

Указанная система предусматривает классификацию споров на «споры о правах» и «споры о интересах». Право на реализацию интереса должно присутствовать как в индивидуальном, так и коллективном субъективном измерении. Но способ реализации субъективного интереса, на наш взгляд, должен сосредотачиваться на внесудебном рассмотрении и происходит с привлечением специалистов-медиаторов. Подобный подход может быть применен при рассмотрении семейных и других споров.

Ключевые слова: интерес, медиация, споры о правах, споры о интересах, национальная правовая система.

Summary

Zapara S. The category «interest» in civil and labor relations.

The article investigates the category of “interest” in civil and labor relations. The author notes that the prospect of the development of legal regulation of the category “interest” in the national legal system is the construction of the necessary legal and institutional legal capacity, allowing to transform the category of “interest” in “right”. One of these features is the creation of a new system of settlement of labor disputes in Ukraine.

This system provides for the classification of disputes “rights disputes” and “disputes over interests». The rights to the realization of the interest to be present both in the individual and collective subjective dimension. But the way of realization of subjective interest, in our opinion, should focus on non-judicial review and proceed with the involvement of mediators. A similar approach can be applied when considering the family and other disputes.

Key words: interest, mediation, rights disputes, disputes about interests, the national legal system.

УДК 349.2:341.174(4)

М. І. ІНШИН

Микола Іванович Іншин, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, заслужений юрист України, завідувач кафедри Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В ЄС

Актуальність даної теми дослідження зумовлена тим що ринок праці є важливим фактором соціально-політичного життя Європейського Союзу. Основними рисами ринку праці є: вільне переміщення робочої сили, система соціального забезпечення й соціального захисту, сприяння професійній мобільності, взаємодія в сфері підготовки кваліфікованих кадрів. Робітники у розвинутих країнах світу мають рівний ступінь соціального захисту незалежно від статусу підприємства, а незайняті отримують соціальну допомогу.

Дослідженням проблем формування ефективного механізму мотивації персоналу займалися зарубіжні вчені, серед яких А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Алдерфер, Д. Мак-Клеланд. У своїх наукових роботах вони зазначали, що ті чи інші потреби можуть впливати на мотивацію людини до праці, що потреби можуть бути об'єднані в окремі групи, впливають на її поведінку і примушують діяти. Серед вітчизняних особливу увагу вивченням проблем стимулювання та мотивації праці приділяли такі вчені, як С. Іваницька, М. Клітна, Л. Кича, А. Колот, О. Корніюк, В. Корягіна, В. Лазненко.

Метою даної статі є дослідження особливостей мотивації працівників Європейського Союзу з метою запозичення позитивного зарубіжного досвіду Україною.

Загальновідомим є той факт, що стимул – це основний елемент, за допомогою якого реалізується хід мотивації праці. Так, у науковій літературі виділяють чотири форми стимулів¹:

– примусові заходи, такі як зауваження, переведення на іншу посаду, перенесення відпустки, догана, звільнення з роботи;

– матеріальне заохочення – стимули в матеріальній формі: заробітна плата, винагорода за результати, премії з прибутку, компенсації, путівки тощо;

– моральне заохочення – подяки, почесні грамоти, дошки пошани, почесні звання, вчені ступені, інше;

– самоствердження – внутрішні рушійні сили людини, які підштовхують її до досягнення певних цілей без прямої зовнішньої винагороди.

З метою посилення матеріальної та моральної заінтересованості в професійному навчанні, цілеспрямованому плануванні трудової кар'єри, під час розроблення та поліпшення механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників доцільно враховувати досвід країн з розвинутою економікою у цій сфері. Найбільшої уваги заслуговує досвід таких держав: Франції, Німеччини, Швеції, Японії та США².

Основою ринкових відносин у французькій системі є конкуренція, що впливає як на якість продукції, так і на задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва. За схожою схемою відбувається і мотивація співробітників. По-перше, застосовуються нематеріальні стимули, серед яких: використання дошок пошани, заохочувальних стендів тощо. По-друге, застосування інструментів матеріаль-

ного заохочення. Зокрема, на багатьох підприємствах встановлюється бальна система оцінки персоналу (найчастіше від 0 до 120 балів), яка пов'язується із системою заохочення. Ця схема досить ефективна, оскільки сприяє зростанню продуктивності праці. У політиці оплати праці французьких фірм спостерігається два напрями: індексація заробітної плати залежно від вартості життя та індивідуалізація оплати праці. Індекси цін на споживчі товари враховуються в оплаті праці практично на всіх великих підприємствах, що відбивається в колективних договорах з профспілками. Принцип індивідуалізації оплати праці у Франції здійснюється шляхом урахування рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених пропозицій, рівня мобільності працівника³. Перевагою даної моделі мотивації праці є те, що вона справляє сильний стимулюючий вплив на ефективність і якість праці та слугує фактором саморегулювання величини фонду оплати праці. При виникненні труднощів фонд оплати праці автоматично скорочується, в результаті чого підприємство легко реагує на зміни кон'юнктури. Модель забезпечує широку інформованість працівників про економічний стан компанії.

Стосовно Німеччини варто зазначити, що на деяких підприємствах укладаються договори, в результаті яких працівник повинен з максимальною віддачею використовувати свій потенціал. При цьому він має право розпоряджатися своїм робочим часом на свій розсуд. У результаті цього підвищується трудова мотивація і людина не тільки розв'язує поставлені перед нею завдання, а й залучається до участі в управлінні своєю діяльністю⁴. Отже, німецькі дослідники дійшли висновку, що злагожене поєднання зі стимулювання праці та соціальних гарантій є однією з найбільш оптимальних моделей, коли-небудь відомих в історії економічних теорій. Німецька модель забезпечує рівною мірою економічний добробут і соціальні гарантії.

Система визначення рівня заробітної плати є однією зі складових «шведської моделі» соціально-економічного розвитку. Принцип рівності праці передбачає всім галузям тарифні умови оплати праці працівників, вони виконують однакову роботу однієї кваліфікації з однаковою інтенсивністю. Такий підхід спонукає адміністрацію збиткових підприємств здійснювати модернізацію виробництва або ж закрити його. Політика єдиного рівня солідарної заробітної плати не дозволяє підприємствам та працівникам вимагати виплат, які є вищими за середній рівень заробітної плати в країні.

Таким чином, характерною ознакою «шведської моделі» є скорочення розриву між мінімальною і максимальною заробітною платою⁵.

Особливістю японської моделі є зростання продуктивності праці більшими темпами, ніж зростання рівня життя населення. Для збільшення підприємницької активності держава не здійснює ґрунтовних заходів з контролю за майновим розподілом соціуму. Така модель може існувати лише при високому розвитку у членів суспільства національної самосвідомості, випередженні інтересів країни над інтересами певної людини, бажанні населення йти на матеріальні жертви задля добробуту країни. В Японії система стимулювання праці досить гнучка. Зазвичай вона формується з урахуванням трьох чинників: професійної майстерності, віку і стажу роботи. Розмір окладу робітників різних категорій залежно від цих факторів здійснюється за тарифною сіткою, за допомогою якої визначається зарплата – сума виплат за трьома розділами: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію і майстерність, які характеризуються категорією та розрядом. Більшість японських компаній в політиці матеріального стимулювання застосовують синтезовані системи. При цьому розмір заробітної плати визначається на основі чотирьох показників – вік, стаж, професійний розряд і результативність праці⁶.

Отже, можна стверджувати, що пріоритетним у системі мотивації трудової діяльності Японії є врахування професійної майстерності, віку і стажу роботи, за якими в свою чергу визначається оклад. Зазначені фактори мають позитивно впливати на визначення окладу, оскільки кожен працівник зможе самостійно впливати на розмір своєї винагороди. Також варто зазначити, що застосування даної системи може стати перешкодою для дії зрівнялівки на підприємстві.

Щодо системи стимулювання в США, то треба зазначити, що вона побудована на заохоченні підприємницької активності та збагачення найбільш активної частини населення. Оплату праці покладено в основу системи мотивації праці. У штатах поширеною формою оплати праці є почасова з нормованими завданнями та доповнена різними формами преміювання. Специфічною рисою даної системи є простота нарахування заробітної плати й планування витрат на останню. Проте більшість фірм як у США, так і в інших країнах ЄС схильні до застосування систем у поєднанні оплати праці з преміюванням. У США величина винагороди працівника залежить насамперед від результатів його діяльності. В американських корпораціях діють дві основні програми стимулювання персоналу – програма, заснована на компенсаціях, та програма стимулюючих виплат. Заохочувальні бонуси та інші форми заохочень – складові спонукання робітників до більш старанної праці в інтересах компанії⁷.

У США, як і у Франції, все більшого поширення набуває індивідуалізація заробітної плати, що базується на оцінці заслуг. Такий вид стимулювання працівників зводиться до наступного: робітники, які мають однакову кваліфікацію та займають однакові посади, завдяки своїм природним можливостям, стажу, цільовим установам, мотивам, цілеспрямованості можуть досягти різноманітних результатів у роботі. Ці відмінності мають знайти відображення в заробітній платі, що досягається за допомогою диференціації зарплати у межах розряду. Також варто зазначити, що в організації матеріального стимулювання в зарубіжних компаніях спостерігаються відчутні новації, які спричинені рядом конкретних обставин: глобалізацією економіки, посиленням конкуренції на ринках збуту, змінами, що сталися у зовнішньому та внутрішньому середовищі фірм та їхніх структурних підрозділів. Взаємін сьогодні все більшу роль відіграє виробнича демократія.

Головне місце серед матеріальних стимулів праці посідає заробітна плата, оскільки вона найповніше відображає залежність між результатами праці працівника та його матеріальною винагородою. Рівень життя населення значною мірою визначається заробітною платою, яка є необхідною умовою розвитку всієї економіки. У Польщі вона становить 405 євро, у Словаччині – 352 €, в Угорщині – 332 €, в Румунії – 179 €. У Великобританії ставки мінімальної погодинної зарплати (*National Minimum Wage*) законодавчо встановлюються для різних категорій працівників. Розмір зарплати залежить від віку працівника⁸. З 1 жовтня 2014 р. мінімальна погодинна оплата праці у Великобританії становила: £ 6.50 – для працівників у віці 21 року і старше; £ 5.13 – для працівників віком від 18 до 20 років; £ 3.79 – для працівників віком від 16 до 17 років; £ 2.73 – для стажистів (*Apprentices*).

У деяких європейських країнах дещо інші цифри. У Франції з 1 січня 2015 р. ставка SMIC становить 9.61 € на годину, або 1457.52 € на місяць до сплати податків. Мінімальна зарплата в місяць розраховується, виходячи з 35 робочих годин на тиждень. Ставка мінімальної зарплати переглядається щорічно і набирає чинності з 1 січня кожного року. Усі працівники старше 18 років, зайняті в приватному секторі, повинні отримувати не менше мінімальної зарплати. Нижчу оплату можуть отримувати учні-стажисти, що проходять професійне навчання, і працівники, молодше 18 років з досвідом роботи менше шести місяців. Так, молодь у віці 17–18 років може отримувати на 10 % менше, а молодше 17 років – на 20 % менше. Роботодавцям, які виплачують зарплати нижче мінімального рівня, загрожує штраф у розмірі до 1500 євро за кожного працівника⁹.

Мінімальна зарплата в Латвії у 2015 р. становить 360 € до сплати податків. Мінімальна погодинна оплата праці – 2,17 €, а для підлітків і працівників, зайнятих на небезпечній роботі, мінімальна погодинна оплата – 2,48 €. Нова ставка заробітної плати в Латвії набула чинності 1 січня 2015 року¹⁰.

У свою чергу, сусідні країни також підвирили рівень мінімальної зарплати: у Литві – з 290 до 300 €, а в Естонії – з 355 до 390 €¹¹. Мінімальна зарплата в Словаччині в 2015 р. становить 380 євро. Це мінімальна бруutto-зарплата для тих, хто працює на повну ставку – 40 годин на тиждень. За неповної зайнятості мінімальна оплата праці розраховується пропорційно. Мінімальна зарплата у Словаччині в 2015 р. зросла на 8 % порівняно з 2014 роком. Це найпомітніше підвищення мінімальної зарплати в Словаччині з 2009 р., коли в країні був введений євро.

Безперечно, засоби матеріальної мотивації – найбільш впливові та широкоживані. Але не менш важливими є й нематеріальні методи. Нематеріальне стимулювання праці персоналу спрямовано насамперед на задоволення потреби збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі внаслідок залишення за ним його робочого місця або посади, одержання ним вищої посади; зростання заінтересованості працівника процесом освоєння нових знань, умінь та навичок¹².

Матеріальні й нематеріальні стимули повинні доповнювати один одного, оскільки неможливо виокремити найбільш ефективний метод мотивації працівників. Отже, при розробці та впровадженні програми мотивації персоналу підприємства необхідно враховувати особливості компанії для здійснення ефективної діяльності і розвитку бізнесу.

Основними програмами, що сприяють підвищенню мотивуючого ефекту в США, є:

Програми, орієнтовані на залучення трудящих до управління виробництвом (*participative management*). Програми професійного розвитку робочої сили. Програми, покликані реконструювати сам процес праці (розширення набору обов'язків, виробнича ротація працівників тощо)¹³.

У Німеччині на підприємствах з числом зайнятих понад 100 чоловік передбачено утворення так званих економічних комісій, що складаються з членів виробничої ради і представників роботодавця, які займаються вирішенням лише економічних питань. Якщо кількість працівників перевищує 500 чоловік, то на німецьких підприємствах можуть створюватися спостережні ради, право висунення кандидатур в які мають виробничі ради та вищі виробничі організації даної галузі. Крім того, участь трудящих в управлінні може здійснюватися і через призначуваного спостережною радою Директора з праці, у підпорядкуванні якого знаходяться кадрові питання, питання соціальної сфери та заробітної плати.

Практика управління німецькими підприємствами показує, що подібна політика залучення працівників до управління сприяє розвитку їх трудової активності, мотивації, а отже, поліпшенню кінцевих результатів виробництва¹⁴.

Заслугує на увагу також система мотивації персоналу, застосовувана в Нідерландах. Ключовим моментом, що визначає заінтересованість та активність працівників, є високий рівень соціальної захищеності, пільг і компенсацій. Основні напрями мотивації та захисту прав найманих працівників закріплені законодавчо у відповідних актах та положеннях (про мінімальну заробітну плату, відпустку, компенсації дорожньо-транспортних витрат, соціальне страхування, умови праці та ін). Керівництво фірм, установ і організацій має право відхилитися від них тільки в бік збільшення пільг і компенсацій. У компаніях Нідерландів положення, що сприяють посиленню трудової мотивації, розробляються Радою голів підрозділів (де вони є) і профспілками. Департамент з персоналу має право внести свої пропозиції щодо вдосконалення системи мотивації персоналу. При доведенні ефективності рекомендованих їм заходів пропозиції приймаються і реалізуються на практиці¹⁵.

Отже, проблема мотивації постійна і до кінця не вирішена, оскільки доводиться застосовувати все нові й нові методи стимулювання працівників до праці за допомогою матеріальних і нематеріальних стимулів, враховуючи специфіку національно-культурних особливостей різних країн. Це постійний обов'язок менеджменту – викликати у найнятих робітників відчуття того, що вони мають на меті свої власні, а не чужі цілі.

Сьогодні, в умовах значної мобільності працівників, часті зміни їх робочих місць та високої конкуренції на ринку праці за кваліфікованих фахівців зростає значення нематеріальної складової мотивації. Підприємство може досить легко використати схему матеріальної мотивації успішних конкурентів та дізнатися про рівень зарплат у цих компаніях, але створити аналогічну сприятливу і комфортну атмосферу в колективі під силу не кожній фірмі. Особливу креативність у цьому виявляють американці. В Японії мотивації приділяють небагато уваги, оскільки їх працівники і так не схильні до зміни місця роботи. Французи й англійці більш схильні до матеріального стимулювання. Вважається, що поширення у компаніях нематеріальних стимулів, які не вимагають значних фінансових витрат, здатні справити відмінний ефект.

¹ Кича Л. М. Особливості закордонного досвіду мотивації праці / Л. М. Кича // Вісник Приазовського державного технічного університету. – 2013. – № 26. – С. 72–76.

² Там само. – С. 72–76.

³ Минимальная зарплата во Франции: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.evrokatalog.eu>

⁴ Кича Л. М. Вказана праця. – С. 72–76.

⁵ Азарова А. О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А. О. Азарова, О. А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010. – № 5. – С. 53–58.

⁶ Кича Л. М. Вказана праця. – С. 72–76.

⁷ Лазненко О. В. Формування ефективного механізму стимулювання персоналу на основі світового досвіду / О. В. Лазненко // Управління розвитком. – 2013. – № 13 (153). – С. 33–35.

⁸ Азарова А. О. Вказана праця. – С. 53–58.

⁹ Минимальная зарплата во Франции : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.evrokatalog.eu>

¹⁰ Минимальная зарплата в Латвии в 2015 году составит 360 евро в месяц : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.evrokatalog.eu>

¹¹ Провідний зарубіжний досвід інноваційних форм стимулювання праці персоналу підприємств : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2013/Economics/10_150973.doc.htm

¹² Азарова А. О. Вказана праця. – С. 53–58.

¹³ Кича Л. М. Вказана праця. – С. 72–76.

¹⁴ Іваницька С. Б. Методологічні основи стимулювання праці персоналу підприємства / С. Б. Іваницька, М. Р. Клітна // Ефективна економіка. – 2013. – № 11 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2478>

¹⁵ Провідний зарубіжний досвід інноваційних форм стимулювання праці персоналу підприємств : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2013/Economics/10_150973.doc.htm

Резюме

Іншин М. І. Особливості мотивації праці в ЄС.

У даній статті досліджено особливості мотивації працівників Європейського Союзу. Визначено форми стимулу як основного елемента мотивації. Проаналізовано рівень заробітної плати в країнах ЄС

Ключові слова: мотивація, працівник, Європейський Союз, стимул, заробітна плата.

Резюме

Іншин Н. И. Особенности мотивации работы в ЕС.

В данной статье исследованы особенности мотивации работников Европейского Союза. Определены формы стимула как основного элемента мотивации. Проанализирован уровень заработной платы в странах ЕС.

Ключевые слова: мотивация, работник, Европейский Союз, стимул, заработная плата.

Summary

Inshyn M. Features of motivation of work in the EU.

In this article the features of motivation of employees of the European Union were investigated. Forms of stimulus as the main element of motivation were determined. The level of wages in the EU countries was analyzed.

The labour market is an important factor of social and political life of the European Union. The main features of the labour market are: free movement of labour force, social security and social protection system, help in the professional mobility, cooperation in the training of qualified personnel. Workers in developed countries have equal degree of social protection regardless of status of the company and unemployed people receive social assistance.

Key words: motivation, employee, European Union, incentive, wages.