

УДК 331.23

В. М. Тур

Белорусский государственный технологический университет

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Применение различных форм и систем оплаты труда создает мотивацию персонала в повышении квалификации, в улучшении результатов труда. В статье рассмотрены формы и системы оплаты труда, применяемые за рубежом (сдельная, повременная, плата за исполнение): раскрыта их сущность, приведены достоинства и недостатки. Посредством выбора форм и систем оплаты труда, закладываемых в них критериев оценки работы персонала наниматели могут косвенно влиять на экономику страны: поощрять развитие предпринимательских качеств персонала, повышение качества продукции, повышение профессиональной подготовки и квалификации персонала. В статье приведены особенности национальных систем оплаты труда.

Для субъектов предпринимательской деятельности в нашей стране предоставлены широкие возможности в применении различных форм и систем оплаты труда. Рекомендуется применять гибкие системы оплаты труда (на основе тарифной сетки, разработанной в организации; на основе комиссионной системы; на основе «плавающих окладов»; систему грейдингов). Однако большинство организаций применяет прежнюю Единую тарифную систему. Изучение зарубежного опыта позволит нанимателям расширить возможности разработки собственных систем оплаты труда, отвечающих их структуре, целям кадровой политики и финансовому состоянию.

Ключевые слова: оплата труда, форма сдельная, форма повременная, система гибкая, система тарифная, плата за исполнение, система премирования, плата заработная, результат труда.

V. M. Tur

Belarusian State Technological University

FOREIGN EXPERIENCE OF PAYMENT SYSTEMS APPLICATION

The application of various payment systems creates personnel motivation in professional development, in improvement of labor outcomes. In the article there are considered the foreign payment systems: piece rate system, time rate system, pay for performance. There are given their essence, their advantages and disadvantages. By selecting the payment systems and pledged in their criteria for evaluating the work employers may indirectly influence the national economy: to encourage staff qualities development, to improve product quality, to increase vocational training and staff qualifications. In the article there are considered the features of national payment systems.

In our country there are provided ample opportunities to apply different payment systems for subjects of business. It is recommended to use flexible systems of compensation (based on the organization tariff system, on the basis of commission system, based on the “floating salary”, system of greying). However, the majority of the organizations applies the former Uniform tariff system. The studying of foreign experience will allow employers to expand possibilities to develop their own payment systems, that meet their structure, personnel policy objectives and their financial state.

Key words: compensation, wages, salary, system of compensation, piece rate system, time rate system, pay for performance, system flexible, system tariff, bonus system, work result.

Введение. Система оплаты труда – способ исчисления оплаты за труд. В нашей стране традиционно применяются две формы оплаты труда (сдельная, повременная), включающие соответствующие системы. В настоящее время в белорусском законодательстве сняты практически все ограничения в области организации оплаты труда. Для субъектов предпринимательской деятельности предоставлены широкие возможности в применении различных форм и систем оплаты труда. Рекомендуется применять гибкие системы оплаты труда (на основе тарифной сетки, разработанной в организации; на основе комиссионной системы; на основе

«плавающих окладов»; систему грейдингов). Таким образом, в настоящее время на отечественных предприятиях и организациях имеется возможность разработки собственных систем оплаты труда, отвечающих их структуре, целям кадровой политики и финансовым возможностям. Однако долгое время они были лишены этой возможности, поэтому опыт разработки собственных систем оплаты труда невысок, а существующее нормативно-законодательное обеспечение дает лишь рекомендации без конкретных расчетов. Поэтому целесообразно изучение мирового опыта применения различных форм и систем оплаты труда.

Основная часть. За рубежом работодатели самостоятельно устанавливают методы вознаграждения работников, используя при этом любые формы и системы оплаты труда, премирования, установления доплат и надбавок. Условия оплаты труда прописываются в локальных нормативных актах.

На зарубежных предприятиях применяются две формы оплаты труда: сдельная (Payment by results, Piece rate system) и повременная (Payment by time, Time rate system, Time work system, Day wages system). Системы сдельной формы оплаты труда аналогичны отечественным: простая сдельная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, сдельно-прогрессивная, аккордная (коллективно-подрядная), а повременной формы несколько шире: простая повременная, повременно-премиальная, почасовая, почасовая, понедельная, помесечная.

Сдельная форма предусматривает выплаты в зависимости от количества и качества произведенной продукции. Величина сдельного заработка определяется на основе сдельной расценки за единицу продукции, работ, услуг и нормы выработки, которая предполагает выполнение определенных действий работником, выработку определенного количества продукции или объема работ за установленное время их выполнения. В расчетах могут применяться фиксированные, увеличивающиеся или уменьшающиеся размеры сдельных расценок. Так, еще в начале XX века Ф. Тейлором была предложена сдельная система оплаты труда с использованием шкалы сдельных расценок: при перевыполнении установленных технически обоснованных норм выработки величина сдельного заработка повышалась с учетом коэффициента перевыполнения (в 1–1,3 раза от уровня 100%-ного выполнения), при невыполнении норм – снижалась с коэффициентом 0,8. Такая система посредством материального стимулирования побуждала рабочих к повышению производительности их труда. Основные положения работ Ф. Тейлора при организации сдельной системы оплаты труда применяются и в настоящее время в организациях как США, так и стран Европы.

Повременная форма оплаты труда предусматривает выплаты в зависимости от отработанного времени и тарифной ставки. Нормы времени на выполнение определенной работы устанавливаются путем нормирования. С целью их эффективности они должны периодически пересматриваться. При повременной форме заработка может определяться на основе отработанных: часов, дней и т. д., а выплата заработной платы может осуществляться еженедельно, ежемесячно либо ежеквартально [1].

Выбор формы оплаты труда зависит от специфики работ в конкретной организации. Сдельная применяется на производствах с использованием ручного и машинно-ручного труда, а повременная – машинного и автоматизированного. Большому распространению повременной формы способствует все более высокий уровень механизации и автоматизации производства, когда затраты труда в большей степени зависят от производительности средств труда, а не от индивидуальных усилий рабочих. Обе формы имеют свои достоинства и недостатки, которые приведены в табл. 1 [2].

Таблица 1

Преимущества и недостатки форм оплаты труда

Форма оплаты труда	
<i>Преимущества</i>	<i>Недостатки</i>
Повременная	
– простота при регулировании эффективности и производительности; – доступность для понимания сотрудниками; – предсказуемая и стабильная модель получения заработка; – незначительные индустриальные разногласия	– ограниченные возможности для поощрения улучшений результатов работы
Сдельная	
– высокое стимулирование прилагаемых усилий; – низкие производственные издержки на единицу, распределенные накладные расходы; – более высокий заработок для производственного персонала; – низкая потребность в контроле	– проблемы с оплатой труда непроизводственного персонала; – проблемы с определением фиксированной ставки; – потеря качества; – сопротивление улучшенным методам труда

Зачастую повременная и сдельная формы оплаты труда комбинируются. Так, при выполнении напряженной нормы выработки до 100% предусматривается повременная оплата по тарифным ставкам, сниженным на 10–15%, а при выполнении особо ответственных, точных работ ставки повышают до 40%. Положительным в этой системе является то, что гарантируется повременный заработок при невыполнении норм, хотя и устанавливается ее нижняя граница, стимулируются перевыполнение норм и выполнение ответственных и точных работ [3].

Для определения величины заработной платы исходной базой практически во всех развитых странах служит тарифный заработок, формируемый на основе тарифных разрядов, тарифной

сетки и тарифных ставок. На основе тарифной заработной платы формируется месячный заработок. Месячный заработок дополняют различные надбавки, премии и другие выплаты, начисляемые работнику в течение года. При этом премии могут увязываться как с учетом индивидуальных результатов труда, так и с размером дохода или прибыли предприятия.

В целом наниматели других стран при организации оплаты труда исходят из женеvской схемы, применяемой для установления тарифной системы оплаты труда. Эта схема при установлении тарифных разрядов предусматривает учет следующих факторов [4]: специальные знания и умения (квалификационные требования) – это профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям; нагрузка, то есть степень влияния работы на организм человека, на его работоспособность и здоровье; ответственность – материальная, за персонал в процессе производства, за сохранность коммерческой тайны и другая; условия труда, представляющие собой воздействие окружающей среды в процессе производства, в том числе безопасность рабочего места.

При формировании оплаты труда руководителей в зарубежных организациях подход практически одинаков: принимаются во внимание личные качества, профессионально-квалификационный уровень, умение быстро решать производственно-технические вопросы, инициативность и настойчивость в принятии решений.

В целом, в развитых странах четко прослеживается сочетание двух тенденций в формировании заработной платы: с одной стороны, сходные методы и показатели установления заработной платы на базе широкой самостоятельности работодателей, а, с другой стороны, – национальные особенности, что представлено в табл. 2 [4].

Используемые системы оплаты труда посредством оцениваемых критериев работы косвенно влияют на экономику страны. Выбирая ту или иную систему организации могут оказать влияние на: развитие предпринимательских качеств персонала (как в США), повышение качества продукции (Германия), повышение профессиональной подготовки и квалификации персонала (Япония).

В целом, западноевропейские организации посредством систем оплаты труда предпочитают отбирать наиболее способных сотрудников через конкуренцию, в то время как в странах Востока предпочитают менее агрессивные модели, направленные на установление гармонии между работником и работодателем.

Таким образом, развитие системы заработной платы в конкретной стране связано с ее

культурными и социальными особенностями. В то же время формирующиеся системы достаточно сильно влияют на развитие фирм внутри страны и, как следствие, на ее ВВП [5].

Таблица 2

Особенности национальных систем оплаты труда

Страна	Цель системы	Особенности систем оплаты труда
Германия	Качество продукции	– заводские тарифные системы на основе отраслевых; – единые тарифные сетки на базе должностных месячных окладов; – интегральная оценка трудового вклада работников
Франция	Качество работы, мобилизация, инициатива	– индивидуализация оплаты труда; – балльная оценка труда работника по многим показателям; – высокая роль дополнительного вознаграждения
Англия	Доход компании	– распространенность участия в прибылях; – высокая гибкость
США	Стимулирование предпринимательской активности	– сочетание сдельной и повременной формы; – система двойных ставок; – распространение грейдинговых систем
Япония	Результативность, мастерство, стаж	– системы против текучести кадров

В настоящее время в зарубежных организациях наряду с традиционными формами и системами оплаты труда распространены системы индивидуализации заработной платы, которые в целом получили название «плата за исполнение» – Pay for Performance (PFP). Такие системы ставят в зависимость размер заработной платы конкретного работника от оценки его заслуг.

В литературе встречается описание множества таких систем: например, система оплаты с учетом повышения квалификации; система Хэлси; система Тейлора; система Мерика; система Роурена и другие [6]. Политика индивидуализации заработной платы позволяет полнее учесть как индивидуальные результаты труда, так и личные деловые качества, включая квалификацию, ответственность, творческую инициативу, скорость, точность и качество работы.

Гибкие системы оплаты труда могут применяться как ко всем работникам организации,

так и к их отдельным категориям либо подразделениям. Они могут затрагивать либо основную часть заработка (по тарифным ставкам и сдельным расценкам), либо дополнительную заработную плату: системы премирования, программы распределения прибыли, программы опционов на покупку акций.

Заключение. Как было сказано выше, на текущий момент предприятия и организации нашей страны не ограничены в применении различных форм и систем оплаты труда. Однако на протяжении долгого времени в результате жесткого государственного регулирования организации оплаты труда посредством применения Единой тарифной системы было упущено время для поиска новых эффективных систем оценки работы персонала, не наработан опыт построения собственных систем оплаты труда, не осуществлялась должная подготовка специалистов в данной области. Поэтому, несмот-

ря на предоставленные возможности, в отечественных организациях по-прежнему используется Единая тарифная сетка, новые условия оплаты труда рискуют применять единичные наниматели.

Мировой опыт показывает, что существует огромное множество применяемых форм и систем оплаты труда, идет постоянное их развитие, поиск новых. Применение различных форм и систем оплаты труда способствует формированию у персонала заинтересованности в повышении своего квалификационного и профессионального уровня, в улучшении результатов своего труда, так и деятельности всего коллектива в целом, что способствует экономическому развитию организаций. Опыт развитых стран можно использовать и на отечественных предприятиях, учитывая при этом национальные особенности и опыт. Это будет способствовать появлению новых форм и систем оплаты труда.

Литература

1. Wage system in industry [Электронный ресурс]. URL: http://www.theodora.com/encyclopedia/w/wage_system_in_industry.html (дата обращения: 12.03.2015).
2. Кесслер Я. Системы оплаты труда [Электронный ресурс]. URL: <http://dps.smrtlc.ru/Disc/Payment.htm> (дата обращения: 12.03.2015).
3. Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. 185 с.
4. Жулина Е., Иванова Н. Европейские системы оплаты труда. М.: Управление персоналом, 2007. 216 с.
5. Макашева Н. П., Шильников А. С. Анализ мирового опыта развития систем оплаты труда // Проблемы учета и финансов. 2013. № 3(11). С. 26–29.
6. Крушельницкая А. В., Мельничук Д. П. Управление персоналом. К.: Кондор, 2006. 292 с.

References

1. Wage system in industry [Electronic resource]. Available at: http://www.theodora.com/encyclopedia/w/wage_system_in_industry.html (accessed 12.03.2015).
2. Kessler J. *Sistemy oplaty truda* [Payment systems]. Available at: <http://dps.smrtlc.ru/Disc/Payment.htm> (accessed 12.03.2015).
3. Tikhomirova T. P. *The organization, rationing and wages at the enterprise* [Organizatsiya, normirovanie i oplata truda na predpriyatii]. Ekaterinburg: GOU VPO «Ros. gos. prof.-ped. Un.» Publ., 2008. 185 p.
4. Zhulina E., Ivanova N. *Evropeyskie sistemy oplaty truda* [European wage system]. Moscow: Upravlenie personalom Publ., 2007. 216 p.
5. Makasheva N. P., Shil'nikov A. S. Analysis of the world experience in the development of pay systems. *Problemy ucheta i finansov* [Accounting and Finance Problems]. 2013, no. 3(11), pp. 26–29 (In Russian).
6. Krushel'nitskaya A. V., Mel'nichuk D. P. *Personnel Management* [Upravlenie personalom]. Kiev: Kondor Publ., 2006. 292 p.

Информация об авторе

Тур Валентина Михайловна – старший преподаватель кафедры статистики, бухгалтерского учета, анализа и аудита. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: tur_vm@belstu.by

Information about the author

Tur Valentina Mikhaylovna – Senior Lecturer, the Department of Statistics, Accounting, Analysis and Audit. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: tur_vm@belstu.by

Поступила 21.04.2016