**Содержание**

Введение…………………………………………………………………..3 стр.

1. Заработная плата, ее структура, формы и системы оплаты труда…4 стр.
2. Зарубежный опыт оплаты труда……………………………………..6 стр.
   1. Опыт США……………………………………………………..6 стр.
   2. О доходах руководителей акционерных компаний США……9 стр.
3. «Шведская модель»…………….………………………………..…..12 стр.
4. Опыт Японии…………………..…………………………………….16 стр.

Заключение………………………………………………………………21 стр.

Список литературы………...……………………………………………22 стр.

**Введение.**

Почему человек работает? Какую пользу он получает от работы? Можно сказать, что люди трудятся из-за морального и духовного удовлетворения. Да, действительно, особенно, если работа любима и интересна. Но ведь и существуют такие виды производства, на которых мало получаешь радости и удовольствия, а больше выкладываешься физически, теряешь здоровье и т. д. Что же на такой работе является стимулом? На это можно ответить однозначно – зарплата.

Одним из немаловажных факторов активного труда в нашей стране, в этот нестабильный период является своевременная выплата заработной платы, причем в полном объеме. Именно так происходит на нашем предприятии. И хотя я действительно люблю свою работу, но и то, что вовремя выплачивают деньги, стало для меня огромным стимулом к быстрому и качественному выполнению своих трудовых задач.

Что же такое заработная плата? Из чего она складывается? Какие методики оплаты труда существуют за рубежом? На эти вопросы я и попытаюсь ответить в своей контрольной работе.

1. **Заработная плата, ее структура, формы и системы оплаты труда.**

Основной частью дохода наемного персонала предприятия является заработная плата, которая включает:

1. тарифную часть – оплату по тарифным ставкам и окладам;
2. доплаты и компенсации;
3. надбавки;
4. премии.

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью.

Доплаты производятся как возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда. Компенсации учитывают не зависящие от предприятия факторы, в том числе и рост цен.

Надбавки и премии вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства. Различия между надбавками и премиями в том, что надбавки выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц в течении установленного периода, а премии могут быть нерегулярными, и их величина зависит от достигнутых результатов. Следовательно, доплаты и компенсации отражают те производственные и социальные характеристики, которые объективно не зависят от сотрудника. Надбавки и премии отражают результаты его собственных достижений.

Типовая структура дохода сотрудника предприятия может быть представлена следующим образом:

1. Оплата по тарифным ставкам и окладам.
2. Доплаты за условия труда:
   1. Характеристики производственной среды.
   2. Сменность (режим работы).
   3. Степень занятости в течении смены.
3. Надбавки:
   1. За производительность выше нормы (сдельный приработок, оплата за работу с численностью, меньшей нормативной).
   2. За личный вклад в повышение эффективности и прибыльности.
   3. За высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных заданий.
4. Премии:
   1. За качественное и своевременное выполнение договоров и этапов работ.
   2. По итогам работы за год.
   3. Из фонда руководителя подразделения.
   4. Авторские вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения.
   5. Вознаграждения за активное участие в освоении новых технических и организационных предложений.
5. Услуги фирмы работникам (социальные выплаты).
6. Дивиденды по акциям компании.

Как показывает мировой опыт, эффективность сотрудника и его доходы хорошо коррелируют на всех уровнях иерархии, кроме самой высшей. Оклады и другие доходы (дивиденды, опционы и т. д.) руководителей корпораций часто не связаны с величиной прибыли, курсом акций и другими полезными результатами. Например, доходы многих руководителей фирм США, информация о которых приведена в журнале «Бизнес уик» (1996, №4, с. 44-45), не изменяются в результате внутрифирменных трансформаций. В частности, компания АТТ объявила в 1995 году о сокращении 40.000 рабочих мест, но при этом оклад управляющего не уменьшился (5,85 млн. $ US) и, кроме того, он получил опцион на 11млн. $ US.

Исходя из структуры дохода сотрудника предприятия, рассмотренной выше, могут быть выбраны формы и системы заработной платы, соответствующие условиям конкретного хозяйственного объекта.

Форма заработной платы характеризует соотношения между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка. Различают две основных формы заработной платы:

1. повременная – величина заработка пропорциональна фактически отработанному времени;
2. сдельная – заработок работника пропорционален количеству изготовленной им продукции.

Система заработной платы характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий. Существуют десятки систем заработной платы: повременно-премиальная, сдельно-премиальная, повременная с нормированным заданием, аккордная и т. д. Большинство систем, которые применяются на предприятиях развитых стран, рассматриваются как ноу-хау и не публикуются в открытой печати. Общей тенденцией является расширение сферы применения систем, основанных на повременной оплате с нормированным заданием и достаточно большой премий (до 50%) за вклад сотрудника в увеличение дохода фирмы.

В современных системах заработной платы особое внимание обращается на усиление заинтересованности каждого сотрудника в повышении эффективности производственных ресурсов. Рост заработной платы должен быть поставлен в зависимость от снижения норм затрат труда и материалов, повышения качества продукции (и соответствующего роста ее цены) и увеличения объема продаж.

1. **Зарубежный опыт оплаты труда.**

Демократизация общественной жизни, переход на рыночные отношения, расширение прав и самостоятельности трудовых коллективов в хозяйственной деятельности, в том числе выборе и разработке своих моделей заработной платы, не только не исключают регулирование оплаты труда на разных уровнях, но и усиливают его необходимость. В противном случае возможны серьезные социальные конфликты, дальнейшая разбалансировка товарной массы и денежного обращения, снижение уровня жизни населения. Каким же должен быть механизм регулирования оплаты труда в современных условиях?

Самого пристального внимания в этой связи заслуживает опыт зарубежных стран, так называемого классического рынка (США, Франции, Германии, Швеции и Японии). Основными формами регулирования зарплаты там являются:

* государственное регулирование – установление минимальной зарплаты, предельных размеров ее роста в период инфляции, налоговая политика;
* колдоговорное регулирование на общенациональном и отраслевом уровне – на договорной основе между правительством, руководством отраслей и профсоюзами определяются общий порядок индексации доходов, формы и системы заработной платы, размеры разовых повышений ее уровня, социальных выплат и льгот (в том числе пособий по безработице);
* фирменные коллективные договоры – фирмы устанавливают размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок, утверждают систему участия в прибылях и т. д.;
* рынок рабочей силы – определяет среднюю заработную плату и др.

Все перечисленные формы тесно взаимосвязаны, взаимодействуют и влияют друг на друга, создавая единый механизм регулирования заработной платы.

Рассмотрим подробнее особенности и конкретные инструменты регулирования и организации оплаты труда в США, Швеции и Японии на макро- и микроуровнях.

* 1. Опыт США

В политике регулирования оплаты труда на государственном уровне особое место занимает налогообложение прибыли как основного источника формирования средств, которые затем распределяются между работниками в форме их заработной платы. Механизм налогообложения отличается высокой эффективностью и мощным стимулирующим воздействием на заинтересованность работников и их коллективов в росте конечных результатов, разработке и освоении высокопроизводительной техники и прогрессивных технологий.

Налог на прибыль в США взимается с чистой прибыли компаний, которые имеют статус юридических лиц. Чистая прибыль берется в годовом исчислении и рассчитывается в виде разницы между выручкой от реализации и суммой производственных и коммерческих издержек – использованного сырья и материалов, заработной платы, полуфабрикатов, энергии, амортизации, арендных и рентных платежей, сальдо процентных платежей по кредиту, расходов на рекламу и пр. А так же затрат, которые в соответствии с действующим законодательством полностью или частично освобождаются от уплаты налогов. К ним относятся научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР), пожертвования в благотворительные фонды, суммы налогов с прибыли, внесенные в бюджеты штатов, и т. п. К издержкам относятся все расходы на рабочую силу, включая заработную плату и взносы в фонды социального страхования.

В США налог на прибыль взимается по трехразрядной шкале ставок:

15% - на первые 50 тыс. долларов прибыли;

25% - на следующие 25 тыс. долларов;

34% - сверх этой суммы.[[1]](#footnote-1)

Такое построение налоговой шкалы, предусматривает пониженные ставки для средних и малых фирм, являющихся наиболее динамичным элементом частного предпринимательства и играющих существенную роль в создании крупных изобретений, расширения производства и занятости. Подобная политика налогообложения небольших фирм учитывает более низкий уровень их самофинансирования по сравнению с крупными компаниями, а также зависимость малого и среднего бизнеса от рынков капитала, банковских кредитов и других внешних источников финансовых ресурсов.

Для стимулирования научно-технического прогресса в США действует налоговая скидка на инвестиции в НИОКР, которая позволяет компаниям уменьшать свои налоговые обязательства на величину, равную 20% среднегодового прироста вложения в НИОКР за предшествующие три года. Скидка распространяется как на внутрифирменные НИОКР, так и на те, которые осуществляются по контрактам с другими компаниями, а так же на расходы компаний на вузовскую науку (программы обучения и повышения квалификации, создания центров обеспечению научных работ необходимым оборудованием и т. д.).

Стимулом инвестиционной активности и обновления производства служит система ускоренной амортизации оборудования, позволяющая существенно сокращать сроки его службы, а также списывать в первые годы эксплуатации в качестве издержек большую часть его стоимости и тем самым существенно занижать облагаемую прибыль.

Поскольку налогом на прибыль компаний облагается по одинаковым ставкам вся прибыль, постольку происходит двойное налогообложение дивидендов: сначала на уровне как части чистой прибыли, а затем в руках держателей акций как части личного дохода. Проблема двойного налогообложения находится в центре дискуссий по поводу дальнейшего совершенствования налоговой системы, так как затрагивает интересы весьма значительной части американского общества, обладателей акций.

В 80-е годы в США были проведены две крупные реформы налога на прибыль. На первом этапе – в 1981 году – существенно понижены ставки налога на прибыли средних и малых предприятий и одновременно расширены льготы по ускоренной амортизации оборудования, новым инвестициям, вложениям в НИОКР. Большинство амортизационных и инвестиционных льгот было выгодно в первую очередь капиталоемким отраслям, интересы же передовых наукоемких производств учитывались в меньшей степени.

На втором этапе – в 1986 году – были существенно снижены все ставки корпорационного налога, включая максимальную, а пятиразрядная шкала ставок заменена на трехразрядную. Одновременно были отменены введенные в 1981 году льготы по ускоренной амортизации для большинства типов оборудования, за исключением наукоемкого, ликвидированы скидки для новых капиталовложений, кроме инвестиций в НИОКР. Реформа 1986 года была нацелена на восстановление подвергшегося существенному искажению на протяжении нескольких последних десятилетий принципа нейтральности налогообложения, независимо от видов вложений и сфер экономической и финансовой деятельности. Одновременно был сделан упор на развитие научно-технического прогресса.

Как и в других странах с рыночной экономикой, в США накоплен большой опыт отраслевого регулирования заработной платы посредством переговоров и заключения соответствующих соглашений. Формы этой работы постоянно совершенствуются и развиваются. Например, в связи с ростом стоимости жизни в 1989 году работники компании «Боинг» потребовали увеличения размеров оплаты их труда. Компания предложила повысить зарплату на 10% в течении трех лет, сохранить обычные надбавки и выплатить две премии, составляющие в целом 11%. Предложение руководства компании не было принято рабочими и служащими. В этой связи 57 тысяч членов Международной ассоциации механиков объявили забастовку в штатах Вашингтон, Орегон и Канзас. Семь недель спустя обе стороны заключили и приняли взаимоприемлемое соглашение, которое предусматривало увеличение на 10% заработной платы путем ежегодных надбавок в течении трех лет, а также единовременные годовые выплаты в размере 10,5% и 4%.[[2]](#footnote-2)

Аналогичный договор был предложен 17500 техникам компании «Боинг», членам Сиэлтской профессиональной ассоциации инженеров и служащих, которые приняли его, используя принцип голосования по почте. В дальнейшем действие этого договора было распространено на все 28 тысяч механиков и 3 тысячи служащих компании «Боинг-Вертол».[[3]](#footnote-3)

## 2.2. О доходах руководителей акционерных компаний США

Наиболее остро проблема регулирования оплаты труда руководителей среди стран с развитой рыночной экономикой встала в Америке. После десятилетия почти бесконтрольного роста заработной платы высших управленческих кадров американских корпораций (в 80-е годы темпы роста ее почти в четыре раза опережали соответствующий показатель для производственного персонала и в три раза - средний рост прибыли фирм) данная проблема в начале 90-х годов вылилась в так называемый кризис доверия к управленческой элите со стороны держателей акций и органов государственного регулирования. Основная претензия - крупные вознаграждения не всегда отражают реальный вклад в успех фирмы. Например, в 1991 г. общая сумма доходов (зарплата плюс наградные) у пяти наиболее высокооплачиваемых руководителей американских корпораций составила шокирующую даже по масштабам Америки цифру в 322 млн. долларов (хотя большую часть этой суммы составляют не наличные деньги, а акции). Уходящие на пенсию руководители нередко получают колоссальные выходные пособия. Например, X. Максвелу при выходе в отставку с поста председателя компании «Philip Morris» было выплачено 24 млн. долларов в виде акций.

Такие огромные вознаграждения, кажущиеся чрезмерными для основной массы американцев, на практике являются воплощением концепции, которую большинство советов директоров считают совершенно здравой: платить большие деньги за отличную работу. Так, Роберто Гоизуета, председатель правления компании «Coca-Cola», за пять лет с 1987 по 1991 г. получил различных выплат и льгот на сумму 425 млн. долларов. Защищая на собрании акционеров свою рекордную компенсацию за 1991 г., в размере 86 млн. долларов, которая включила и 80 млн. долларов наградных в виде пакета акций, он подчеркнул, что за время его десятилетнего руководства стоимость курса акций фирмы увеличилась в 14 раз. Никто из акционеров не усомнился в правильности такого щедрого вознаграждения председателя. Однако, как показывают результаты целого ряда исследований, в большинстве крупных американских фирм связь между этими понятиями прослеживается далеко не всегда. Так в 1990 г., по данным крупного специалиста-консультанта в области зарплаты и вознаграждений Т. Перрина, средний рост окладов руководителей 350 крупнейших фирм составил 6,7%. в то же самое время отдача у держателей акций на вложенный капитал (курсовая стоимость акции плюс дивиденды) упала на 9%.

Или другой факт. Хотя американские корпорации в 80-е годы были заметно потеснены зарубежными конкурентами, заработная плата их руководителей оставалась самой высокой в мире - от 1 до 4 млн. долларов. В начале 90-х гг., в то время как типичный президент крупной японской фирмы зарабатывал примерно 400 тыс. долларов в год, а его германский коллега — 800 тыс. долларов.

По данным обследования, проведенного известной американской консультативной фирмой «Hey group» в 1991 г. средняя материальная компенсация руководителя крупной американской корпорации составила 1,7 млн. долларов и по сравнению с 1985 г. увеличилась в 2,3 раза. В структуре выплат доля базового жалованья составила 35% (в 1985 г.— 52%), годовые премиальные — 22%, долгосрочные наградные в основном в форме опционов —31% (в 1985 г.— 8%), льготы социального характера — 11%, прочие привилегии —1%. Как можно заметить, по сравнению с серединой 80-х годов в структуре доходов заметно уменьшилась доля основного жалованья и резко увеличилась доля долгосрочных наградных. Так стандартный опцион, не возлагая на руководителя каких-либо обязательств, дает ему право на приобретение акций своей компании в течение 10 лет по цене, которая сложилась на рынке ценных бумаг на тот день, когда он получил данную привилегию. Однако возможность полного распоряжения этими акциями для данного руководителя обычно наступает только через два или даже четыре года. Формально в этой льготе заключается громадный стимул для руководителя максимизировать свое благосостояние, работая так, чтобы рыночная стоимость акций непрерывно росла. Но на практике данный вид стимулирования не всегда работает достаточно эффективно, с точки зрения интересов руководства фирмы и держателей ее акций. Располагая внутренней информацией о состоянии дел на фирме, руководитель в отличие от рядовых акционеров практически ничем не рискует. Он может приобретать акции, когда дела идут в гору, и выбрасывать их вовремя на рынок, если почувствует, что их доходность может упасть в ближайшее время.

В сложившейся ситуации в Америке одной из наиболее важных задач совета директоров является разработка и принятие на вооружение такой системы стимулирования руководителей высшего звена, при которой их производственная деятельность в наибольшей степени отвечала бы интересам держателей акций. В той или иной форме эта проблема обычно достаточно успешно решается при соблюдении некоторых условий. Во-первых, совет директоров должен обязать высшее должностное лицо выкупить за счет личных средств достаточно значительное число акций своей фирмы еще до получения права на их приобретение на льготных условиях. Во-вторых, система материального стимулирования руководителей, включающая основное жалованье, премиальные, а также получение различного вида дополнительных льгот и социальных привилегий, должна ставить все эти доходы в прямую зависимость от основных показателей деятельности фирмы: применение серьезных санкций в случае провала и выплаты крупных наградных при достижении значительного успеха. В третьих, угроза смещения президента или другого высшего должностного лица за плохие показатели в работе должна быть достаточно реальной. Во многих корпорациях эти принципы уже пытались внедрять. Так, в 1991 г. знаменитая компания IBM впервые в своей современной истории закончила год с убытками. В результате глава фирмы Джон Эйкерс потерял полмиллиона долларов наградных. В 1992 г. сложности у компьютерного гиганта продолжались, и в конце января 1993 г. было объявлено об отставке председателя правления и создании комиссии по подбору его преемника.

В США все чаще собрания акционеров проходят в конфликтной обстановке. В 1992 г. держатели акций 43 корпораций из списка 500 журнала «Fortune», в том числе IBM, «Kodak», «Bell Atlantic», «Chrysler», поставили под сомнение правильность установления зарплаты у высших должностных лиц этих компаний. Прокатившаяся в том же году волна критики размеров доходов и привилегий директорского корпуса привела к тому, что в феврале 1993 года Национальной ассоциацией директоров была создана специальная комиссия по проблеме заработной платы высших управленческих кадров, которая подготовила рекомендательный доклад. Его основными пунктами стали:

1. сокращение доли базовой заработной платы и гарантированных льгот в структуре совокупных выплат руководителей корпораций;
2. создание действительно независимых советов по выплатам, которые периодически должны держать ответ перед акционерами;
3. отказ от использования систем стимулирования, в основе которых лежит оценка достижений по критериям, устанавливаемым самим управленческим персоналом без учета мнения акционеров.

Таким образом, в США пытаются решить проблему регулирования оплаты труда руководителей.

**3. «Шведская модель».**

Система определения уровня заработной платы в промышленности и сфере услуг представляет собой один из элементов довольно сложной «шведской модели» социально-экономического развития.

Основой этой системы является периодически проводимая кампания по перезаключению коллективных трудовых соглашений, в ходе которой между представителями работодателей и профсоюзов проводятся переговоры о содержании нового трудового соглашения, в частности, об оплате труда.

О масштабах этой кампании можно судить по тому, что общее число работающих по найму в Швеции составляет 4,4 млн. человек. Более 90% всех рабочих состоят в профсоюзах, которые входят в Центральное объединение профсоюзов Швеции, тесно связанное с социал-демократической партией. Около 75% служащих – члены двух отдельных центральных профсоюзных организаций – Центрального объединения профсоюзов служащих и Объединения профсоюзов работников с высшим образованием. Последние не связаны с политическими партиями.

С начала 50-х годов шведские профсоюзы на переговорах о перезаключении колдоговоров проводят политику так называемой солидарной заработной платы. Основой, которой являются следующие принципы: равная оплата за равный труд и сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы.[[4]](#footnote-4)

Принцип равной оплаты за равный труд предусматривает сквозные по народному хозяйству тарифные условия для работников, выполняющих одинаковую работу одной квалификации с одинаковой интенсивностью. Он не имеет ничего общего с уравниловкой. При этом важно отметить, что эта система не исключает дифференциацию заработков в зависимости от конкретных трудовых результатов.

Со стороны работодателей в переговорах о заработной плате и о других условиях труда участвуют Шведский союз работодателей, который объединяет в основном предприятия и фирмы частного сектора, а также другие организации работодателей, представляющие государственные, муниципальные, кооперативные организации и частные фирмы. В результате этих переговоров между профсоюзами и организациями работодателей, заключаются коллективные договоры, которые определяют рамки зарплаты и иные условия труда.

Переговоры, как правило, трехэтапные. На первом этапе в них участвуют центральные профобъединения и организации работодателей. Главное тут – достичь соглашения об общих размерах повышения зарплаты для всех работников того или иного профобъединения. На следующем этапе переговоры ведут уже соответствующие отраслевые профсоюзы и организации работодателей с целью конкретизировать условия общей договоренности применительно к данной отрасли. Последний этап переговоров проводится непосредственно на предприятиях между администрацией и профсоюзными комитетами.

Для проведения переговоров и разрешения возникающих споров и противоречий соответствующим законодательством установлена специальная процедура, причем по взаимному соглашению зарплата может быть установлена и выше уровня, определенного центральным соглашением, но не ниже его.[[5]](#footnote-5)

Политика солидарной заработной платы направлена на решение ряда целевых задач. Прежде всего она на ряду с рыночной конкуренцией дополнительно стимулирует процесс постоянного обновления производства на основе последних достижений науки и техники. При этом соблюдается принцип равной оплаты за равный труд, который в шведской трактовке означает, что работники разных предприятий, имеющие одинаковую квалификацию и выполняющие аналогичную работу, получают одинаковую зарплату вне зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия. Если из десяти предприятий одной отрасли три работают высокорентабельно, пять – на среднем уровне, а два – убыточно, то рабочие на любом из этих предприятий получают одинаковую плату за одинаковый труд, а именно на среднем уровне, зафиксированном в отраслевом соглашении.

На практике это реализуется через принципиальную позицию профсоюзов на переговорах с предпринимателями, которая заключается в том, что профсоюзы стремятся к установлению одинакового роста зарплаты на соответствующий период (в %) для всех предприятий, исходя из возможностей средних по рентабельности. Речь идет о таком уровне оплаты труда, когда предприятиям со средней рентабельностью обеспечивается нормальная норма прибыли, позволяющая им при прочих равных условиях поддерживать необходимую конкурентоспособность.

Установленный таким образом уровень зарплаты оказывается слишком высоким для низкорентабельных предприятий. И перед руководством встают довольно трудные вопросы. Конечно, в условиях рыночных отношений у предпринимателя есть возможность договориться с работниками таких предприятий и установить более низкую, чем по коллективному соглашению, заработную плату или повысить интенсивность труда без соответствующей компенсации «в обмен» на сохранение их рабочих мест. Но тогда это позволило бы отсталым в техническом отношении предприятиям держаться на плаву за счет сокращения издержек на заработную плату, что в свою очередь тормозило бы обновление технологий и не обеспечивало конкурентоспособности. Да и социальная справедливость в оплате была бы нарушена. Шведские профсоюзы не дают возможности хозяевам низкорентабельных предприятий снижать зарплату против установленного на переговорах по перезаключению коллективных трудовых соглашений общего уровня. Это побуждает предпринимателей осуществлять модернизацию производства или закрывать предприятия. Таким образом, политика солидарной заработной платы способствует ускорению процесса ликвидации низкорентабельных предприятий.

Такой принцип установления единого уровня зарплаты для исполнителей одинаковых видов работ на предприятиях различных отраслей промышленности и непроизводственной сферы не только способствует ликвидации низкорентабельных предприятий в рамках данной отрасли, но и через политику заработной платы стимулирует структурные изменения в экономике. Эти изменения весьма существенны. Так, практически ликвидирована одна из металлоемких отраслей – гражданское судостроение; примерно вдвое сократились низкорентабельные горнодобыча, производство стали и выпуск продукции легкой промышленности. В то же время быстрыми темпами развивались машиностроение, и в частности такие высокорентабельные отрасли, как автомобилестроение, производство средств связи, электроника и энергетическое машиностроение.

Политика единого уровня солидарной заработной платы оказывает позитивное воздействие и на структуру доходов и расходов высокорентабельных производств, их распределение и использование. Здесь работники не имеют формальных оснований требовать использования той части прибыли, что получена сверх нормального среднего уровня на повышение заработной платы. В результате предприниматели получают возможность направить ее на расширение и модернизацию производства, что, безусловно, способствует ускорению научно-технического прогресса и укреплению конкурентоспособности этих фирм.

При реализации политики солидарной заработной платы большую роль играют профсоюзы, которым приходится убеждать коллективы передовых предприятий в необходимости отказываться от требования более высокого уровня оплаты труда, чем это предусмотрено общенациональным соглашением в интересах всех трудящихся и поступательного развития экономики страны. Частично удовлетворению интересов передовых коллективов помогает создание так называемых фондов трудящихся, которые формируются как раз за счет части сверхприбыли. Полученные таким образом средства используются на приобретение акций и других ценных бумаг. Однако следует отметить, что шведские предприниматели оказывают сопротивление такой практике, усматривая в создании фондов трудящихся покушение на частную собственность. Это одна из причин того, что роль таких фондов в экономике страны очень ограничена.

Особенно важные задачи приходится решать профсоюзам в условиях конъюнктуры и дефицита рабочей силы, когда предприниматели ведут борьбу за работников, пытаясь привлечь их более высокой заработной платой. На третьем этапе переговоров о перезаключении колдоговоров профсоюзные организации высокорентабельных предприятий иногда попадают в ситуацию, вынуждающую их соглашаться на более значительное повышение зарплаты, чем это было предусмотрено на первом этапе – на общих переговорах. Это может привести к выдвижению аналогичных требований со стороны персонала предприятий со средней или низкой рентабельностью, не имеющих для такого повышения достаточных ресурсов. Такое же положение не исключено и на отраслевом уровне. В масштабах всей экономики это грозит опережающим ростом зарплаты по сравнению с ростом эффективности производства, что в свою очередь подхлестывает инфляцию и, в конечном счете, оказывает негативное воздействие на уровень жизни населения.

Следование политике солидарной заработной платы, стимулирующей постоянное обновление производства и структурную перестройку экономики, безусловно, могло бы привести к массовой безработице. Но этого не происходит благодаря уникальной практике обеспечения занятости населения. Государство осуществляет высокоэффективную систему мер по профессиональной переподготовке, перераспределению трудовых ресурсов, социальной поддержке временно незанятых. Так, даже при серьезной структурной перестройке, о которой говорилось выше, в период с 1983 по 1989 г. безработица в Швеции сократилась с 3,5% до 1,6%, т. е. более чем вдвое.[[6]](#footnote-6)

Еще одна характерная особенность так называемой солидарной зарплаты – сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной зарплаты. Сама 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 тысяч крон в год, самые высокооплачиваемые (строители и рабочие, занятые в непрерывном производстве) – до 180 тысяч крон в год. И налоги отчисляются по такой шкале, что соотношение доходов после их уплаты между любыми категориями населения не превышает 1:2.[[7]](#footnote-7) Ни в одной стране мира нет столь малой дифференциации.

**4. Опыт Японии.**

Многочисленные исследования, проводимые в последнее время в области заработной платы, свидетельствуют о том, что с середины 70-х годов в Японии произошли существенные изменения в механизме ее организации и регулировании, прежде всего, на уровне предприятий.

В структуре зарплаты по своему размеру выделяется месячный заработок, а в его составе – устанавливаемая в соответствии с условиями коллективного договора тарифная оплата труда, и в первую очередь тарифная ставка, известная в японской практике стимулирования как «основная заработная плата».[[8]](#footnote-8)

Как известно, главная роль тарифной ставки в любой системе заработной платы заключается в конечном счете в установлении соотношения между размерами оплаты простого, неквалифицированного и сложного труда. Японская практика выработала свои принципы тарификации работников и с успехом пользовалась ими на протяжении всего послевоенного периода. Ведущим показателем уровня квалификации работника и, следовательно, критериев его оплаты в Японии длительное время считался возраст. По этой причине всей системе материального стимулирования было присвоено название «повозрастная оплата труда». Эта же особенность лежит в основе широко распространенной в Японии концепции «пожизненной заработной платы».

До тех пор, пока повозрастная тарификация работников соответствовала нарастанию квалификации и уровня результативности труда в зависимости от стажа, традиционная организация заработной платы укрепляла систему пожизненного найма и способствовала росту эффективности управления рабочей силой. Однако по мере углубления противоречий между содержанием труда, с одной стороны, и его оценкой по возрастному критерию исполнителя – с другой, положение стало меняться. В настоящее время подвергается перестройке вся система управления кадрами, существенным элементом которой является организация заработной платы. При этом важно подчеркнуть, что, оказавшись на рубеже 70-80-х годов под прицелом японского менеджмента, вопрос о реорганизации зарплаты ставится параллельно с проблемой трансформации самой системы пожизненного найма.

Среди множества факторов, обусловивших необходимость преобразований в организации заработной платы, японские специалисты выделяют три основных:

* кардинальные изменения в технологии производства в связи с внедрением микроэлектронной техники;
* изменения в структуре рабочей силы в результате ее старения;
* нарастание несоответствия между уровнем образования работников и возможностями их карьеры в условиях традиционной системы управления.

Под влиянием новой техники и технологии в целом происходит усложнение труда. Сложный же труд на современном этапе научно-технической революции постоянно приобретает качественно новые характеристики, в связи с чем падает роль практических навыков и знаний, накапливаемых в течении длительного периода, и одновременно возрастает значение знаний и навыков, приобретенных в самое последнее время. В прошлом более сложный труд, как правило, являлся результатом длительного производственного опыта, вследствие чего был под силу каждому работнику. Ныне он формируется при одномоментных, повторяющихся актах смены знаний и навыков, результативность которых зависит главным образом от особенностей личности работника. Способность к обновлению профессии, умение развивать и реализовывать свой творческий потенциал, гибкость и быстрота реакции, готовность адекватно реагировать на изменяющиеся условия производственно-технической обстановки – эти и аналогичные им адаптивные качества личности приобретают сейчас особое значение. Соответственно возникает потребность и в дифференцированных методах учета особенностей конкретных работников в системе заработной платы.

Необходимость изменения прежней модели заработной платы усиливается в связи с быстрым старением рабочей силы в Японии. Индивидуальный подход к оценке труда меняет взгляд японских промышленников на ценность отдельных категорий работников. Раньше работник считался тем ценнее, чем большим опытом он обладал, чем он был старше. В настоящее время, напротив, молодежь, легко адаптирующаяся к новой технике, быстро меняющая свою профессию, постоянно повышающая уровень квалификации, представляет собой главный объект внимания промышленных фирм.

Все это обусловило разработку со второй половины 70-х годов принципиально нового типа тарификации, которая увязывается с конкретными характеристиками работника, с его индивидуальными показателями в труде, со специфическими особенностями квалификации, отличающими его от других работников. Этот подход нашел отражение во введении так называемой трудовой тарифной ставки.[[9]](#footnote-9)

Разнообразие условий, к которым конкретные компании приспосабливают использование указанной ставки, и диверсифицированность задач, решаемых с ее помощью в разных фирмах, обусловили существование большого количества ее видов. Имеются, например, ставка за исполнение служебных обязанностей, ставка за квалификацию, ставка за совмещение служебных обязанностей и т. д.[[10]](#footnote-10) Каждая из этих ставок может использоваться самостоятельно либо в сочетании с другими трудовыми ставками, включенными в сетки, учитывающие несколько трудовых показателей.

Новое направление в развитии оплаты труда существенно потеснило традиционные системы зарплаты. В последние годы наблюдается сокращение сферы применения последних, снижение их удельного веса в общем объеме расходов японских компаний на заработную плату. Вместе с тем и в настоящее время многие японские фирмы не отказываются от них. Причины этого заключаются как в сопротивлении процессу индивидуализации заработной платы со стороны профсоюзов, видящих в нем угрозу системе пожизненного найма, так и стремлении компаний приспособить возможности традиционных систем по групповому управлению кадрами к современным потребностям производства в высококооперированном труде. Кроме того, причиной использования в современных системах заработной платы элементов повозрастной оценки труда является то, что квалификация работников, несмотря на происшедшие в ней изменения, в известной мере зависти и от производственного опыта. Нельзя не учитывать также стремление фирм удержать в своих коллективах работников старшего возраста, способных добиваться высоких результатов в труде.

Большинство компаний, поэтому в своей политике в области материального стимулирования труда на современном этапе идут по пути выработки синтезированных систем, которые сочетают в себе элементы традиционной – повозрастной и новой – трудовой тарификации работников. Если в 1975 году 49,2% компаний придерживались подобной синтезированной системы оплаты, то в 1983 году – уже 62,4%. И лишь незначительная часть японских фирм применяла в 1983 году системы заработной платы, основанные исключительно на трудовой (13,7% от общего числа фирм) или тем более на личной ставке (5,6%). Новым направлением, отражающим стремление компаний приспособить политику в области заработной платы к задачам избирательного подхода к управлению рабочей силой, становится одновременное применение различных систем оплаты труда, которые базируются и на трудовой, и на личной, и на синтезированной ставке, к разным категориям работников. За 1979-1983 годы доля таких компаний увеличилась с 15,3 до 18,3%.

На сегодняшний день тенденция роста оплаты труда в Японии является наиболее стабильной по сравнению с другими развитыми странами. Средняя заработная плата на март 1997 года составляла около 3000 долларов США. Это самый высокий показатель в мире: в США, например, в тот же период он достигал 63% японского уровня, в Германии – 77%, во Франции – 39%. Однако в этой связи следует отметить, что за период с 1955 по 1994 годы японский ВНП вырос в 6,4 раза, а средняя зарплата (включая пособия) – лишь в 4,36 раза.

Среди факторов, влияющих на формирование суммарного заработка, можно выделить шесть ключевых групп:

1. возраст, стаж, образование;
2. должность, профессия, обязанности;
3. условия труда;
4. результаты работы;
5. пособия на семью, жилье, транспорт;[[11]](#footnote-11)
6. региональные пособия (учитывая особенности региона, где расположено предприятие).

Один раз в год (1 апреля) зарплата работников всех предприятий Японии традиционно повышается (в апреле 1997 года – на 2,9%). Это происходит по требованию профсоюзов и по их взаимной договоренности с работодателями, которая достигается в ходе социального диалога.

При всем многообразии японских моделей оплаты труда их роднят пять общих черт:

1. Зависимость оплаты труда от стажа, возраста работника (та самая оплата труда за выслугу лет), что соответствует продвижению по служебной лестнице (но не совпадает с ним полностью), способствует закреплению работников на предприятии и стабилизации их занятости. Естественно, что нет предприятий, где оплата труда в чистом виде определялась бы только возрастом и числом лет непрерывного стажа. Повсюду учитываются результаты труда и способности сотрудника. Иными словами, увеличивают зарплату не за стаж и возраст, а за квалификацию и профессионализм, которые, как правило, повышаются по мере увеличения стажа. Если последнее не сопровождается ростом результативности труда и квалификации работника, то размер оплаты не увеличивается.

Особенность состоит в том, что оцениваются и учитываются в заработной плате, не только степень сложности работы и качество ее выполнения, но и способности сотрудника. Причем способности работника к выполнению служебных обязанностей оценивает его начальство, в отличии от стран Запада, где зарплата «синих воротничков» обычно рассчитывается по шкалам тарифных ставок, установленных для каждого вида работ, и не подлежит регулированию со стороны руководителей.

Система оплаты за выслугу лет способствует созданию на предприятии атмосферы сотрудничества и взаимопомощи (поскольку не устанавливает непосредственной связи между трудом и уровнем оплаты) и формирует лояльное отношение работников к ротации.

1. Зависимость оплаты труда от так называемых жизненных пиков. Скажем, когда 22-летний японец после университета поступает на работу, его зарплата составляет примерно 2000 долларов США. Это определенный законом минимум. В 28-29 лет он, как правило, женится. В соответствии с законом и традициями достижение данного рубежа отмечается повышением заработка примерно на 5-7%. Затем прибавки следуют при рождении ребенка, покупке жилья и т. д. Когда возникает потребность в кредите, то время возвращения части кредита также сопровождается повышением зарплаты. В результате примерно к 30 годам зарплата работника удваивается, а к концу трудовой деятельности почти в 4,5 раза превышает стартовую величину.

Стабильность и надежность трудового бытия, осознание каждым работником, что в сложных жизненных ситуациях он не будет одинок, формируют соответствующее отношение к своему труду и предприятию.

1. Влияние на уровень оплаты труда фактического трудового вклада или реальных результатов работы. Механизм такой взаимосвязи на разных предприятиях страны не одинаков. Например, есть градации в группах работников, т. е. сотрудники при прочих равных условиях (стаж, образование, должность и т. д.), находясь в одной и той же группе, в зависимости от фактических результатов работы относятся к разным категориям по оплате труда. Сегодня в Японии более 60% совокупного фонда заработной платы выделяется на оплату по результатам труда и эта тенденция усиливается.

Конкретные механизмы обеспечения взаимосвязи размеров оплаты труда и результатов работы сотрудника разрабатывают сами предприятия, в том числе и государственные. Большая роль в этом отводится отделам мотивации, которые являются аккумулирующими все новое и передовое в сфере мотивации работников, организации труда и его оплаты. Государство этими вопросами не занимается.

1. Зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы предприятия. На всех предприятиях используется система «плавающих окладов». Базовые ставки директора завода, начальников цехов, других менеджеров колеблются в зависимости от динамики себестоимости, объема производства, номенклатуры продукции, других показателей, за которые отвечает тот или иной руководитель.
2. Уровень дифференциации оплаты труда в Японии – один из самых низких в мире (ниже только в Швеции – 1:3). В Японии слесарь, продавец, врач получают лишь в четыре-пять раз меньше, чем президент их компании (речь идет только о тарифе и окладе, без учета других видов дохода: премий, дивидендов по акциям и т. п.). В России, например, наблюдается супердифференциация в размерах оплаты труда - примерно 1:26.

**Заключение.**

Таким образом, анализируя опыт и методики оплаты зарубежных стран, можно сделать вывод, применительно к нашей стране. Для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах.

1. Основным критерием дифференциации заработной платы по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда. Повышение заработной платы следует производить лишь в меру роста конечных результатов труда коллектива.
2. Необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил.
3. Целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда.
4. Механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда.
5. Системы оплаты труда должны быть простыми, понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие четыре фактора:

* финансовое положение предприятия;
* уровень стоимости жизни;
* уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;
* рамки государственного регулирования в этой области.

Системы оплаты труда должны быть в постоянном развитии. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

**Список литературы:**

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 1999 – 384 с.
2. Волгин Н. А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению. –М., 1992 – 214 с.
3. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт. Человек и труд. – 1998. - №3. –С.79-81.
4. Волгин Н. А. Экономику Японии вывела вперед не техника, а человек. Человек и труд. –1998. - №5 – С. 90-94.

1. Максимова Л. Налоги с компаний США//Экономика и жизнь. 1990. № 40. С. 12. [↑](#footnote-ref-1)
2. Бюллетень социальной и трудовой информации. 1990. № 1. С. 60-61. [↑](#footnote-ref-2)
3. Там же. [↑](#footnote-ref-3)
4. Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции//Социалистический труд. 1990.№ 7. С. 104-106. [↑](#footnote-ref-4)
5. Имеются в виду закон о совместном регулировании трудовых отношений, закон о судебном разбирательстве трудовых споров, указ о посредничестве в решении трудовых споров и др. [↑](#footnote-ref-5)
6. Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции//Социалистический труд. 1990. № 7. С. 106. [↑](#footnote-ref-6)
7. Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции//Социалистический труд. 1990.№ 7. С. 106. [↑](#footnote-ref-7)
8. Япония: смена модели экономического роста. М.: Наука, 1990. С. 130. [↑](#footnote-ref-8)
9. Япония: смена модели экономического роста. М.: Наука, 1990. С. 130 [↑](#footnote-ref-9)
10. Там же. [↑](#footnote-ref-10)
11. В настоящее время 85% предприятий выплачивают пособия на семью, 90% - на транспортные расходы (оплата проезда на работу и с работы на автобусе, электричке и т. д.). Конечно, как и везде, японские работодатели придерживаются режима экономии зарплаты. Например, если они считают, что предприятие расположено недалеко от места жительства работника, то пособия на транспорт не выплачиваются. [↑](#footnote-ref-11)