

УДК 331.2(4/9)

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВИПЛАТ НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКАМ

Поворознюк І. М.

**Анотація.** Автором досліджено зарубіжний досвід використання соціальних виплат працівникам, де основне місце займають соціальні фактори, що надходять відображення в тарифних, виробничих та індивідуальних трудових угодах, законах.

В Україні за умов відсутності єдиного підходу до побудови систем винагороди працівників на підприємствах України необхідно створити інтегрований підхід до формування та функціонування систем винагород працівникам на підприємствах нашої країни, яка б мотивувала співробітників і відповідно відповідала цілям підприємства різних форм власності.

**Ключові слова:** оплата праці, система винагород, соціальні виплати, соціальний захист.

**Аннотация.** Автором исследован зарубежный опыт использования социальных выплат работникам, где основное место занимают социальные факторы, что отражены в тарифных, производственных, индивидуальных, трудовых соглашениях, законах.

В Украине при условиях отсутствия единственного подхода к построению систем вознаграждения работников на предприятиях Украины необходимо создать интегрированный подход к формированию и функционированию систем вознаграждений работникам на предприятиях, которая бы мотивировала сотрудников и соответственно отвечала целям предприятия разных форм собственности.

**Ключевые слова:** оплата труда, система вознаграждений, социальные выплаты, социальная защита.

**Постановка проблеми.** Зміни які відбуваються у структурі оплати праці, а саме в позбавленні заробітної плати монопольного значення єдиного джерела доходів найманих працівників виражають результати трансформації відносин найманої праці в розвинутих країнах і виступають неодмінним елементом формування інноваційної моделі економічного розвитку. Без висококваліфікованого і добре вмотивованого персоналу неможлива інноваційна діяльність (як у масштабах окремого підприємства, так і на рівні національної економіки), а без комплексної, такої, що передбачає поєднання доходів від праці, власності й ризику оплати праці, – неможливе ресурсне забезпечення відтворення висококваліфікованого персоналу, що відповідає вимогам глобальної конкуренції.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми.** Вагомий внесок у

розвиток вітчизняної теорії оплати праці, зокрема дослідження проблем заробітної плати, винагороди за працю в умовах трансформаційного періоду, внесли такі українські вчені, як: Д. П. Богиня [1], Т. М. Кир'ян [3], А. М. Колот [4], Г. Т. Куліков [5], В. Д. Лагутін [6], І. Б. Швець і Є. В. Чумаченко [9] та багато інших.

Зусиллями згаданих учених розроблена потужна теоретична база дослідження заробітної плати, в тому числі соціальних виплат, але необхідно розробити нове підґрунтя для врахування закономірностей ускладнення структури оплати праці, розширення системи чинників економічного становищі найманих працівників, змін змісту праці й характеру мотивації в умовах становлення національної моделі економіки на початку ХХІ ст.

**Формулювання цілей дослідження.** Головна мета дослідження полягає у

розкритті зарубіжного досвіду використання соціальних виплат найманим працівникам та створення систем винагороди працівників на підприємствах України, яка б мотивувала співробітників і відповідно відповідала цілям підприємства.

**Виклад основних результатів та їх обґрунтування.** Сучасне тлумачення поняття «оплата праці» передбачає, що, окрім заробітної плати, в основі розмірів якої гранична продуктивність праці, на доходи і рівень життя найманих працівників суттєво впливають доходи, що мають якісно відмінну від заробітної плати природу, розміри яких визначаються іншими закономірностями, ніж ті, що регулюють рух заробітної плати. Так, класичні чинники доходності підприємницької діяльності (інноваційність певної сфери бізнесу, здатність фірми створювати й утримувати конкурентні переваги, макроекономічна ситуація та місце країни у світовому поділі праці, ситуація на ринку позичкових засобів, доходність альтернативних фінансових інструментів тощо) стають безпосередніми чинниками доходів найманих працівників, при цьому формуючи не розбіжності, а тотожності в системі економічних інтересів найманих працівників і власників засобів виробництва.

Формування моделі економічного розвитку, що ґрунтується на високому рівні оплати праці, масштабному залученні ресурсів комерційної сфери для вирішення соціальних завдань і накопиченні людського капіталу суспільства, на соціальному партнерстві як основі соціально-трудових відносин й інноваційній активності – основа підтримання конкурентоспроможності.

У зарубіжній практиці у вирішенні проблем оплати праці все частіше займають місце соціальні фактори, що надходять відображення в тарифних угодах, законах, виробничих угодах та індивідуальних трудових угодах. Вони включають в себе статті витрат на транспорт, медичну допомогу, відпустку і вихідні дні, харчування

під час роботи, підвищення кваліфікації працівників фірми, страхування життя працівників і членів їх сімей тощо.

У більшості успішних компаній США по категоріях соціальних виплат фірми оплачують своїм працівникам до 90% вартості лікування у терапевтів і стоматологів, відшкодовують вартість навчання в коледжах, університетах, виплачують значну частину пенсій за віком, створюють пільги для покупки товарів. Соціальні виплати часто організуються по принципу «меню», що собою являє певна сума, що пропонується з боку компанії, в свою чергу кожен працівник цієї компанії може вибирати ті види виплати, які для нього є найбільш привабливими на даний момент.

Ці виплати зумовлені виконанням соціальних функцій підприємництва, не зарплатні складові оплати праці, які можна визначати за певними ознаками. Вони являють собою частину витрат чи обов'язкових платежів роботодавця, первинним джерелом їх є виручка підприємства, їх розміри визначаються залежно від параметрів відтворення здатності до праці чи трудового навантаження на працівника в процесі праці та мають визначене функціональне призначення – забезпечувати безперебійне, відповідне соціальним нормам і стандартам суспільства відтворення особистісного чинника виробництва, соціалізацію і збереження конкурентоспроможності найманих працівників на ринку праці.

Серед них можна виділяти ті, що включаються до складу джерел ресурсного забезпечення відтворення робочої сили за нормативно-правовими актами певної країни й ті, що є результатом локальної угоди між певним роботодавцем (чи групою роботодавців регіону чи галузі) і найманими працівниками відповідної сфери докладання праці.

Прикладами не зарплатних елементів оплати праці першої групи (необхідність яких передбачена нормативно-правовими

актами певної країни) можуть слугувати передбачені трудовим законодавством Фінляндії стягнення з роботодавця обов'язкової плати податковими органами та страховими компаніями. Страховим компаніям роботодавець виплачує:

- внески на пенсійне страхування в розмірі 17,2% від заробітної плати, якщо працівнику не більше 53 роки і 16,1%, якщо працівнику 53 років і більше;

- страхування від безробіття – 0,17%;

- страхування від нещасного випадку 0,35-7,7% в залежності від виду трудової діяльності;

- страхування життя 0,083%, мінімальна ставка – 8,10 євро [2].

Прикладами не зарплатних елементів оплати праці, запровадження яких стало результатом договірного регулювання в багатьох країнах світу можуть бути різні додаткові виплати. В Бельгії, Франції, Німеччині, Греції, Італії, Люксембурзі, якщо обговорено контрактом в Данії, Нідерландах і Швеції існують сімейні надбавки, святкові або Різдвяні виплати. У деяких країнах виплачують щорічний приріст до зарплати. В Бельгії, Ірландії, Нідерландах, Люксембурзі, Іспанії такий приріст виплачується відповідно з підвищенням. Таке можливо і в Данії, Італії, Швеції якщо це обговорено в контракті.

У Бельгії такі прирости з 1997 року на пряму пов'язані з особистою оцінкою працівника. Прирости в зарплаті в Австрії частково залежать від вислуги років, професійного досвіду, можливостей працівника і спеціальних умов роботи.

У Франції державні службовці отримують щорічний приріст до зарплати, сума визначається різними становищами різних міністерств і агентств.

В Італії, основний оклад складає всього 40% від загальної суми зарплати. Додаткові допомоги різняться відповідно до географічного розміщення державного службовця, сімейним статусом, індивідуальним досвідом, продуктивністю роботи

тощо. Розмір допомоги досягає 50% від загальної зарплати. Решта 10% ідуть на виплати у зв'язку з особливими умовами праці або особливою спеціальністю. В Іспанії система допомог подібна.

Велику увагу в останні роки європейські країни приділяють програмам допомоги працівникам які мають пристрасть до алкоголю, наркотикам, курінню, носіями вірусу СНІДу, а також з сімейними проблемами, психічними відхиленнями, проблемам спілкування на роботі, стресами, фізичною неповноцінністю.

На реалізацію соціальних програм в рамках ринку праці в багатьох західних країнах щорічно виділяються великі кошти. Провідне місце по цьому показнику займає Швеція, в якій за рахунок держави і приватного капіталу фінансуються дошкільне, шкільне, середнє спеціальне, вища і наукова освіта (80-90%). Довічна підготовка і перепідготовка кадрів на 90%, допомоги по безробіттю і різні види соціальної допомоги – 75-80%. Пенсійне забезпечення – 90-100%, витрати на відновлення, зміцнення здоров'я і культурний розвиток – 70-80%.

Політика активного соціального захисту населення на ринку праці, яка включає перепідготовку безробітних, мігрантів, молоді, домогосподарок, оплату робочих місць інвалідів, заохочення малого і сімейного підприємництва, дозволяє Швеції утримувати самий високий рівень зайнятості населення. Так для вікової групи 60-65 років він у чоловіків перевищує 60%, у жінок – 50% [2].

Соціальні виплати та пільги в закордонній практиці управління грають велику роль. Прикладом також можна назвати оплачену за невідпрацьований робочий час щорічну відпустку, святкові дні, час хвороби, деякі види відпусток по особистим питанням, також оплачується страхівка за рахунок компанії, пенсії за віком, інвалідності, у випадку втрати годувальника, оплата компанією різних послуг

персоналу, харчування в кафе та інше.

В останні роки в розвинутих країнах Заходу, особливо в США, Франції усе більшого поширення набуває практика своєрідного поєднання індивідуальної і колективної зацікавленості в успіху підприємства. Сучасний період економічного розвитку, для якого характерні нововведення в техніці, технології, підвищення рівня механізації й автоматизації виробництва, широке поширення апаратних процесів, що викликає необхідність розвитку нових форм організації праці, передбачає більш високу колективність праці, тому, що ефективність виробництва залежить від колективних зусиль усіх учасників трудового процесу.

Нова система оплати праці, розроблена американськими спеціалістами, одержала назву «оплата за кваліфікацію», яка полягає в тому, що розмір оплати залежить не тільки від складності виконуваної роботи, тобто виконавець у результаті освоєння нової спеціальності одержує надбавку до заробітної плати у випадку, якщо отримані ним знання будуть використані в роботі. Рішення про видачу надбавки приймається членами бригади або керівництвом середньої чи нижньої ланки. Обов'язковим елементом нової системи оплати праці є поняття «одиниця кваліфікації», під яким розуміють суму знань, умінь, навичок, необхідних для виконання нової роботи. Кожна фірма розробляє свою методику визначення розмірів надбавки до заробітної плати за освоєння нової спеціальності.

В Японії раніше цінність працівника визначалася його досвідом (віком), то тепер основний об'єкт уваги японських менеджерів – молодь, яка спроможна швидко адаптуватися до нової техніки, засвоїти необхідні теоретичні знання і практичні навички, все більші за обсягом і все складніші. Тобто основними чинниками, що викликають необхідність змін в організації оплати праці японські спеціалісти

вважають: кардинальні зміни в техніці і технології, зміни в структурі робочої сили в результаті її старіння.

У Франції підвищується інтерес до змінної частини оплати праці робітників а саме до різноманітних премій і надбавок, бонусів, договорів про зацікавленість, так званих відкладених виплат. Відкладені виплати, як форма матеріального стимулювання ставлять за ціль ув'язати в одне ціле колектив підприємства з особистими цілями робітників шляхом поширення серед них акцій своєї фірми.

До числа премій і надбавок, що впливають на рівень оплати праці у Франції є:

- нерегулярні премії, виплата яких не має систематичного характеру. Це премії, що виплачуються за результатами річної роботи, за півріччя або квартал, новорічні премії, доплати до відпустки;

- натуральні виплати, у тому числі оплата житла, продаж за зниженими цінами продукції підприємства, оплата харчування, вугілля, газу, електроенергії, одягу;

- договірна сімейна допомога або сімейні надбавки;

- внески підприємців на додаткову пенсію;

- участь підприємців у взаємному страхуванні (касах взаємодопомоги) на підприємстві або галузі;

- соціальні виплати, тобто витрати підприємців на соціальні потреби;

- транспортні надбавки;

- виплати по договорах про участь у прибутку;

- витрати підприємців на безперервну професійну підготовку.

У Великобританії традиційно склалася не регламентована форма участі у прибутках, хоча в інших країнах ця форма регламентується державним регулюванням. Англійська система участі прибутку характеризується своєю простотою, що полегшує доступ до них працівників усіх рівнів. Тут для робочих накопичують та формують спеціальні фонди працівників

(трести), якими керує змішана рада, яка складається з найманих працівників і представників адміністрації.

Робочі фонди англійських підприємств користуються податковими пільгами, до того ж існують пільгові умови надання акцій.

Ще цікавим прикладом у Великобританії стосовно стимулювання праці є система додаткових пільг і виплат натурою. Пільги і додаткові виплати, що надаються у Великобританії людині або членам їх сімей його роботодавцем, розглядаються податковими органами, які підлягають оподаткуванню, це додаткові виплати для директорів та інших службовців з доходом більше 85000 ф. ст. в рік, використання службових машин, безвідсоткові або низько процентні субсидії.

У Німеччині суттєву роль в соціальній політиці відіграє система соціальних виплат. Вона є традиційною формою соціального забезпечення працівників. До неї входять виплати та послуги, які надаються роботодавцем працівникам додатково до заробітної плати, плата за харчування на виробництві, грошові премії до Різдва, доплати до відпустки, виробничі пенсії та інше.

Добровільність соціальних виплат надає повну свободу дій зі збоку роботодавця. Закон 1987 року встановлює тільки мінімальні норми, виконання якого є для роботодавця обов'язковим.

Також на німецьких підприємствах реалізується програма заохочення співробітників за участь в успіхах підприємства. Крім ступені складності і інтенсивності праці, кваліфікації працівників при визначенні розміру оплати враховується поведінка працівника на підприємстві і відповідно такі фактори, як відповідальне відношення до праці, солідарність, взаємовиручка, відстоювання інтересів підприємства.

До соціально-орієнтованих видів оплати праці німецькі вчені Й. Хентце і

Й. Метцнер у своїй книзі «Теорія управління кадрами в ринковій економіці» відносять:

- право на оплачувану відпустку;
- гарантії мінімальної оплати відрядної роботи, в тому числі недостатнього виробітку;
- визначення ставок і розцінок в залежності від віку, відповідного стажу роботи на даному підприємстві;
- ув'язка оплати праці з сімейним становищем (сімейні допомоги);
- виплата заробітної плати у випадку хвороби;
- оплачувана навчальна відпустка;
- надбавки за позаурочну, нічну роботу і т. д.;
- доступ до розподілу прибутку;
- соціальні послуги;
- виплати до Різдва [8, с. 405].

У свій час вони стверджували, що включені в оплату праці перераховані соціальні компоненти ведуть до перетворення заробітної плати у соціальні виплати, зведення до мінімуму принципу «рівна плата за рівну працю».

Крім ступені складності і інтенсивності праці, кваліфікації працівників при визначенні розміру оплати як і в закордонній так і у вітчизняній практиці необхідно враховувати поведінку працівників на підприємстві і відповідно: відповідальне відношення до праці, солідарність, взаємовиручку, відстоювання інтересів підприємства.

Україна перебуває в складній економічній ситуації, що потребує оптимізації систем оплати праці та встановлення відповідної винагороди і реального внеску працівника у роботу підприємства. Тому, вивчення існуючого зарубіжного досвіду до побудови систем винагороди працівникам на підприємствах України є доцільним.

Як зазначають Е.С. Геєр та Ю.В. Штик: «Застосування різних систем винагород працівникам буде сприяти формуванню зацікавленості персоналу в

підвищенні свого кваліфікаційного та професійного рівня, розвитку фірм» [7].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, дослідивши зарубіжний досвід використання соціальних виплат найманим працівникам у країнах з високою соціально-економічною ефективністю дозволяє зробити висновки про те, що ця система працює тривалий час і має позитивні результати.

Трудові допомоги є гарним прикладом заходів, які спрямовані на вирішення проблеми низькооплачуваної зайнятості. Вони призначені для того, щоб створити

працівникам фінансові стимули для влаштування на низькооплачувану роботу шляхом надання їм додаткового доходу при одночасному скороченні масштабів бідності.

Що стосується України, то в нас не існує єдиного підходу до побудови систем винагород працівникам. Тому, необхідно створити інтегрований підхід до формування та функціонування систем винагород працівникам на підприємствах нашої країни, яка б мотивувала співробітників і відповідно відповідала цілям підприємства різних форм власності.

### **Список використаної літератури**

1. Богиня, Д. Актуальні проблеми регулювання доходів і організації оплати праці на етапі трансформації економіки України / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 3-11.
2. Жулина, Е. Г. Европейские системы оплаты труда / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом» : ООО «Ай Пи Эр Медиа», 2007. – 215 с.
3. Кір'ян, Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64-73.
4. Колот, А. М. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкості розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 7. – С. 11-19.
5. Куліков, Г. Т. Вплив трансформації заробітної плати на збереження і розвиток трудового потенціалу в нинішній кризовий період [Електронний ресурс] / Г. Т. Куліков. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2011\\_14\\_1/Kulikov/pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_14_1/Kulikov/pdf).
6. Лагутін, В. Д. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці / В. Д. Лагутін // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 16-20.
7. Гейер, Е. С. Системи винагород працівникам: зарубіжний досвід / Е. С. Гейер, Ю. В. Штик // Бізнес Інформ. – 2015. – № 4'2015. – С. 52–57.
8. Хентце, Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике / Й. Хентце, Й. Метцнер ; Пер. с нем. Г.А. Рахманина. – М. : Международные отношения, 1997. – 664 с.
9. Швець, И. Б. Экономические основы формирования средств на оплату, стимулирование труда и социальную компенсацию / И. Б. Швець, Е. В. Чумаченко. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2001. – 240 с.

### **Бібліографічний опис для цитування:**

Поворознюк, І. М. Зарубіжний досвід використання соціальних виплат найманим працівникам / І. М. Поворознюк // Науковий журнал «Економічні горизонти». – 2017. – № 1(2). – С. 42–47.