

Римма Шимановська,
*аспірант кафедри соціальної
і гуманітарної політики НАДУ*

Зарубіжний досвід державного регулювання заробітної плати

У статті вивчено досвід державного регулювання оплати праці в країнах ЄС і визначено на цій основі структуру державно-нормативного регулювання оплати праці в Україні та напрями реформування заробітної плати на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях соціально-трудових відносин в Україні.
Ключові слова: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, система оплати праці, творча активність, соціально-трудові відносини.

This article provides the analysis of experience of the state regulation of the labour cost in Europe and determinates structure of normative state regulation of labour payments in Ukraine. The ways of reforming labour cost on macro-, middle- , and microeconomic level of socio- labour relations management in Ukraine.

Key words: labour cost, minimal labour cost, systems of labour payments, creative activity, socio- labour relations managemen.

Постановка проблеми. Одним із негативних чинників соціально-економічного розвитку в Україні є низький рівень оплати праці. Він руйнує процеси економічного зростання в країні, яке спостерігається в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, спричиняє розвиток тіньових процесів та вплив талановитих працівників за кордон. Низька заробітна плата не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації економіки, спаду інвестиційної активності. Формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення рівня життя населення вимагають здійснення низки заходів з боку держави щодо системного реформування оплати праці на всіх рівнях економіки. Ігнорування важливості оптимального відтворення вартості робочої сили та відсутність ефективного стимулюючого механізму зумовили погіршення соціально-економічного стану основної частки населення.

Актуальність проблем становлення ефективної ринкової системи заробітної плати та стимулювання найманої праці в Україні посилюється необхідністю подолання застарілих,

неефективних методів мотивації праці, що мають багаторічні традиції і ґрунтуються на певному типі трудового менталітету.

Слід зауважити при цьому, що конкретні моделі організації оплати праці склалися у західних країнах упродовж багатьох десятиліть і відрізняються різноманітністю, враховуючи при цьому роль держави у регулюванні економічних процесів, ступінь економічного розвитку конкретної країни, її традиції і національні особливості, авторитет профспілок тощо. Унаслідок цього має місце велика різноманітність методів регулювання заробітної плати. Тому для надання заробітній платі сучасного значення відповідно до стандартів ЄС важливим є вивчення досвіду високорозвинених європейських країн для кардинальних змін у сфері державного регулювання оплати праці в Україні та її організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз проблем державного регулювання та організації заробітної плати, визначення її сутності в умовах формування ринкових відносин міститься у працях таких науковців, як А.М.Колот, Н.Н.Малютина, С.А.Матюх, Р.В.Тульчинський та ін.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Разом з тим недостатньо розробленими для практичного застосування в системі оплати праці є механізми її регулювання через багаторівневу колективно-договірну систему; використання гнучких форм оплати праці, у тому числі індивідуалізованої, погодинної та "участі в прибутках і капіталі"; урахування при оплаті більш кваліфікованої праці рівня освіти працюючих; регулярного перегляду і використання в мотиваційному механізмі нових форм оцінки праці для розвитку трудової активності.

Метою статті є вивчення зарубіжного досвіду державного регулювання оплати праці для визначення структури державно-нормативного регулювання оплати праці в Україні та напрямів реформування заробітної плати на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях соціально-трудоких відносин в Україні.

Вклад основного матеріалу. Європейські країни проходили низку етапів становлення системи оплати праці, де відбувався їх своєрідний природний відбір, виключалися негативні моменти й одночасно відбиралися й удосконалювалися нові системи, які відрізнялись найбільшою ефективністю.

Використання досвіду країн ЄС в умовах сучасної України є важливим аспектом удосконалення державного механізму, ефективності вітчизняної економіки, підвищення якості й рівня життя.

Механізм регулювання заробітної плати в країнах ЄС базується на різних економічних, політичних та інших передумовах, виходячи із специфіки окремо взятої країни, та на співвідношенні таких складових, як мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання в період інфляції, податкова політика (державне регулювання); загальний порядок індексації доходів, розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок, форми і системи заробітної плати тощо (колективно-договірне регулювання); середня заробітна плата (ринок робочої сили) [4].

Одним із найсуттєвіших засобів державного регулювання заробітної плати та головною функцією регулювання заробітної плати в західних країнах є забезпечення мінімального рівня доходів населення. Держава визначає, які функції покладаються на підприємства у сфері управління оплатою праці. Навіть в умовах ринкового регулювання заробітної плати вона не може цілком відмовлятися від державного регулювання в даній галузі. Особливо це стосується періоду переходу до ринкової економіки, де вплив держави виражається у наданні державних гарантій у сфері оплати праці, пільг і компенсацій. Як показує досвід країн ЄС з усталеною ринковою економікою, система мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці включає: мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум, порядок їх зміни залежно від зростання цін, порядок регулювання заробітної плати залежно від місця проживання (районного коефіцієнта), шкідливості праці.

При обґрунтуванні мінімального рівня заробітної плати в країнах ЄС використовуються такі фактори, як диференціація порівняльного рівня життя різних соціальних груп населення, розміри соціальних виплат, зайнятість населення і продуктивність праці [6]. У документах Міжнародної організації праці (МОП) сформульована мета встановлення державою розміру мінімальної заробітної плати забезпечити "гарантований мінімальний рівень життя". У більшості країн нижній рівень винагороди всім працюючим визначається законодавством. Визначення гарантованого мінімуму має першочергове значення для малокваліфікованих категорій працівників, молоді, жінок, а

також для емігрантів. Сама процедура встановлення та механізм перегляду мінімальної заробітної плати в різних країнах визначаються по-різному: державними законами, генеральними угодами на національному рівні, галузевими тарифними угодами, місцевими органами влади, спеціальними державними органами тощо.

За типом регулювання мінімальної заробітної плати країни ЄС можна поділити на дві групи. До першої належать Франція, Нідерланди, Португалія, Іспанія і Люксембург, де мінімальна заробітна плата встановлюється законодавчо, а також Бельгія і Греція, де мінімум заробітної плати визначається угодами. До другої групи входять країни, у яких мінімальна заробітна плата затверджується або галузевими угодами (Німеччина, Італія, Данія), або спеціальними органами (комітетами із заробітної плати, як у Великобританії).

Типовим прикладом державного регулювання мінімальної заробітної плати може слугувати Франція, де цей механізм налагоджений і діє з 1950-х рр.: держава встановлює мінімальну зарплату, обов'язкову для всіх підприємств. "Мінімальна міжпрофесійна зростаюча заробітна плата" була заснована для того, щоб "забезпечити найманим працівникам, що одержують найнижчу заробітну плату, гарантію їхньої купівельної спроможності й участь в економічному розвитку нації". Закон регламентує погодинну мінімальну зарплату. Законодавство передбачає три способи регулювання міжпрофесійного мінімуму заробітної плати: 1) її щорічно (станом на 1 липня) переглядають після відповідної угоди з Національною комісією з колективних переговорів; 2) мінімальна заробітна плата підвищується відповідно до динаміки загальнонаціонального індексу цін на споживчі товари і послуги (не менше 2% зростання порівняно з рівнем, зафіксованим на момент попереднього перегляду); 3) Рада Міністрів може в будь-який момент своїм декретом встановити новий мінімум. При цьому виходять із того, що щорічне зростання купівельної спроможності мінімальної заробітної плати не може бути нижчим від половини зростання купівельної спроможності середньої годинної зарплати [6].

Порядок нарахування і виплати заробітної плати у Франції визначається Трудовим кодексом і суворо контролюється органами, відповідальними за дотримання законів.

Другим важливим елементом у механізмі регулювання заробітної плати в розвинутих країнах ЄС є процес колективно-договірного регулювання, який має тривалу історію. Колективні договори, укладені між профспілками і підприємцями, не тільки визначають умови найму і праці, а й вирішують ключові питання, пов'язані з нормальним функціонуванням економіки, забезпеченням стабільних і конструктивних трудових відносин, формуванням трудової етики. Система колективних договорів, що діє у кожній окремій країні ЄС, являє собою поєднання так званих великомасштабних колективних договорів і колективних договорів компаній. Великомасштабні колективні договори - це загальнонаціональні договори, а також міжконфедеральні угоди, які охоплюють безліч підприємств однієї галузі промисловості в цілому, незалежно від держави, в якій вони розташовані. В окремих країнах поширені регіональні колективні договори, що включають у сферу дії підприємства окремої галузі в межах федеральної землі або департаменту [5, с. 225].

У країнах західної Європи державне регулювання трудових відносин часто поступається локальному, у зв'язку з чим колективні договори виступають як рівне джерело трудового права, що має досить ґрунтовну за змістом нормативну частину. Право на колективні договори у більшості випадків або прямо закріплено в конституціях (Франція, Греція, Італія, Іспанія), або є похідним від права на асоціацію (Німеччина, Австрія, Данія). У багатьох країнах Європейського Союзу право на колективні договори регулюється спеціальними законами, що зазвичай називаються - "Закон про колективні договори". До таких країн належать Німеччина, Нідерланди, Бельгія.

Також визначальним елементом регулювання системи оплати праці в країнах ЄС є використання механізму встановлення ставки оплати праці, в основі якої лежить ціна робочої сили. Якщо при обґрунтуванні мінімальної заробітної плати, що є соціальним нормативом для встановлення не тільки тарифних ставок, а і пенсій, соціальних допомог, стипендій, орієнтація йде на середній прожитковий мінімум, то при визначенні мінімальної тарифної ставки мова йде тільки про заробіток працівника. Отже, в будь-якому разі необхідно використовувати прожитковий мінімум працездатної людини з урахуванням податкового навантаження.

Важливим є питання про достатність для нормального відтворення робочої сили гарантованих тарифних ставок (окладів) за категоріями персоналу, що значною мірою залежить від розміру прийнятої на підприємстві мінімальної і максимальної тарифної ставок (окладу). Чим вище це співвідношення, тим нижчий гарантований рівень заробітку некваліфікованих працівників. Відповідно до законів ринку тарифні ставки й оклади різних професійно-кваліфікаційних груп працівників у країнах ЄС встановлюються під впливом науково-технічного прогресу, співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. Отже, у процесі підготовки угод (колективних договорів), що фіксують співвідношення тарифних ставок і окладів за категоріями персоналу, потрібно визначати, на якому рівні соціально-трудових відносин можна вчасно й адекватно реагувати на попит і пропозицію робочої сили, які змінюються [1].

Максимальне використання творчого потенціалу персоналу підприємств у країнах Європи передбачає створення ефективної системи управління стимулюванням працівників за індивідуальні і колективні результати праці. Перехід до такої системи зумовлений як застосуванням новітньої техніки і технології, сучасної організації праці і управління виробництвом, так і створенням механізму гнучкого реагування на зміну ринкової кон'юнктури.

Особливістю державного регулювання системи оплати праці, наприклад, у Німеччині є те, що тут чітко виділяються дві частини: тарифна і надтарифна. Подібний розподіл спостерігається практично у всіх західних країнах. Він складає основу сучасної оплати праці, є результатом функціонування підприємств в умовах конкурентного середовища. При цьому враховується і заохочується прагнення працівників до освіти, враховується підвищення нервово-психічних навантажень, зниження питомої значимості фізичних і несприятливих умов праці в структурі оцінки праці.

У Німеччині організація заробітної плати регулюється на основі всіх видів тарифних угод: типові тарифні угоди, предметом яких є умови праці (звільнення, відпустка, робочий час тощо); тарифні угоди щодо заробітної плати робітників і службовців, тарифні угоди щодо оплати праці. Вони встановлюються один раз на рік, залежно від того, наскільки

збільшуються доходи у зв'язку з інфляцією і зміною економічних результатів відповідної галузі; тарифні угоди щодо розрядів заробітної плати робітників і службовців залежно від того, які види діяльності і яким чином оплачуються. Оплата праці нетарифікованих працівників і керівних службовців будується інакше. Вирішальні критерії оплати праці керівних кадрів такі: місце роботи і досягнуті співробітником результати. При цьому використовується методика "Stellenwert - Profil Methode НАУ". Перша умова для оцінки місця - це опис робочого місця: його назва; дані про власника, характер підприємства і необхідних робочих контактів; перерахування основних завдань; виділення тих, які власник робочого місця має вирішувати сам, а які - за допомогою інших працівників; наголошення на тому, які умови не повинні порушуватися. Отже, тарифна і надтарифна частини оплати праці, бальна оцінка, суворий облік усіх сторін діяльності працівника, вплив екзо- і ендогенних факторів на оплату праці - найважливіші елементи системи оплати праці в Німеччині. Тією чи іншою мірою вони знаходять вираження в інших країнах.

Світовий досвід, зокрема США, свідчить про сукупність державних механізмів для посилення тенденції до індивідуалізації трудових доходів на основі врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, зокрема кваліфікації, почуття відповідальності, творчої ініціативи, швидкості й точності виконання завдань за неодмінної якості роботи. Система індивідуалізації заробітної плати покликана більш органічно поєднати інтереси обох сторін виробничого процесу (працівників та роботодавців) шляхом застосування гнучких механізмів визначення співвідношення розміру заробітної плати і витрат на одиницю продукції з метою збільшення її конкурентоспроможності та прибутковості. Із року в рік спостерігається зниження питомої ваги тарифної частини заробітної плати і зростання її змінної частини, що залежить від особистого внеску працівників у фінансовий стан фірми. Зростання заробітної плати, хоч і повільно, відбувається саме за рахунок індивідуалізованої частини заробітку [2]. Механізм індивідуалізації заробітної плати США включає диференціацію умов найму, у тому числі широке використання контракту як форми трудового договору між підприємцем і найманим робітником. Домінуючими є угоди на виробничому рівні колективні договори. Згідно з законодавством усі питання щодо

встановлення розміру заробітної плати, умов її виплати вирішуються на підприємстві безпосередньо між адміністрацією та профспілкою. Положення колективного договору поширюються на працівників усієї організації без урахування належності до профспілки чи певної категорії персоналу.

Договірний механізм урегулювання суперечливих питань у США реалізується через Федеральну службу посередництва і примирення (ФСПП). Держава виступає активним учасником у регулюванні заробітної плати через: встановлення погодинної мінімальної заробітної плати, яка є обов'язковою для розрахунків ставок і окладів працюючих; призначення директора ФСПП президентом США і затвердження Конгресом.

Досвід розвинутих країн свідчить про переважне застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців. Це пов'язано з можливістю єдиного, уніфікованого підходу до тарифікації різних категорій працюючих. Специфічна організація оплати праці існує в Японії, де тарифні сітки мають свої особливості. Тут збереглася система пожиттєвої оплати праці з урахуванням статусу постійного і тимчасового працівника. До 70-х рр. японські фірми використовували тарифну систему, визначальним елементом якої були тарифні ставки, що залежали від віку і стажу працівника. Та в міру поглиблення протиріччя між змістом праці і віковим критерієм виконавця ситуація стала змінюватися. Це зумовило розробку нового типу тарифікації, пов'язаної з конкретними характеристиками працівника або індивідуальними показниками праці. У своїй політиці матеріального стимулювання праці більшість компаній сьогодні йдуть шляхом вироблення синтезованих систем (сого каттейкю), які включають елементи традиційної (особистої) і нової (трудової) тарифікації працівників. Навіть за умови досягнутої ефективності японські дослідники підкреслюють необхідність реформування систем оплати праці. Основними показниками пропонуються такі: визначення витрат праці працівника з урахуванням норм часу виконання даної роботи і розміру фонду оплати праці по нормативу від доходу. Порівняно з іншими розвинутими країнами в Японії найяскравіше виражена диференціація заробітної плати відносно стажу роботи працівника у фірмі.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проведене вивчення досвіду організації оплати праці у розвинутих країнах

дає змогу виділити деякі загальні тенденції, що становлять науковий інтерес з точки зору їх застосування в Україні.

По-перше, мінімальне втручання держави у справи оплати праці, головним чином за допомогою регулювання мінімальної заробітної плати (здебільшого погодинної), податкової системи та законодавчої діяльності.

По-друге, договірне регулювання оплати праці на основі соціального партнерства між роботодавцями, працівниками та органами державного управління, що послідовно реалізується на трьох рівнях: національному, галузевому та виробничому.

По-третє, широке використання різноманітних форм і методів морального і матеріального заохочення з великого спектра показників, починаючи з якості роботи і закінчуючи взаєминами у колективі.

По-четверте, обов'язкове нормування праці з усіх видів робіт. Як правило, основними умовами виплати працівникові певного рівня заробітку є виконаний ним певний нормований обсяг робіт, що розраховується на основі науково обґрунтованих норм та нормативів трудових витрат.

По-п'яте, механізм індивідуалізації заробітної плати у країнах Заходу включає диференціацію умов найму, у тому числі широке використання контракту як форми трудового договору між роботодавцями і найманими робітниками.

Що ж стосується використання в умовах вітчизняної економіки систем оплати праці розвинутих країн, то для цього необхідний певний період, упродовж якого організаційно-технічні умови підприємств будуть наближеними до міжнародних норм сучасної виробничої діяльності. Оскільки економічний стан країни не дає змоги повною мірою користуватися досвідом матеріального стимулювання розвинутих країн, потрібно шукати перехідні системи стимулювання з урахуванням існуючих реалій в Україні. Унаслідок цього державне регулювання оплати праці має здійснюватися на нормативно-методичній базі, що ґрунтується на науково-дослідних розробках рекомендацій стосовно працівників різних сфер економіки та різноманітних форм власності. Наявність солідної нормативно-методичної бази з питань організації оплати праці з урахуванням вітчизняного і зарубіжного досвіду, специфічних особливостей підприємств різних видів діяльності та форм власності дасть змогу не тільки

удосконалити і систематизувати наукові підходи до формування механізму організації оплати праці, а й перейти до вищого рівня розв'язання і контролю цих проблем - до здійснення підпорядкованої єдиній меті стратегії і тактики державної політики щодо оплати праці.

Список використаних джерел

1. *Фельштейн Л.* Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України / Л. Фельштейн, Н. Дудіна // Україна: аспекти праці. - 1999. - № 4. - С. 42-44.
2. *Колот А. М.* Мотивація, стимулювання і оплата персоналу / А. М. Колот. - К. : КНЕУ, 1998. - 224 с.
3. *Малютина Н. Н.* Минимальная заработная плата в странах Центральной и Восточной Европы / Н. Н. Малютина // Труд за рубежом. - М. : НИИ труда, 2000. - № 1. - С. 49-69.
4. *Матюх С. А.* Західноєвропейський досвід організації оплати праці / С. А. Матюх // Вісн. ТУП. - 2003. - Ч. 2. - № 6. - С. 155-160.
5. *Матюх С. А.* Особливості колективно-договірного регулювання заробітної плати в країнах ЄС / С. А. Матюх // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. - 2004. - № 6. - С. 222-227.
6. *Матюх С. А.* Мінімальна заробітна плата в системі регулювання економіки країн ЄС / С. А. Матюх // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. - 2005. - № 4. - С. 159-163.
7. *Федченко А.* Стимулирование работников: Зарубежный опыт / А. Федченко // Человек и труд. - 1998. - № 3. - С. 79-81.
8. *Холод Н.* Світовий досвід застосування мінімальної заробітної плати для регулювання доходів населення / Н. Холод // Україна: аспекти праці. - 2008. - № 7. - С. 46-51.
9. *Тульчинський Р. В.* Досвід встановлення мінімальної заробітної плати у зарубіжних країнах та доцільність його використання у національній економіці / Р. В. Тульчинський // Економіка: проблеми теорії та практики. - Дніпропетровськ : ДНУ, 2004. Вип. 187. - Т. IV. - С. 805-811.
10. *Hersberg F.* One More Time: How do you Motivate Employers? / F. Hersberg. - Howard, Business Review, 1968. - 265 p.