

### **Регулювання заробітної плати в умовах ринку: зарубіжний досвід.**

З розвитком ринкових відносин проходить трансформація розподільчого механізму, що характеризується зміною відносин у сфері праці. До системи оплати праці і формування доходів висуваються нові серйозні вимоги, а також підприємства мають повну самостійність у вирішенні питань стимулювання праці.

У ринковому механізмі заробітна плата відображає не відносини між працівниками і державою, а між власником і найманими працівниками на даному підприємстві, оскільки всі питання, що пов'язані з оплатою праці, вирішуються саме там. Безпосередньою юридичною формою регулювання соціально-трудових відносин працівників і адміністрації на підприємствах є колективний договір. Проте, значна частина підприємств, особливо малих і приватних, не укладають колективних договорів. Заробітна плата втратила зв'язок з результатами праці; у державному і недержавному секторах велика розбіжність працівників у розмірах заробітної плати, а також деформоване співвідношення рівнів заробітної плати працівників фізичної і розумової праці.

Для обґрунтування принципів регулювання і організації оплати праці, форм і систем заробітної плати на підприємстві особливого значення набуває розробка теоретичних і методичних досліджень. Дані проблеми розглядаються в економічній літературі багатьма зарубіжними та вітчизняними вченими, такими як: Десслер Г., Генкин Б.М., Колот А.М., Крушельницька О.В., Калина А.В., Пушкарьова Л., Данилюк В.М., Мурашко М.І., Балашов Ю.К. та інші провідні науковці в галузі оплати праці.

Тому доцільним є, на наш погляд, звернутися до досвіду країн з розвинутою ринковою економікою щодо сфери організації та регулювання заробітної плати.

Регулювання оплати праці має ґрунтується оцінці багатьох чинників, що впливають на результативність праці, а саме: професійно-кваліфікаційний рівень; затрати фізичної та розумової енергії при виконанні роботи; ступінь напруженості та відповідальності; трудовий потенціал працівника; соціально-психологічний клімат в колективі. Всі якості, які потрібні для виконання певної роботи повинні знаходити повну та адекватну оцінку зі сторони працедавця і знаходити відображення у винагороді. Регулювання оплати праці має враховувати також і потреби відтворення робочої сили. Визначальну роль при регулюванні заробітної плати має аналіз та прогнозування “споживчого кошика”, врахування змін в мінімальному споживчому бюджеті під впливом інфляції.

Слід відмітити, що в багатьох індустріально розвинутих країнах Західної Європи відсутнє пряме регулювання заробітної плати. Роль держави визначається суспільними інтересами і полягає в тому, щоб створити підприємцям найбільш сприятливі умови для бізнесу. Держава встановлює лише мінімальну та максимальну межу заробітної плати, а розміри тарифних ставок і окладів та надбавок розглядаються і визначаються адміністрацією фірм, корпорацій. Наприклад, у Німеччині, держава взагалі не займається питаннями регулювання заробітної плати. В Конституції ФРН закріплений принцип тарифної економії, який надає право підприємцям і найманим працівникам вести вільні переговори щодо питань, які стосуються оплати праці. Це дозволяє більш повніше врахувати особливості та рівень трудових гарантій, що досягнуті в певному регіоні. Розміри тарифних ставок і посадових окладів встановлюються тарифною угодою (щороку) і розглядаються у ФРН як мінімальна гарантована оплата працівникові за працю певної кількості і якості.

В багатьох зарубіжних країнах переважає регулювання заробітної плати на рівні фірм, підприємств шляхом тісного взаємозв'язку оплати праці з показниками продуктивності праці і ефективної роботи даних підприємств.

У Франції заробітна плата, як правило, визначається сторонами в трудових угодах і в колективних договорах. Проте, багато питань, пов'язаних з оплатою праці, регулюються законом. Так, розмір заробітної плати не може бути нижчим так званого міжпрофесійного мінімуму (СМИК) і мінімуму, встановленого у відповідному колективному договорі, а також він має бути визначений з дотриманням принципу “за рівну роботу рівна оплата” (стосовно до жінок). Діючим у Франції законодавством передбачається оптимальна тривалість робочого тижня 39 год. і щорічний п'ятитижнева оплачувана відпустка (якщо в колективних договорах не передбачені більш сприятливі умови). Крім того, у колективних договорах фіксуються додатково оплачувані відпустки: з нагоди важливих сімейних подій, за тривалий безперервний стаж роботи на підприємстві і т. д.

Оплата праці в залежності від кваліфікації є домінуючою у фірмах США. При переході підприємств на цю систему оплати визначається перелік спеціальностей і професій персоналу підприємств (організацій); розробляються контрольні процедури, що виявляють рівень кваліфікації виконавців на момент введення системи; визначається коло професій, які вони можуть опанувати в ході підвищення кваліфікації, і встановлюється шкала оплати в залежності від обсягу придбаних ними професійних знань і навичок. Працівники одержують доплату лише за освоєння професій, які потрібні підприємству. Члени виробничої бригади поступово опановують усі наявні в ній суміжні спеціальності. Відповідно в межах, установлених лімітом, підвищується і їхня заробітна плата. Працівники освоюють у першу чергу професії “по горизонталі”, тобто які потребують приблизно одного освітнього чи технічного рівня знань, тісно пов'язаного з виробничим процесом. Деякі підприємства заохочують освоєння професій “по вертикалі”, тобто нижче і вище рівня кваліфікації основної професії.

Одним із різновидів методів оплати праці, що враховує кваліфікацію персоналу, є система підвищення окладів інженерно-технічним працівникам у міру підвищення їхньої професійної майстерності. Така система

застосовується промисловими корпораціями стосовно співробітників проектно-конструкторських і дослідницьких відділів, наукового персоналу, від ступеня кваліфікації яких залежать рівень науково-технічних розробок і, отже, конкурентноздатність підприємств. При використанні даних систем персонал інженерних спеціальностей поділяється на ряд категорій відповідно до встановленої кваліфікаційної шкали.

Нові принципи оплати праці не виключають необхідності оцінки якості праці й обсягу виконуваної роботи. Традиційні методи нарахування заробітку можуть поєднуватися з доплатами за рівень кваліфікації, а винагорода відповідно до кваліфікації дозволяє визначити обсяг виконаних робіт з кожної професії (профілю), з огляду на якість праці.

Основна перевага такої системи оплати праці полягає в тому, що вона сприяє мобільності робочої сили, а значить, і гнучкості виробництва, підвищує мотивацію персоналу. Звідси, краще вирішуються проблеми, які виникають через відсутність працівників у зв'язку з хворобою, плинністю кадрів і ін. Виробництво швидше адаптується до зміни асортименту продукції або технології. У нових умовах при колишніх обсягах робіт фірмам потрібно менше робітників. Підвищення рівня кваліфікації, особливо "по вертикалі", поліпшує якість рішень, прийнятих безпосередніми виконавцями, так як забезпечує їх знаннями і навичками в галузі керування. Кваліфіковані робітники частіше подають раціоналізаторські пропозиції, технічно грамотніші інших, активно беруть участь у роботі гуртків якості. Вони виявляють цікавість до питань якості продукції, нормування, що сприяє підвищенню ефективності праці.

Розглянута система оплати праці вводиться в основному на нових підприємствах. У компаніях, де є серійне та масове виробництво зазначені методи оплати праці сприяють скороченню сумарних витрат завдяки взаємозамінності працівників і зниженню плинності кадрів.

У США традиційно існують три види оплати найманої праці:

- 1) погодинна заробітна плата робітників;

2) річний оклад службовців;

3) одноразова винагорода адміністративних керівників.

Однак, американські компанії постійно шукають нові форми оплати праці, що стимулюють її продуктивність і якість, а також зниження виробничих витрат. Усе частіше погодинна оплата праці використовується в сполученні з гнучкими формами оплати. При цьому поряд з “твердим” окладом передбачається винагорода за результатами роботи з принципу пайової участі працівників у прибутках компанії на основі їхньої індивідуальної кваліфікації й особистого трудового внеску. Така система оплати праці не тільки стимулює високу продуктивність робітників, але й ставить їхній заробіток у залежність від успіхів компанії. Гнучкі форми оплати праці усе ширше впроваджуються в промисловому секторі, у банківській системі, у сфері послуг і охорони здоров'я.

Наприклад, автомобільна компанія “Лінкольн” виплачує своїм службовцям як заробітну плату за виконану конкретну роботу, так і додаткову щорічну винагороду, величина якої залежить від особистої кваліфікації і творчої активності працівників, а також від якості виконаної ними роботи. Розмір річної винагороди дорівнює в середньому 97 % заробітної плати за рік. У результаті протягом останніх 40 років у компанії “Лінкольн” практично відсутня плінність кадрів, а продуктивність праці в 3 рази вища, ніж на аналогічних підприємствах США.

Сьогодні в США виходять з того, що всі методи стимулювання можна розділити на дві категорії: підтримуючі престиж організації; стимулюючі високу продуктивність і якість праці. Стимули першої категорії забезпечують підбір і закріплення найбільш кваліфікованих кадрів, другі - підтримують високий рівень віддачі праці.

В країнах Західної Європи поширеною є політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників, яка повніше враховує як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи

кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість, точність і якість роботи.

У Франції, наприклад, існують різноманітні форми індивідуалізованої оплати праці. Кожна фірма установлює власні пріоритетні показники, що враховуються при оцінці роботи співробітників. Загальною для усіх є тенденція до заохочення особистих досягнень ("заслуг") працівника і продуктивності праці. Відбувається зміна критеріїв, використовуваних у політиці оплати праці. Такі критерії, як "стаж роботи", "вік", "диплом", поступаються місцем продуктивності праці, ініціативі, новаторству, кваліфікації кадрів.

Консультаційна фірма "Формасьон Креатив" пропонує відмовитися від загального підвищення заробітної плати всім працівникам підприємства і збільшувати оклади лише тим, хто, на думку керівників, досяг найвищих показників. Це підвищення здійснюється в межах "вилки" заробітної плати, установленої для визначеного робочого місця, з можливими коливаннями від 30 до 50 %.

Широкого розвитку набуває участь працівників у прибутках і капіталі фірм та компаній, як метод дієвого матеріального стимулювання. У Франції, Великобританії, Бельгії та ін країнах прийняті відповідні законодавчі акти, згідно яких ті підприємстві, що використовують систему участі працівників у прибутках, мають пільгове оподаткування. У США вирішення питання про участь у прибутках є предметом колективно договірною регулювання, що, відповідно, зумовлює зростання ефективності виробництва.

Участь у прибутках здійснюється або в грошовій формі (визначена частина прибутку нараховується працівникам у виді премії), або у формі акцій. (Акції даються лише за умови роботи в компанії не менше 1 року, після 7 років вислуги працівника акції даються майже безкоштовно).

У Великобританії системами участі в прибутках охоплено 16% усіх працюючих за наймом, і їх популярність зростає. За деякими оцінками, для постійного підтримання необхідного рівня мотивації працівників не менше

20% їхнього прибутку повинні надходити з прибутку у вигляді премій, дивідендів або накопичень на пенсійних рахунках. Тільки такий набір компонентів матеріального стимулювання може дати достатньо високий ступінь поєднання інтересів найманого працівника зі своєю компанією.

Досвід західних фірм показує, що найбільш вагомих результатів досягають ті компанії, фірми які поєднують плани участі у прибутках з іншими формами участі працівників в управлінні.

Для впровадження в Україні системи участі у прибутку необхідно удосконалювати правові та податкові основи. Великі податкові відрахування не зацікавлюють підприємства показувати реальну норму прибутку, яка існує при їх ефективному виробництві. Тому і втрачається значимість виплат з прибутку.

Регулювання та диференціація заробітної плати в країнах з ринковою економікою здійснюється в два етапи:

- Первинна диференціація, яка проводиться на підприємствах, фірмах на основі аналізу складності трудових функцій і визначається в тарифних ставках;
- На ринку товарів та послуг відбувається формування співвідношень в оплаті праці коли відбувається стихійне вирівнювання суспільно-необхідних затрат на їх виробництво. На даному етапі формується та частина заробітку, яка виплачується вище тарифу, при цьому відбувається суттєва диференціація заробітної плати персоналу.

В більшості країн з розвинутою ринковою економікою (США, Франція, Великобританія, Японія) держава, крім регулювання мінімальної заробітної плати, бере активну участь у захисті доходів працівників від інфляційних процесів, підтримуючи купівельну спроможність заробітної плати на належному рівні.

В Україні безпосереднє втручання держави у підвищення купівельної спроможності заробітної плати має забезпечуватись органами законодавчої та виконавчої влади шляхом виконання чинних нормативних актів. Зокрема,

потребує значного доопрацювання Закон України “Про індексацію грошових доходів населення”, де доцільно було б врахувати досвід європейських країн з ринковою економікою. Потребують визначення питання, які пов’язані з визначенням базового рівня та частоти проведення індексації. У світовій практиці частота індексації пов’язана з рівнем зростання цін. Купівельна спроможність суттєво знижується у громадян з низьким розміром заробітної плати та рівнем доходів. Тому, доцільно, щоб індексація заробітної плати та доходів таких верств населення здійснювалась в більших розмірах, ніж у працівників з середнім та високим рівнем доходів.

Регулювання оплати праці в країні має взаємопов’язувати цілий комплекс заходів, враховувати чинники, які впливають на ефективність і результативність праці та потреби відтворення робочої сили. Доцільно, щоб і податкова система мала певний вплив на рух коштів, що направляються на оплату праці, розцінюючи їх як частину прибутку, що наперед виплачується.

Використана література:

1. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебно-методическое пособие. – К.: МАУП, 1997.
2. Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – С. 16 – 21.
3. Никифорова А.А. Влияние заработной платы на эффективность производства // НИС “Труд за рубежом”. – 1995. – №4. – С. 38 – 46.