

Киеня Е.А.

канд. экон. наук, доцент

Заянчиковская О.Е.

аспирант

Окрут К.С.

аспирант

Белорусский государственный экономический университет
Белоруссия, г. Минск

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И ТИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРАНАХ ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ

В статье рассмотрены различные типы гибких схем оплаты труда, которые применяются в европейских странах.

Ключевые слова: оплата труда, система вознаграждений, PFP.

Трудовое законодательство европейских стран, которое регулирует оплату труда, является, главным образом, локальным. Совместно с коллективными договорами, трудовое законодательство устанавливает низший уровень заработка работника или же уровень, ниже которого заработная плата не допустима. Всё остальное: размер и дифференциация тарифных окладов и ставок – устанавливается посредством переговоров и утверждается в коллективном договоре.

Поэтому на европейских предприятиях предприниматели имеют полное право самостоятельно устанавливать методы вознаграждения работников, они разрабатывают и применяют любые формы и системы заработной платы, виды премиальных и прочих выплат, используя необязательные рекомендации и методические консультации государственных органов и научных учреждений.

Последнее время страны Западной Европы всё чаще вносят изменения в формы оплаты труда. В первую очередь меняется механизм определения уровня оплаты труда. Новые ставки руководители фирм устанавливают прежде всего исходя из финансового положения самого предприятия, а не из условий коллдоговоров отрасли, как это было раньше.

Сейчас всё больше оборотов набирает система оплаты труда «Pay for Performance», так называемая «плата за исполнение» (далее – PFP), которая позволяет оценивать эффективность деятельности каждого сотрудника и размер получаемой им заработной платы.

PFP подразумевает под собой применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности [1].

Чаще всего это характерно выражается в системе переменной оплаты, системе гибкой оплаты труда, системе «fat cat».

Существует некоторое множество различных типов гибких схем оплаты труда. Вот основные из них.

1. Комиссионные – самая простая и самая традиционная PFP-схема. Суть ее в том, что сотрудник получает определенный процент от сумм, которые ему платят клиенты при покупке у него товаров. Комиссионные могут использоваться как вместе с базовой ставкой, так и отдельно от неё, полностью являясь заработной платой сотрудника. Хотя данная система и является наиболее «прямой» PFP-схемой, однако, безусловно, давно не пользуется популярностью в европейских компаниях-гигантах.

2. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей – самый распространенный тип PFP-планов. Данные выплаты можно характеризовать скорее как премии, где их размер зависит от некоторых заранее установленных критериев – экономических показателей, показателей качества и оценки другими лицами. Такие выплаты (было бы адекватно называть их премиями) в целом осуществляются при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям. Среди них могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами. Каждая компания имеет право устанавливать собственные критерии. В настоящее время рассматривается введение PFP-схем для оплаты труда учителей в зависимости от успеваемости их учеников.

3. Специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного работника. Здесь компании готовы доплачивать сверх специальных премий за владение навыками, в которых остро нуждается компания (или hot skills), премии за верность организации и компании сотрудникам, которые уже продолжительное время работают в ней. Кроме того, поощрение так называемых «звезд» компании и специалистов, уход которых из компании нежелателен.

4. Программы разделения прибыли. При данной схеме сотрудники имеют право получать определенный процент от прибыли компании. Такие схемы можно рассматривать с двух сторон. С одной стороны, как индивидуальное вознаграждение в виде заранее оговорённого процента прибыли за хорошо выполняемую работу сотрудником. С другой стороны, как способ коллективного объединения работников компании – когда процент делится не индивидуально, а за работу целого подразделения.

5. Акции и опционы на их покупку. При данной схеме формально выплат в форме «живых» денег сотрудник не получает. Однако советом директоров компании принимается решение о безвозмездном предоставлении сотруднику в собственность некоторого числа акций. Или же ему предоставляют права на приобретение пакета акций оговоренного размера [2].

Плюсы гибкой системы PFP очевидны. Существует связь между вознаграждениями, которые получит сотрудник, с эффективностью его деятельности, которая позже принесет дивиденды и сотруднику и компании.

Кроме того, повышается мотивированность сотрудников для работы в данной компании: люди стараются сделать больше, чтобы оплата труда была больше, а тех, кто не выдерживает конкуренции, заменяют новые сотрудники с подходящей философией.

Конечно же, как и любая другая система – и PFP не идеальна, и всё зависит от ее реализации и применения. Существует также момент критики о том, что данная система скорее убивает командный дух, порождает ненужную конкуренцию.

Однако большое количество компаний в европейских странах всё чаще придерживаются такого инновационного подхода оплаты труда своих сотрудников. В целом данная система приносит большие потоки дивидендов в плане заинтересованности и мотивации труда в данной организации, а также рост отдачи от таких сотрудников и увеличение прибыли компании в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. // «Европейские системы оплаты труда» [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: (<http://www.universalinternetlibrary.ru/book/14338/ogl.shtml>) (дата обращения: 20.03.2018 г.).
2. Дряхлов Н., Куприянов Е. // Системы мотивации персонала в Западной Европе и США [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: https://iteam.ru/publications/human/section_48/article_465) (дата обращения: 22.03.2018 г.).

Kienya E.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Zayanchikovskaya O.E.

Postgraduate

Okrut K.S.

Postgraduate

Belarusian State Economic University
Belarus, Minsk

MODERN FORMS AND TYPES OF PAYMENT IN THE WESTERN EUROPE COUNTRIES

The article considers various types of flexible wage schemes that are used in European countries.

Key words: *labor remuneration, reward system, PFP.*