
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 331.101.38:331.2

Г. І. Тибінка, к. е. н.

ЕФЕКТИВНІ ІНСТРУМЕНТИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ТА ЇХ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті здійснено порівняльно-оціночний аналіз сучасного стану регулювання оплати праці в ринкових системах зарубіжних країн, досліджено основні тенденції регулювання оплати праці в Україні, виокремлено основні проблеми регулювання оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата; державне регулювання; законодавчі акти; тарифна оплата праці.

Г. И. Тыбинка, к. э. н.

ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В УКРАИНЕ

Аннотация. В статье осуществлен сравнительно-оценочный анализ современного состояния регулирования оплаты труда в рыночных системах зарубежных стран, исследованы основные тенденции регулирования оплаты труда в Украине, выделены основные проблемы регулирования оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата; государственное регулирование; законодательные акты; тарифная оплата труда.

G. I. Tybinka, Candidate of Economic Science

EFFECTIVE TOOLS FOR REGULATION OF REMUNERATION OF FOREIGN COUNTRIES AND THEIR USE IN UKRAINE

Abstract. In the article the comparatively-evaluation analysis of the modern state of adjusting of payment of labour is carried out in the market systems of foreign countries, the basic tendencies of adjusting of payment of labour are investigational in Ukraine, the basic problems of adjusting to payment of labour are distinguished.

Keywords: salary; government control; legislative acts; tariff payment of labour.

Актуальність теми дослідження. В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності й господарювання, організація заробітної плати здійснюється поєднанням державного регулювання, договірної регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів із найманими працівниками, механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.

Постановка проблеми. Світовий досвід свідчить, що жодна країна не обходиться без втручання держави у процес регулювання заробітної плати, хоча методи, сфера, масштаби державного впливу є різними. Актуальними залишаються питання регулювання основних пропорцій в оплаті праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В економічній літературі як вітчизняній, так і зарубіжній широко розглядаються різноманітні методи та напрями регулювання оплати праці, визначення його ролі та основних завдань. Зокрема, проблематика регулювання оплати праці та напрямів його вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень Богині Д. П., Грішної О. А., Колота А. М., Кроленка А. В., Кривенко С. В., Матвійчук О. І., Новикова В. М., Ткаченко Л. Г.. Питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені праці Губіна К. Г., Лук'яненко Н. Д., Синяєвої Л. В., Сімутіної Я. В., Шалімової Н. С. та багатьох інших дослідників.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Однак, остаточно невіршеними,

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

на нашу думку, залишаються проблеми ґрунтовного вивчення та пошуку шляхів вдосконалення власне самого механізму регулювання заробітної плати, дослідження зарубіжного досвіду у цій сфері та його використання.

Постановка завдання. З огляду на це, основним завданням написання статті є здійснення порівняльно-оціночного аналізу регулювання оплати праці у ринкових економічних системах зарубіжних країн та виявлення основних чинників його диференціації з метою їх врахування при формуванні ефективної системи регулювання оплати праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Система оплати праці буде ефективною лише тоді, коли у сукупності задовольнятиме інтереси суб'єктів відносин, пов'язаних з оплатою праці, тому, використання передового досвіду високорозвинених країн є необхідністю при побудові чи коригуванні системи оплати праці на вітчизняних підприємствах та окремих її складових.

У країнах з розвинутою ринковою економікою нагромаджено великий досвід застосування найрізноманітніших систем оплати праці. Системи оплати праці різних країн характеризуються своїми відмінними ознаками, проте, за державою залишаються функції створення єдиної нормативно-інформаційної бази, яка дозволяє ефективно вирішувати весь комплекс господарських, технічних і соціальних питань у межах підприємства.

Виходячи із проаналізованого нами досвіду зарубіжних країн, серед чинників, які формують систему оплати праці та її рівень, можна виділити ринкові (зміна попиту і пропозиції на ринку товарів і послуг, корисність ресурсу для підприємця, еластичність попиту на працю, взаємозамінність ресурсів, зміна цін на споживчі товари та послуги) та неринкові (заходи державного регулювання, політика профспілок, продуктивність праці та результати діяльності підприємства). Взаємоузгодження представлених чинників визначає ефективність дії встановленої системи оплати праці для кожної країни окремо.

Механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових, як: МЗП, 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) [1].

Сьогодні у країнах з розвинутою ринковою економікою значна увага приділяється посиленню стимулювальної ролі тарифної заробітної плати, в основі розвитку якої лежить концепція гнучкого тарифу. Суть даної тенденції полягає у тому, що тарифна заробітна плата, поряд із своїм основним завданням повинна стимулювати підвищення кваліфікації працівників, виконувати функції стимулювання індивідуальних результатів їхньої праці насамперед виробіток і якість продукції. На базі концепції гнучкого тарифу зарубіжними фахівцями розроблена модель заробітної плати, в якій розмір тарифу поставлений в залежність від результативності праці.

У колективних чи індивідуальних трудових договорах фіксується основна частина заробітної плати. Визначальний вплив на рівень основної частини заробітної плати гарантує загальнодержавний мінімум заробітної плати. Розмір загальнонаціонального мінімуму заробітної плати визначається з урахуванням прожиткового мінімуму або індексу споживчих цін. Відповідно до Конвенція МОП №131 „Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються”, при визначенні рівня МЗП необхідно враховувати не тільки потреби працівників та їх сімей, а й брати до уваги економічні аспекти, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці та підтримання високої зайнятості в країні [2].

У сучасній зарубіжній практиці мають місце два підходи до встановлення МЗП. Перший підхід – це встановлення споживчого кошика” життєво важливих товарів і послуг у вартісному вираженні. Другий підхід заснований на припущенні про те, що задоволенню на гарантованому мінімальному рівні підлягають не тільки основні фізичні потреби у продуктах і житлі, але й соціальні, породжені соціально-культурним розвитком суспільства. Тому другий підхід передбачає співвідношення рівня МЗП з рівнем сформованої заробітної плати [3].

Державний загальнонаціональний мінімум заробітної плати існує у багатьох європейських країнах, серед яких виділимо Францію, Іспанію, Бельгію, Португалію. Не встановлюється МЗП у Німеччині, Італії, Швейцарії, Австрії, Норвегії, Данії та Ірландії. В Україні мінімальний розмір

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

оплати праці встановлюється одночасно на всій її території для всіх працівників (які відносяться до працездатного населення).

Коліваннями 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. У різних країнах це питання вирішуються неоднаково, і, переважно, у колективних договорах. В зарубіжній практиці намагаються вдало скомпонувати централізовані та колективно-договірні методи індексації заробітної плати.

Варто також відзначити, що чим вище співвідношення МЗП до середньої заробітної плати, тим більша вірогідність того, що роботодавці перебуватимуть на законодавчій МЗП. Це явище аналізував Міжамериканський банк розвитку у 12 країнах Латинської Америки у 1998 р. Результати показали, що досить значний ефект у країнах, де МЗП представлена нижче, ніж 30% від середньої заробітної плати (Аргентина, Болівія, Чилі), положення МЗП були порушені тільки у 10% випадків, а в країнах, де МЗП становить 60% або більше середньої заробітної плати, рівень порушень виріс більш ніж на 35% (Сальвадор, Парагвай, Венесуела). Для частини країн дані показують, що найбільш високі темпи недотримання зустрічаються тоді, коли відношення МЗП до середньої заробітної плати є найвищим, як це мало місце у Коста-Ріці (з 1982 по 1986 рік) [4]. Отже, чим вища МЗП, тим більша частота порушень трудового законодавства роботодавцями та працівниками.

З проведеного дослідження іноземного досвіду також робимо висновок, що існує тісний зв'язок між механізмами фіксації розміру мінімальної оплати праці і ступенем використання колективних договорів. У деяких країнах він досить структурований і організаційно відіграє ключову роль у визначенні заробітної плати, обмежуючи функції фіксації МЗП на захист найменш оплачуваних працівників або навіть повністю поглинаючи цю функцію. В багатьох країнах, державні органи керують процесом встановлення мінімального рівня заробітної плати, що є єдиною інституційною рамкою для переговорів про заробітну плату.

Те, яким чином використовується МЗП, є парадоксальним, оскільки можуть виникати конфлікти, якщо вона використовується одночасно для захисту стандартів життя працівників і забезпечення економічної стабільності в країні.

На підприємствах країн ЄС широкого розповсюдження набула індивідуальна оплата праці, яку слід використовувати як при регулярній оцінці досягнень персоналу, так і за допомогою особливої структури тарифної системи. В Україні сьогодні використовується багаторівнева тарифна сітка, що дає можливість коригувати тарифні ставки в залежності від рівня складності роботи, посади та кваліфікації працівника. Вона застосовується переважно у бюджетних установах, організаціях та підприємствах, проте майже не використовують її чи не беруть до уваги при розробці систем оплати праці у приватному секторі.

Для вдосконалення організаційно-економічного регулювання оплати праці в Україні, на нашу думку, варто використати досвід деяких європейських країн і переходити на пряме оподаткування сукупного валового прибутку сім'ї, яке відбувається не на проміжних стадіях отримання прибутку, а на кінцевій.

Висновки. Враховуючи проаналізований досвід розвинених країн щодо регулювання системи оплати праці та її окремих складових, в Україні можна вдало використати наступні:

- Серед систем оплати праці, на нашу думку, вдалою повинна бути орієнтація на досвід Німеччини та Великобританії, в яких система оплати праці побудована на стимулюванні зростання продуктивності та використанні індивідуальних контрактів. Дане впровадження мотивуватиме працівників виготовляти більшу кількість та якіснішу продукцію, а в укладених індивідуальних контрактах – прописувати всі умови праці, що, в свою чергу дозволять ефективніше захищати права найманих працівників.

- Широко застосовувати преміальну систему оплати праці, яка дає змогу диференціювати розміри заробітної плати в залежності від індивідуальних результатів праці кожного працюючого.

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

- Запровадити використання тарифної системи заробітної плати на підприємствах (організаціях) усіх видів економічної діяльності та форм власності, що повинно стимулювати підвищення кваліфікації працівників, індивідуальних результатів праці.

- Використовувати проміжну модель формування мінімального розміру заробітної плати, яка визначатиметься у загальнонаціональних колективних угодах, які укладаються щорічно й поширюються на всіх зайнятих. Розмір мінімальної оплати праці повинен бути вищим ніж прожитковий мінімум, і значно вищий, ніж допомога з безробіття для того, щоб мотивувати безробітних до пошуку роботи.

- Проводити вибіркву індексацією заробітної плати: для найманих працівників з низьким рівнем доходів – повністю, а з високим рівнем доходів – частково.

Перечисленні заходи, які систематично проводитимуться та контролюватимуться державними органами у системі організації та регулювання заробітної плати дозволять вирішити значну частину існуючих проблем.

Література

1. Дослідження проблем оплати праці : порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська [та ін.] – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
2. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131, від 3 червня 1970 р. [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149.
3. Жулина, Е. Г. Европейские системы оплаты труда [Електронний ресурс] / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. – Режим доступу : <http://cozap.com.ua/text/19857/>.
4. Ilyash, O. I. Labour market regulation tools and instruments for the border districts of the western regions of Ukraine / Olha Ilyash // Journal of European Economy. – 2014. – Vol. 13. – № 1. – P. 52–68.

References

1. Kolot, A. M., Kulikov, G., Poplavskaya, A. M. (2008). Doslidzhennia problem oplaty pratsi : porivnialnyi analiz (Ukraina ta krainy YES) [The study of problems of payment of labour : comparative analysis (Ukraine and the EU)]. Kyiv : KNEU, p. 274 [in Ukrainian].
2. Konventsiiia pro vstanovlennia minimalnoi zarobitnoi platy z osoblyvym urakhuvanniam krain, shcho rozvyvaiutsia # 131, vid 3 chervnia 1970 [The Convention concerning minimum wage fixing with special reference to developing countries No. 131, dated 3 June 1970]. International labour organization. Retrieved from : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149.
3. Zhulin, E. G., Ivanova, N. A. Yevropeiskiiie sistemy oplaty truda [European wage system]. Retrieved from : <http://cozap.com.ua/text/19857/>.
4. Ilyash, A. I. (2014). [Labour market regulation tools and instruments for the border districts of the western regions of Ukraine]. Journal of European Economy, Vol. 13, No. 1, P. 52–68 [in English].

Надійшла 20.09.2016

Бібліографічний опис для цитування :

Тибінка, Г. І. Ефективні інструменти регулювання оплати праці зарубіжних країн та їх використання в Україні / Г. І. Тибінка // Науковий вісник Полісся. – 2016. – № 3 (7). – С. 146-149.