди, Норвегія і Фінляндія). В країнах з такою моделлю здійснюються жорсткі обмежувальні заходи щодо індексації, які можуть передбачати, зокрема, встановлення верхньої межі зростання заробітної плати, граничний коефіцієнт її індексації або взагалі відмову від неї [7].

В Україні практику застосування механізму індексації розпочато ще в 1991 р. з прийняттям Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» [8]. Проте її проведення провокувало лише подальше зростання цін і неминуче призводило до збільшення дефіциту Державного бюджету, тому наприкінці 1992 р. дію цього механізму було припинено. У 2003 р. запроваджено новий механізм індексації грошових доходів населення в Україні. На сьогодні вона здійснюється в межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення у разі, коли величина індексу споживчих цін, обчисленого нарастаючим підсумком, перевищить поріг індексації, встановлений у розмірі 101%. Однак, як вважають деякі науковці, запровадження індексації заробітної плати лише в межах прожиткового мінімуму виключає можливість збільшення на її основі заробітної плати громадян із середніми доходами, які на сьогодні не значно перевищують прожитковий мінімум. Для громадян з високими доходами, у яких не спостерігається зниження платоспроможного попиту, індексація будь-якої частки їх доходів не є доцільною, але її проведення передбачено законом [1, с. 191-192].

Як бачимо, регулювання системою заробітної плати в зарубіжних країнах базується на різних економічних, політичних та інших передумовах, виходячи зі специфіки окремо взятої країни. Так, для зарубіжних країн характерним є: 1) державне регулювання оплатою праці, регулювання з боку профспілок, вплив ринку праці; 2) збільшення масштабів застосування групових форм заробітної плати і зростання їх частки в загальному доході працівника; 4) поширення системи плати за знання і компетенції; 5) гнучкість заробітної плати та ін.

Україна перейшла до економіки нового типу зі змінними цінами й заробітною платою. Майбутнє вимагає того, щоб зарплата була більш гнучкою й постійно вдосконалювалася в контексті з розвитком ринкових методів господарювання. У світовій практиці організації оплати праці гнучкість заробітної плати проявляється у встановленні залежності заробітку від індивідуальних якостей і заслуг працівників у результативності діяльності підприємства (індивідуалізація заробітної плати). За оцінками фахівців індивідуалізація заробітної плати включає такі елементи як підвищення заробітку в рамках заданого приросту загального фонду оплати праці, орієнтація при рішенні питання про критерії оплати не тільки за стаж та диплом, а й за заслуги працівника.

До основних факторів, які варто враховувати при побудові організації праці в Україні, науковці з досліджуваної проблематики відносять:

- докорінні зміни в техніці й технології виробництва, коли цінність працівника визначається не тільки його досвідом, а й здатністю оперативно засвоювати складні теоретичні знання й практичні навички;

- зміни в структурі робочої сили в результаті її старіння як наслідок скорочення народжуваності, так і переходу молодих працівників, у тому числі й фахівців в інші, більш прибуткові галузі;

- зниження мотивації до продуктивної праці внаслідок невідповідності між рівнем освіти працівників і можливостями їх кар'єри в традиційній системі управління;

- конкретні моделі організації заробітної плати відрізняються більшою розмаїтістю й відображають рівень економічного розвитку тієї або іншої країни, її традиції й національні особливості, роль держави в регулюванні економіки й багато інших факторів. В умовах ринкових відносин особливу актуальність набувають проблеми справедливості оплати праці різних працівників. Вирішення цієї проблеми має здійснюватися шляхом досягнення балансу між оплатою

за стаж роботи й індивідуальним внеском кожного в результативність виробництва й підвищення його ефективності [9, с. 294].

**Висновки.** На підставі викладеного слід констатувати, що досвід зарубіжних країн щодо правового регулювання оплати праці засвідчує наявність діючих ефективних систем організації виробництва, інфраструктури й соціальних відносин, які базуються на диференційних економічних та національних засадах. Високорозвинуті економіки зарубіжних країн застосовують різні моделі оплати праці, характерними для яких є: (а) колективно-договірна система; (б) диференційні методи оплати праці; (в) погодинна оплата праці; (г) надається перевага кваліфікації та рівню професійної компетентності працівника; (д) відбувається постійне реформування діючих систем оплати праці в міру виникаючих умов; (е) застосовується безтарифна система, при якій визначальною засадою є результат праці; (є) гнучкі системи, в яких розмір винагороди за працю визначається скорегованими на інфляцію та диференційний внесок кожного суб'єкта трудових відносин; (ж) індивідуальні й колективні системи оплати праці, основним критерієм яких є результативність праці.

Переконані досвід розвинених зарубіжних країн в оплаті праці становить великий інтерес. Багато з нього варто реалізовувати вже сьогодні, оскільки вивчаючи накопичений досвід, адаптуючи його до української дійсності можна досягти високих економічних результатів у трудовій діяльності. При цьому слід ураховувати, що система оплати праці в зарубіжних країнах передбачає наявність відповідних високорозвинених систем організації виробництва, інфраструктури й соціальних відносин, крім того, вона ґрунтується на різних економічних, політичних і національно-етичних передумовах. Тому, для того щоб можна було перенести економічний досвід у сфері оплати праці на наші підприємства необхідно мати наближені до світових норм соціально-правові, економічні та організаційно-технічні умови.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васюренко Л. В. Механізм державного регулювання організацією оплати праці в умовах глобалізації: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03. Старобільськ, 2019. 533 с.
2. Матюх С. А. Особливості колективно-договірного регулювання заробітної плати в країнах ЄС. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2004. №6. С. 222-227.
3. Шимановська Р. М. Удосконалення механізмів державного та договірного регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних країн. *Державне управління: теорія та практика*. 2010. № 2. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10srmdzk.pdf>
4. Шимановська Р. Зарубіжний досвід державного регулювання заробітної плати. *Збірник наукових праць НАДУ при Президентіві України*. 2009. № 1. С. 105-114.
5. Сидорова Ж. *Мировой опыт индексации доходов населения. Отечественные записки*. 2003. № 3. URL: [http://magazines.guss.ru/oz/2003/3/2002\\_3\\_16.html](http://magazines.guss.ru/oz/2003/3/2002_3_16.html)
6. Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03. Львів, 2014. 22 с.
7. Михайлова О. С., Тригуб О. С., Філоненко М. П. Інноваційні напрями організації оплати праці на підприємстві. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. № 30-2. С. 138-141.
8. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 р. №1282-XI URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T128200.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T128200.html).
9. Матюх С. А. Механізм удосконалення системи оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн ЄС. *Вісник Донецького національного університету. Серія В: Економіка і право*. 2010. Вип. 1. С. 291-294.