

Сухоруков, А.І. 2005. *Сучасні проблеми фінансової безпеки України*. Київ: НІПМБ.

Терещенко, М.І., 2015. *Економічна сутність фінансової безпеки сільськогосподарських підприємств*. [online] 1.1 (41.1). Доступно: <<http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/1/197.pdf>> [Дата звернення 24 жовтня 2017].

Трегобчук, В.М. 2003. *Відтворення та ефективне використання ресурсного потенціалу АПК (теоретичні і практичні аспекти)* Київ: Ін-т економіки НАН України.

Черкасова, Т.І., Каражова, Н.Д., 2017. Особливості формування інвестиційного потенціалу агропідприємств України. *Економіка та управління підприємствами* [online] 16. Доступно: <http://bses.in.ua/journals/2017/16_2017/24.pdf> [Дата звернення 24 жовтня 2017].



JEL J 300

УДК 331.101.38:331.2

ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Г. Тибінка, к. е. н.,

О. Сікора, к. е. н., доцент,

Н. Мартинюк, ст. викладач

Львівський національний аграрний університет

© Г. Тибінка, О. Сікора, Н. Мартинюк, 2017

Тибінка Г., Сікора О., Мартинюк Н. Іноземний досвід застосування різних систем оплати праці та можливості їх використання в Україні

Використання передового досвіду високорозвинених країн є необхідністю в побудові чи коригуванні системи оплати праці у вітчизняних підприємствах та окремих її складових. Механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових, як: мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання у 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 та надбавок (колективні договори); середня заробітна плата (ринок робочої сили).

На базі концепції гнучкого тарифу зарубіжні фахівці розробили модель заробітної плати, в якій розмір тарифу поставлений в залежність від результативності праці. Коливаннями економіки породжують інфляцію, яка в загальному зменшує реальну вартість заробітної плати на ринку споживчих послуг та зумовлює необхідність проведення індексації для вирівнювання заробітної плати та відновлення купівельної спроможності населення. На підприємствах країн ЄС широкого розповсюдження набула індивідуальна оплата праці. Для вдосконалення організаційно-економічного регулювання оплати праці в Україні варто переходити на пряме оподаткування сукупного валового прибутку сім'ї, яке відбувається не на проміжних стадіях отримання прибутку, а на кінцевій.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, система оплати праці.

Tybinka G., Sikora O., Martynuk N. Analysis of system of organization of adjusting of payment of labor in Ukraine

The use of advanced experience of developed countries is a necessity in the construction or adjustment of the remuneration system on the domestic enterprises and its individual components. The mechanism of state regulation of wages in the EU is based on the ratio of components such as: minimum wage, limits its growth in a period of inflation, fiscal policy (government regulation); the total order of indexation of incomes, forms and systems of remuneration, etc. (collectively-contractual regulation at the sectorial level); the sizes of tariff rates and salaries, bonuses and allowances (collective agreements); the average wage (labor market).

On the basis of the concept of flexible rate of foreign experts have developed a model of wages in which the size of the tariff depends on the effectiveness of labour. The fluctuations in the economy generates inflation, which

reduces the real value of wages in consumer services and determines the need for indexing for alignment of wages and restore purchasing power of the population. At the enterprises of the EU countries, widespread individual wages. To improve the organizational and economic regulation of wages in Ukraine should switch to direct taxation total gross family income, which occurs at intermediate stages of profit, and on the other end.

Key words: salaries, wages, system of wages.

Тыбинка Г., Сикора Е., Мартынюк Н. Иностраный опыт применения различных систем оплаты труда и возможности их использования в Украине

Использование передового опыта высокоразвитых стран является необходимостью при построении или корректировке системы оплаты труда на отечественных предприятиях и отдельных ее составляющих. Механизм государственного регулирования оплаты труда в странах ЕС базируется на соотношении таких составляющих, как: минимальная заработная плата, предельные размеры ее роста в период инфляции, налоговая политика (государственное регулирование); общий порядок индексации доходов, формы и системы оплаты труда и т.д. (коллективно-договорное регулирование на отраслевом уровне); размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок (коллективные договоры); средняя заработная плата (рынок рабочей силы).

На базе концепции гибкого тарифа зарубежными специалистами разработана модель заработной платы, в которой размер тарифа поставлен в зависимость от результативности труда. Колебаниями экономики порождают инфляцию, которая в общем уменьшает реальную стоимость заработной платы на рынке потребительских услуг, вызывает необходимость проведения индексации для выравнивания заработной платы и восстановления покупательной способности населения. На предприятиях стран ЕС широкое распространение получила индивидуальная оплата труда. Для совершенствования организационно-экономического регулирования оплаты труда в Украине следует переходить на прямое налогообложение совокупного валового дохода семьи, которое происходит не на промежуточных стадиях получения прибыли, а на конечной.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, система оплаты труда.

Постановка проблеми. Питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудоких відносин у суспільстві, оскільки зачіпають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера і масштаби державного втручання у ці процеси різняться.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Окремі питання організації й регулювання оплати праці в умовах перехідної економіки та ринкової системи господарювання досліджувало чимало вітчизняних учених-економістів, зокрема Н. Болотіна, О. Валецька, О. Грішнова, О. Дубовська, О. Жук, О. Іляш, Г. Завіновська, А. Колот, М. Крупка, Т. Костишина, О. Кочемировська, О. Кузьмін, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, Г. Мішук, В. Онищенко, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, С. Покропивний, О. Поліщук, В. Приймак, О. Стефанишин, О. Стецуріна, А. Череп, Л. Шульгінова та ін.

Проблеми детінізації національної економіки, зокрема системи оплати праці, розглядали у своїх працях І. Барановська, Я. Дя-

ченко, О. Коваль, Ю. Харазішвілі та ін. Зарубіжний досвід формування і функціонування систем оплати праці та можливості впровадження у вітчизняну економіку вивчали С. Дзюба, Е. Жуліна, Н. Іванова, С. Матюх та ін.

Серед класиків економічної думки вагомий внесок в опрацювання цієї проблематики зробили представники різних економічних шкіл, серед яких варто відзначити Е. Бем-Баверка, Дж. Кейнса, Ф. Кене, К. Маркса, У. Петі, Д. Рікардо, Ж. Б. Сейя, А. Сміта, Дж. С. Міля, М. Туган-Барановського та ін.

Дослідження перелічених авторів стосувалися багатьох аспектів проблеми регулювання доходів і оплати праці у ринкових умовах. Зазвичай науковці акцентують увагу на окремих інструментах регулювання оплати праці, тому фундаментальні положення доробку вітчизняних і зарубіжних учених потребують подальших комплексних досліджень для формування цілісної політики оплати праці, а також вдосконалення існуючого організаційно-економічного механізму її регулювання на основі системного підходу в рамках вирішення проблеми детінізації останньої.

В економічній літературі (як вітчизняній, так і зарубіжній), яка описує проблеми су-

часної аграрної економіки, широко розглядаються розмаїті методи та напрями регулювання заробітної плати, визначені її роль та основні завдання. Зокрема проблематика організації оплати праці та напрями її вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень О. Грішної (2013), А. Колота (2011), В. Новікова (2002), Д. Богині (2000). Питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені праці Я. Сімутіної (2007) та багатьох інших дослідників. Однак ще невирішеними, на нашу думку, залишаються проблеми самого механізму регулювання заробітної плати та його інструментів.

Постановка завдання. Основною метою нашого дослідження є здійснення порівняльно-оціночного аналізу регулювання оплати праці у ринкових економічних системах європейських країн та виявлення основних чинників його диференціації з метою їх врахування для формування ефективної системи регулювання оплати праці в Україні.

Методика дослідження та матеріали. Теоретичним і методичним підґрунтям проведення дослідження стали загальнонаукові та спеціальні методи пізнання, концептуальні положення сучасної економічної теорії, діалектичний метод пізнання, системний і комплексний підходи до вивчення суспільних явищ і процесів. У рамках наукового дослідження використовували загальноекономічні та специфічні методи, зокрема абстрактно-логічний (для теоретичних узагальнень результатів дослідження та формулювання висновків); статистичного дослідження, зокрема порівняння (для порівняння рівнів заробітної плати у різних галузях економіки і регіонах), ряди динаміки (для виявлення тенденцій розвитку досліджуваних явищ), соціологічні (для експертної оцінки чинників впливу на рівень оплати праці), а також аналіз і синтез, метод єдності історичного та логічного й інші наукові методи дослідження.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти України, конвенції Міжнародної організації праці, концепції та програми у сфері регулювання оплати праці, статистичні дані Державної служби статистики України, матеріали міжнародних організацій, а також публікації у періодичних виданнях, монографії, праці вітчизняних і зарубіжних авторів, Інтернет-ресурси.

Виклад основного матеріалу. У країнах із тривалою історією та розвинутою ринковою економікою нагромаджено великий досвід застосування найрізноманітніших систем оплати праці. Вони мають відмінні ознаки, зокрема: Швеція – солідарна заробітна плата; Японія – оплата за стаж; Німеччина – стимулювання зростання продуктивності; США – оплата за кваліфікацію; Великобританія – оплата за індивідуальними контрактами; Франція – індивідуалізація зарплати; Італія – виплата колективних та індивідуальних надбавок до галузевої тарифної ставки і надбавки у зв'язку зі зростанням вартості життя. Водночас спостерігаємо загальну спрямованість систем оплати праці на підвищення ефективності виробництва. Однак у всіх випадках норми праці встановлюються безпосередньо на підприємствах. Практичну допомогу підприємствам щодо цього надають некомерційні та приватні консультативні центри, асоціації, які професійно займаються питаннями нормування праці (відповідне програмне забезпечення із використанням сучасних засобів обчислювальної техніки). У низці країн трудове законодавство встановлює: правила оплати відпусток і святкових днів, простоїв, шлюбу та інші виплати гарантійного і компенсаційного характеру; порядок і періодичність виплат заробітної плати, способи захисту заробітків працівників від надмірних вирахувань; індексацію заробітної плати тощо. Чимало іноземних підприємств (організацій) використовує почасову оплату праці робітників з метою підвищення якості продукції, а не її кількості.

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 (ринку робочої сили) (Бажан, 2004).

Як бачимо, країни Європейського Союзу відмовилися від адміністративних і централізованих планових механізмів і методів установа заробітної плати, чим відкрили широку дорогу соціальному діалогу. Питання заробітної плати зазвичай вирішують за

допомогою колективних переговорів або індивідуально, на рівні підприємства.

У західних підприємствах сьогодні спостерігаємо тенденцію до індивідуального встановлення заробітної плати, що зводиться до: визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівникові з врахуванням усіх винагород; неоднакового підвищення заробітної плати в межах запропонованого приросту загального її фонду; відмови від індексації у зв'язку зі зростанням цін; врахування у визначенні персональних надбавок заслуг працівників, а не їхнього стажу; регламентації процедури врахування заслуг.

У межах індивідуального підходу щодо оплати праці виділяють три групи працівників: люди, які мають особливі здібності до праці, володіють інтелектуальною власністю – їхні винагороди визначаються індивідуальним контрактом; працівники творчої праці, які вміють приймати нестандартні рішення, суттєво впливають на ефективність роботи підприємства – їхня оплата складається з окладу і відсотків від її розміру; всі інші працівники з мінімальними творчими функціями одержують тверду заробітну плату і премії за перевиконання планів на основі колективного договору.

Політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це бажання повніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість, точність і якість роботи.

Сьогодні 70–80% працівників у розвинутих країнах переведені на погодинну оплату, що у свою чергу зменшує кількість трудових конфліктів, поліпшує психологічний клімат у колективі, попереджує можливість страйків. Більшість сучасних систем заробітної плати складається з двох частин: базової (постійної) і додаткової (змінної).

Розглянемо системи оплати праці у розвинутих країнах.

1. *Система контролю денного виробітку*, в рамках якої годинну тарифну ставку переглядають раз на квартал або раз у півроку, підвищуючи чи знижуючи її залежно від виконання норм, рівня використання робочого часу, дотримання трудової дисципліни, сумісництва. Кожен із цих чинників оцінюють окремо, а потім інтегрують у загальну оцінку, яка впливає на тарифну ставку.

2. *Система оплати з урахуванням підвищення кваліфікації*, основу якої складає кількість набраних умовних «одиниць кваліфікації», яких може бути до 90. За освоєння нової спеціальності працівник одержує надбавки. Набуває поширення система заробітної плати за знання. Основним принципом є винагорода за оволодіння додатковими знаннями та вміннями, а не внесок у досягнення цілей організації.

3. *Система Хелсі* передбачає, що заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично визначений час; другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Її розмір визначається тарифною ставкою з економічним часом, що і є коефіцієнтом, котрий встановлює, яка частка зекономленого часу оплачується (від 0,3 до 0,7). У результаті знижуються витрати на робочу силу.

4. *Система Роурена*. На виконання роботи встановлюється певна норма часу і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода складає частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено. Її розмір залежить від приросту продуктивності праці, що визначається як різниця між фактичним і нормативним часом, відповідно порівняним із нормативом. Отже, це погодинна оплата за фактично відроблений час плюс відсоток від цієї оплати.

5. *Система Варта із вібруючим розподілом*. Вона не гарантує збереження тарифної ставки за перевиконання норми. Розмір заробітної плати визначають множенням тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу.

6. *Система Сканлона*. Основним показником преміювання є зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативним розміром. Якщо витрати на заробітну плату були нижчі від нормативного розміру, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовують в розмірі виплат у скрутні часи. Якщо таких не буває, то резерв розподіляють в кінці року. Преміальний фонд розподіляють пропорційно партисипативній заробітній платі (оплата працівників, які перебувають на випробуванні, виплати за відпустки, святкові дні, відсутність на роботі за особистими мотивами). Середній від-

соток вираховують як відношення суми преміального фонду і партисипативної зарплати.

7. *Диференційні системи заробітної плати* базуються на застосуванні декількох її ставок залежно від рівня виконання норм.

8. *Пряма відрядна заробітна плата з гарантованою погодинною ставкою* (оплату за тарифом і за відпрацьований час застосовують, коли продуктивність праці нижча від встановленого рівня). За зростання продуктивності праці зростає відповідно й зарплата. Це аналог відрядно-прогресивної системи оплати в Україні.

9. *Відрядно-регресивна система оплати праці* передбачає, що заробітки зростають повільніше, ніж продуктивність. Її застосовують на роботах із високою часткою ручної праці, коли важко розрахувати норми. Така система оплати праці ґрунтується на досвіді минулих років і гарантує погодинну оплату за тарифною ставкою, якщо виробіток не досягнув встановленого мінімуму.

10. *Система Тейлора з диференційованою відрядною ставкою*. У разі невиконання норм ставка складає 0,8; у разі виконання чи перевиконання – 1,1–1,3.

11. *Система Мерика*. У разі виконання завдань до 60% працівнику загрожує звільнення; у разі виконання завдання на 61–83% працівник одержує ставку; 81–100% – 1,1 ставки, понад 100% – 1,2 ставки.

12. *Система Ганта* передбачає комбінування змінної і відрядної оплати, які застосовують залежно від досягнутого рівня продуктивності праці. У разі виконання завдань до 100% застосовують погодинну оплату за низькими ставками; у разі перевиконання – відрядну оплату за підвищеною оцінкою.

13. *Емпіричні системи заробітної плати* (Емерсона, Бігелоу, Кнаппеля та ін.) різняться коефіцієнтами корегування ставок у разі підвищення рівня виконання норм. За зміни виконання від 67–75% до 100% оплату здійснюють за підвищеними до 20–25% тарифними ставками, коефіцієнти визначають емпірично, але, як правило, за кожен відсоток росту ефективність підвищується на 1–1,25%.

14. У *преміальних системах* розміри премії інколи визначають залежно не від окремих чинників, а від узагальнюючого показника ефективності використання всіх виробничих ресурсів (продуктивності праці,

собівартості, прибутку). Ці системи називаються всефакторними.

15. *Система Раккера* передбачає виплату колективних премій за зниження частки витрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яку розраховують як середню величину за останні 3–7 років.

16. *Система «Умпротейр»* передбачає виплату премій за зниження трудомісткості. Нормативну трудомісткість визначають для кожного виду продукції, одночасно встановлюють базовий рівень продуктивності праці, у разі перевищення якого норми переглядають.

З точки зору організаційного підходу в Україні розрізняють основну і додаткову заробітну плату.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, ви-робітку, обслуговування, посадові обов'язки) (Про оплату праці ..., 1995).

Додаткова заробітна плата є винагородою за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість та за особливі умови праці.

Основою організації оплати праці є тарифна система, в умовах якої діють дві основні форми оплати праці – відрядна і погодинна (див. рис.).

Враховуючи проаналізований досвід розвинених країн щодо регулювання системи оплати праці та її окремих складових, пропонуємо в Україні використати окремі з них:

– орієнтуватися на досвід Німеччини та Великобританії, де система оплати праці побудована на стимулюванні зростання продуктивності та використанні індивідуальних контрактів. Таке впровадження дасть змогу мотивувати працівників виготовляти більшу кількість та якіснішу продукцію, а в укладених індивідуальних контрактах – прописувати всі умови праці, що насамперед допоможе ефективніше захищати права найманих працівників (Тубінка, 2014);

– широко застосовувати преміальну систему оплати праці, яка дає змогу диференціювати розміри заробітної плати залежно від індивідуальних результатів праці кожного працюючого;

– запровадити використання тарифної системи заробітної плати на підприємствах (організаціях) усіх видів економічної діяльності й форм власності, що повинно стиму-

лювати підвищення кваліфікації працівників, індивідуальних результатів праці;

- використовувати проміжну модель формування мінімального розміру заробітної плати, яка визначатиметься у загальнонаціональних колективних угодах, 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 того, щоб мотивувати безробітних до пошуку роботи;

- проводити вибірккову індексацією заробітної плати: для найманих працівників із низьким рівнем доходів – повністю, а з високим рівнем доходів – частково.

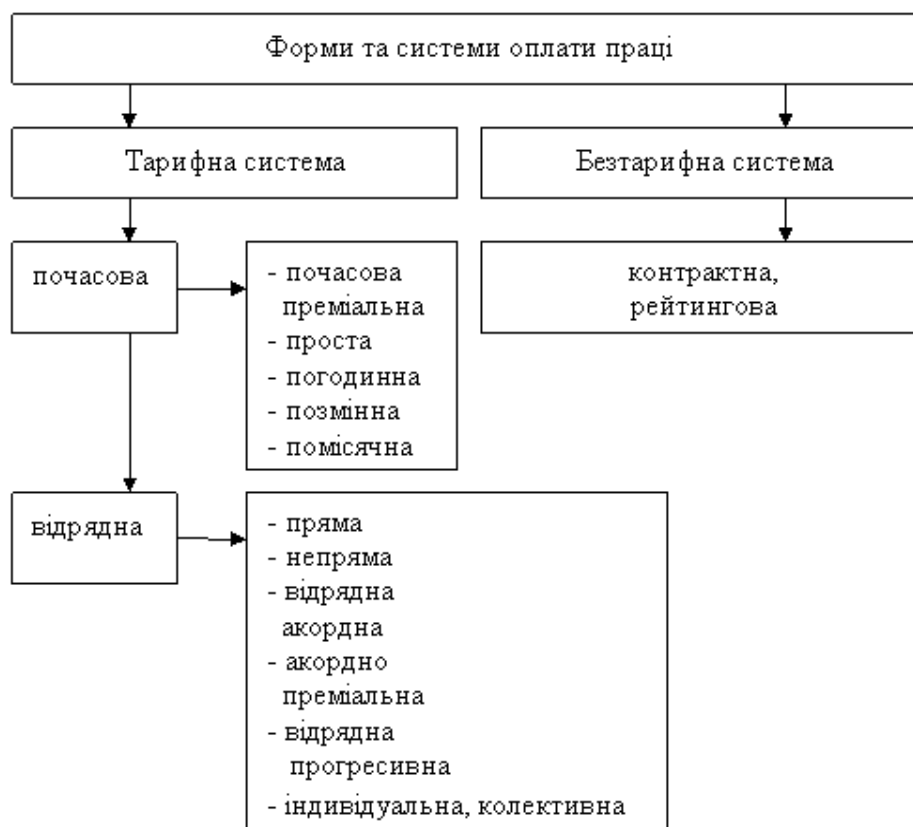


Рис. **Форми та системи оплати праці.***

* За (Організація оплати праці в Україні, 2014).

Висновки та перспективи подальших наукових пошуків. Управління сферою оплати праці вимагає постійного контролю й систематичних змін відповідно до змін внутрішніх і зовнішніх чинників. Таке управління має ґрунтуватися на динаміці та структурі ВВП, купівельній спроможності національної валюти, ставках оподаткування фізичних осіб, мінімальних соціальних стандартах, тарифах на житлово-комунальне обслуговування та послуги транспорту для населення, формуванні та використанні коштів бюджетних і небюджетних фондів, затвердженні розміру, порядку нарахування та розрахунку

пенсій і соціальних допомог, упорядкуванні системи надання грошової допомоги та компенсацій, індексації доходів та заощаджень. Перечислені заходи, які систематично вживатимуть і контролюватимуть державні органи у системі організації та регулювання заробітної плати, дадуть змогу вирішити значну частину існуючих проблем.

Для вдосконалення організаційно-економічного регулювання оплати праці в Україні варто переходити на пряме оподаткування сукупного валового прибутку сім'ї, яке відбувається не на проміжних стадіях отримання прибутку, а на кінцевій.

СПИСОК ПОСИЛАНЬ

Бажан, І. І., 2004. *Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України*. Кандидат наук. Науково-дослідний економічний ін-т Мінекономіки та з питань європейської інтеграції України.

Богиня, Д. П., 2000. *Основи економіки праці*. Київ: Знання-прес.

Грішнова, О. А. та Міщук, Г. Ю., 2013. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні. *Демографія та соціальна економіка*, с. 167–178.

Колот, А. М., 2011. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу. *Україна: аспекти праці*, 1, с. 28.

Новіков, В., 2002. Оплата праці у бюджетній сфері. *Урядовий кур'єр*, 20 Груд.

Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 №108/95 [online]. Доступно: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> [Дата звернення 10 вересня 2017].

Організація оплати праці в Україні, 2014 [online]. Доступно: http://pidruchniki.com/15410104/politekonomiya/organizatsiya_oplati_pratsi_ukrayini [Дата звернення 2 листопада 2017].

Сімутіна, Я. В., 2009. *Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми)*. Київ: Київ. Ун-т права НАН України.

Тубінка, Г., 2014. Analysis of system of Organization of Adjusting of Payment of Labor in Ukraine. *Scientific enquiry in the contemporary world: theoretical basics and innovative approach*. USA, San Francisco, California, pp. 117–124.

