

## **ТЕНДЕНЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНИХ МОДЕЛЕЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*Постановка проблеми у загальному вигляді.* Як відомо, оплата праці є одним з найхарактерніших аспектів соціально-економічного життя будь-якої держави. У наш час в Україні більшість систем оплати праці, що використовуються на підприємствах, морально застаріли. Вони не враховують специфіки підприємства, заробітна плата досить часто не відповідає займаній посаді, тому питання застосування сучасних систем оплати праці є актуальними.

*Аналіз досліджень і публікацій останніх років.* Даній темі присвячено праці багатьох науковців, до яких відносяться: Дж. Кейнс, Л. Маршалл, Д. Ріккардо, А. Сміт тощо. Вагомий внесок у розробку теоретико-методичних і прикладних аспектів оплати праці зробили українські науковці: В. Ф. Андрієнко, А. В. Базиліук, Д. П. Богиня, І. К. Бондар, М. Д. Ведерніков, В. Ф. Волик, В. М. Данюк, Г. А. Дмитренко, Г. Т. Завіновська та ін.

*Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.* З розвитком ринкових відносин у сучасних умовах набуває реального значення вивчення й застосування зарубіжного досвіду оплати праці, аналіз тенденцій та розробка шляхів запровадження змін в українських реаліях.

*Постановка завдання.* Метою статті є дослідження сучасних тенденцій і моделей оплати праці в зарубіжних країнах та розробка шляхів удосконалення й запровадження змін в систему оплати праці в Україні.

*Виклад основного матеріалу.* Зарубіжна практика організації оплати праці налічує чимало різноманітних систем, де спостерігається загальна спрямованість систем заробітної плати на підвищення ефективності виробництва. У країнах з розвиненою ринковою економікою спостерігається перехід від традиційних форм оплати праці залежно від індивідуальної

вироблення на почасові форми оплати праці.

Зарубіжні моделі оплати праці й стимулювання її ефективності передбачають поступовий перехід від традиційних систем та їх заміну на оплату праці, яка складається з двох компонентів: базової ставки і додаткових стимулюючих виплат, що залежать від індивідуальних результатів та або ефективності роботи підрозділу чи окремого працівника [1,с.73]. На відміну від українських форм і систем оплати праці, а відтак, й матеріальної мотивації (відрядна, погодинна форми та їх системи) на підприємствах зарубіжних країн в управлінні матеріальною мотивацією застосовуються принципово інші форми й системи оплати праці працівників підприємств[2,с.34]. Основні моделі оплати праці у різних країнах подано у табл.1.

Таблиця 1

Аналіз основних моделей оплати праці у різних країнах

№ з/п	Країна	Системи та форми оплати праці	Основні засади	Додаткові виплати
1	Німеччина	тарифна й надтарифна частини; договірні засади між урядом, керівництвом галузей і профспілками	індексація заробітної плати у залежності від галузі	фірмові колективні договори щодо доплат на надбавок
2	Японія	тарифна система особистої та трудової ставки;	довічний найм; ротація; система репутацій; професійне навчання всередині фірми	сімейна, транспортна, регіональна допомога
3	Швеція	модель солідарної заробітної плати; рівна винагорода за рівну працю	диференціація між доходами низькооплачуваних і високооплачуваних категорій працівників.	преміювання, надбавки доплат по тарифним ставкам
4	Франція	модель індивідуалізації оплати праці (рейтинг працівників, безтарифні системи)	оплата за індивідуальний виробіток; поділ оплати на фіксовану та змінну частини	накопичувального преміювання (за підсумками роботи працівника і підприємства за один, три, п'ять років)
5	Україна	почасова та відрядна моделі оплати праці	фіксовані тарифні ставки і посадові оклади	преміювання, надбавки, мат.допомога

Джерело: [1,с.74]

Таким чином бачимо, що система оплати праці диференційована у різних країнах. В ході аналізу сучасних тенденцій використання зарубіжних моделей оплати праці, було виявлено наступні, характеристику яких подано у табл.2

Таблиця 2

Основні тенденції використання зарубіжних моделей оплати праці у сучасних умовах

№	Назва тенденції	Загальна характеристика ефекту
1	Тенденція використання тарифної системи	досягається диференціація оплати праці залежно від складності, умов праці, важливості роботи в різноманітних її модифікаціях (єдина тарифна сітка, гнучкий тариф, пайова тарифна система тощо).
2	Тенденція використання почасової та відрядної форм заробітної плати	досягається преміювання за якісні показники роботи
3	Тенденція поширення заохочення нововведень	формується преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, їх розмір пов'язується з приростом обсягу продажу нової продукції, її питомою вагою в загальному обсязі виробництва тощо
4	Тенденція до індивідуалізації заробітної плати	прагнення найповніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість і точність, досконалість рішень і неодмінно – якість роботи
5	Тенденція використання стратегії залучення та партнерства	сприяння формуванню в персоналу підприємницького мислення, заінтересованості в розвитку фірми, залученню до процесу прийняття рішень
6	Тенденція стимулювання наданням різних пільг	сприяння залученню кваліфікованих кадрів та їх закріпленню на підприємстві

Джерело: [1,с.74]

Задля всебічного охоплення теми, проаналізуємо рівень середньої заробітної плати у динаміці протягом 2017 – 2021 р., як подано у табл.4.

Як бачимо, рівень середньої заробітної платні в Україні протягом 2017 -2021 років збільшується, однак, залишається значно нижчим у порівнянні з іншими країнами світу. В Україні постійні затримки заробітної плати та її диференціація значно підвищили значущість інших джерел доходів для громадян країни[3,с.50].

Таблиця 4

## Середня заробітна плата в Україні у 2017 – 2021 р. , дол.США

Дата	Середня заробітна плата	Зміна щодо попереднього року		Курс НБУ
01.01.2017	221,5	48,1	27.7%	27,12
01. 01.2018	275,3	53,8	24.3%	28,01
01. 01.2019	332,3	57	20.7%	27,76
01. 01.2020	430,5	98,2	29.5%	24,92
01.01.2021	437,6	7,1	1.7%	28,19

Джерело: [4]

На першому місці стоять доходи від особистого підсобного господарства, на другому — допомоги, субсидії, дотації і компенсації. Окрім цього, концептуальною проблемою України є також обмеження сфери державного втручання у систему регулювання механізму оплати праці. Методи і способи мотивації в зарубіжних компаніях різноманітніші, ніж в українських. Окрім цього, концептуальною проблемою України є також обмеження сфери державного втручання у систему регулювання механізму оплати праці.

Як бачимо, на сьогодні в Україні існує значна кількість невирішених проблем і протиріч у сфері оплати праці. Час диктує необхідність створення такої системи оплати праці, яка б формувала могутні стимули розвитку праці та виробництва. Вважається, що оптимальними шляхами вирішення проблем оплати праці є такі:

- глибоке вивчення зарубіжного досвіду і моделей оплати праці;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- активна участь держави у регулюванні оплати праці ;
- підвищення податкового тиску на високооплачувані прошарки населення;
- застосування диференційованої шкали оподаткування для населення з низькими рівнями заробітних плат;
- стимулювання праці на якісними показники діяльності.

Важливим заходом влади щодо наближення стандартів оплати праці в Україні до європейських є підвищення державних соціальних гарантій

оплати праці для працюючих громадян України, для чого слід законодавчо закріпити мінімальну заробітну плату на рівні 40 – 50% від середньої заробітної плати, але не нижчому від прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Таким чином, удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного досвіду може допомогти вирішити в Україні цілу низку проблем, пов'язаних із заробітною платою, можуть якісно поліпшити її стан та створити підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці вже в найближчому майбутньому.

*Висновки і перспективи подальших розробок.* Аналіз тенденцій використання зарубіжних моделей оплати праці в сучасних умовах показав, що деякі з них мають спільні риси з українськими, але більшості властиві індивідуальні риси, які доцільно застосувати в Україні. Тому необхідно вдосконалити складові існуючих систем матеріального стимулювання персоналу, використовуючи комплексний підхід, що дасть змогу визначити найбільш прийнятні для України системи оплати і преміювання праці персоналу, перероблені з урахуванням особливостей економічних процесів, що протікають в Україні і продовжувати вивчати зарубіжний досвід з метою його творчого застосування в умовах вітчизняної економіки.

#### *Література:*

1. Шмиголь Н. М., Монастирська Д. С., Антонюк А. А. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці/ Економіка та підприємництво, 2016 р., № 2 (89). С 72-74.

2. Економіка, маркетинг та право: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 23 квітня 2018 р.): у 3 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2018. – Ч. 1. – 61 с.

3. Перспективні напрямки розвитку економіки, обліку, управління та права: теорія і практика: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 20 жовтня 2018 р.): у 5 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2018. – Ч. 2. – 63 с.

4. Офіційний сайт державної служби статистики України / URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>