

АНАЛИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРАНАХ С РАЗВИТОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

В условиях перехода к рыночным отношениям, когда экономика России находится в нестабильном состоянии, по нашему мнению, необходимо использование всех экономических инструментов, способствующих повышению эффективности производства на предприятиях страны. Стимулирование труда на производстве является одним из важнейших инструментов. Изучение опыта стимулирования труда в странах с развитой рыночной экономикой позволяет выявить наилучшие системы оплаты труда, проверенные временем, а также возможные «подводные камни» в проблеме стимулирования труда в условиях рыночных отношений.

Статья посвящена анализу опыта стимулирования труда и основных тенденций оплаты труда за рубежом. Рассмотрены системы оплаты труда, вопросы увязки размера заработной платы с количеством и качеством труда, а также другие аспекты стимулирования труда в странах с развитой рыночной экономикой (Великобритания, Франция, Германия, США и др). Особое внимание уделено тарифной системе оплаты труда и установлению за рубежом минимального размера оплаты труда. Опыт стимулирования труда за рубежом, по нашему мнению, может быть и должен быть применен для трудовых отношений в России.

In conditions of transition to the market relations when Russian economy is unstable we believe it to be necessary to use all economic tools that contribute to effectiveness increase at national enterprises. Provision of productive work incentives is one of the crucial instruments. Studies of productive work stimulation in countries with advanced economies enable to recognise optimal time-proved schemes of labour remuneration as well as possible pitfalls in provision of productive work incentives in the market conditions.

The article deals with an analysis of labour stimulation experience and main tendencies in labour remuneration in foreign countries. Schemes of labour remuneration, questions of co-ordination of the amount of wages and salaries with labour amount and quality as well as other aspects of labour stimulation in countries with advanced economies (the UK, France, Germany, the USA, etc.) are considered. A special attention is paid to tariff remuneration systems and schemes of minimal amount of payment accepted abroad.

We believe that the experience of labour remuneration in foreign countries can and should be applied to labour relations in Russia.

Разработка экономического механизма стимулирования труда в России, по нашему мнению, невозможна без анализа стимулирования труда на предприятиях в странах с развитой рыночной экономикой. Проблемами стимулирования труда занимались и занимаются многие ведущие ученые Запада: Л.Геккер, Д.Меррик, Р.Гант, Д.Хелси и др.

Стимулирование труда на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой во многом отличается от стимулирования труда на предприятиях России. У российских предприятий, как правило, нет средств на стимулирование труда и вследствие этого заработная плата работников находится на низком уровне.

Каковы же основные тенденции стимулирования труда за рубежом?

Во-первых, зарубежным предприятиям предоставлена полная самостоятельность в решении практически всех вопросов организации оплаты труда и стимулирования. Многие предприятия отдают предпочтение формированию новых форм материального стимулирования и участия трудящихся в управлении производством в целях повышения производительности труда и рентабельности предприятия в целом. Существует только одно ограничение – заработная плата должна расти медленнее, чем производительность труда с тем, чтобы можно было направить образовавшиеся средства на

увеличение капитальных вложений и занятости. Опыт развитых западных стран свидетельствует, что системы оплаты труда на предприятиях в последние годы все в большей степени усложняются и отходят от традиционных форм стимулирования. Они предусматривают, в первую очередь, усиление заинтересованности работников в улучшении использования рабочего времени, стабилизации загрузки оборудования и выполнении производственных заданий. Основное внимание уделяется мотивации труда работников, улучшению их благосостояния, увеличению сбережений, а также улучшению отношений с предпринимателями.

Во-вторых, исключительно важное значение придается соответствию размеров заработной платы и количественных и качественных результатов труда каждого работника. Эта задача решается на основе разработки систем оплаты с учетом совокупности факторов, характеризующих условия производства и труда.

В-третьих, система оплаты труда строится, как правило, на основе заключения коллективных договоров, соглашений, контрактов применительно к различным уровням управления (коллективы предприятий, участков, цехов, служб, бригад и др.).

Многие зарубежные экономисты отмечают, что наметившаяся ранее тенденция отказа от традиционных форм оплаты по результатам труда, когда заработки зависят от показателей индивидуальной выработки, становится все более заметной. Важную роль здесь играют изменения в технологии и методах производства, которые значительно затруднили определение вклада отдельного работника в общий выпуск продукции. Предприниматели стремятся достигнуть эффективного рационального использования оборудования и предсказуемости выполнения работ в целом, а не стимулировать выпуск продукции отдельным работником.

Техническое совершенствование производства обуславливает использование различных повременных систем оплаты труда, которые применяются в сочетании с различными формами премирования и вознаграждения и базируются на сменных производственных (нормированных) заданиях.

На большинстве промышленных предприятий за рубежом доля премий в заработной плате рабочих-повременщиков и специалистов (служащих) незначительна и, как правило, связана с достижением конкретных результатов в труде. Премия не является гарантированной текущей надбавкой к заработной плате. Основную стимулирующую роль в структуре заработной платы выполняет высокий уровень тарифа за выполнение нормированного задания.

В связи с тем, что предприятия пытаются отойти от индивидуальной оплаты труда работников, все большее место занимают коллективные договоры об оплате труда на предприятии или в подразделении (бригаде).

Вопросы о выборе форм и систем оплаты труда решаются непосредственно на предприятиях после согласования с советами профсоюзов при заключении соглашений (договоров) по оплате труда. При выборе системы оплаты труда на предприятиях исходят из необходимости внедрения экономически целесообразных систем, которые, с одной стороны, способствовали бы стимулированию четкой и высокопроизводительной работы, а с другой – были бы максимально доступными для понимания работников и обеспечивали строгую зависимость размеров заработной платы от результатов труда.

В условиях рыночных отношений тарифная система остается основой организации заработной платы работников промышленности за рубежом. Вопросы о пересмотре тарифных условий оплаты труда решаются на основе соглашений (тарифных соглашений), заключаемых между государством, профсоюзами и предпринимателями или профсоюзами и предпринимателями. Следует отметить высокий уровень устанавливаемых тарифных ставок и должностных окладов, обеспечивающих, с одной стороны, воспроизводство рабочей силы, а с другой – привлечение работников на участки с неблагоприятными условиями труда и стимулирование высокоэффективной работы. Доля тарифной ставки в общей зарплате рабочих составляет 70-80 %.

Особый интерес, по нашему мнению, представляет установление за рубежом ми-

нимального размера оплаты труда. Минимальные размеры оплаты труда работников по отраслям промышленности устанавливаются на основе совместных решений, периодически (например, в Германии ежегодно) принимаемых профсоюзами, правительством и предприятиями.

При определении уровня минимальных тарифных ставок и должностных окладов, как правило, исходят из конъюнктуры рынка, вклада тех или иных предприятий в эффективность экономики, а также различий в сложности, тяжести и условиях труда. Качество труда работников определяется на основе специально разработанных аналитических методик. При определении минимальных размеров заработной платы учитываются уровни «потребительской корзины» и инфляционных процессов.

Одним из факторов, обуславливающих высокую эффективность труда на зарубежных предприятиях при применении повременной формы оплаты, является то, что плохо трудиться считается аморальным.

В странах с развитой рыночной экономикой усиливается тенденция привлечения трудящихся к решению финансовых вопросов для успешного функционирования предприятия. В Великобритании, Германии, США, Франции и ряде других стран предприниматели ввели различные формы участия работников в прибылях, акционерном капитале или фондах накопления. Несмотря на то, что целью большинства программ является усиление мотивации трудящихся, они рассматриваются также как средство, обеспечивающее рост благосостояния, содействие улучшению отношений между предпринимателями и работниками.

Таким образом, среди основных тенденций организации оплаты труда и стимулирования работников за рубежом следует выделить следующие:

- совершенствование и развитие системы отраслевых соглашений по заработной плате, принимаемых при активном участии трудящихся;

- повышение роли и значимости тарифных условий оплаты труда в общей системе организации заработной платы;

- развитие гибких систем стимулирования и оплаты труда;

- поиск оптимальных вариантов соответствия оплаты труда его количеству и качеству и участия работников в прибылях компании.

При разработке соглашений по заработной плате по отраслям промышленности основное внимание уделяется обоснованию уровней тарифных ставок и должностных окладов с учетом инфляционных процессов и конкуренции; усилению системы льгот и компенсаций, повышающих уровень социальной защиты работников; формированию механизма периодической корректировки заработной платы при изменениях на рынке рабочей силы и усилении инфляционных процессов.

В большинстве крупных зарубежных фирм успешно используются принципы системного подхода к совершенствованию оплаты и стимулирования труда с включением всех основных элементов, формирующих уровень заработной платы (тариф, премии, стимулирующие надбавки и доплаты и др.).

Системы оплаты и стимулирования труда за рубежом проектируются на основе детального изучения производственных процессов с применением хронометражных наблюдений, позволяющих вносить необходимые коррективы в организацию работ.

В условиях рыночных отношений на предприятиях за рубежом широко применяются различные варианты повременно-премиальных систем с нормированными сменными заданиями, позволяющими существенно упростить начисление заработной платы и усилить ее стимулирующую роль.

Опыт стимулирования труда за рубежом, по нашему мнению, может быть и должен быть применен для трудовых отношений в России.

Научный руководитель профессор, д.э.н. *В.Н.Волович*