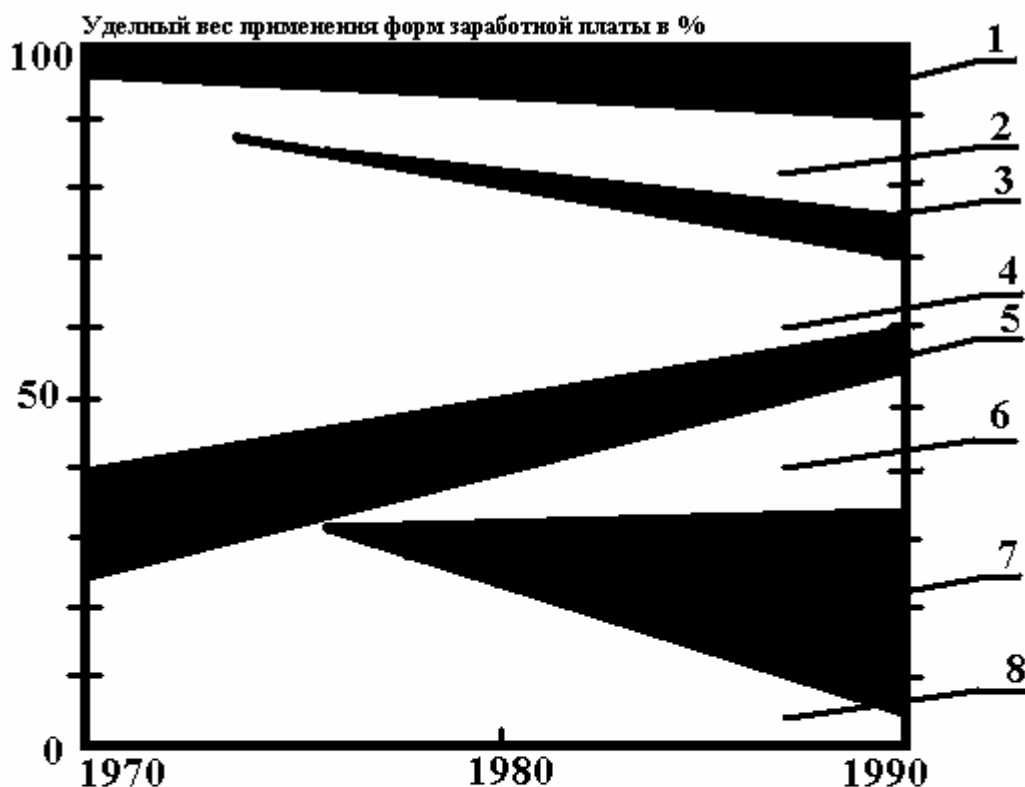


ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Рассматривая отечественный и зарубежный опыт организации заработной платы (в странах с рыночной экономикой), следует, прежде всего, отметить, что они развивались в двух принципиально противоположных направлениях, будучи в конечном счете нацеленными на решение одной и той же задачи - оплаты различий в трудовой отдаче работников.

В зарубежных странах организация заработной платы развивалась на базе ставок заработной платы, являющихся реальной формой существования цены рабочей силы [4]. Ставки заработной платы в современных условиях представляют собой согласованные с профсоюзами уровни оплаты труда работников, которые собственник гарантирует при условии добросовестного выполнения ими своих трудовых обязанностей. Причем важную роль в установлении гарантий по оплате труда, в т. ч. на государственном уровне, играют профсоюзы и колдоговорное регулирование заработной платы. Так во Франции центральным звеном регулирования роста фонда оплаты труда служат кодекс о труде и договорные отношения по вопросам оплаты труда между профсоюзами, министерствами, предприятиями и конкретными работниками [1]. Кодексом о труде, принимаемым парламентом, устанавливаются основные социальные гарантии трудящихся: минимальный уровень заработной платы, условия назначения пособий по безработице, размер пенсии и необходимый трудовой стаж для ее получения, продолжительность оплачиваемого отпуска, принципы найма на работу, на его основе решаются и другие вопросы, прямо или косвенно влияющие на формирование фонда оплаты труда и расходы социального характера. В соглашениях отраслевых профсоюзов с министерствами (национальные трудовые договоры) устанавливаются единые для отраслей экономики тарифные системы с достаточно широким диапазоном оплаты в рамках каждого разряда. В национальных трудовых договорах определяется также стаж работы для повышения заработной платы. Например, через два год; зарплата работнику может быть увеличена на 2% ставки при условии ежегодной положительной аттестации.



1. Подрядная заработная плата.
2. Подрядная заработная плата с премией.
3. Сдельно-премиальная заработная плата.
4. Сдельная заработная плата.
5. Повременная заработная плата с оценкой результатов труда подчиненных руководителем подразделения.
6. Повременно-премиальная заработная плата с оценкой по утвержденным методикам.
7. Повременно-премиальная заработная плата с премией на основе показателей деятельности предприятия.
8. Повременная заработная плата.

Рис. 1. Развитие форм оплаты труда в металлообрабатывающей промышленности Германии с 1970 по 1990 годы

Высокий уровень производства, базирующийся нередко на применении высокопроизводительной техники и технологии и жестких требованиях к качеству работы, привели к тому, что главной задачей работника становится четкое, эффективное и качественное выполнение им определенного набора трудовых обязанностей. Это предопределило отказ от применения сдельной системы заработной платы и переход к повременным системам оплаты на основе использования индивидуальных ставок заработной платы, сочетающихся, как правило, с так называемой регулярной оценкой результативности труда (именуемой также нередко оценкой заслуг) и корректировкой индивидуальной ставки заработной платы на основе таких оценок. Развитие форм заработной платы в Германии показано на рис. 1 [3]. Здесь ясно видно, что сдельная заработная плата все больше и больше уступает место другим формам заработной платы. Ее место

под воздействием усложнения взаимосвязей на производстве и прогрессирующей автоматизации занимает повременно-премиальная заработная плата, которая стабильно применяется при групповом (бригадном) премировании. Для оценки результативности труда используется несколько методов (рис. 2) [3]. При суммарном методе рабочее место оценивается в целом, не подвергаясь структуризации; при аналитическом методе рабочее место оценивается комплексом требований, таких как квалификация, опыт, умственные и физические нагрузки и ответственность за руководство персоналом, а также за свою работу. В настоящее время метод аналитической оценки труда выдвинулся на передний план.

Следует отметить отсутствие высоких разрывов между минимальной и максимальной заработной платой на западноевропейских предприятиях. Достаточно сказать, что соотношение между минимальной и средней заработной платой в развитых странах не превышает 40–50%. А Комитет по социальным правам Совета Европы, комментируя соответствующую статью Европейской социальной хартии отмечает, что соотношение между минимальной и средней зарплатой за вычетом налогов не должно быть меньше 60%. В крайнем случае, не меньше 50%, но эти 50% должны обеспечить достойный уровень жизни работников и членов их семей. Показательным примером является опыт Швеции [1]. Так система определения единого уровня повышения зарплаты действует в направлении его выравнивания: поднимая заработки низкооплачиваемых и сдерживая рост высокооплачиваемых. Кроме того, в ходе переговоров о перезаключении коллективных договоров профсоюзы, как правило, добиваются включения в них специальных пунктов об опережающих темпах роста зарплаты низкооплачиваемых категорий трудящихся. Самые низкооплачиваемые рабочие получают 90–95 тыс. крон в год, самые высокооплачиваемые (строители и рабочие, занятые в непрерывном производстве) – до 180 тыс. И налоги отчисляются по такой шкале, что соотношение доходов после их уплаты между любыми категориями населения не превышает 1:3. Ни в одной стране мира нет столь малой дифференциации.



Рис. 2. Классификация методов оценки труда

Отечественная практика организации заработной платы пошла несколько иным путем. Поскольку при социализме рынка труда не было, а в современных условиях он еще далеко не сформировался, он не мог и не может диктовать работодателю определенные уровни оплаты труда работников, фиксируемые в соответствующих соглашениях. Заработная плата в этих моделях экономики работнику заранее неизвестна и является производной от гарантированных (постоянных) и переменных (негарантированных) условий оплаты (табл. 1) [2]. В тарифных моделях организации заработной платы в качестве гарантированных ее условий выступают тарифные ставки (оклады), которые в российских моделях организации оплаты представляют собой своего рода модифицированную (урезанную на определенную величину) ставку заработной платы при отсутствии фиксируемой рынком цены рабочей силы. Однако по своему функциональному назначению тарифная ставка в российской организации заработной платы имеет то же самое содержание, что и ставка заработной платы на капиталистических предприятиях. Она призвана быть мерой оплаты за выполнение работником норм труда, трудовых обязанностей. Но при этом оказывается в известном смысле урезанным и понятие нормы труда: в лучшем случае под ним по-

нимаются только нормы времени (выработки), нормы численности или обслуживания, в худшем - обязанность явиться на работу и выполнять то, что закреплено в рабочей (должностной) инструкции либо определено дневным заданием или общим планом работы.

Таблица 1

Характеристики системы компенсаций

	Вся вы- борка	Группы предприятий по текущему финансово- му состоянию		
		хорошее	нормальное	Плохое
1	2	3	4	5
<i>Структура заработков, % *</i>	х	х	х	х
Постоянная (тарифная) часть	61 (66)	57 (56)	61 (65)	62 (70)
Надбавки и доплаты	14 (12)	13 (13)	15 (12)	14 (11)
Премии и другие поощрительные выплаты	21 (19)	24 (25)	21 (21)	20 (16)
Страховые выплаты	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Материальная помощь и другие социальные выплаты	2 (2)	3 (3)	2 (2)	2 (2)
Другое (дивиденды и т.п.)	1 (1)	2 (2)	1 (1)	1 (1)
<i>Распределение предприятий по регулярности выплаты премий, %</i>	х	х	х	х
Не выплачиваются	7	4	5	13
Регулярно (ежемесячно или ежеквартально)	67	75	70	60
Только по итогам года	2	8	2	1
Нерегулярно (когда появляется возможность)	23	13	24	26

*Первая цифра – доля в заработке рабочих, цифра в скобках – доля в заработках служащих.

Другой отличительной особенностью практики организации заработной платы в России как бывшей социалистической стране является централизация тарифного нормирования труда. На данный момент действует единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и поставлена задача модификации отраслевых и межотраслевых квалификационных характеристик руководителей, специалистов и служащих в единый общероссийский квалификационный справочник должностей этих категорий работников. Это снимает или значительно облегчает предприятиям задачу организации внутрифирменной тарификации; она чаще всего или не требуется, или сводится к некоторому

уточнению централизованно разработанных квалификационных требований.

Третьей отличительной особенностью организации заработной платы в России, является субъективизм и нередко негарантированность оценки и оплаты индивидуальных деловых качеств и индивидуальных результатов труда. Учет индивидуальных деловых качеств зачастую находил применение при оплате труда руководителей, специалистов и служащих в пределах так называемых вилок (минимума и максимума) должностных окладов, предусматриваемых в централизованно разрабатываемых по отраслям схемах должностных окладов. Право установления конкретного оклада предоставлялось руководителю предприятия (табл. 2) [2]. Именно он решал, руководствуясь собственными критериями, как, кому и в каком размере повышать должностной оклад в пределах вилки.

Таблица 2

Основные инициаторы повышения заработной платы
(% от общего числа опрошенных предприятий)

Категории	Вся выборка	Группа предприятий по численности персонала, человек			
		менее 200	200-500	500-1000	свыше 1000
1	2	3	4	5	6
Крупнейшие собственники	4	6	3	2	4
Совет директоров	21	15	20	24	27
Директор предприятия	54	61	51	49	49
Заместитель директора по экономике	29	26	27	31	37
Служба управления персоналом	13	13	7	11	25
Руководители линейных подразделений	40	31	48	49	35
Профсоюзная организация	16	9	12	20	31
Отдельные группы работников	29	37	26	27	24
Повышение происходит в сроки, заранее установленные коллективным договором	5	1	5	7	10
Местные или региональные власти	2	5	1	0	2
Другое	0	0	0	0	0

Так же следует отметить то обстоятельство, что для российских предприятий побудительными мотивами для внесения изменений в существующую систему оплаты труда, прежде всего, являются внутренние факторы табл. 3, а внешние учитываются слабо или с существенным запозданием [2]. Поэтому для большинства предприятий главным источником информации о происходящих изменениях служили не данные о том, как обстоят дела с оплатой труда работ-

ников на других предприятиях, а данные о том, что происходит с наймом и вы-
бытием персонала у них самих. Еще обращает на себя внимание слабое участие
работников предприятий в мероприятиях по улучшению существующих систем
оплаты труда.

Таблица 3

«Спусковые механизмы» повышения заработной платы
(% от общего числа опрошенных предприятий)

Причины	Обычные	Главные
Улучшение финансового положения предприятия	64	39
Рост производительности труда	37	5
Рост потребительских цен	46	15
Повышение прожиточного минимума	27	8
Трудности с удержанием кадров	33	8
Трудности с набором кадров	28	3
Рост заработной платы на других предприятиях	27	4
Повышение МРОТ	25	7
Повышение ставки первого разряда ЕТС	12	4
Обязательства в соответствии с условиями коллективно- го трудового договора	15	3
Требования профсоюзов	6	1
Ухудшение отношений с трудовым коллективом	6	1
Угроза забастовок	1	0
Рекомендации местных властей	2	0
Другое	5	2

Основные отличительные особенности отечественных и зарубежных систем
оплаты труда приведены в табл. 4.

Таблица 4

Системы оценки и оплаты труда

Характеристики системы	Японская система	Американская и за- падноевропейская сис- темы	Российская система
1	2	3	4
Принципиальные подходы	Ставка на коллектив- ный труд. Воспитание коллективной ответ- ственности. Бережное и внимательное от- ношение к работни- кам. Стремление к процветанию фирмы.	Ставка на индивидуаль- ный труд. Воспитание индивидуальной ответ- ственности. Стремление к личной карьере.	Ставка как на коллективный, так и на индивидуальный труд. Воспитание коллективной ответственности. Стремление к повышению коллек- тивных доходов.
Периодичность оценки труда	1 раз в полгода или год – устанавливаются ранг работника и его зарплата.	1 раз в год- устанавлива- ется ранг работника и его зарплата.	Проводятся не периодически. В бес- тарифной системе – ежемесячно.

Характеристики системы	Японская система	Американская и западноевропейская системы	Российская система
1	2	3	4
Показатели оценки труда	1) Личная ставка (возраст, стаж). 2) Трудовая ставка (профессиональный разряд и результаты труда).	1) Оценка по рейтингу (навыки и знания, подготовка, важность работы, ответственность). 2) Оценка заслуг работника.	1) Тарифная ставка (должностной оклад). 2) Коэффициент квалификационного уровня, коэффициент трудового участия.
Процедура оценки труда	Самооценка работника и оценка руководителя.	Опросные листы - по рейтингу, - по результатам (оценка заслуг).	Оценка руководителя или расчет коэффициента трудового участия.
Виды вознаграждения	1) Ежемесячная зарплата. 2) Бонус – 2 раза в год – вознаграждение из полученной компанией прибыли.	1) Еженедельная зарплата. 2) Единовременные премии. 3) Дополнительные выплаты.	1) Ежемесячная зарплата, премия. 2) Дополнительные выплаты.
Демократичность системы	1) Неформальный контроль 2) Нечеткое описание рабочего задания. 3) Акцент на координацию и сотрудничество. 4) Согласованное решение. 5) Управление «снизу вверх». 6) Гласность и открытость в оценке труда.	1) Формальный контроль. 2) Четкое описание рабочего задания. 3) Акцент на эффективность. 4) Индивидуальное решение. 5) Управление «сверху вниз». 6) Неполные гласность и открытость в оценке.	1) Формальный контроль. 2) Не четкое описание рабочего задания. 3) Акцент на координацию и сотрудничество. 4) Сочетание согласуемых и индивидуальных решений. 5) Управление «сверху вниз». 6) Отсутствие гласности и открытости в оценке.
Ориентация на результаты	Долгосрочная ориентация.	Повышенное внимание к текущим результатам.	Повышенное внимание к текущим результатам.

Литература

1. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению. -М.: Центр научно-прикладных исследований в области права "Юстицинформ", 1992. -96 с.
2. Капелюшников Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Вопросы экономики. -2004. - № 4. -с. 66-90.
3. Цандер Э. Оплата труда на малых и средних предприятиях. -10-е изд., актуализ. и доп. / Пер. с нем. В.П. Воронькова; под общ. ред. Р.М. Гринева. - Обнинск: ГЦИПК, 1995. -257 с.
4. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. - 2-е изд., перераб. и доп. -М.: МЦФЭР, 2005. -528 с.