



УДК 369.544;369.013

Мирошниченко Н. П., провідний бухгалтер Кілійського управління водного господарства

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ДОЦІЛЬНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті проведено дослідження зарубіжного досвіду оплати праці, шляхи підвищення соціальних стандартів для працівників, етапи проведення пенсійної реформи в Україні.

Ключові слова: оплата праці, соціальні стандарти, пенсійна реформа, корпоративне страхування.

Вступ. Питання оплати праці є ключовим у системі соціально-економічних відносин, оскільки стосується інтересів основної частини населення країни та впливає на всі сфери суспільного життя. Рівень оплати праці визначає такі базові макроекономічні параметри, як стандарти соціального захисту та сукупний платоспроможний попит. У той же час, вітчизняні стандарти оплати праці сьогодні надто низькі: рівень життя широких верств населення у поєднанні із надмірним – за європейськими стандартами – майновим розшаруванням є чи не основною соціальною проблемою України.

Оплата праці, яка складає основу доходів населення, залишається надто низькою для виконання її основних функцій, її міжгалузева диференціація – надто високою, а міжкваліфікаційні розбіжності – надмірними в галузях з високою оплатою праці і такими, що межують із зрівнялівкою – у галузях з низькою заробітною платою (передусім у бюджетній сфері). Низькі стандарти оплати праці та відсутність безпосереднього зв'язку між заробітками та ефективністю праці впливають на зниження економічної та трудової активності.

Аналіз останніх досліджень. На сьогодні наша країна знаходиться на новому етапі свого розвитку. Україна має плани щодо входу в ЄС, тому виникає необхідність реформування системи оплати праці у відповідності із міжнародними стандартами. Специфіка сучасного етапу розвитку України робить актуальним і необхідним вивчення і використання досвіду провідних країни у системі оплати праці.

Дослідженнями даного питання займалися такі вчені:

Б. Богиня, О. Грішнова, А. Калина, А. Колот, В. Вітвицький, О. Савкова, О. Терещенко, І. Багорова, Б. Мазманова, А. Зубкова, Л. Суєтина, Н. Побережна та ін. Наукові роботи цих економістів містять пропозиції щодо реформування системи оплати праці.

Постановка завдання. У зарубіжних країнах нагромаджено великий досвід застосування найрізноманітніших систем оплати праці. Системи оплати праці різних країн характеризуються наступними ознаками: Швеції – солідарною заробітною платою, Японії – оплатою за стаж, Німеччини – стимулюванням зростання продуктивності, США – оплатою за кваліфікацію, Великобританії – оплатою за індивідуальними контрактами, у Франції – індивідуалізацією зарплати, Італії – виплатою колективних і індивідуальних надбавок до галузевої тарифної ставки і надбавками у зв'язку з зростанням вартості життя. Одночасно спостерігається загальна націленість систем зарплати для підвищення ефективності виробництва [2].

Розглянемо детальніше системи оплати праці у таких провідних країнах, як США і Японія.

Сутність системи оплати праці у США полягає в наступному:

1. працівник одержує свій дохід залежно від кваліфікаційного рівня, кількості виконаних завдань та їхньої якості;
2. працівники під час підвищення кваліфікації можуть оволодіти новими професіями, але доплати вони отримують, якщо підприємству необхідні дані професії;
3. працівники мають можливість брати участь у прибутках компанії, отримуючи при цьому додаткову кількість коштів;
4. розмір преміювання працівника залежить від категорії його робочого місця;
5. нарахування оплати здійснюється за фактичну кількість відпрацьованих годин, що визначається за системою обліку часу та ін.

Сутність японської системи оплати праці полягає у:

1. «довічному найманні» працівників на роботу, що передбачає автоматичне зростання доходу працівника протягом усієї цього трудової діяльності і службове просування;
2. наявність премій, бонусів, надбавок щомісяця або піврічно;
3. наявність тарифного заробітку, який складається із тарифної ставки та надбавок до неї;
4. залежність оплати від життєвих піків;
5. оплата менеджерів залежить від результатів роботи підприємства та ін.

Результати досліджень. На сьогоднішній час наша країна знаходиться у кризовому становищі, тому потрібно переглянути доціль-



ність використання вищенаведених пунктів системи оплати праці на наших українських бюджетних установах. Доцільним є запровадження системи оплати праці за фактичну кількість відпрацьованих годин, не забуваючи при цьому про якість робіт та послуг, тоді працівник буде отримувати ту плату, на яку він заслуговує, і буде докладати зусиль для якомога кращого виконання своїх обов'язків. Враховуючи старанність виконання обов'язків працівниками, передбачити отримання бонусів, премій, надбавок щомісячно або за результатами півроку. Працівники, які пропрацювали в установі протягом тривалого періоду досить продуктивно, мають отримати можливість брати участь у прибутках установи. Цим вони збільшать свій дохід і паралельно будуть мотивувати «нових» працівників до більш ефективної діяльності.

Використання даних методів буде досить ефективним для нашої економіки, підніме її із ряду «відстаючих». Якщо в країні буде ефективна система оплати праці, це зменшить відтік кадрів (як і капіталу) на заробітки за кордон.

Зараз в Україні діє радянська пенсійна система, яка називається солідарною. Це так званий перший рівень, і поки єдиний, коли в один котел скидаються внесками всі працюючі для виплати грошей тим, хто вже вийшов на пенсію. Зараз один працюючий утримує одного пенсіонера. За різними розрахунками, солідарна система може забезпечувати до 40% заробітку, який людина мала до пенсії. Цього мало, тому така система обов'язково повинна бути доповнена накопичувальним елементом. Мало того, що в діючій системі пенсії виходять невеликі, так ще Пенсійний фонд України (далі – ПФУ) повинен фінансувати додаткові соціальні витрати, які ніяк не пов'язані з розміром соціальних відрахувань, які робив нинішній пенсіонер. Це пенсії для військовослужбовців, чорнобильців, і деяких інших категорій населення, а також спеціальні надбавки і компенсації. Також є пенсії за вислугу років, коли працівник може вийти на пенсію до досягнення пенсійного віку (як правило, це представники окремих "шкідливих" професій, наприклад гірники).

Такого роду соціальні гарантії пропонується фінансувати за рахунок спеціальних корпоративних пенсійних фондів. У підсумку, невеликі пенсії, які зможе платити ПФ на рівні соціальних стандартів, залишаться, але щоб людина отримала пристойний дохід в старості, йому запропонують обов'язково відкладати кошти в молодості. Отже, доцільним є введення другого рівня пенсійного забезпечення – накопичувального, який планували ввести ще в 2003 р. У кожного працівника буде свій накопичувальний рахунок,

куди роботодавець буде зобов'язаний перераховувати пенсійні платежі. Їх розмір буде залежати від зарплати працівника.

З 2017 р. такий обов'язковий платіж, утримуваний із заробітної плати працівника (крім ЄСВ), буде 2%, в 2018 р. – 3%, 2019 року – 4%, а з 2020 року – не менше 5% від зарплати. Згідно із законопроектом уряду, з 1 липня 2017 р. запущений другий рівень пенсійного забезпечення для держслужбовців і осіб, що працюють у важких або небезпечних умовах, а вже з 1 липня 2018 року – для всіх працюючих в Україні. У тому числі з 1 липня 2018 р почнеться сплата роботодавцем внесків за накопичувальними пенсійними професійними програмами для працівників, які мають право на пенсію за вислугою років.

Під дію закону однозначно потраплять всі, кому на момент запуску системи буде менше 35 років. Після впровадження її по всій країні через веб-портал ПФУ працівник зможе побачити, які внески за нього сплатив (або не сплатив) роботодавець. Впровадження накопичувальної системи дозволить відстежувати також стан накопичувального рахунку.

Треба відзначити, що законопроектом пропонується відокремити існуючі персоналізовані рахунки майбутніх пенсіонерів в чинному ПФ від накопичувальних, які буде ввести нова окрема неприбуткова структура – Накопичувальний фонд. Його повинен створити ПФУ. Чим більше грошей накопичить працівник – тим більше буде його пенсія. Фактично це буде додаткова виплата до того, що людина буде отримувати по лінії Пенсійного фонду.

Висновки. Програми корпоративного страхування – ефективний мотиваційний інструмент в руках керівника підприємства. Незалежно від того, що є вирішальним в укладенні накопичувального договору страхування на користь працівників – бажання підвищити імідж компанії в очах команди чи турбота про благополуччя персоналу, у будь-якому випадку і роботодавець, і застрахований працівник отримують чимало вигідних переваг.

Програми корпоративного страхування життя забезпечують [6]:

1. Соціальний захист:

- а) захист життя працівників підприємства;
- б) надійне накопичення коштів для недержавної пенсії працівника;
- с) матеріальну допомогу сім'ї застрахованого працівника у разі нещасного випадку.

2. Додаткову мотивацію персоналу:

- а) впевненість у майбутньому;
- б) матеріальне заохочення персоналу;



- с) лояльність до роботодавця;
- д) позитивний імідж соціально відповідального роботодавця.

3. Податкові пільги:

а) платежі зі страхування життя відносять до валових витрат підприємства в розмірі, який не перевищує 18% від нарахованої заробітної плати кожного працівника [7];

б) платежі зі страхування життя не оподатковуються з прибутків фізичних осіб за умови, якщо сума сплачених страхових внесків не перевищує 18% від нарахованої заробітної плати кожного працівника. Також на страхові премії не здійснюється нарахування соціальних внесків [7];

с) у разі звільнення працівника накопичена сума може бути використана підприємством на власний розсуд – зарахована на поліс нового працівника або повернена підприємству у вигляді викупної суми.

Тому пропонуємо ввести додатковий соціальний проект для молодих, кваліфікованих працівників, що дасть можливість:

- реалізувати підприємству гарантії соціального захисту своїх співробітників;
- отримати додаткові гарантії матеріального забезпечення співробітників після виходу на пенсію;
- уможливити страхування ризику від настання інвалідності, або смерті співробітника.

1. Система оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://opravovedenii.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sistema-oplati-praci&catid=74&Itemid=9

2. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот // Україна: аспекти праці. – К., 2011. – № 1. – 28 с. **3.** Офіційний сайт аграрного сектору України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242/>

4. Молодоженя М. Провідний зарубіжний досвід інноваційних форм стимулювання праці персоналу підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2013/Economics/10_150973.doc.htm

5. Брезицька К. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К. Брезицька // Управління розвитком. 2011. – № 8(105). – С. 30–31. **6.** Європейський досвід страхування в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://focus.ua/society/338205/?hash=xtmrd0u9orlkuk0afaq9t65m87mbd1h>.

7. Податковий кодекс України : кодекс від 02 грудня 2010 року № 2755-VI Розділ IV п. 165.1.7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua/>.

Рецензент: д.е.н., професор Савіна Н. Б. (НУВГП)

Myroshnychenko N. P., Leading Accountant of Kiliya Water Management Department

RESEARCH OF FOREIGN EXPERIENCE OF LABOUR PAYMENT AND EXPEDIENCE OF ITS USE ON DOMESTIC ENTERPRISES

In this article the research of foreign experience of compensation, a way to increase social standards for workers, stages of carrying out pension reform in Ukraine are conducted.

***Keywords:* compensation, social standards, pension reform, corporate insurance.**

Мирошниченко Н. П., ведущий бухгалтер Килийского управления водного хозяйства

ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье проведено исследование зарубежного опыта оплаты труда, пути повышения социальных стандартов для работников, этапы проведения пенсионной реформы в Украине.

***Ключевые слова:* оплата труда, социальные стандарты, пенсионная реформа, корпоративное страхование.**
