

DOI: 10.33310/2521-120X-2019-12-1-44-48

УДК 331.2(477+4)

Олена РИБАЛКО

*кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри обліку та оподаткування
Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, Україна*

Анна ЕТІБАРЯН

*студентка
Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, Україна
e-mail: dorofeewaanyuta@gmail.com*

ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

У статті досліджено основні умови організації оплати праці, розглянуто найважливіші риси сучасних систем оплати праці, що застосовуються на підприємствах зарубіжних країн та висвітлено можливості їх використання на вітчизняних підприємствах з метою стимулювання та збільшення продуктивності праці.

Закордонна практика організації заробітної плати робітників має великий вибір різноманітних систем та методів оплати праці. Застосування сучасного досвіду високорозвинених країн західної Європи та США є необхідністю в побудові чи вдосконаленні систем оплати праці на підприємствах України та окремих її часток.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, система оплати праці, форма оплати праці, тарифна ставка, тарифна система.

Постановка проблеми. Організація оплати праці на підприємстві є однією з ключових аспектів соціально-економічного життя кожної держави. На фоні зменшення продажів, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Поступово заробітна плата втрачає свої дві основні функції – відтворювальну та стимулювальну і, відповідно, для більшої частини населення перетворюється на один із видів соціальних виплат, який не зв'язаний з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Праця та заробітна плата як ціннісні орієнтири поступово збавляють свою соціально-економічну функцію, що нищить основи економічного й соціального розвитку населення.

Ступінь трудової дисципліни залежить від організації системи оплати праці, своєчасності проведення розрахунків з робітниками, а також від вибору результативних методів до мотивації та заохочень. Рівень дисципліни праці сприяє збільшенню продуктивності

праці, підвищенню якості продукції, росту обсягів виробництва та зниженню собівартості. Зрештою, правильна побудова такого механізму має вплив на результати діяльності підприємства у вигляді збільшення достатку. Саме тому зарубіжний досвід та питання можливості впровадження сучасних систем оплати праці є актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання формування і функціонування оплати праці в умовах перехідної економіки та ринкової системи господарювання висвітлено у працях таких вітчизняних вчених, як С. Дзюба, В. Андрієнко, Д. Богиня, Н. Іванова, І. Бондар, М. Ведерніков, С. Матюх, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Карліна, Г. Завіновська та інші. Зарубіжний досвід організації та вдосконалення систем оплати праці, а також можливості введення в економіку України вивчали Н. Іванова, Е. Жуліна, С. Матюх, С. Дзюба та інші.

Не дивлячись на велику кількість досліджень, питання детальнішого аналізу зарубіжного досвіду та практичного впровадження

різних систем оплати праці в умови підприємств України не втрачають своєї актуальності, тому як мають відповідати сьогоденню та тенденціям розвитку економіки, що є активним процесом, який постійно перебуває під впливом різних чинників.

Постановка завдання. Дослідження сучасних систем оплати праці, різноманітних методів стимулювання персоналу, визначення ролі держави в організації оплати праці на підприємствах розвинутих країн, розгляд ряду міжнародних систем оплати праці, які можливо застосовувати на підприємствах України.

Виклад основного матеріалу. Пошук нових систем оплати праці обумовлений тим, що традиційні механізми не в змозі достатньо сприяти збільшенню дієвості господарської діяльності. На сьогодні закордонні системи оплати праці орієнтовані більше на мотивацію працівника, вони спрямовані на те, щоб працівник хотів працювати більш ефективніше. Системи оплати праці, які використовують

в Україні, відзначаються слабкою гнучкістю й недостатньою мотивацією, тому як розмір заробітної плати не пов'язують із якістю та продуктивністю праці [6].

Всупереч скрутному становищу кожне підприємство має скористатися передовим зарубіжним досвідом, результатами наукових досліджень задля створення власної, найбільш прийнятної системи оплати за працю та матеріальної мотивації для вирішення двох головних завдань:

- забезпечити кожному працівнику такий рівень заробітної плати, який буде відповідати кількості, якості й результатам вкладеної праці та вартості цих самих послуг робочої сили на ринку праці;
- гарантувати роботодавцю досягнення такого виробничого результату, який міг би сприяти випуску потрібної кількості конкурентоспроможного продукту з мінімальними затратами [4].

Далі наведено приклад організації оплати праці в США, Швеції та Франції (табл. 1).

Таблиця 1 – Розгляд систем оплати праці за окремими характеристиками

	США	Швеція	Франція
Системи та форми оплати праці	Система «оцінювання за-слуг»	Модель солідарної заробітної плати	Французька модель індивідуалізації
Принципи	Рівень заробітної плати встановлюється працівникам однакової кваліфікації, але з різними показниками якості роботи. Показники поділяються на: виробничі (виконання норм, використання робочого часу) і особистісні (завзятість, трудова і творча активність, уміння працювати в колективі)	1. Рівна плата за рівну працю на базі середньогалузевих показників і галузевих договорів; 2. Зменшення різниці між мінімальною і максимальною заробітною платою	1. Оплата за індивідуальний виробіток; 2. Кваліфікація працівника забезпечує фіксовану частину зарплати, результати роботи команди і власні успіхи – змінну; 3. Рівень оплати інженерно-технічного персоналу і фахівців залежить від дійсного стану ринку праці, результатів, які вже були досягненні, та раціонального використання виділених коштів
Додаткові виплати та методи стимулювання працівників	Премії виплачуються залежно від прибутку, існують компенсаційні виплати в той час, коли працівник виходить на пенсію, доплати до заробітної плати за підвищення кваліфікаційного рівня робітника та стаж роботи, продаж працівникам акцій компанії, виплата премій до свят, 13-а зарплата	Існує два види премій: щорічно виплачувані кошти, і перекладні кошти – перераховуються на банківський рахунок не раніше, ніж через 5 років, які утворюють кредитний фонд	Враховуючи якість та ефективність праці нараховується щорічна винагорода, яка виплачується лише через 5 років. Протягом цього часу премія зберігається на банківському рахунку, а нараховані на неї відсотки не підлягають оподаткуванню

* сформовано автором за джерелом [1].

Ці країни мають одні з найвищих показників рівня мінімальної заробітної плати, отже, є найбільш соціально спрямованими для забезпечення гідного рівня життя населення.

На сьогоднішній день в зарубіжних країнах налічується достатня чисельність різноманітних систем оплати праці, з яких доцільно перейняти відповідні риси для використання їх на вітчизняних підприємствах.

В рамках системи контролю денного виробітку годинну тарифну ставку переглядають раз на квартал або один раз у півроку, при цьому підвищують чи знижують її в залежності від виконання плану, рівня використання робочого часу, дотримання дисципліни праці, сумісництва. Всі чинники оцінюють окремо, а потім об'єднують у загальну оцінку, яка надалі впливає на тарифну ставку.

Основу системи оплати з урахуванням підвищення кваліфікації складає кількість набраних балів, які умовно називають «одиниці кваліфікації», їх може бути до 90. За опанування нової спеціальності працівник отримує надбавки.

Набуває популяризації система оплати праці за знання – працівнику виплачується премія за вивчення додаткових знань та вмінь, а не внесок у досягнення цілей організації.

Відповідно системі Хелсі заробітна плата об'єднує дві частини: перша частина складається із фіксованої погодинної ставки і фактично визначеного часу, друга частина – із відрядного підробітку або премії за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні.

Згідно системі винагород Бедо «точкою» називають кожну робочу хвилину. Робітник крім основної заробітної плати отримує премію, яка розраховується як множення 0,75 кількості робочих хвилин, виконаних робітником за годину, на 1/60 погодинної ставки.

Система Роурена полягає у затвердженні певної норми часу і гарантуванні погодинної ставки, навіть якщо працівник не виконає норми. Розмір премії залежить від приросту продуктивності праці, який розраховується як різниця між фактичним і нормативним часом відповідно нормативу.

Емпіричні системи заробітної плати (Бігелоу, Емерсона, Кнаппеля та ін.) різняться коефіцієнтами коректування ставки у разі

збільшення рівня виконання норм. За зміни виконання від 67% до 100% оплату здійснюють за підвищеними тарифними ставками до 20–25%, за кожен відсоток росту ефективність збільшується на 1–1,25%.

Основним критерієм преміювання за системою Сканлона є зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативним розміром. Якщо витрати на заробітну плату були нижчі за норматив, то формується преміальний фонд, який дорівнює 75% економії, з яких 20% відкладають в розміри виплат у важкі часи. Якщо в таких випадках в резерві немає потреби, то його розподіляють в кінці року.

За зниження частки затрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яка обчислюється як середня величина за останні 3–7 років, система Раккера призначає виплату колективних винагород.

У системі оплати праці Мерріка застосовується три ставки: виділяють ставки для нових співробітників та працюючих із середньою продуктивністю. Найнижча ставка використовується при виконанні норм до 83%, друга – у межах від 83% до 100%, третя – від 100% і більше. При виробленні від 83% до 100% норми основна ставка підвищується на 8–10%, а при виробленні понад 100% норми – на 20% [2].

Враховуючи проаналізований досвід зарубіжних країн щодо використання різних систем оплати праці та її окремих складових, на підприємствах України, враховуючи конкретні внутрішньовиробничі умови, можна застосовувати окремі з них:

- запровадити преміальну систему оплати праці, завдяки чому є можливість розділяти розміри заробітної плати залежно від особистих результатів праці кожного робітника;
- використовувати тарифну систему заробітної плати на підприємствах різних видів економічної діяльності й форм власності, це повинно стимулювати підвищення кваліфікації працівників та індивідуальних результатів праці;
- впровадити проміжну модель визначення мінімального розміру заробітної плати, яка формуватиметься у загальнонаціональних колективних договорах, котрі укладають щорічно й поширюють на

всіх зайнятих. Розмір мінімальної оплати праці повинен бути вищим, ніж прожитковий мінімум, і значно вищим, ніж допомога з безробіття для збільшення мотивації безробітних до пошуку роботи [3].

Висновки і перспективи досліджень.

Під час існуючої фінансової кризи, яка суттєво скорочує основний дохід громадян, питання оплати праці стає одним з основних проблем сьогодення. Тому важливою є перебудова організації оплати праці з метою створення ефективного мотиваційного механізму, який буде ґрунтуватися на об'єднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

Безпомилково розроблена система оплати праці, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, які ставлять перед конкретним робітником, його особисті схильності, є продуктивним організаційним засобом і

мотивуючим фактором. При розробці систем оплати праці необхідно враховувати два основні критерії. По-перше, кожна система має спрямувати старання працівника на досягнення таких показників трудової діяльності, які забезпечать роботодавцю результат діяльності, що уможливорює відшкодування витрат та отримання прибутку. По-друге, кожна система оплати праці повинна давати працівникові можливість для реалізації розумових і фізичних здібностей, дозволяти йому досягати в робочому процесі повної самореалізації як особистості.

Використання сучасних систем оплати праці з урахуванням зарубіжного досвіду дозволить суттєво підвищити ефективність діяльності персоналу, і як наслідок, підвищити ефективність діяльності усього підприємства в цілому.

Список використаних джерел

1. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011. № 8 (105). С. 30-31.
2. Колот А. М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу. Україна: аспекти праці, 1, 2011. С. 28.
3. Матюх С. А. Західноєвропейський досвід організації оплати праці. Вісник Хмельницького національного університету. 2003. Ч. 2. № 6. С. 155-160.
4. Петраченко Д. Мотивація і стимулювання праці персоналу як інструмент удосконалення діяльності підприємства. Схід. 2009. № 9. С. 23-27.
5. Петров У. Як регулюють зарплатню в Швеції. Соціалістична праця. 2010. № 7. С. 104-106.
6. Штик Ю. В. Організація оплати праці на підприємстві в сучасних умовах економічного розвитку України. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2014/1. № 1. С. 256-259.

References

1. Brezitskaya, K. 2011. Analysis of modern systems of remuneration in foreign countries. Development Management, 8 (105), pp. 30-31.
2. Kolot, A. 2011. Foreign experience of material incentive of personnel. Ukraine: Aspects of Labor, 1, p. 28.
3. Matyuk, S. 2003. Western European experience in the organization of remuneration. Bulletin of the Khmelnytsky National University, 6, pp. 155-160.
4. Petrachenko, D. 2009. Motivation and stimulation of personnel work as an instrument for improvement of enterprise activity. East, 9, pp. 23-27.
5. Petrov, U. 2010. How are salaries regulated in Sweden. Socialist Labor, 7, pp. 104-106.
6. Shtyk, Yu. 2014. Organization of labor remuneration at the enterprise in the current conditions of economic development of Ukraine. Foreign Trade: Economics, Finance, Law, 1, pp. 256-259.

Рыбалко Е. М., Этибарян А. Б. Применение различных систем оплаты труда в зарубежных странах и возможность их использования в Украине

В статье раскрыты основные аспекты организации оплаты труда, рассмотрены главные черты современных систем оплаты труда, которые применяют на предприятиях зарубежных стран и выявлены возможности их использования на отечественных предприятиях с целью стимулирования и увеличения производительности труда.

Зарубежная практика организации заработной платы работников насчитывает большое количество различных систем и методов оплаты труда. Применение современного опыта высоко развитых стран Западной Европы и США является необходимостью в построении или совершенствовании систем оплаты труда на предприятиях Украины и отдельных ее составляющих.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, система оплаты труда, форма оплаты труда, тарифная ставка, тарифная система.

Rybalko E. M., Etibarjan A. B. Application of different systems of labor remuneration in foreign countries and the possibility of their use in Ukraine

The article reveals the main aspects of the organization of payment of wages, examines the main features of modern wage systems used at enterprises of foreign countries and identifies the possibilities of their use in enterprises of Ukraine, depending on the need to achieve the objectives of stimulating high-productivity work.

The formation of a market system in Ukraine, the creation of a new type of economy and the provision of raising the standard of living of the population require a series of measures for the systemic reform of wages at all levels of the economy. The existing wage system in Ukraine does not correspond the requirements of a socially oriented market economy and indicates the absence of a well-established mechanism of interaction of its main elements and proper government regulation of the wage process. It is under these conditions that the use of foreign experience in the organization of labor is very important. The legal and legislative acts of European countries that regulate labor remuneration are mainly local in nature. They establish the rates and salaries of wages, regulate the forms and systems of remuneration, various incentive payments. In foreign countries, great experience has been gained in the use of a wide variety of wage systems. The systems of individual countries are characterized by: Sweden – solidary wages, Japan – pay for seniority and innovation, Germany – stimulating productivity growth, US – pay for qualifications, UK – paying for individual contracts, in France – individualization of wages, Italy – paying collective and individual surcharges to the industry tariff rate and surcharges due to the rising cost of living. The main requirement for the organization of wages in the enterprise and, accordingly, the criterion of its efficiency is to ensure real wage growth and a guarantee of an increase in the salary of each employee as the efficiency of the enterprise as a whole increases. The use of advanced experience of highly developed countries is a necessity in building or changing the wage system in domestic enterprises and its individual components.

Keywords: wages, payment, wage system, wage form, tariff rate, tariff system.

Стаття надійшла до редколегії 26.04.2019