

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: СВІТОВИЙ ДОСВІД, ПОРІВНЯННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ

©2022 ЩЕТІНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г., ДАНИЛЕВИЧ Н. С., БІДНА Т. О.

УДК 331.2
JEL: J31; J38

Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Бідна Т. О. Державне регулювання оплати праці: світовий досвід, порівняння та можливості реалізації

Метою написання статті є аналіз характеру трансформації державного регулювання оплати праці як у світі, так і в Україні в епідеміологічних умовах. У переважній більшості країн наразі відбувається глибока трансформація державного регулювання оплати праці на макрорівні. Український ринок праці теж поступово адаптується до змін, новацій і сучасних соціоекономічних реалій. Наприклад, прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» як своєрідну реакцію держави на необхідність змін у сфері оплати праці. Для порівняння результатів політики держави у сфері оплати праці, а також взаємовідносин соціальних партнерів в умовах пандемії коронавірусу COVID-19 можна використати розмір середньомісячної заробітної плати у 2019–2021 рр. Варто відмітити, що не завжди зростання середньомісячної заробітної плати свідчить про економічне зростання країни. Головним індикатором економічного розвитку країни є внутрішній валовий продукт (ВВП). Пандемія коронавірусу, цілком природно, мала негативний вплив на економіку країн – у більшості країн відбулося зниження ВВП. Забезпечення зростання заробітної плати в цих умовах є індикатором сильних соціальної політики та/або соціально-трудова відносин у сфері оплати праці. Через соціальну політику в країні держава регулює розмір мінімальної заробітної плати. Більшість країн для стабілізації трудових доходів у період пандемії збільшили рівень мінімальної заробітної плати. Головним інструментом впливу держави на оплату праці в Ірландії, Німеччині, Норвегії, Фінляндії та США в цей період є надання тимчасових субсидій на заробітну плату, які запроваджуються задля збереження робочих місць і підтримки доходів працівників. Також досвід державного регулювання заробітної плати в розвинутих країнах у період пандемії включає виплату роботодавцям субсидій, кредитування податків, зменшення податкової ставки. Водночас, імплементація іноземних практик у сферу оплати праці потребує врахування українських реалій.

Ключові слова: оплата праці, державне регулювання, мінімальна заробітна плата, валовий внутрішній продукт, заробітна плата.

Рис.: 3. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 19.

Щетініна Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911634/luda-shchetinina/>

Рудакова Світлана Григоріївна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911220/svetlana-rudakova/>

Данилевич Наталія Станіславівна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: iljusha@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2321-0487>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1912476/nataliya-danylevych/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57221376935>

Бідна Тетяна Олексіївна – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: tanyabidna@gmail.com

UDC 331.2
JEL: J31; J38

Shchetinina L. V., Rudakova S. H., Danylevych N. S., Bidna T. O. The Governmental Regulation of Remuneration: World Experience, Comparisons, Opportunities for Implementation

The purpose of writing the article is to analyze the nature of the transformation of governmental regulation of wages both in the world and in Ukraine in epidemiological conditions. In the vast majority of countries, there is currently a profound transformation of governmental regulation of remuneration at the macro level. The Ukrainian labor market is also gradually adapting to changes, innovations and modern socioeconomic realities. For example, the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Aimed at Providing Additional Social and Economic Guarantees in Connection with the Spread of Coronavirus disease (COVID-19)» was adopted as a kind of reaction of the State to the need for changes in the field of remuneration. To compare the results of the State's policy in the field of remuneration, as well as the relationship between social partners in the context of the COVID-19 pandemic, the average monthly wage in 2019-2021 can be used. It should be noted that not always the growth of average monthly wages indicates the economic growth of the country. The main indicator of the country's economic development is gross domestic product (GDP). The coronavirus pandemic, quite naturally, had a negative impact on the economies of countries – in most countries there is a decrease in GDP. Ensuring growth of wages in these conditions is an indicator of strong social policy and/or social and labor relations in the field of labor remuneration. By means of social policy in the country, the State regulates the minimum wage. Most countries have increased the minimum wage to stabilize labor incomes during the pandemic. The main instrument of the State's influence on wages in Ireland, Germany, Norway, Finland

and the United States during this period is the provision of temporary subsidies for wages, which are introduced to save jobs and support the income of employees. Also, the experience of governmental regulation of wages in developed countries during the pandemic includes payment of subsidies to employers, tax crediting, and reduction of the tax rate. At the same time, the implementing of foreign practices in the field of remuneration requires taking into account Ukrainian realities.

Keywords: remuneration, governmental regulation, minimum wage, gross domestic product, wages.

Fig.: 3. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 19.

Shchetinina Liudmyla V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911634/luda-shchetinina/>

Rudakova Svetlana H. – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1911220/svetlana-rudakova/>

Danylevych Nataliia S. – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: ijusha@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2321-0487>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1912476/nataliya-danylevych/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57221376935>

Bidna Tetyana O. – Student, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: tanyabidna@gmail.com

Заробітна плата вважається результативним важелем підвищення продуктивності праці найманих працівників. Збільшення витрат підприємств на заробітну плату працівникам збільшує їх продуктивність, а отже, зростає і прибуток компанії. Ефективність бізнесу є передумовою соціально-економічного розвитку країни. Водночас зменшення собівартості продукції завдяки зменшенню витрат на заробітну плату є теж фактором зростання прибутку. Відмінність полягає в тому, що в першому випадку мова йде про довгострокову перспективу, а в другому – про короткострокову. Вибір стратегії розвитку приватних підприємств здійснюється ними самостійно. Тому держава має підтримувати добробут населення в країні, сприяти стабілізації трудових доходів. Ці функції держави актуалізувалися і у зв'язку із пандемією коронавірусу COVID-19.

В Україні є проблема зниження роботодавцями витрат на робочу силу, у тому числі на заробітну плату. Інструментарій соціального діалогу не дав можливості вирішити цю проблему на користь найманого працівника. Роботодавці не погодилися використовувати розмір мінімальної заробітної плати як стимулювання за просту некваліфіковану працю. Склалася ситуація, коли працівник з нижчою продуктивністю і працівник з вищою продуктивністю отримують мінімальну заробітну плату. Тобто найголовнішими факторами низької заробітної плати, на нашу думку, варто вважати невідповідні стандарти оплати праці (у тому числі рівень мінімальної заробітної плати, фактичний прожитковий мінімум). Вплив пандемії коронавірусу COVID-19 на результати економічного розвитку країни та діяльність компаній ще більше загострив проблеми у сфері оплати праці. Роль держави в умовах карантинних об-

межень досліджена недостатньо. Саме цей факт зумовив вибір проблематики статті.

Більшість публікацій учених присвячено теоретичним і практичним питанням оплати праці в контексті мотивації персоналу. Водночас не менш важливими є стан договірних відносин у сфері оплати праці, який досліджують такі науковці, як: А. Колот, О. Герасименко [11], Г. Лопушняк [19], С. Цимбалюк, Т. Шкода [10] та ін.

Мета дослідження – визначити характер трансформації державного регулювання оплати праці як у світі, так і в Україні в епідеміологічних умовах.

У переважній більшості країн наразі відбувається глибока трансформація соціально-трудова відносин на макрорівні. Український ринок праці теж поступово адаптується до змін, новацій і сучасних соціоекономічних реалій. Так, в умовах карантинних обмежень прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» як своєрідну реакцію держави на необхідність трансформації соціально-трудова відносин у сфері оплати праці. У Законі України визначено: «Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)» [15].

На сучасному етапі політика держави у сфері оплати праці має бути узгоджена зі всіма суб'єктами соціально-трудова відносин для пом'якшення впли-

ву пандемії на трудову діяльність працівників, результати економічної діяльності роботодавців та підтримки економічного зростання країни. Існуюча невизначеність у зв'язку з пандемією вимагає від систем оплати праці як гнучкості, так і забезпечення гідного рівня доходів.

Для порівняння результатів політики держави у сфері оплати праці, а також взаємовідносин соціальних партнерів в умовах пандемії коронавірусу COVID-19 можна використати розмір середньомісячної заробітної плати у 2019–2021 рр. Серед країн, за якими здійснено порівняння, були обрано країни з найвищими розмірами заробітної плати в епідеміологічний період, а саме: Норвегія, Німеччина, США, Фінляндія та Ірландія (табл. 1) [16].

Таблиця 1

Розмір середньомісячної заробітної плати у деяких країнах світу у 2019–2021 рр. (дол. США)

Країна	Рік			Темп зростання (у 2021 р. порівняно із 2019 р.)
	2019	2020	2021*	
Норвегія	5515,89	5579,26	5729,35	1,04
Німеччина	4660,33	4666,19	4772,26	1,02
США	4019,00	4343,90	4366,00	1,09
Фінляндія	4127,48	4228,67	4227,76	1,02
Ірландія	3589,98	3734,56	4103,83	1,14
Україна	332,30	430,50	437,60	1,32

Примітка: * – перша половина 2021 р.

Джерело: складено на основі [2–4; 9; 13; 14; 17].

Як видно з табл. 1 і рис. 1, найбільше зростання заробітної плати спостерігається в Україні, США та Ірландії. Такі оцінки в розвинутих країнах світу можуть свідчити про злагоджену взаємодію соціальних партнерів, які відреагували на виклики пандемії коронавірусу COVID-19. Значне зростання заробітної плати в Україні є результатом впливу інституційних чинників, зокрема значного підвищення мінімальної заробітної плати. Водночас, як видно з табл. 1 і рис. 1, в Україні порівняно з розвинутими країнами спостерігається низькі абсолютні значення середньомісячної заробітної плати. Тому її збільшення на 30% є «природною» вимогою розвитку ринку праці та має бути предметом підвищеної уваги соціальних партнерів.

Німеччина виступає другою у списку країною з найбільшою середньомісячною заробітною платою за 2019–2021 рр. Зарплата на початок поточного року в Німеччині лише на 16,7% нижча, ніж у Норвегії. Порівнюючи з українськими реаліями, німецькі працівники отримують на 90,8% більшу заробітну плату, або ж приблизно в 11 разів більше. При цьому пандемія в Німеччині незначно вплинула на розмір заробітної плати, оскільки порівняно з 2019 р. зарплата у 2021 р. зросла на 2,3%. До пандемії заробітна плата США була менше на 2,6%, ніж у Фінляндії. Проте з настанням пандемії ситуація змінилася, і заробітна плата США стрімко зросла та тримається на рівні на 3,2% більше, ніж у Фінляндії, станом на 2021 р. Порівнюючи з українськими показниками, США та Фінляндія нині мають більшу заробітну плату приблизно в 10 разів.

Варто відмітити Ірландію як країну, в якій показники заробітної плати з настанням періоду коронавірусу стрімко збільшилися. Так, хоча країна і має

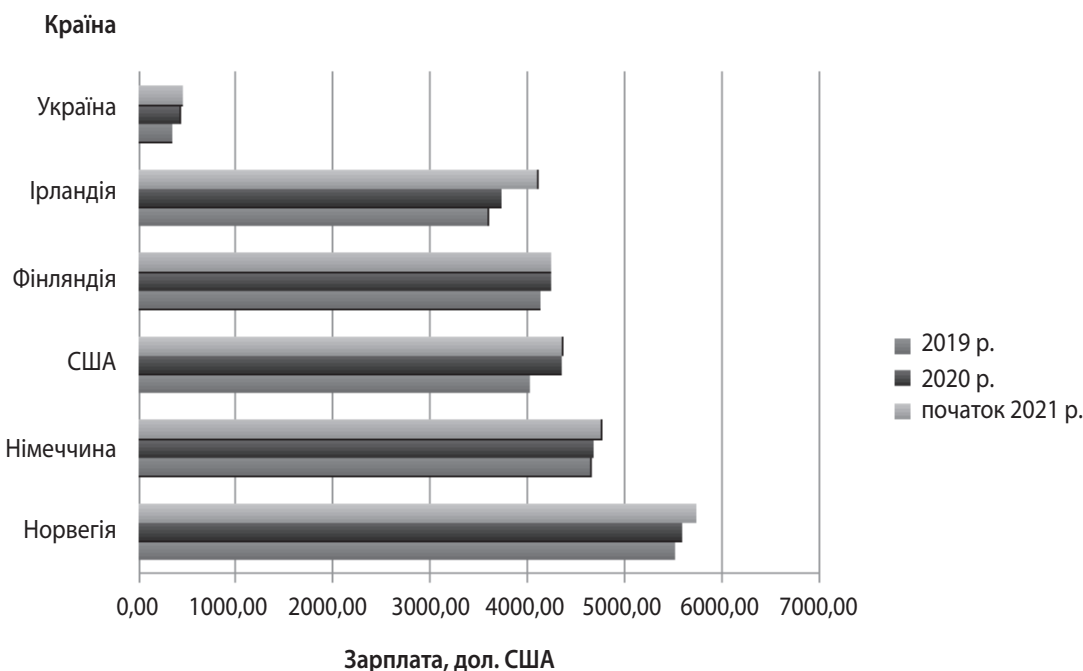


Рис. 1. Розмір середньомісячної заробітної плати України порівняно з іншими країнами в період 2019–2021 рр.

на 6% меншу середньорічну заробітну плату, ніж у США, проте порівняно з 2019 р. зарплата в Ірландії зросла на 14%.

Втім, не завжди зростання середньомісячної заробітної плати приводить до економічного зростання країни. Головним індикатором економічного розвитку є внутрішній валовий продукт (ВВП). Для порівняння його розміру сформовано аналітичну діаграму, на якій можна спостерігати рівень ВВП Норвегії, Німеччини, США, Фінляндії, Ірландії та України у 2019–2020 рр. (рис. 2).

З рис. 2 видно, що, на відміну від рівня заробітної плати, найвищий рівень ВВП серед обраних країн має Ірландія. У 2019–2020 рр. рівень ВВП в Ірландії зріс на 3,6%. Тобто динаміка ВВП доводить наявність макроекономічного зростання країни в період пандемії. У Норвегії в цей період відбулося стрімке падіння рівня ВВП – на 11,3%. І хоча Норвегія є другою країною за рівнем ВВП, проте в період пандемії можна спостерігати її економічний спад. У США зменшення ВВП є незначним. Рівень ВВП Німеччини та Фінляндії приблизно однакові, але пандемія по-різному вплинула на ці країни. Так, у Фінляндії разом зі зростанням заробітної плати відбувається незначне зростання рівня ВВП. У Німеччині ж попри зростання зарплати рівень ВВП знизився. Тобто в епідеміо-

логічний період Фінляндія змогла краще зреагувати на виклики пандемії. На відміну від розвинутих країн рівень ВВП в Україні у 2019–2020 рр. був значно нижчим. Позитивним є те, що у 2020 р. порівняно з 2019 р. спостерігалось зростання як ВВП, так і заробітної плати. Можна зробити висновок, що пандемія коронавірусу мала негативний вплив на економіку країн – у більшості країн відбулося зниження ВВП. Забезпечення зростання заробітної плати в цих умовах є індикатором сильних соціальної політики та/ або соціально-трудових відносин у сфері оплати праці.

Через соціальну політику в країні держава регулює розмір мінімальної заробітної плати. За даними річного огляду розмірів мінімальної заробітної плати у світі у 2020 р. відбувається її зростання, але в більшості країн вона залишається нижче 60% або навіть 50% середньої заробітної плати [7]. Дилема при визначенні мінімальної заробітної плати полягає в обчисленні її рівня в складних економічних умовах за відсутності прогнозів розвитку економіки під впливом пандемії COVID-19.

Аналізуючи статистичні дані, було виявлено, що в Норвегії, США та Фінляндії відсутній чітко встановлений розмір мінімальної заробітної плати [2; 7; 9]. У США існує перелік галузей, в яких розмір заро-

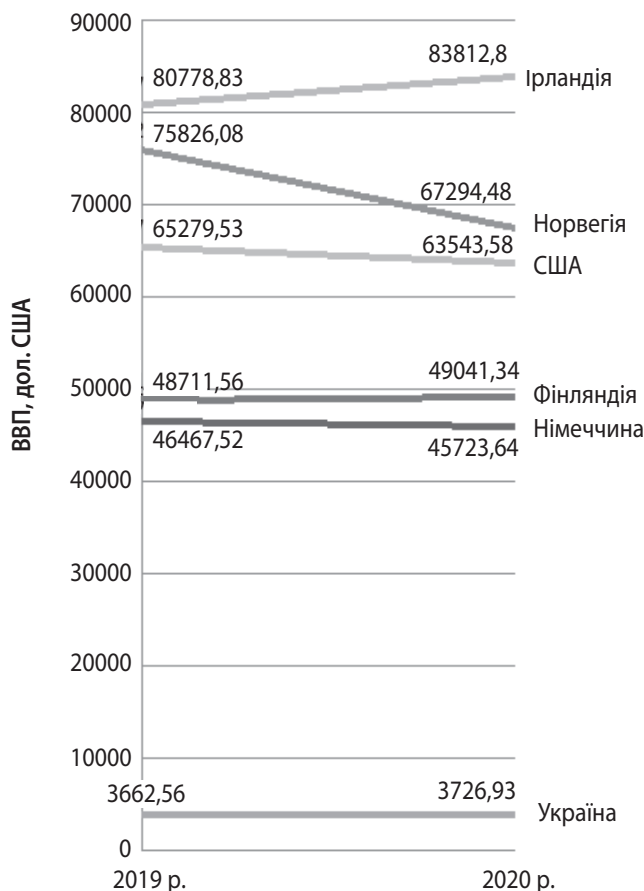


Рис. 2. Розмір ВВП України порівняно з іншими країнами в період 2019–2020 рр.

Джерело: розроблено на основі [18].

бітної плати працівників певних спеціальностей не має бути нижчим за встановлену межу. Незважаючи на те, що розмір мінімальної заробітної плати в цих країнах не затверджено законодавством, кожен громадян отримує справедливу оплату праці на рівні не нижчому, ніж прожитковий мінімум.

На рис. 3 наведено порівняння рівня мінімальної заробітної плати в Німеччині та Ірландії з Україною. Варто відмітити, що розмір мінімальної заробітної плати в Ірландії вищий порівняно із Німеччиною. Водночас помітна значна різниця з українськими показниками. Так, у епідеміологічний період розмір мінімальної заробітної плати в Ірландії був більшим у 11 разів. Порівняно із Німеччиною розмір української мінімальної заробітної плати в 10 разів менший. Також розмір мінімальної заробітної плати в Німеччині й Ірландії є більшим за середньомісячну заробітну плату в Україні. У 2020 р. мінімальна заробітна плата в Німеччині була вищою за середньомісячний розмір заробітної плати в Україні на 77,6%, а в Ірландії – на 79,2%. Така ситуація свідчить не тільки про економічну кризу в Україні, а й про недостатню впливовість держави та профспілок як соціальних партнерів.

Оплата праці в бюджетному секторі економіки має свої особливості та базується, перш за все, на єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів з оплати праці (ЄТС). Тому посадові оклади бюджетних працівників взаємозалежні, а саме, збільшуються тільки в разі збільшення посадових окладів працівників перших розрядів. Нині, аналізуючи бюджетний сектор, ми спостерігаємо нижчі розміри основної заробітної порівняно із приватним сектором [14]. У більшості країн відбувається збільшення розміру заробітної плати в бюджетних організаціях, але для уникнення демпінгу приватний сектор також отримує підтримку від держави.

Згідно з прогнозом економічного та соціального розвитку в Україні відбудеться поступова зміна реальної заробітної плати, а саме: зростання її на 7,7% щорічно до 2023 р. Також планується перегляд Єдиної тарифної сітки та збільшення розміру мінімальної заробітної плати, що позитивно вплине на соціально-трудову сферу країни. У цілому такий прогноз враховує глобальні зміни та відповідає напряму європейської інтеграції [16].

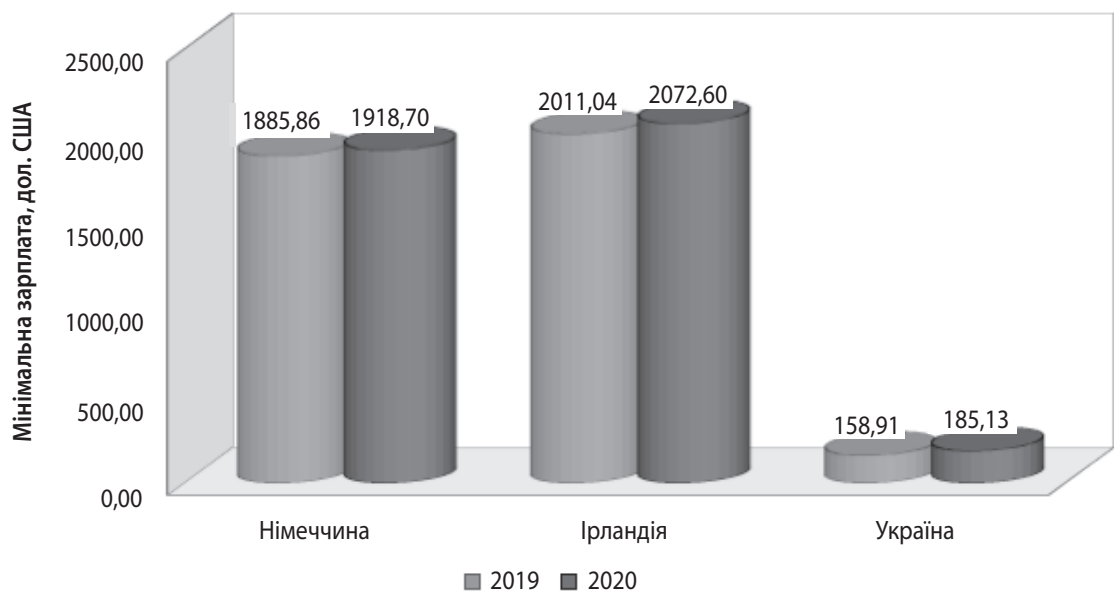


Рис. 3. Розмір мінімальної заробітної плати України порівняно з іншими країнами в період 2019–2020 рр.

Джерело: розроблено на основі [1; 3; 4; 7].

Матеріали глобального звіту про стан заробітної плати у 2020–2021 рр. засвідчив, що встановлення мінімальної заробітної плати на гідному рівні зменшує соціальну нерівність. Але збільшення мінімальної заробітної плати варто поєднувати із іншими заходами, які спрямовані на створення оплачуваної зайнятості, покращення соціального захисту працівників, застосування стимулюючої фіскальної політики тощо [5].

Ще одним напрямом державного регулювання заробітної плати є оплата праці в бюджетній сфері.

В умовах пандемії коронавірусу COVID-19 та невизначеності розвитку економіки в цих умовах зростає роль держави в регулюванні оплати праці для стабілізації трудових доходів. Головним інструментом впливу держави на оплату праці в Ірландії, Німеччині, Норвегії, Фінляндії та США в період пандемії є надання тимчасових субсидій на заробітну плату, які запроваджуються задля збереження робочих місць і підтримки доходів працівників. Також, як зазначалося, більшість країн для стабілізації трудових доходів збільшили рівень мінімальної заробітної плати.

У Сполучених Штатах запровадили схеми субсидій на заробітну плату, податковий кредит на утримання працівників [6]. У Німеччині уряд дозволив роботодавцям не сплачувати частину заробітної плати або внесків на соціальне забезпечення за невідпрацьовані години. Також німецький уряд виплачує гранти в розмірі 50 млрд євро власникам малого бізнесу, завдяки чому оплата праці працівників тримається на належному рівні. Надання безпроцентної відстрочки сплати податків теж позитивно вплинуло на сферу оплати праці німецьких працівників [6; 8].

Щодо Ірландії, то уряд у період пандемії надав підтримку ринку праці в розмірі 11,4 млрд євро. Також була покращена система підтримки безробітних і надано роботодавцям фіксовані субсидії на заробітну плату (812 євро на одного працівника щомісяця, якщо обороти їх підприємства знизилися до 30%). Уряд Фінляндії досягнув стабілізації заробітної плати завдяки використанню гнучкої системи платежів, пов'язаної з податками. Норвегія, як й інші країни, пропонує субсидії на заробітну плату. Також для вдосконалення оплати праці в період пандемії застосовуються зниження ставки ПДВ на 6%; відтермінування податкових платежів і зменшення податку для роботодавців [8].

ВИСНОВКИ

Державне регулювання заробітної плати в країні передбачає виконання державою як традиційних функцій – встановлення мінімальної заробітної плати, оплата праці в бюджетному секторі, так і особливих – стабілізація трудових доходів в епідеміологічний період. Досвід державного регулювання заробітної плати в розвинутих країнах у період пандемії включає виплату роботодавцям субсидій, кредитування податків, зменшення податкової ставки. Подібні заходи допомогли б Україні стабілізувати трудові доходи найманим працівникам. Водночас імплементація іноземних практик у сферу оплати праці потребує врахування українських реалій. Наприклад, податкове кредитування та зменшення ставки податків у тіньовій економіці України є менш дієвим порівняно із наданням роботодавцям субсидій. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Aliev U. Impact of wages on tensions in social and labor relations. Researchgate. URL: https://www.researchgate.net/publication/340672403_Impact_of_Wages_on_Tensions_in_Social_and_Labor_Relations
2. Labor Force Statistics from the Current Population Survey / U. S. Bureau of Labor Statistics. URL: <https://www.bls.gov/cps/earnings.htm>
3. Earnings and Labour Costs / CSO. URL: <https://www.cso.ie/en/statistics/earnings/earningsandlabourcosts/>
4. Germany real wage growth YoY / Trading Economics. URL: <https://tradingeconomics.com/germany/wage-growth>

5. Global wage report 2020–21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19. URL: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/ILO%20Global%20Wage%20Report%202020-21.pdf>
6. Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond / OECD. 12.10.2020. URL: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/>
7. Minimum wages in 2020: Annual review / Eurofound. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf
8. Policy Responses to COVID-19 / IMF. URL: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#Y>
9. Wages, Salaries and Hourly Costs – Wage and Salary Indices / Statistics Finland. URL: https://www.tilastokeskus.fi/til/ktps/index_en.html
10. Tymbaliuk S., and Shkoda T. Social partnership in ensuring decent labor remuneration. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*. 2020. Vol. 10. Iss. 1. P. 11–20. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrt.10\(1\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrt.10(1).2020.02)
11. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
12. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
13. Рейтинг стран по заработной плате / Take-profit.org. URL: <https://take-profit.org/statistics/wages/>
14. Інформація про реформу ринку праці / Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/old/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformatsiiaProReformuRinkuPratsi>
15. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
16. Середня зарплата в Україні та інших країнах світу / Слово і Діло. 29.05.2020. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/05/29/infografika/suspilstvo/serednya-zarplata-ukrayini-ta-inshyx-krayinax-svitu>
17. Середня зарплата у різних країнах світу (2017–2021) / Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/usa/>
18. World development indicators / The World Bank. URL: <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0037712>
19. Лопушняк Г. С. Державні соціальні стандарти, гарантії та нормативи: сутнісно-проблемні аспекти. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 491–499.

REFERENCES

- Aliev, U. "Impact of wages on tensions in social and labor relations. Researchgate". https://www.researchgate.net/publication/340672403_Impact_of_Wages_on_Tensions_in_Social_and_Labor_Relations

- Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- "Earnings and Labour Costs". CSO. <https://www.cso.ie/en/statistics/earnings/earningsandlabourcosts/>
- "Germany real wage growth YoY". Trading Economics. <https://tradingeconomics.com/germany/wage-growth>
- "Global wage report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19". <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/ILO%20Global%20Wage%20Report%202020-21.pdf>
- "Informatsiia pro reformu rynku pratsi" [Information on Labor Market Reform]. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy. <https://me.gov.ua/old/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformatsiiaProReformuRinkuPratsi>
- "Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond". OECD. October 12, 2020. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-19-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/>
- Kolot, A., and Herasymenko, O. "Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy" [The Sphere of Work in the Conditions of the Global Socio-economic Reality 2020: Challenges for Ukraine]. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
- [Legal Act of Ukraine] (2020). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
- "Labor Force Statistics from the Current Population Survey". U. S. Bureau of Labor Statistics. <https://www.bls.gov/cps/earnings.htm>
- Lopushniak, H. S. "Derzhavni sotsialni standarty, harantii ta normatyvy: sutnisno-problemni aspekty" [State Social Standards, Guarantees and Norms: Essential and Problematic Aspects]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 2 (2014): 491-499.
- "Minimum wages in 2020: Annual review". Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf
- "Policy Responses to COVID-19". IMF. <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#Y>
- "Reyting stran po zarabotnoy plate" [Ranking of Countries by Wages]. Take-profit.org. <https://take-profit.org/statistics/wages/>
- "Serednia zarplata u riznykh krainakh svitu (2017-2021)" [Average Salary in Different Countries (2017-2021)]. Minfin. <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/usa/>
- "Serednia zarplata v Ukraini ta inshykh krainakh svitu" [Average Salary in Ukraine and Other Countries]. Slovo i Dilo. May 29, 2020. <https://www.slovoidilo.ua/2020/05/29/infografika/suspilstvo/serednya-zarplata-ukrainy-ta-inshyx-krayinax-svitu>
- Tsybaliuk, S., and and, Shkoda T. "Social partnership in ensuring decent labor remuneration". *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, vol. 10, no. 1 (2020): 11-20.
DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10\(1\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10(1).2020.02)
- "Wages, Salaries and Labour Costs - Wage and Salary Indices". Statistics Finland. https://www.tilastokeskus.fi/til/ktps/index_en.html
- "World development indicators". The World Bank. <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0037712>

УДК 331.5
JEL: E24; J32
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-230-238>

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГНУЧКОЇ ТА НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

©2022 НАЗАРОВА Г. В., БАЛЯСНИЙ В. О.

УДК 331.5
JEL: E24; J32

Назарова Г. В., Бялясний В. О. Теоретичні основи гнучкої та нестандартної зайнятості

Метою статті є дослідження теоретичних підходів до розуміння сутності гнучкої політики зайнятості на сучасних підприємствах. У статті проаналізовано підходи до розуміння сутності дефініції «зайнятості населення» вітчизняними та закордонними науковцями. Визначено сучасні тенденції у сфері зайнятості працівників, проведено дослідження трактувань термінів «нестандартна зайнятості» і «гнучка зайнятості», визначено їх спільні риси та відмінності. Основні тенденції у використанні робочої сили спрямовані на зменшення витрат від структурної перебудови економіки шляхом: використання різноманітних форм найму працівників та їх залучення до трудової діяльності, гнучкості в питаннях регулювання робочого часу (забезпечення гнучкого графіка роботи з ненормованим робочим днем), гнучкості в питаннях оплати праці (використання диференційованого й індивідуального підходу), гнучкості у використанні форм і методів соціального захисту робітників. У статті проаналізовано особливості використання моделі гнучкості в контексті проблем зайнятості населення. На підставі проаналізованих теоретичних підходів надано визначення гнучкої політики зайнятості на державному рівні та рівні окремих підприємств. На державному рівні гнучка зайнятості визначена як форма регулювання ринку праці, за якої враховуються та не протиставляються інтереси обох суб'єктів соціально-трудова відносин: і роботодавців, і найманих працівників. На рівні окремих підприємств гнучка політика зайнятості – це політика підприємства стосовно працівників, яка надає останнім можливість вибору між робочим і вільним часом – як за кількістю часу, так і за режимом його використання. Таким чином, упровадження гнучкої політики зайнятості як на рівні окремих підприємств, так і на рівні держави в цілому, дозволить зробити бізнес більш відповідальним, підвищити рівень економічної активності населення, зробити підприємства й організації більш конкурентними на ринку праці в умовах інформатизації та диджиталізації сучасного суспільства.

Ключові слова: зайнятості населення, нестандартна зайнятості, гнучка зайнятості, гнучка політика зайнятості.

Рис.: 2. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 26.