

ПРИМЕНЕНИЕ ТАРИФНЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКЕ

In the article there are reviewed the main direction of application wages tariff system in USA, Japan and countries of West Europe and are separating total traits of wages tariff system organization abroad.

В связи со сложившейся ситуацией в области организации оплаты труда работников предприятий и организаций, связанной с переходом нашего государства на новые принципы хозяйствования, возникает потребность в поиске более эффективных форм и систем оплаты труда, что обуславливает необходимость изучения опыта регулирования оплаты труда в зарубежных странах.

В странах с развитой рыночной экономикой одной из важных составляющих механизма образования заработной платы является внутрифирменная организация оплаты труда и материального стимулирования, в частности большое значение придается оплате труда в зависимости от квалификации работника, результативности его работы, а в ряде стран – в зависимости от возраста, стажа, условий труда и других факторов. Две другие составляющие – это влияние рынка труда и коллективно договорное, а также государственное регулирование, которые вносят в системы заработной платы значительные различия: через них происходит воздействие на механизм образования заработной платы внешней социально-экономической среды. При этом отношения на рынке труда сильно зависят от государственного регулирования и влияния профсоюзов.

Анализ существующей практики оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой позволяет выделить три модели заработной платы, характеризующиеся различиями в процедуре установления заработной платы, ее регулировании и в критериях оплаты с учетом результатов труда: американскую, японскую и западноевропейскую. Разумеется, назвать их так можно лишь условно, поскольку все три модели тесно переплетаются между собой и в каждой из них можно найти элементы других.

Изучение опыта регулирования заработной платы за рубежом показало, что, несмотря на большое разнообразие существующих форм и систем оплаты труда, все же основой профессионально-квалификационной дифференциации заработка работников является применение тарифных систем оплаты труда.

Кроме того, можно отметить, что каждой модели соответствует определенная структура заработной платы. Так, если на американских фирмах удельный вес тарифа оценивается в 75–80%, а в

западноевропейских странах – в пределах 75–85%, то на японских предприятиях – лишь в 40–50%. В последнем случае большую роль играют премиальные выплаты два раза в год.

В США традиционно существует три вида оплаты труда: повременная заработная плата рабочих, годовое жалование служащих и единовременное вознаграждение административных руководителей. В свою очередь, повременная оплата труда имеет несколько вариантов.

Первый вариант – урочно-повременная система, предусматривающая оплату труда по часовым ставкам за отработанное время при выполнении сменной нормы выработки. При этой системе сумма дневного заработка рабочего определяется умножением его часовой ставки на 8 часов работы при условии выполнения им (или, как правило, всем звеном рабочих) дневной нормы выработки (в натуральном выражении). Если норма не выполнена за 8 часов, то работы продолжают до достижения нормативного объема, но дневной заработок определяется все равно за 8 часов. При систематическом невыполнении норм рабочего либо увольняют, либо понижают его квалификацию.

Второй вариант – система гибких тарифов – используется при необходимости перевыполнения норм выработки. В рамках каждого разряда устанавливается три тарифные ставки. Если выработка рабочего низкая – менее 95% установленной нормы, то заработная плата начисляется по низкой тарифной ставке (на 5% ниже среднего тарифа); если нормальная – 95–105% установленной нормы, то заработная плата рассчитывается по средней тарифной ставке; если высокая – свыше 105% установленной нормы, то заработная плата на 5% выше средней тарифной ставки. Средняя тарифная ставка определяется в зависимости от средней выработки за предыдущий рабочий период (месяц, квартал) сроком на 3–6 месяцев, по истечении которого она пересматривается и корректируется с учетом изменения производительности труда.

Третий вариант повременной оплаты труда учитывает качественные параметры работы, участие в рационализации производства, личные качества работника. Данную систему применяют 47% американских компаний. При такой системе тарифные ставки в рамках каждого разряда дифференцируются, устанавливаются

максимальные и минимальные ставки. Диапазон тарифной ставки составляет 8–15%. Заслуги работника оцениваются по следующим показателям: выполнение большого объема работы с высоким качеством, профессиональное мастерство, инициатива, самостоятельность в работе, хорошие взаимоотношения с коллегами, стремление к участию в управлении. В зависимости от результатов оценки работника по этим критериям устанавливается размер его тарифной ставки. Оклад каждого работника определяется индивидуально, вне зависимости от понижения или повышения окладов других служащих.

Что касается различий в заработной плате в отраслях экономики, то можно отметить, что для США характерна большая межотраслевая и внутриотраслевая дифференциация заработков. Если взять все отрасли обрабатывающей промышленности, то рабочие здесь тарифицируются до 8–10 разрядов, специалисты и служащие – до 12 разряда, управленческий персонал – до 17 разряда. Разрабатываются и применяются единые сетки для всех работников корпораций. Тогда число разрядов в них может доходить до 28.

Таким образом, в американской системе оплаты акцент делается на результаты труда и оценку деловых и личных качеств работников. Следовательно, в этой модели преобладают стимулирующие акценты.

Довольно специфична система оплаты труда в Японии, где в системе управления рабочей силой особое место отводится заработной плате. В основу традиционной системы оплаты труда положены два принципа – пожизненный найм работников и зависимость заработной платы от срока службы в компании. Размер заработной платы в Японии в большей степени, чем в других странах, зависит от непрерывного стажа работы на данном предприятии: чем больше стаж работника в фирме, тем выше его заработная плата. Кроме того, заработная плата в японских компаниях зависит также от формы найма работника, его семейного положения, пола, возраста и других факторов. При такой системе фирма гарантирует своим постоянным работникам сохранение при любых обстоятельствах рабочего места и неуклонный рост заработной платы.

При рассмотрении структуры заработной платы в составе месячного заработка можно выделить устанавливаемую в соответствии с условиями коллективного договора тарифную составляющую оплаты труда (прежде всего тарифную ставку). На ее долю в общих расходах компании на заработную плату в год приходится в среднем 50%.

Тарифная ставка играет ведущую роль в системе стимулирования труда на японских

предприятиях. Это связано не только с ее значительным весом в расходах на прямое материальное стимулирование и на рабочую силу в целом, но и с тем, что на ее основе определяются размеры всех остальных элементов оплаты труда.

Политику в области заработной платы руководство японских компаний строит, прежде всего, на совершенствовании тарификации. Длительное время основным показателем уровня квалификации работника и, следовательно, оплаты труда признавался только его возраст. В 70-х годах японские фирмы, как известно, предприняли попытку внедрить американскую систему тарифных сеток (только в зависимости от квалификации и результативности труда), однако это не увенчалось успехом. Тем не менее в последние десятилетия все больше используются системы оплаты труда, учитывающие конкретные характеристики работника, его индивидуальные показатели в труде, уровень квалификации и производительности труда. Если в 1989 году самые большие оклады были у работников 55–60 лет, то теперь – у работников до 50 лет. Размер заработка лишь на 40% определяется стажем работы, а 60% доходов работников зависят от результативности их труда.

Несмотря на то, что отмеченное направление в последнее время существенно потеснило традиционные формы оплаты, многие японские фирмы не спешат отказываться от них. Большинство компаний разрабатывают схемы, объединяющие особенности этих двух систем оплаты труда, применяя различные модели к разным категориям работников.

Япония обладает уникальным опытом в области построения интегрированных тарифных систем. В настоящее время наиболее типичной моделью оплаты труда в этой стране является комбинированная (синтезированная) система, сочетающая половозрастную и трудовую подходы к тарификации работников. Размер основной заработной платы определяется по четырем показателям: возрасту, стажу, профессиональному разряду и результативности труда. Первые два служат основой для половозрастной ставки, а последние два – для трудовой. Все возможные варианты сочетания показателей, определяющих размер каждой из двух ставок, сводятся в соответствующие сетки, благодаря чему работник заранее представляет свои минимальные доходы на любом этапе трудовой жизни. Комбинированная система заработной платы предполагает сложение трудовой и личной ставок конкретного работника. При этом в более выгодном положении оказываются высококвалифицированные и эффективные кадры, а не просто работники старшего возраста с большим стажем.

Половозрастные тарифные сетки оплаты труда в Японии строятся на основе возраста и стажа. При этом такие сетки разрабатываются индивидуально для конкретного предприятия, а не являются едиными для всей страны. В тех компаниях, где учитывают уровень образования (неполное среднее, полное среднее и высшее), такие сетки разрабатываются применительно к каждому из указанных уровней. Считается, что в результате увеличения опыта работника происходит накопление квалификации, причем равномерно в течение трудовой жизни, поэтому и прибавка за стаж на всем протяжении шкалы одинакова. Ставка же по возрасту различна: она соответствует потребностям работника в зависимости от периода его жизни.

В сетке трудовых тарифных ставок размер тарифной ставки зависит от уровня квалификации и результатов труда работника. В данной сетке значения трудовых ставок по горизонтали дифференцируются по профессиональным разрядам, отражающим уровень квалификации, а по вертикали – по результативности труда, оцениваемой на основании баллов, выставляемых при проведении аттестаций и конкурсов. Для различных категорий производственного персонала могут разрабатываться самостоятельные сетки трудовых ставок. Однако чаще применяется интегрированная сетка, которая охватывает все категории работников (кроме управляющих высшего звена) и призвана смягчить в их глазах различия в статусе. Вместе с тем для каждой категории работников в пределах этой общей сетки предусматривается свое, строго определенное место, обусловленное рамками присваиваемых разрядов. Для рабочих – это разряды с 1-го по 5-й, для ИТР и служащих – с 3-го по 9-й. В тарифной сетке размер ставки работника увеличивается по горизонтали по мере повышения его квалификации.

Введение в тарифную систему оценки трудового вклада работника имеет большое значение. Результаты работы (уровень выполнения норм, качественные показатели) оцениваются ежегодно по трехбалльной системе, и в соответствии с полученной оценкой работник за год может быть повышен по вертикали тарифной сетки на одну, две и три ступени. Поэтому даже в пределах одного и того же уровня квалификации каждый работник получает возможность самостоятельно влиять на размер своего заработка, не говоря уже о том, что увеличиваются его шансы на повышение квалификации и дальнейший рост зарплаты.

Использование подобной тарифной системы исключает возможность автоматического роста заработной платы независимо от повышения квалификации и результативности работников, а оплата труда, таким образом, увязывается с его эффективностью.

Японский вариант системы заработной платы позволяет гармонично увязать две основные функции оплаты труда – стимулирующую, в которой прежде всего заинтересована компания, и воспроизводственную, жизненно необходимую для самого работника.

Что же касается западноевропейской модели, то в ней представлены элементы двух рассмотренных выше моделей. В качестве главного критерия оплаты выступает профессиональная подготовка работника, которая служит измерителем сложности труда. В то же время возраст и стаж используются как дополнительные критерии оплаты. По возрасту и стажу осуществляется продвижение по службе, особенно в отношении таких категорий, как служащие и инженерно-технический персонал. Подобное построение тарифной системы позволяет выполнять и воспроизводственную, и стимулирующую функции оплаты труда.

Практически во всех странах Западной Европы у рабочих одинаковой квалификации тарифные ставки различаются в зависимости от отрасли экономики. Так, к отраслям производственной сферы с наиболее высоким уровнем оплаты труда относятся нефтегазодобывающая, целлюлозно-бумажная и химическая промышленности, электроэнергетика и газодоснабжение. Кроме того, практически во всех странах оплата труда в отрасли работников одинаковой профессии и квалификации зависит от объемов производства, численности персонала, рентабельности предприятий и положения на региональном рынке труда.

Что касается различий в оплате труда по регионам, то во многих странах они или вообще отсутствуют, или невелики. Так, во Франции при прочих равных характеристиках уровень оплаты на парижских предприятиях на 8–16% выше, чем в регионах. В Германии эта региональная разница выражена менее ярко – 12%, в Италии – 8%, в Нидерландах и Бельгии – от 5 до 6%.

В каждой отрасли, как правило, разрабатываются свои тарифные сетки, отражающие специфику и разнообразие сложности выполнения работ. Так, в Италии число разрядов в тарифных сетках различных отраслей колеблется от 6 (в обувной промышленности, в строительстве) до 11 (в химической и полиграфической отраслях, банковском деле и связи).

Вместе с тем на уровне предприятий создаются промежуточные разряды, особенно в верхней части сетки. Так, в фирме «Оливетти» используется 20-разрядная тарифная сетка, которая разработана в рамках 9-разрядной отраслевой сетки.

Во Франции применяется дифференциация тарифных ставок в рамках одного разряда. Повышение квалификации достигается не только присвоением более высокого разряда, но и пу-

тем дифференцирования оплаты в рамках одной тарифной ставки.

Французская тарифная система действует в двух направлениях. С одной стороны, в результате коллективных переговоров на отраслевом или межотраслевом уровне принимается тарифная сетка, то есть шкала разрядов и коэффициентов по профессиональным категориям, которые уточняются непосредственно в фирмах. С другой стороны, теми же коллективными переговорами устанавливаются правила, в соответствии с которыми эти разряды и коэффициенты присваиваются работникам.

Исключением здесь является Швеция, где профсоюзы проводят политику «солидарной заработной платы». Она предусматривает сквозные по народному хозяйству тарифные условия для работников, выполняющих работу одинаковой квалификации и интенсивности и получающих одинаковую заработную плату вне зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия. В результате в начале 90-х годов соотношение заработной платы самых низкооплачиваемых и самых высокооплачиваемых рабочих достигало всего 1 : 2. Ни в одной развитой стране мира нет такой малой дифференциации оплаты труда, целесообразность которой в последнее время подвергается довольно серьезной критике.

В целом за последнее десятилетие наблюдается тенденция к сближению методов и критериев оплаты труда, что обусловлено влиянием научно-технического прогресса. В связи с этим во всех странах на первый план выносятся такие критерии, как профессиональная мобильность работников, способность быстрой адаптации к работе в новых условиях, творческое мышление, изобретательность и т. д. Иными словами, происходит смещение акцентов с определения работы по сложности и квалификации на личность работника, его деловые качества, что является характерными чертами американской модели оплаты. Наряду с этим в США и ряде других стран наблюдаются попытки внедрения некоторых элементов японской системы управления персоналом.

Таким образом, рассмотрев модели оплаты труда (американскую, японскую и западноевропейскую), можно выделить определенные черты, присущие каждой из них.

Для компаний США характерно: отраслевая дифференциация оплаты труда; применение единой тарифной сетки для работников одной компании; дифференциация тарифного заработка в пределах одного разряда; зависимость оплаты труда работающего от его деловых качеств и результатов труда.

Японским предприятиям свойственно: применение собственных тарифных сеток оплаты труда; применение единой тарифной сетки для работников одной компании; дифференциация тарифного заработка в пределах одного разряда; зависимость заработной платы работника от его возраста, стажа, квалификации и результативности труда.

Для тарифных систем оплаты труда в Западной Европе типично: отраслевая и внутриотраслевая дифференциация заработной платы; создание отраслевых тарифных сеток оплаты труда; применение предприятиями собственных тарифных сеток оплаты труда; дифференциация тарифных ставок в рамках одного разряда; главный критерий оплаты труда работника – его профессиональная подготовка.

Таким образом, очевидно, что для стран с развитой рыночной экономикой характерно применение внутрифирменных тарифных систем оплаты труда, включающих построение единой тарифной сетки для работников всего предприятия (рабочих, специалистов и служащих) и учитывающих квалификацию и результативность труда работающих. Моделирование внутрифирменных тарифных систем осуществляется с учетом специфики предприятия и национальных особенностей организации оплаты труда, а также в отдельных странах – на основе отраслевых тарифных систем.

Изучение зарубежной практики позволило сделать выводы об отсутствии положительного опыта использования Единой тарифной системы оплаты труда в общенациональном масштабе.