

134 – 135 с.

2. Экономика предприятия: учеб. пособие / Т.Н. Нехорошева, Э40 Н.Б. Антонова, Л.В. Гринцевич [и др.] ; под ред. д-ра экон. наук, проф. Л.Н. Нехорошевой. – Минск: БГЭУ, 2008. 152 – 152 с.

3. Производительность руда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news656128.html>

УДК 331.28

Студ. Е.В. Дегалевич, Е.В. Шух

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ**

Регулирование заработной платы в европейских странах имеет важное социально-экономическое значение как на макроуровне, так и на хозяйственном уровне. На макроуровне это борьба с бедностью, повышение покупательской способности населения и, как следствие, помощь в улучшении качества рабочей силы и качества жизни в целом. На хозяйственном уровне – это согласование условий конкуренции хозяйствующих субъектов, создание базовой структуры и дифференциация заработной платы.

Заработная плата – экономическая категория, относящаяся к сфере товарно-денежных отношений и используемая в процессе трудовой деятельности работников. Как в прошлом, так и в настоящем, и, очевидно, в обозримом будущем заработная плата останется для большинства населения главным источником жизнеобеспечения и мощным стимулом трудовой активности, развития профессиональных и творческих способностей личности [1].

Европейский Союз обладает очень слабой регулятивной компетенцией в области оплаты труда; его роль ограничивается борьбой с дискриминацией и поощрением равной оплаты за равный труд. Однако из-за их влияния на рост и занятость, рост заработной платы является предметом общей озабоченности для государств-членов ЕС и тщательно отслеживается в рамках процесса координации занятости и экономической политики, включенного в стратегию «Европа 2020».

Согласно данным опроса европейских компаний 2019 года (ECS), 62 % европейских предприятий используют ту или иную форму переменной оплаты труда. Наиболее распространенным типом оплаты труда является оплата, связанная с индивидуальной деятельностью и оцениваемая с помощью управленческой оценки (43 %), за которой следуют оплата по результатам (34 %), распределение прибыли (30 %) и оплата,

связанная с деятельностью группы (25 %). Схемы долевого участия используются 5 % предприятий. Национальные данные подтверждают частое использование в большинстве стран форм оплаты труда, связанных с переменными результатами работы, которые составляют от 5 % до 10 % от общего уровня заработной платы, хотя данные носят разрозненный характер и существуют значительные различия между странами. Заработная плата и оклады в натуральной форме также распространены в большинстве государств-членов, в то время как схемы финансового участия (за исключением распределения прибыли) менее распространены. Использование дополнительных систем вознаграждения сильно варьируется в зависимости от характеристик компании. Эти системы более распространены в частном секторе, чем в государственном (с некоторыми национальными исключениями), а также в некоторых секторах экономики, в частности в сфере информационно-коммуникационных технологий, финансов, страхования и консалтинга. За рубежом работодатели самостоятельно устанавливают методы вознаграждения работников, используя при этом любые формы и системы оплаты труда, премирования, установления доплат и надбавок. [2].

Например, во Франции законодательство рекомендует использовать ряд методов, которые повышают заинтересованность команды в результатах бизнеса, повышают производительность труда, увеличивают прибыль за счет стимулирования специальных соглашений. Предприятиям, заключившим данный тип соглашения, предоставляются налоговые льготы. Французское законодательство предусматривает введение «рабочих акций» на любом предприятии, что является типичной практикой для многих крупных европейских предприятий.

Так, через два года зарплата французского сотрудника может быть увеличена на 2% от ставки при условии ежегодной положительной аттестации. Раз в три года на основании специального соглашения о заинтересованности повышения доходах предприятия, работнику выплачивается премия за полученный доход, вознаграждение выдается на руки через пять лет. За это время сумма вознаграждения зачисляется на специальный банковский счет, проценты по которому не облагаются налогом, что создает интерес к работе на предприятии.

В Германии, в соответствии с Законом об образовании имущества работодатели могут создавать специальные фонды накопления для наемных работников. Средства фонда чаще всего находятся в распоряжении работодателя, который помещает их в кредитные учреждения. На сумму накопленных средств работодатель может выдать работникам акции предприятия. Работник не вправе в течение пяти лет их продать. Фонды накопления могут складываться не только из средств работода-

теля, но и из средств самих работников. Это осуществляется с их согласия путем удержания из заработной платы. Указанные фонды являются собственностью работников [3]. Трудовое законодательство в большинстве стран предусматривает ответственность за задержку заработной платы. Например, в Португалии, когда заработная плата задерживается более чем на 30 дней, а сумма задержанной заработной платы равна ежемесячному заработку работника, они имеют право либо приостановить трудовой договор, либо потребовать его расторжения с выплатой соответствующей компенсации (задержанная заработная плата выплачивается с процентами). В Швеции проводится политика солидарной заработной платы, основными принципами которой являются: равная оплата за равный труд и сокращение разницы между минимальной и максимальной заработной платой. Сама система определения единого уровня повышения заработной платы работает в направлении ее выравнивания: повышения заработной платы низкооплачиваемых и сдерживания роста высокооплачиваемых работников. Налоги вычитаются в таком масштабе, что соотношение доходов после оплаты между любыми категориями населения не превышает 1 : 2. Ни в одной стране мира нет такой малой дифференциации.

Страны с развитой рыночной экономикой постепенно отказываются от традиционных форм оплаты труда. Причиной является сложность измерения личного вклада отдельного работника в общий производственный процесс, с другой стороны – на первый план выдвигаются задачи стимулирования сотрудничества внутри трудового коллектива. Отсюда применение повременной формы оплаты труда, в основе которой лежит учет степени использования машин, экономии сырья и энергии, повышения результативности труда, т.е. показателей успеха на уровне группы и коллектива фирмы в целом. При этом все системы повременной формы оплаты труда базируются на тарифной системе и нормативах.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум / Н. А. Горелов. – Москва, 2017. – 412 с.
2. Шарапанюк, В. В. Особенности регулирования системы оплаты труда. Зарубежный опыт [Электронный ресурс] / В. В. Шарапанюк // Молодой ученый. – 2020. – № 3 (293). – С. 377–380. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/293/66456/>. – Дата доступа: 12.04.2020.
3. Система оплаты труда в Германии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://econ.wikireading.ru/47300> – Дата доступа: 26.03.2020.