



**Гаєвая Олександра Валентинівна**,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
заст. декана з наукової роботи факультету  
соціально-гуманітарних технологій,  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»,  
Україна, м. Харків  
e-mail: gayevaya\_aleks@mail.ru  
ORCID 0000-0002-6710-9014

doi: 10.21564/2414–990x.134.77801  
УДК 349.232

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА КОРДОНОМ ТА В УКРАЇНІ

*Узагальнено досвід оплати праці у зарубіжних країнах за міжнародними стандартами; окреслено сучасний стан нормативно-правового забезпечення праці. Рекомендовано надати процесу нагляду за додержанням вимог міжнародних актів характеру пріоритетної функції в діяльності органів державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні.*

**Ключові слова:** оплата праці; міжнародні стандарти; євроінтеграційні процеси; зарубіжний досвід; національне законодавство.

*Гаєвая А. В.*, кандидат юридических наук, доцент, зам. декана по научной работе факультета социально-гуманитарных технологий, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», Украина, г. Харьков.  
e-mail: gayevaya\_aleks@mail.ru ; ORCID 0000-0002-6710-9014

### **Некоторые вопросы оплаты труда за рубежом и в Украине**

*Обобщен опыт оплаты труда в зарубежных странах по международным стандартам; очерчено современное состояние нормативно-правового обеспечения труда. Рекомендовано придать процессу надзора за соблюдением требований международных актов характер пріоритетной функции в деятельности органов государственного надзора и контроля при соблюдении трудового законодательства в целом.*

**Ключевые слова:** оплата труда; международные стандарты; евроинтеграционные процессы; зарубежный опыт; национальное законодательство.

**Постановка проблеми.** Забезпечення стабільного економічного розвитку України й підвищення життєвого рівня її населення тісно пов'язані з ефективною державною політикою у сфері регламентації оплати праці. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором роз-

витку трудового потенціалу більшості людей. Брак системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці унеможлиблює економічне зростання, стабілізацію й підвищення рівня життя населення. Однак тільки через удосконалення механізму регулювання оплати праці можна рухатися вперед шляхом прогресу і процвітання держави.

**Аналіз літературних джерел.** Питання заробітної плати знайшли віддзеркалення у наукових роботах В. М. Божка, Н. Б. Болотіної, Н. Д. Гетьманцевої, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, З. Я. Козак, А. М. Колода, І. І. Копайгори, В. В. Лазора, Л. І. Лазор, С. С. Лукаша, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, Д. І. Сірохи, Я. В. Симутіної, О. Є. Соніна, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та інших учених. Проте, незважаючи на широкий спектр існуючих наукових публікацій, низка питань у зазначеній царині вимагає свого вирішення. Своєчасність наукового пошуку пояснюється й тим, що євроінтеграційні процеси загострили проблему відповідності національного законодавства України (в тому числі у сфері оплати праці) існуючим міжнародним стандартам.

**Мета і завдання дослідження.** Цією публікацією ми прагнемо окреслити прикладні завдання удосконалення регулювання оплати праці в нових соціально-економічних умовах; визначити напрямки гармонізації національного трудового законодавства щодо оплати праці з міжнародними стандартами, узагальнити зарубіжний досвід регулювання оплати праці та її нормативно-правове забезпечення в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ст. 9 Конституції чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства держави. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що містить національне законодавство про працю, застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8–1 КЗпП України) [1]. Таким чином, в Основному Законі й у Кодексі законів про працю України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Регіональні акти правового регулювання праці – важливий чинник впливу на формування національного законодавства. Класичним прикладом таких актів є Європейська соціальна хартія (переглянута 3 травня 1996 р.). Хартію ратифіковано Україною Законом № 137 – V від 14 вересня 2006 р. Її ч. 1 установлює низку основоположних прав і принципів правового регулювання праці, які є досить важливими для України як демократичної, соціальної і правової держави, а саме:

- кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає;
- усі працівники мають право на справедливі умови праці;
- усі трудівники мають право на безпечні і здорові умови праці;

- усі трудящі мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих і їх сімей;
- усі працівники й роботодавці мають право на свободу об'єднання в національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;
- усі працівники й роботодавці мають право на укладення колективних договорів та ін. [2].

Статті 1 і 2 Рекомендації МОП № 135 щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (1970 р.) [3] передбачають відповідні цілі встановлення мінімальної заробітної плати. Законодавче закріплення мінімальної заробітної плати повинно бути одним з елементів політики, спрямованої на боротьбу з бідністю й задоволення потреб усіх трудящих та їх сімей. Основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання працюючим за наймом особам необхідного соціального захисту щодо мінімально припустимих рівнів заробітної плати.

Є країни, де мінімальна заробітна плата взагалі не встановлюється або механізм її законодавчого закріплення суттєво відрізняється від українського. Так, Південно-Африканська Республіка не має законодавчо встановленого мінімуму заробітної плати [4, с. 121]. Відповідно до Федерального закону Мексики про працю (1970 р.) денна мінімальна оплата праці повинна покривати основні життєві потреби людини і її сім'ї. Вона закріплюється щорічно з розрахунку денної ставки за кожною спеціальністю й залежить від регіону (Мексика за рівнем оплати поділена на три географічних райони – А, В і С) [5, с. 31-32].

У Південній Республіці Корея й у багатьох країнах, що розвиваються, регулювання мінімальної заробітної плати не поширюється на дрібні й дуже дрібні підприємства, проте зміни, що відбуваються в оплаті праці у формальній економіці, безпосередньо впливають на стан справ у цьому секторі. Уряди окремих країн (Іспанії, Люксембургу, Нідерландів, Нової Зеландії, Португалії, Туреччини), усвідомлюючи негативний вплив підвищення мінімальної заробітної плати на зайнятість, роблять спроби пом'якшити соціальні наслідки, встановлюючи нижчі ставки мінімальної заробітної плати для молоді [6, с. 95, 99]. Непродумане законодавче закріплення мінімальної заробітної плати може мати негативні наслідки, що ускладнюють досягнення головної мети – зниження рівня бідності.

Найважливішими складниками організації оплати праці є нормування праці, тарифне нормування заробітної плати, розроблення форм і систем оплати праці [7, с. 211]. Більшість систем оплати праці, що застосовуються на підприємствах розвинених країн, розглядаються як ноу-хау й не публікуються відкрито [8, с. 254]. Проте проблеми організації оплати праці, на наш погляд, полягають в іншому, а саме в реалізації принципу взаємної відповідальності останніх. Так, Л. Туроу, видатний американський економіст, зіставив реальну заробітну плату різних соціально-професійних груп з гіпотетичною їх оплатою, що розрахову-

валася ним відповідно до реального внеску у виробництво кожною із цих груп. За його розрахунками, заробітки кваліфікованих робітників більш ніж у двічі були нижчими від їх істинного внеску у виробництво [9, с. 85].

Диверсифікація (від лат. *diversus* – різний, *fasere* – робити) виробництва японських компаній у 80-ті роки ХХ ст. – це не що інше, як вдала спроба зберегти висококваліфіковані кадри в умовах життєвого найму. У Японії інструментом, який дозволяє об'єктивно оцінювати працю, виступає система так званого «управління за метою». Вона є складовою частиною системи матеріального стимулювання, що ґрунтується на врахуванні результатів праці, а значить, пов'язана з ринковими характеристиками робочої сили [10]. Нині в цій країні точиться боротьба двох тенденцій: життєвий найм з частковою зміною підходів до оплати праці (стимулювання не стажу, а результатів праці) і перехід до схеми мобільності й боротьби за кваліфікований персонал на ринку праці (американський тип управління кадрами).

При підведенні підсумків оплати праці особлива увага приділяється тому, які якості працівника впливають на її результат. Американські корпорації зазвичай застосовують комплексну систему оцінювання. Зокрема, система порівняння факторів використовується для оцінки змісту діяльності працівників, зайнятих у сфері управління. При цьому розглядаються обсяги робіт та сфера впливу, вимоги до працівника і складність виконуваної функції. З'ясовуються характеристики, спільні для усіх посад, але властиві їм різною мірою. Оцінка є прямо пропорційною складності й важливості роботи. Про цінність кожного виду діяльності судять за внеском у кінцевий результат роботи компанії в цілому. Загальні характеристики становлять базу для порівняння всіх посад і виступають факторами й підфакторами, за якими оцінюється певна посада стосовно інших. На думку американських спеціалістів, це дозволяє розширити коло професійних знань і вмінь, необхідних працівникові для заміщення тієї чи іншої посади [11].

Уведення єдиної тарифної системи (ЄТС) у практику організації оплати праці було одним із центральних моментів реформи заробітної плати й означало перехід до міжгалузевого, міжкатегорійного й міжпрофесійного впорядкування тарифних умов оплати праці осіб, які працюють за наймом у бюджетній сфері, хоча її застосування можливе й на підприємствах і в установах різних форм власності.

Сучасні системи оплати праці в державах з ринковою економікою дещо відрізняються від традиційної тарифної системи. У США почали запроваджувати систему, яка отримала назву «плата за вміння і знання», за якою зарплата нараховується не стільки на підставі класифікації робочих місць (тарифні сітки), скільки на базі і з урахуванням особистої кваліфікації працівника. На думку фахівців країн Заходу, цій системі матеріальної винагороди належить майбутнє, але вона ще не отримала значного поширення у світі [12, с. 46]. Отже, поряд з формалізованими методами оцінювання результатів роботи для правильного нарахування заробітної плати все частіше беруться до уваги персональні яко-

сті працівника, його творчий потенціал. Особливо цей момент властивий для підприємств Японії, високотехнологічних і наукомістких корпорацій США і Західної Європи. Компенсація персональних рис трудящого здійснюється за допомогою індивідуальної оплати праці, в тому числі індивідуальних тарифних ставок, що застосовуються на японських підприємствах, які й послужили прикладом для запровадження оцінки заслуг за схемою індивідуалізованої оплати праці [13, с. 53], що полягає у двоярусній системі оплати праці – для новачків і працівників, які вже мають певний стаж роботи. Головним елементом, що лежить нині в основі відмінності оцінювання окремих груп робочої сили, є набуття й відтворення професійної кваліфікації. Підґрунтям її формування є науково-технічні знання, отримані протягом загального і спеціального навчання. У зв'язку з цим рівень кваліфікації працівників зазвичай оцінюється числом років навчання. Інший показник кваліфікації – виробничий досвід, що виражається в числі років участі у трудовому процесі [9, с. 81-82].

В Англії, Франції й у низці інших держав отримала поширення так звана гнучка система оплати, в основі якої – врахування індивідуальних здібностей працівника, його заслуг і результатів роботи за допомогою оціночних шкал і низки інших факторів. До того, по суті, відбувається індивідуалізація оплати праці, проти чого виступають профспілки, однак цю систему підтримують висококваліфіковані спеціалісти й робітники. Надаючи великого значення кваліфікації працівників, деякі західні фірми провадять оплату праці не просто за розрядами, а за результатами робіт, що більшою мірою стимулює останніх до підвищення кваліфікації [12]. Оплата за результатами (заслугами) передбачає з'ясування того, що повинно бути зроблено працівником або керівником, але не за інструкцією, а в сенсі успішної організації поставлених цілей та отримання певних результатів. Ключовою фігурою такого оцінювання виступає безпосередній керівник [14, с. 73]. Зазначена система дуже нагадує щорічні оцінювання державних службовців в Україні.

Ефективність регулювання оплати праці залежить, зокрема, від ступеня врахування державою втрати купівельної спроможності населення під впливом інфляції. Застосування механізму індексації доходів, спрямоване на підтримку рівня життя громадян, дозволяє відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг. Особливо важливою вона є для соціально вразливих груп населення.

За масштабами охоплення громадян індексацією доходів у розвинених країнах можна виділити декілька моделей. Першою охоплюються практично все населення (Бельгія, Данія, Ісландія, Італія та ін.), що можливо завдяки функціонуванню належним чином налагодженої системи колективних угод і наявності дійового контролю з боку профспілок [15].

Друга модель передбачає запровадження індексації доходів окремих соціальних груп (США, Канада, Франція, Швейцарія та ін.). Наприклад, у США частка працюючих, не зайнятих у сільському господарстві, охоплених індексацією, за деякими оцінками складає близько 10%, а серед працівників, що мають свої

профспілки, вона значно вища – близько 40%. За третьою моделлю індексація практично не застосовується (Австрія, Німеччина, Японія, Швеція), оскільки вважається, що вона суттєво обмежує права й можливості соціальних партнерів. У четвертій моделі можливість і характер здійснення індексації визначається пріоритетами політики доходів, спрямованих на боротьбу з інфляцією (Нідерланди, Норвегія і Фінляндія). У країнах з такою моделлю вживаються жорсткі обмежувальні заходи щодо індексації, які можуть передбачити, зокрема, встановлення верхньої межі зростання заробітної плати, граничний коефіцієнт її індексації або взагалі відмову від неї [15].

**Обговорення результатів.** Як бачимо, існують держави, у яких Україна може запозичувати цей позитивний досвід і застосовувати його у себе відповідно до своєї специфіки праці. Головна проблема у сфері індексації доходів – це запобігання розкручуванню інфляційної спіралі, якому сприяє повна індексація всіх доходів пропорційно зростанню цін.

В Україні практику застосування механізму індексації розпочато ще в 1991 р. з прийняттям Закону України «Про індексацію грошових доходів населення». Проте її втілення в життя провокувало лише подальше зростання цін, що неминуче призводило до збільшення дефіциту Державного бюджету, а тому наприкінці 1992 р. дію цього механізму було припинено. У 2003 р. запроваджено новий механізм індексації грошових доходів населення в Україні. На сьогодні вона спостерігається в межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення, якщо величина індексу споживчих цін, обчисленого нарастаючим підсумком, перевищить поріг індексації, встановлений у розмірі 101%. Однак запровадження індексації заробітної плати лише в межах прожиткового мінімуму, на нашу думку, виключає можливість її збільшення на основі заробітної плати громадян із середніми доходами, які сьогодні не дуже перевищують прожитковий мінімум. Для громадян з високими доходами, у яких не спостерігається зниження платоспроможного попиту, індексація будь-якої частки їх доходів не є доцільною, хоча її проведення й передбачено законом [16].

Досвід розвинених зарубіжних країн в оплаті праці і в її стимулюванні становить, як бачимо, для України великий інтерес. Багато з нього варто реалізувати вже сьогодні, хоча для України він є не зовсім прийнятним. Вивчаючи накопичений досвід, адаптуючи його до української дійсності, можна досягти високих економічних результатів у трудовій діяльності.

### **Висновки.**

1. До базових стандартів міжнародно-правового регулювання оплати праці належать: а) соціальна справедливість; б) економічне зростання; в) взаємозв'язок економічної й соціальної політики; г) об'єднання зусиль між соціальним прогресом та економічним зростанням.

2. Практично всі країни з високими показниками рівня життя встановлюють мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум, а також регулюють заробітну плату за допомогою соціально-партнерських відносин держави з роботодавцями і профспілками на рівні галузевих і колективних угод.



3. Варто надати процесу нагляду за додержанням вимог міжнародних актів характеру пріоритетної функції в діяльності органів державного нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні.

4. Власникам підприємств, установ та організацій за підтримки держави слід взяти за основу досвід зарубіжних країн; підвищувати мінімальний розмір оплати праці паралельно з реформуванням усього бюджетного сектора економіки.

#### **Список літератури:**

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10. 12. 1971 р. № 322-УІІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута 03.05.1996 р.) : ратифік. Законом України від 14.09.2006 р. № 137-V // Офіц. вісн. України. – 2006 – № 40. – Ст. 2660.
3. Рекомендації щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (№ 135) : прийнята на 54 сесії Ген. конф. МОП 22.06.1970 р. // Конвенції та рекомендації, ухвал. МОП 1965-1999. – Т. II. – Женева : Міжнар. бюро праці 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_252](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_252).
4. Черняева Д. В. Современный этап развития трудового права ЮАР / Д. В. Черняева // Труд за рубежом. – 2006. – № 4. – С. 112–131.
5. Костюнина Г. М. Трудовые отношения в Мексике / Г. М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2007. – № 1. – С. 23–36.
6. Вишневская Н. Т. Социально-экономические последствия повышения минимальной заработной платы / Н. Т. Вишневская // Труд за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 94–108.
7. Гурьянов С. Х. Труд и заработная плата на предприятии: монография / С. Х. Гурьянов, Л. А. Костин. – [Изд. 2-е, перераб. и доп.]. – Москва : Экономика, 1973. – 448 с.
8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – Москва : НОР-МА-ИНФРА-М., 1998. – 384 с.
9. Соболевская А. А. Функции и параметры заработной платы в рыночной экономике / А. А. Соболевская // Труд за рубежом. – 2001. – № 3 (51). – С. 70–89.
10. Матрусова Т. Н. Японская система управления трудом в условиях глобализации экономики / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. – 1994. – № 4 (24). – С. 61–73.
11. Ивлев А., Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт / А. Ивлев, Ю. Гарайбех // Человек и труд. – 2003. – №12. – С. 45–52.
12. Иванова С. А. Вопросы оплаты труда и тарифные соглашения / С. А. Иванова // Труд за рубежом. – 1994. – № 2(22). – С. 42–48.
13. Соболевская А. А. Зарубежный опыт организации заработной платы и его применение в России / А. А. Соболевская // Труд за рубежом. – 1999. – № 1 (41). – С. 47–68.
14. Исаенко А. Н. Организация оплаты и стимулирование труда руководителей компаний в США / А. Н. Исаенко // Труд за рубежом. – 2001. – № 1 (49). – С. 66–80.
15. Сидорова Ж. Мировой опыт индексации доходов населения [Электронный ресурс]. / Ж. Сидорова // Отечеств. зап. – 2003. – № 3. – Режим доступа : [http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2002\\_3\\_16.html](http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2002_3_16.html).
16. Федірко Н. Державне регулювання оплати праці: світовий досвід і практика України / Н. Федірко, О. Федірко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 5. – С. 22–30.

#### **References:**

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon URSR vid 10.12.1971 № 322-YIII [Labor Code of Ukraine of 10.12.1971 No 322-YIII]. Vidomosty Verkhovnoy Rady Ukrainy. (1971). Dodatok do No 50, art. 375 [in Ukrainian].

2. Yevropejska sotsialna khartiia (perehliana 03.05.1996): ratyfik. Zakonom Ukrainy № 137-V vid 14.09.2006. [European Social Charter (revised 05.03.1996)]. (2006). *Ofitsijnyj visnyk* Ukrainy, 40, art. 2660 [in Ukrainian].
3. Rekomendatsiia schodo vstanovlennia minimal'noi zarobitnoi platy z osoblyvym urakhuvanniam krain, scho rozvyvaiut'sia (№ 135): pryjniata na 54 sesii Hen. konf. MOP 22.06. 1970 [Recommendation on Minimum Wage Fixing in developing countries (№ 135)]. Konventsii ta rekomendatsii, ukhval. MOP 1965–1999. Vol. II. (1999). Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi. zakon4.rada.gov.ua. Retrieved from: [http:// zakon4.rada.gov.ua/lavs/shov/993\\_252](http://zakon4.rada.gov.ua/lavs/shov/993_252) [in Ukrainian].
4. Cherniaeva, D.V. (2006). Sovremennyj etap razvytyia trudovoho prava YuAR [Modern Stage of development of labor law South Africa]. *Trud za rubezhom*, 4, 112-131 [in Russian].
5. Kostiuynina, H.M. (2007). Trudovye otnosheniya v Meksyke [Labour relations in Mexico]. *Trud za rubezhom*, 1, 23–36 [in Russian].
6. Vyshnevskaia, N.T. (2006). Sotsyalno-ekonomycheskye po sledstvyia povysheniya mynymalnoj zarabotnoj platy [Socio-economic impact of raising the minimum wage]. *Trud za rubezhom*, 2, 94–108 [in Russian].
7. Hur'ianov, S.Kh., Kostyn, L.A. (1973). *Trud y zarabotnaia plata na predpriiaty* [Labor and wages in the enterprise]. – [2<sup>nd</sup> ed.]. Moscow: Ekonomyka [in Russian].
8. Henkyn, B.M. (1998). *Ekonomyka y sotsyolohiya truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow: NORMA-YNFRA-M [in Russian].
9. Sobolevskaia, A.A. (2001). Funktsyy y parametry zarabotnoj platy v rynochnoj ekonomyke [The functions and parameters of wages in a market economy]. *Trud za rubezhom*, 3 (51), 70–89 [in Russian].
10. Matrusova, T.N. (1994). Yaponskaia sistema upravleniya trudom v usloviakh hlobalyzatsyy [Japanese labor management system in a globalized economy]. *Trud za rubezhom*, 4 (24), 61–73 [in Russian].
11. Yvlev, A. (2003). Orhanyzatsiia y stymulyrovanye truda: zarubezhnyj opyt [The organization and stimulation of work: foreign experience]. *Chelovek y trud*, 12, 45–52 [in Russian].
12. Yvanova, S.A. (1994). Voprosy oplaty truda y taryfnye soglasheniya [Questions of labor payment and tariff agreements]. *Trud za rubezhom*, 2 (22), 42–48 [in Russian].
13. Sobolevskaia, A.A. (1999). Zarubezhnyj opyt orhanyzatsyy zarabotnoj platy y eho prymerenye v Rossyy [Foreign experience of organization of wages and its application in Russia]. *Trud za rubezhom*, 1 (41), 47–68 [in Russian].
14. Ysaenko, A.N. (2001). Orhanyzatsiia oplaty y stymulyrovanye truda rukovodytelej kompanyj v SShA [ Organization of payment and stimulation of work of corporate executives in the United States ]. *Trud za rubezhom*, 1 (49), 66–80 [in Russian].
15. Sydorova, Zh. (2003). Myrovoj opyt yndeksatsyy dokhodov naseleniia [World experience indexation of income]. *Otechestv. zap.*, 3. [magazines.russ.ru. Retrieved from: http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2002\\_3\\_16.html](http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2002_3_16.html) [in Russian].
16. Fedirko, N., Fedirko, O. (2011). Derzhavne rehuliuivannia oplaty pratsi: svitovyj dosvid i praktyka Ukrainy [Reigning reguluyuvannya Pay pratsi: svitovy dosvid i practice of Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 5, 22–30 [in Ukrainian].

**Gayeveva A. V.**, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, deputy dean on scientific work of the Faculty of Social and Humanitarian Technologies of the National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», Ukraine, Kharkiv.

e-mail: [gayeveva\\_aleks@mail.ru](mailto:gayeveva_aleks@mail.ru) ; ORCID 0000-0002-6710-9014

### **Some issues of wages abroad and in Ukraine**

*It is given special attention to the effective state policy conducting in the sphere of the payment for labor. Generalized experience of the payment for labor of foreign countries according to international standards has been considered and the modern current state of regulatory and normative and legal pro-*



*vision have been outlined. It is recommended presentation of the supervision process over compliance with the requirements of international act of the priority function character in the activity of the state supervision bodies and control in compliance with labor legislation in general. The history of implementation in Ukraine of the indexation mechanism practice, started still in 1991 with the adoption of the Law of Ukraine «On indexation of money incomes of the population». However, its embodiment in life only provoked further rise in prices, which inevitably led to the increasing of the State budget deficit, that is why, in the end of 1992 action of this mechanism has been suspended. In 2003 it was introduced a new mechanism of indexation of money incomes of the population in Ukraine. Today this mechanism is observed in the framework of the living wage established for the relevant social and demographic groups of population.*

**Keywords:** payment for labor; international standards; European integration processes; foreign experience; national legislation.

*Надійшла до редколегії 28.08.2016 р.*