

СВІТОВИЙ ДОСВІД СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*Агафонова С. Е., здобувач вищої освіти групи ЗБ 5/1
Миколаївський національний аграрний університет*

Визначено найрозповсюдженішу форму оплати праці в Україні та світі, досліджено систему Хелсі та Ровена.

Ключові слова: заробітна плата, премія, змінна виробка, колективне преміювання.

Перехід України до ринкової економіки, сприяв появі нових суб'єктів господарювання та підприємств із новими організаційно-правовими формами. Виникла необхідність затвердження нових найбільш ефективних форм оплати праці. У цих умовах з'явилась необхідність вивчення досвіду країн з розвинутою ринковою економікою.

Моделі організації оплати праці відрізняються великою різноманітністю, з врахуванням рівня економічного розвитку тієї чи іншої країни, її традицій і національних особливостей, а також співвідношення сил роботодавців і працівників, роль держави в регулюванні економіки та інші чинники.

У світі найбільш поширеною є погодинна форма оплати праці. Відповідно до неї визначаються норми часу на кожне завдання або роботу, після чого компанія здійснює моніторинг оцінки ефективності системи стимулювання, в якій ставка змінюється зі зміною рівня продуктивності. Ця система дозволяє працівникам і адміністрації брати участь в розподілі трудової економії. Працівникам гарантована певна часова оплата праці. Потім фактичний час виконання роботи порівнюється з нормативним часом і розраховується економія. Ця система запропонована Ф. Хелсі, за нею премія розраховується, виходячи із зекономленого часу [1].

На відміну від системи Ф. Хелсі, за системою Ровена премія розраховується виходячи з відпрацьованого часу витраченому на виконання завдання [1].

Ще одним різновидом преміальних систем в країнах з розвинутою економікою – є система контрольованої змінної виробки. При цій системі праця оплачується почасово, однак годинна тарифна ставка визначається за допомогою методів аналітичної оцінки робіт та заслуг і періодично переглядається у бік підвищення або зниження в залежності від ряду таких показників, а саме: рівня виконання норм виробітку, ступеня використання робочого часу, трудової дисципліни та інше [2].

На деяких підприємствах країн Англії, Франції, Німеччини використовується система оплати праці методом досягнення нормативного співвідношення або індексу зекономленої продуктивності. Важливим джерелом підвищення продуктивності праці і зниження витрат виробництва є раціоналізаторською пропозицією робочих по збільшенню обсягу та покращенню якості продукції, що виготовляється, економії сировини і матеріалів. При цьому персональні винагороди не передбачено. За цією системою виплата премій робітникам зі зниженням витрат виробництва формально не залежить від того, отримала компанія прибуток за минулий проміжок часу чи ні [2].

Також поширені системи «участі в капіталі» до участі допускаються співробітники, які пропрацювали в організації не менше року. Працівники зацікавлені в зростанні цін на акції, які залежать від фінансового стану підприємства, ефективності його діяльності і стану ринку цінних паперів. Ця система тісно пов'язана з «участю в прибутку». Кількість акцій, куплених працівником, залежать від його заробітку і трудового стажу. Акції акумулюються на рахунку працівника і залишаються там до його пенсії або до того моменту, коли він покине підприємство [2].

Використання гнучких систем колективного преміювання дає хороші результати. Зростає кількість пропозицій про шляхи економії витрат на утримання персоналу, працівники краще сприймають технологічну новизну і

реорганізацію, змушують адміністрацію раціоналізувати виробництво і вдосконалювати методи праці.

Національна система нарахування заробітної плати розвинених країн дуже відрізняється, але всі вони додають значного внеску в економічний розвиток своїх країн. Трудове законодавство не обмежує роботодавців у використанні різних форм і систем оплати праці, надання премій, оплати за фактичний обсяг робіт і т. д. Варіанти оплати праці працівників досить різноманітні. Деякі українські підприємства вже намагаються переймати світовий досвід і впроваджувати нові системи оплати праці для своїх робітників, але поки що ці спроби не є поширеними і доскональними. Нашій країні потрібно переглядати систему оплати праці в межах держави, вдосконалювати її, враховуючи існуючі недоліки, за для забезпечення справедливої оплати праці та соціальної захищеності.

Література:

1. Жулина Е.Г. Нормирование труда за рубежом / Е.Г. Жулина.- М.: ООО «Журнал «Горячая линия бухгалтера», 2006. – 192 с.
2. Федченко А.А. Стимулирование работников: зарубежный опыт / А.А. Федченко // Человек и труд.- 2008.- №5.- С.79-83.
3. Фильев В.И. Организация планирования и оплаты труда. Опыт зарубежных стран: Великобритании, Германии, Италии, США, Франции, Японии и др. / В.И. Фильев.- М., 1966. – 96 с.

Annotation

Identified the most common form of remuneration in Ukraine and the world, examined the system of Helsinki and Rowan.

Key words: *wages, bonuses, variable production, collective bonuses.*

**Науковий керівник – Пісоченко Т. С.,
канд. екон. наук, асистент кафедри обліку і оподаткування,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв**