

ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА В УКРАЇНІ

Присяжний В.В. здобувач вищої освіти

Хоменко І.О. доктор економічних наук, професор
Національного університету «Чернігівська політехніка»
vadym.prisyajnu@gmail.com, innakhomenko28@gmail.com

В умовах повномасштабної війни України проти Російської Федерації, що призвела до економічної кризи багатьом людям необхідно стабільно отримувати заробітню платню, а підприємствам – прибуток. Актуальним залишається питання реформування системи оплати праці для робітників та збільшення заробітної плати в умовах її зниження внаслідок війни та зростання безробітності. Матеріальне стимулювання працівників є одним з найважливіших завдань підприємства для збільшення продуктивності праці. Виникає необхідність оптимізації оплати праці в умовах нестабільності та втрати прибутку. В цьому підприємствам може допомогти багаторічний досвід застосування різноманітних систем оплати праці систем зарубіжних колег.

Дослідженням систем оплати праці в зарубіжних країнах та їх переваг для України займалися такі вчені як О. Рибалко, А.А. Машевська, О.Д. Балан, С.А. Матюх, М.О. Кабаченко Н.М. Шмиголь, Д.С. Монастирська, А.А. Антонюк, та ін.

В зарубіжних країнах діють досить різноманітні системи оплати праці в залежності, від підприємства, конкретної галузі або держави. При цьому можна виділити їх загальні риси. Так наприклад в США 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 тощо). 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 компаній, виплата премій до свят, 13-а зарплата [1, с. 30-31].

Також у політиці заробітної плати США використовують систему «оцінювання заслуг». Вона призначена для встановлення заробітної плати працівникам однакової кваліфікації, але з різними показниками якості роботи. Показники, за якими оцінюються працівники, можуть бути виробничими (виконання норм, рівень браку, використання робочого часу) і особистісними (ініціативність, трудова і творча активність,). Методи оцінювання праці робітників різні – бальна оцінка, анкетування, експертна оцінка тощо. [2, с. 73].

По суті в США заробітна плата постійно збільшується та ніколи не стає менше, оскільки підприємці намагаються заохочувати працівників до активної роботи, ініціативності, креативності та підвищення своєї кваліфікації, знань тощо.

У країнах Європейського Союзу матеріальне стимулювання зумовлюється соціальною справедливістю та індивідуалізацією заробітної плати. Для матеріального забезпечення населення в більшості країн Європи встановлена мінімальна заробітна плата. Як зазначає А.А. Машевська: «Механізм державного

регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових, як: мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання в період інфляції, податкова політика (державне регулювання); загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці тощо (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні); розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок (колективні договори); середня заробітна плата (ринок робочої сили)» [3].

Одним з яскравих прикладів соціальної спрямованості системи оплати праці є Швеція. Її модель ґрунтується на таких принципах: рівна оплата за рівну працю, скорочення розриву між розмірами мінімальної і максимальної заробітної плати. Сама система визначення єдиного рівня підвищення заробітної плати сприяє його вирівнюванню, крім того, в ході переговорів про переукладення колективних договорів профспілки, як правило, добиваються включення в них спеціальних пунктів про випереджаючі темпи зростання заробітної плати у низькооплачуваних категорій персоналу [4, с. 22].

Французька система оплати праці має розширене використання накопичувального преміювання (за підсумками роботи працівника і підприємства за один, 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.

Також на підприємствах країн ЄС широкого розповсюдження набула індивідуальна оплата праці, яку слід використовувати як при регулярній оцінці досягнень персоналу (рейтинг працівників, безтарифні системи), так і за допомогою особливої структури тарифної системи («плаваючі» розряди) [5, с. 157].

Утj,[slyj зазначити, що в країнах ЄС оплата праці направлена саме на матеріальне забезпечення робітника. Це забезпечується індивідуалізацією заробітної плати в залежності від кваліфікації, стажу та галузі роботи тощо. Разом з тим в цих державах активно діють профспілки які допомагають укласти міжгалузеві та галузеві колективні договори, які забезпечують рівну винагороду для всіх працівників галузі.

В Україні поширена відрядна та погодинну оплата праці. При цьому згідно з Кодексом законів про працю (далі – КЗпП) визначено, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [6]. При цьому в Україні прийнята єдина тарифна система що забезпечує рівну оплату за працю рівної складності незалежно від форм її прикладення, а також соціальний захист робітників. Ця тарифна система є поширеною системою оплати праці в зарубіжних країнах (США, Японія, Франція та ін.). Вітчизняне законодавство не виділяє відрядну та погодинну систему оплати праці на рівні з тарифною. Це не відповідає сучасним ринковим умовам щодо оплати праці. Н.О. Кабаченко пропонує: 1) привести КЗпП в логічний порядок; 2) ведення класифікації системи оплати праці та покласти в її основу такий критерій як індивідуалізація праці. І в залежності від нього здійснювати поділ на тарифну та безтарифну [7, с. 110].

Для вдосконалення механізму оплати праці відповідно до європейських стандартів: 1) Збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом: а) запровадження системи збалансованих показників компанії та ключових показників ефективності діяльності працівників; б) запровадження рейтингової системи робочих місць за визначенням цінності їх позицій для компанії; 2) Запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток; 3) Сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників [8, с. 27].

Отже, в розвинених країнах систем оплати праці застосовується для стимулювання працівників до активної роботи в підприємстві та отриманню нових знань, кваліфікації, тобто підвищення продуктивності підприємства загалом. Разом з тим в встановлена мінімальна заробітня плата, що забезпечує робітників необхідним мінімумом для проживання тощо. В деяких країнах підприємства оцінюють роботу працівників за допомогою тестувань, опитувань, що дозволяє створити рейтинг найбільш продуктивний робітників. В Україні необхідно нормативно врегулювати статус погодинних та відрядних систем оплати праці. Також необхідно стимулювати працівників до укладення колективних угод та запровадити рейтингову систему для визначення ефективності персоналу підприємства.

Список використаних джерел

1. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № 8 (105). С. 30-31.
2. Шмиголь Н.М., Д.С. Монастирська, Антонюк А.А. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці. *Держава та економіка*. 2016. № 2 (89). С. 71-75.
3. Машевська А.А. Зарубіжний досвід використання системи праці та мотивації працівників підприємства. *Ефективна економіка*. 2022. № 4. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/4_2022/154.pdf
4. Балан О.Д. Зарубіжний досвід застосування системи мотивації, оплати та нормування праці. *Економіка АПК*. 2011. № 17-18. С. 20-25.
5. Матюх С.А. Західноєвропейський досвід організації оплати праці / С.А. Матюх. *Вісник ТУП*. 2003. № 6. С. 155-160.
6. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 27.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
7. Кабаченко М.О. Система оплати праці: проблемні питання. *Право та інновації*. 2015. № 2. С. 109-114.
8. Голосніченко Д. І. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ»*. 2014. № 3/4 (23/24). С. 185-189.
9. Волинець Л.М., Хоменко І.О., Халацька І.І., Нагорний П.В., Сопочко О.Ю. Зовнішньоекономічна безпека підприємств України в умовах інтеграції логістичних ланцюгів поставок. *Вісник НТУ*. К.: НТУ, 2022. Серія «Економічні науки». Випуск 2 (52), 2022. С.57-64.
10. Хоменко І. О, Волинець Л. М., Чубикіна А. О. Стратегічні засади інвестування в людський капітал для забезпечення розвитку національної

економіки України. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2020.
№ 1 (21). С. 38-45.