

Участь найманих працівників у прибутках підприємств (зарубіжний досвід)

К. БОНДАРЧУК,

кандидат економічних наук

Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України і НАН України

У статті проаналізовано досвід економічно розвинутих країн щодо видів, схем, систем, форм участі найманих працівників у прибутках підприємства.

В статье проанализирован опыт экономически развитых стран относительно видов, схем, систем, форм участия наемных работников в прибыли предприятий.

In the article the experience of the economically developed countries is analysed in relation to kinds, charts, systems, forms of participation of the hired workers at the income of enterprises.

Ключові слова: найманий працівник, участь у прибутках, стимулювання, акції, результати діяльності.

Постановка проблеми. Нині в Україні особливо актуальними є проблеми підвищення життєвого рівня найманих працівників шляхом збільшення доходів, зокрема заробітної плати. Хоча середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності в розрахунку на одного штатного працівника останніми роками постійно збільшувалась і в грудні 2012 р. (за даними Держстату) по Україні становила 3377 грн, або 3 прожиткових мінімуми, але це лише у 1,5 разу вище розміру відтворювальної функції. У промисловості заробітна плата досягла 3818 грн, а в сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах — 2104 грн (або 1,9 прожиткових мінімуми), що нижче відтворювальної функції. Оскільки розмір зарплати більшості найманих працівників не набагато перевищує розміру простої відтворювальної функції (а в селян навіть нижчий), що дорівнює 2 прожитковим мінімумам, то значна частина сімей працюючих українців фактично відноситься до категорії мало-забезпечених.

Як свідчить міжнародний досвід, одним із шляхів подолання цієї проблеми є участь найманих працівників у прибутку підприємства, тобто виплата їм частини чистого прибутку як доповнення до заробітної плати. Це сприяє підвищенню життєвого рівня працівників, зростанню продуктивності праці, покращанню кінцевих результатів виробничої діяльності та розвитку підприємств.

Метою дослідження є аналіз досвіду економічно розвинутих країн щодо видів, схем, систем, форм

участі найманих працівників у прибутку підприємства з можливим його використанням в Україні.

Викладення матеріалу. Формування концепції «економіки участі» в економічно розвинутих країнах зумовила необхідність вдосконалення системи стимулювання найманих працівників з метою покращання загальних результатів фінансово-виробничої діяльності підприємств, зростання доходів зайнятого населення шляхом оптимізації відносин між працею і капіталом. Для цього роботодавці використовують різні системи, форми, види участі найманих працівників у прибутку. Однак, виплата найманним працівникам частини чистого прибутку (як доповнення до зарплати) можлива за умови зростання продуктивності праці, ефективності виробництва. Розмір таких виплат залежить від: ступеня, обсягів витрат на виробництво; цін, за якими реалізується вироблена продукція; конкурентних переваг на ринку; фінансового стану суб'єкта господарювання тощо. Конкретизація розмірів виплат працівникам здійснюється відповідно до угод, що укладаються між відповідними сторонами під час проведення колективних переговорів на підприємстві.

Слід нагадати, що ще в 1889 р. на засіданні Міжнародного конгресу щодо участі працівників у прибутку таку участь було визначено як «виплату відповідно до добровільно погодженої схеми заздалегідь встановленої і такої, що не підлягає зміні за рішенням роботодавця, частини прибутку цього підприємства певній чисельності рядових працівників»¹.

¹ Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — Вид. 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — С. 258.

Системи участі найманих працівників у прибутках та організації партнерських відносин мають свої особливості, з-поміж яких розрізняють такі види:

- участь лише у прибутках;
- участь у прибутках у поєднанні з певною формою партнерства, коли найманим працівникам на пільгових умовах продаються акції компанії;
- участь у прибутках шляхом придбання працівниками привілейованих акцій без права голосу, тобто без партнерства.

Розподіл частини прибутку між працівниками здійснюється за різними схемами, наприклад:

- спочатку виплачуються дивіденди у розмірі п'яти і більше відсотків на капітал привілейованих акцій, а залишки розподіляються між найманими працівниками і власниками звичайних акцій за наперед погодженою методикою;
- частина чистого прибутку виплачується працівникам пропорційно розміру їхньої зарплати. При цьому висококваліфіковані працівники одержують значно більшу винагороду, ніж менш кваліфіковані;
- одна частина чистого прибутку розподіляється серед найманих працівників, а друга — за попередньо встановленими пропорціями між керівництвом компанії та власниками акцій;
- між найманими працівниками розподіляється частина прибутку, що не перевищує наперед встановленого конкретного відсотка, інша — між власниками акцій тощо.

Окремі схеми розподілу прибутків передбачають вимогу відпрацювати певний термін (наприклад, не менше 1 року). Іноді додаткова винагорода диференціюється залежно від трудового стажу. Деякі фірми встановлюють вищі ставки нарахувань лінійному персоналу (начальникам дільниць, майстрам та іншим) і керівникам вищої ланки. Існує практика, коли схеми розподілу прибутку передбачають зниження нарахувань за недоліки в роботі (низьку трудову дисципліну, невиконання норм виробітку тощо)².

Ступінь участі працівників у прибутках визначається або за кінцевими результатами діяльності підприємства, або на підставі відносин власності. У першому випадку участь працівників у прибутках встановлюється на підставі:

- оцінки індивідуальних заслуг;
- стимулювання до збільшення обсягів виробництва продукції (товарів, робіт, послуг), обсягів продажу та ін.;
- встановлення рівня продуктивності;
- преміальних виплат, бонусів;
- колективного стимулювання.

Оцінка заслуг передбачає оцінювання індивідуальних трудових результатів працівника за низкою критеріїв. При цьому для кожного критерію передбачена своя система балів за встановленими нормами (нормативами). Діяльність працівника оцінюють періодично, а остаточний розмір додаткової, понад зарібок за тарифом, винагороди встановлюють за підсумковими результатами.

Стимулювання збільшення обсягів виробництва продукції (товарів, робіт, послуг), обсягів продажу застосовують у структурних підрозділах за кінцевими результатами діяльності. Так встановлюється прямий зв'язок між ефективністю виробничої діяльності всього підприємства та його прибутковістю.

Розподіл прибутку у зв'язку з підвищенням продуктивності здійснюють так, щоб зменшити питомі витрати шляхом стимулювання до вищої продуктивності праці без збільшення витрат через зростання трудомісткості. При цьому найчастіше визначають, так званий, загальний коефіцієнт, що розраховується як відношення сукупних витрат на робочу силу до обсягу реалізованої продукції. На підставі цього коефіцієнта й обсягу продукції, що реалізується за конкретний період, розраховують допустимі витрати на робочу силу, які порівнюють з фактичною зарплатою. Якщо витрати нижчі за допустимі, то виплачується премія в розмірі 40–75% від одержаної економії (зростання прибутку). Решта — використовується на заміщення авансованого капіталу, розвиток підприємства тощо.

Щодо преміальних виплат, то розмір додаткових виплат пов'язується з покращанням конкретних показників діяльності підприємства та внеском кожного працівника у кінцеві результати.

Колективне стимулювання застосовують тоді, коли заохочення працівників можливе лише на груповій основі. У більшості випадків груповий бонус розподіляється у тій самій пропорції, що й основна заробітна плата³.

Варто підкреслити, що заінтересованість працівників у покращанні діяльності підприємств, особливо в оновленні техніки, запровадженні новітніх технологій зростає у випадку їхньої участі у власності, яка реалізується шляхом придбання акцій. Це сприяє розвитку виробництва, оскільки мобілізує заощадження працівників з метою інвестування нововведень на підприємстві. Для цього застосовують різні форми участі найманих працівників у капіталі підприємства, зокрема: безкоштовні акції; звичайні акції зі знижкою на певний відсоток від курсу акцій; привілейовані акції без права голосу на загальних зборах акціонерів; опціони на акції; акції за підсум-

² Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — Вид. 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — С. 259.

³ Завіновська Г. Т. Участь працівників у прибутку [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://polka-knig.com.ua>.

ками діяльності. Економічний стимул при використанні системи участі у власності ґрунтується на узгодженні інтересів власника та персоналу підприємства. Адже якщо члени трудового колективу не є співвласниками капіталу, а лише беруть участь у прибутках і мають право голосу при розподілі прибутку, то виникає реальна загроза виплати з прибутку більше коштів, ніж це дозволяють перспективи розвитку виробництва. Тому важливо, щоб кожний працівник був заінтересований у реалізації саме стратегічних планів розвитку підприємства, а довгострокові інтереси найманого працівника і підприємства співпадали. У цьому випадку участь працівників у власності забезпечує їхню довготривалу заінтересованість у покращанні результатів діяльності підприємств, його фінансового стану, запровадженні інновацій. Разом з тим, володіючи акціями, працівники одержують певні дивіденди.

Участь найманих працівників у прибутках за кінцевими результатами діяльності підприємства або на підставі відносин власності в різних країнах має свої особливості, які залежать від рівня розвитку національної економіки, менталітету населення, традицій. Наприклад, участь найманих працівників у прибутках підприємств Японії забезпечує високий рівень трудової мотивації, конкурентоспроможності виробленої продукції. Однак, починаючи з 1997 р., майже 19% великих підприємств, фірм, компаній (далі — підприємств) Японії замінили віковий чинник регулювання зарплати системою матеріального стимулювання виробничих результатів праці на премії-бонуси. Бонуси нараховуються за кінцевими піврічними, річними результатами діяльності підприємства, тобто кінцевими колективними результатами праці, які становлять від 10 до 35% річної зарплати працівників. Для частини постійно зайнятих працівників двічі на рік з прибутку виплачуються бонуси (премії), що сягають 25% і більше розміру зарплати. Оскільки в системі участі, заснованій на показниках балансового прибутку, зв'язок збільшення прибутку з індивідуальним внеском працівника не завжди очевидний, то нерідко використовуються системи заохочення, пов'язані з результатами виробничої діяльності: зниження витрат виробництва, зростання продуктивності праці тощо⁴.

На підприємствах Швеції матеріальне стимулювання найманих працівників здійснюється шляхом

залучення їх до участі у прибутках, яка ґрунтується на положенні про нарахування податків, і передбачає такі форми виплат:

- працівникам щорічно виплачуються кошти, які є частиною прибутків і обкладаються податком;
- кошти переводяться на банківський рахунок працівників, а виплачуються не раніше, ніж через 5 років. Саме тому більшість шведських компаній надають перевагу системі відкладених виплат, адже при цьому на 10% знижуються податки⁵. Адже така система, з одного боку, стимулює працівників до підвищення продуктивності та якості праці, а з іншого — дає можливість роботодавцям розширити виробництво за рахунок коштів кредитного фонду, що формується підприємством з відкладених виплат.

Не лише в Швеції, а й багатьох інших економічно розвинутих країнах виплати працівникам за участь у прибутку повністю або частково на певний термін «заморожуються», оскільки за цієї умови держава надає підприємствам податкові пільги на суми таких виплат. Для цього плани і програми участі найманих працівників у прибутках реєструються податковим відомством. Тому власники підприємств заінтересовані у використанні систем участі як через їхню стимулюючу дію, так і підтримку з боку держави, що здійснюється шляхом звільнення від оподаткування нарахованих, але не виплачених працівникам коштів. В одних країнах система участі застосовується власниками добровільно або під тиском профспілок, в інших — обов'язково, відповідно до чинного законодавства⁶.

На окремих підприємствах Швеції використовують опціони на акції, підписку на акції або їх продаж на пільгових умовах, але без права перепродажу протягом п'яти років. Хоча власники «робітничих акцій» володіють невеликою їх кількістю і не мають реального впливу на стратегію фірм, однак як і власники великих пакетів акцій наражаються на ризики через ринкові коливання. Щоб зменшити ризики профспілки застосовують колективні форми фінансової участі під своїм контролем. Практика засвідчила, що реальні шанси на співволодіння активами підприємств мають ті працівники, які беруть участь у капіталі не безпосередньо, а через інвестиційні фонди, кооперативні, профспілкові банки та інші форми колективного володіння акціями. Колективну участь працівників у прибутках і власності підприємств

⁴ Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій / Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 20.01.2003 р. №23.

⁵ Журавлев П. В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран. / П. В. Журавлев. — М.: Издательство экзаме, 2002. — 448 с.

⁶ Самойлюк Н. М. Аналіз зарубіжного досвіду оплати праці й участі найманих працівників в результатах діяльності підприємств [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Bio/Vnuvgr/ekon/2009/

у формі фондів працівників профспілки Швеції використовують також як засоби контролю за приватною власністю і навіть за всією економікою. У різних фондах колективного володіння акціями поєднуються участь у прибутках, в акціонерному капіталі та управлінні. Для запровадження такої форми економічної демократії в Швеції були створені відповідні передумови, а саме: законодавство, що регулює участь персоналу у власності та в управлінні; високий рівень профспілкової організованості; наявність у профспілок необхідних знань і навичок управління; активне сприяння уряду; наявність теорії, методології та програми дій⁷.

Для забезпечення участі найманих працівників у прибутках та акціонерному капіталі підприємств у Великобританії використовують дві основні системи. Перша — це система «траст-фондів», що передбачає пряму участь працівників у розподілі прибутків, коли з чистого прибутку підприємства формується фонд («траст-фонд»), яким розпоряджаються довірені особи на користь найманих працівників. За кошти цього фонду купуються акції підприємств на суму з розрахунку 10% середньорічної зарплати працівника. Мінімальна сума, на яку можуть бути придбані акції, становить 1250 фунтів стерлінгів, максимальна — не більше 5 тис. фунтів стерлінгів.

Друга — це система участі SAVE, за якою підприємство надає працівнику опціон-право придбання на обумовлену суму внесків працівника акцій підприємства (фірми) за пільговими цінами.

До 1984 р. усі наймані працівники Великобританії мали право на придбання акцій за опціонами. Починаючи з 1984 р., підприємства одержали право надавати можливість опціонної купівлі акцій лише окремим категоріям працівників. Найманим працівникам було надано право укладати з підприємствами і фірмами договори на придбання акцій за фіксованими у договорі цінами протягом 5–7 років. За договором працівник щомісячно має вносити на свій спеціальний рахунок від 10 до 100 фунтів стерлінгів. При цьому фіксована за договором ціна акцій не повинна бути нижчою за 90% її ринкової ціни. Наприкінці кожного року найманим працівникам нараховуються дивіденди — відповідні відсотки доходу на придбанні акції⁴. Хоча поширення різних форм участі у капіталі в економічно розвинутих країнах реалізується не такими швидкими темпами, як сподівалися ще 30–40 років, однак, наприклад, у Великобританії чисельність власників акцій протягом 80-х рр. збільшилась втричі і в 1990 р. перевищила 8 млн (майже 20% дорослого населення)⁷.

У Франції поширена індивідуалізація матеріального стимулювання, а розміри виплат пов'язуються

з кінцевими результатами діяльності підприємства. Для цього застосовують три групи стимулюючих виплат. Перша група охоплює різні види грошових виплат за виконання конкретного завдання (разова виплата) та за кварталні, піврічні й річні результати діяльності підприємства. До другої — відносяться грошові виплати на соціальні потреби найманих працівників: оплату харчування; сплату внесків за працівників на медичне, пенсійне страхування; оплату санаторного лікування, відпочинку, дозвілля; освіти, підвищення кваліфікації тощо. Третю групу становлять грошові виплати та компенсації за опалення, житло, газ, електроенергію, продаж працівникам за зниженими цінами товарів, що виробляються на підприємстві. Для встановлення цих виплат, компенсацій та пільг використовуються конкретні показники оцінки результатів трудової діяльності працівників, так звані, системи «оцінки за слуг».

Постановою уряду Франції (1986 р.) запроваджено систему «Колективних договорів про заінтересованість», за якою передбачена виплата працівникам на умовах, визначених урядом, (для реалізації виробничих, науково-технічних та соціально-економічних програм) частини прибутку з включенням її до фонду оплати праці. Договір може бути скасований урядом у випадку, якщо роботодавці не виконують встановлених вимог, при цьому кошти з фонду оплати праці вилучаються. Критеріями виплат для працівників є досягнення встановлених цілей, конкретних показників, зафіксованих договором. Наприклад, у договорі фірми «Валентин» для кожного структурного підрозділу передбачено 18 цілей. До показників віднесено: обсяг товарообігу, рівень зниження собівартості продукції, трудомісткості, економія окремих видів матеріальних та енергетичних ресурсів, підвищення ефективності виробництва, продуктивності виробництва тощо. За договорами може використовуватися від 10 до 30% чистого (після сплати податків та інших внесків) прибутку підприємства. Нині цією формою охоплено понад 1 млн працівників у різних галузях виробництва⁴.

Відповідно до постанов уряду Франції «Про заінтересованість працівників у результатах роботи підприємств» та «Про участь у прибутках підприємств» підприємства разом зі своїми коштами та коштами найманих працівників мають право залучати для створення акціонерного капіталу спеціальні державні позики з терміном сплати до 10 років, які за відповідними методиками розподіляються між працюючими. За рахунок цього джерела в першій половині 80-х років вартість акціонерних фондів підприємств досягла 65%.

⁷ Економіка, економіка підприємств [Електронний ресурс]. — Режим доступу — <http://readbookz.com.ua>.

У Франції система участі найманих працівників у прибутку є обов'язковою для всіх приватних підприємств з чисельністю понад 100 осіб. Перерозподіл прибутків на користь найманих працівників, регламентується і контролюється законодавством: державні органи регулюють розподіл прибутків пропорційно витратам праці і капіталу. Постійно зайнятим працівникам багатьох підприємств, залежно від якості та ефективності праці, нараховується щорічна премія, яка виплачується лише через п'ять років. Ці кошти винагороди зберігаються на банківському рахунку, а нараховані відсотки не оподатковуються, що створює додаткову зацікавленість у роботі. Системою участі у прибутках охоплено до 70% великих та середніх підприємств і фірм⁴.

Особливістю сучасних систем стимулювання в країнах Євросоюзу є постійне заохочення нововведень. На сьогодні більшість західноєвропейських фірм формують спеціальні преміальні фонди на створення, освоєння, випуск нової продукції, узгоджуючи їхній розмір з приростом обсягу продажу нової продукції, її питомою вагою в загальному обсязі виробництва тощо. Зокрема, в німецькій фірмі «Сіменс» діє норматив, за яким не менше 25% обсягу продажу має припадати на нову продукцію. Дотримання цього нормативу та фактичне підвищення питомої ваги нової продукції в загальному обсязі продажу є підставою для створення фонду стимулювання нововведень і збільшення його абсолютних розмірів⁸.

У США держава, як правило, не втручається в управління підприємствами, але в країні створена і ефективно реалізується законодавча база з питань оплати праці. Так, відповідно до Закону США «Про співвідношення заробітної плати у різних секторах економіки» (1990 р.) встановлюється конкретне співвідношення розмірів заробітної плати в державному та приватному секторах економіки, регулюється її змінна частина, передбачена участь працівників у прибутках, визначаються загальні правила виплати надбавок і премій. Найпростіша система матеріального стимулювання у США передбачає, що питома вага преміювання менеджера чи іншого працівника має дорівнювати питомій вазі його заробітної плати в загальному фонді оплати праці. Ця система ґрунтується на трудовій вартості праці, коли заслуги працівника визначаються розміром оплати праці. Другий метод розподілу виплат базується на вартісно-функціональній оцінці результатів праці, за яким при матеріальному стимулюванні працівника разом із розміром зарплати враховується функціональна важливість виконуваної роботи, успіхи в реалізації завдань.

Система матеріального стимулювання, що ґрунтується на оцінці індивідуальних результатів праці працівників, заслуг та особистого внеску в кінцеві результати діяльності підприємства, охоплює виплати за: перевиконання норм праці при високій якості продукції (до 35–40% основної зарплати); обов'язкове дотримання технологічної дисципліни, недопущення браку (до 30% основної зарплати); одноразові (до 100% річної зарплати) виплати за результати індивідуальної технічної творчості та раціоналізаторство і систематично протягом 3 років одержання економічного ефекту від нововведення (надбавки до заробітної плати в розмірі 5–10%); за вислугу років та відданість фірмі тощо. Для більшості найманих працівників розмір грошових виплат становить 30–40% основної зарплати.

Оцінка результатів праці, як правило, здійснюється за головним показником і додатково — за показниками, які прямо чи опосередковано впливають на головний. Зокрема, оцінка діяльності керівника великої компанії, його заступників, директорів підприємств та великих відділень оцінюється за показниками зростання прибутку в поточному періоді порівняно з попереднім або зміною норми прибутку (рентабельності). До додаткових показників віднесено: зниження собівартості виробленої продукції; економія матеріалів та енергоресурсів; зниження невикористаних витрат; підвищення якості продукції та робіт; своєчасне постачання продукції замовникам. А в експериментальних виробництвах — виконання завдань з розробки нових технологій, устаткування та продукції; ефективне використання основних та обігових коштів, коштів на розширення виробництва, ремонт і модернізацію основних виробничих фондів тощо. Ця система показників застосовується для оцінки результатів праці від вищого до нижчого персоналу управлінців. Додатково розробляється шкала розмірів підвищення або зниження розмірів виплат від 0,5 до 1,5% за кожний відсоток перевиконання або недовиконання показників преміювання. Для майстрів і робітників розробляються системи матеріального стимулювання праці за показниками, на які вони можуть впливати безпосередньо, та за системою оцінки їхніх ділових якостей: кваліфікації, компетентності, стажу роботи, освіти, застосування передового досвіду.

На підприємствах США особлива увага приділяється стимулюванню трьох основних показників: продуктивності праці, якості продукції та її собівартості.

Для розподілу прибутку, одержаного в результаті зростання продуктивності праці, використовуються

⁸ Колот А. М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу [Електронний ресурс] — Режим доступу — <http://slv.com.ua>.

вже відомі «системи участі» Ракера, Скенлона, «Ім-прошейр»^{9,10}.

Варто зауважити, що системи участі найманих працівників у прибутках найчастіше застосовуються на великих підприємствах з масовим виробництвом. Більшість програм участі передбачають не поточні, а відкладені виплати, чимало з яких є, по суті, пенсійними системами. Зокрема, обстеження 38-ми великих корпорацій США показали, що в 28 із них практикувалися відкладені виплати, у 6-ти — частково поточні виплати і лише в 4-х усі виплати були поточними³.

Стимулювання довготермінових результатів праці пов'язане з системами створення та руху акціонерного капіталу. В середині 70-х років ХХ ст. конгресом США було ухвалено низку законодавчих актів щодо встановлення податкових пільг тим підприємствам, які за власні кошти купують акції на користь найманих працівників, а також використовують процедури створення акціонерного капіталу працівників в акціонерній власності підприємств. Законодавством передбачено, що на підприємстві може створюватися спеціальний траст — утримувач всіх акцій. Терміни викупу акцій на користь найманих працівників — 7 років, а акціонерний капітал, що викупується, має розподілятися між працівниками пропорційно розміру їхньої зарплати.

Зростання цін на акції, що залежить від фінансового стану, результатів роботи підприємства і стану ринку цінних паперів стимулює найманих працівників до підвищення продуктивності праці, а відтак — сприяє підвищенню їхніх доходів. Наприклад, автомобільна компанія «Лінкольн» виплачує своїм працівникам і службовцям зарплату за виконану роботу і додаткову річну винагороду за якість роботи. Розмір річної винагороди в середньому становить 97% річної зарплати. Як наслідок, протягом останніх 40 років у компанії практично відсутня плинність кадрів, а продуктивність праці в 3 рази вища, ніж на аналогічних підприємствах¹⁰. Кількість підприємств, що практикують розподіл акцій між найманими працівниками, за останні 20 років у США збільшилася майже вдвічі, а чисельність працівників досягла 10% загальної чисельності зайнятих в економіці¹¹.

Всі методи мотивації на підприємствах США умовно поділяють на дві групи: ті, що підтримують престиж організації, і ті, що стимулюють зростання продуктивності, якості праці. Стимули першої гру-

пи забезпечують підбір і закріплення найбільш кваліфікованих кадрів, другої — підтримують високий рівень ефективності підприємства. До стимулів першої категорії відносяться відрахування в пенсійний фонд, страхові доплати, доплати на медичне обслуговування, право на придбання акцій підприємства на пільгових умовах, участь у прибутках. Стимули другої категорії — це преміювання у формі грошових виплат, кар'єрне просування, моральне стимулювання тощо¹¹.

Для стимулювання високої продуктивності та якості праці на підприємствах США застосовують також різні форми соціальних виплат та пільг за рахунок роботодавця (власника):

- оплачувані додаткові вихідні дні, включаючи обов'язково оплачувані святкові дні (до 7–11 днів на рік); обов'язково оплачувані канікули (різдвяні, пасхальні — до 12 днів на рік); оплачувані особисті свята (дні народження, іменини родичів, ювілеї тощо — до 5 днів), у цілому за всіма напрямками не більше 20 днів на рік;

- оплата листків непрацездатності від 2–3 днів до 6 місяців на рік. Цією системою охоплено до 80% адміністративного персоналу, технічних, конторських службовців та 37% найбільш кваліфікованих робітників. Решті робітників оплачується 26 днів у разі захворювання, а у випадку довготривалої хвороби виплачується допомога в розмірі 50–60% середньої зарплати. Виплати роботодавця на медичне страхування компенсують до 80% витрат на медичне обслуговування, а працівник робить внесок у розмірі до 200 доларів на рік;

- роботодавець сплачує внески на пенсійне страхування усіх працівників у розмірі 50–60% передпенсійного заробітку;

- всі працівники охоплені страхуванням життя. Внески роботодавців на цей вид страхування становлять 100% (для 44% застрахованих) до 200% (для 56% застрахованих) річного розміру їхньої зарплати;

- додаткові пільги: оплачуваний час на дві обідні перерви по півгодини, а також на чай, каву, безкоштовні обіди, оплата навчання у коледжах тощо. Ці пільги сягають до 20% зарплати⁴.

Варто зауважити, що в Україні до цього часу відсутній механізм щодо забезпечення участі найманих працівників у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємств. У генеральних, галузевих угодах, колективних договорах відсутні окремі положення з цих питань. Так, у розділі II «Оплата пра-

⁹ Грузнов І. І. Менеджмент трудової активності працівників підприємства. / М. А. Коваленко, І. І. Грузнов, Л. Є. Сухомлин. — Херсон : Олди-плюс, 2006. — 288 с.

¹⁰ Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. / Д. С. Синк; пер. с англ. / Д. С. Синк; пер. с англ./ общ. ред. и вступ. сл. В. И. Данилова-Данильяна. — М. : Прогресс, 1989. — 528 с.

¹¹ Бардакова Т. В., Дарченко Н. Д. Зарубіжний досвід мотивації праці: актуальність і доцільність застосування у вітчизняній практиці [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.rusnauka.com.ua>.

ці» Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 рр. визначено заходи щодо підвищення рівня оплати праці найманих працівників, зокрема шляхом забезпечення середньорічного підвищення середньомісячної реальної заробітної плати на рівні не нижчому, ніж зростання реального внутрішнього валового продукту, темпи зростання якої мають визначитися в галузевих угодах з дотриманням темпів, визначених Генеральною угодою (наприклад, у 2012 р. не нижче ніж на 16% порівняно з 2011 р.). Угодою передбачено, що конкретні розміри мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадових, міжзрядних співвідношень повинні встановлюватися в галузевих угодах і колективних договорах, а розмір мінімальної зарплати має бути доведений до 45% середньої зарплати по економіці. Визнано необхідним розроблення механізму обґрунтованого розрахунку мінімального рівня зарплати, що забезпечуватиме просте відтворення здатності працівника до праці та утримання непрацездатних членів його сім'ї, як важливого показника соціального діалогу. Вказано на необхідність збільшення питомої ваги заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг; зростання частки працівників, які одержуватимуть зарплату, вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів; визначення переліку і розмірів доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах та забезпечення своєчасної і в повному обсязі виплати зарплати на підприємствах, в організаціях та установах усіх форм власності тощо.

І лише в одному пункті Генеральної угоди (2.12) рекомендовано в колективних договорах визначати положення щодо участі трудового колективу у використанні прибутку підприємства.

У результаті, в галузевих угодах та колективних договорах про участь найманих працівників у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства навіть не згадується. Як наслідок, наймані працівники України позбавлені можливості брати участь у прибутках вітчизняних підприємств.

Висновки. Аналіз зарубіжного досвіду показав, що на підприємствах, фірмах, компаніях економічно розвинутих країн застосовують системи участі кожного окремого працівника у прибутках або за кінцевими результатами діяльності підприємства (на підставі розроблених критеріїв для оцінки трудового вкладу працівника; запровадження соціальних виплат, пільг за рахунок роботодавців; «відкладених

виплат»), або на основі відносин власності. У більшості країн виплати найманим працівникам частини чистого прибутку залежать від кінцевих результатів діяльності підприємства, а визначальними показниками розміру виплат є: продуктивність праці, якість продукції та її собівартість. Економічний стимул при застосуванні системи участі у власності ґрунтується на узгодженні інтересів власника та персоналу підприємства шляхом придбання найманими працівниками акцій підприємства (безкоштовних акцій, звичайних акцій зі знижкою на певний відсоток від курсу акцій тощо). У багатьох країнах практикуються опціони акцій, тобто передплата на акції або продаж їх на пільгових умовах, але без права перепродажу акцій, наприклад, протягом 5-ти років.

Для запровадження в Україні системи участі у прибутку найманих працівників потрібно, насамперед, розробити законодавство, яке б регулювало розподіл частини чистого прибутку як за кінцевими результатами діяльності підприємства, так і на підставі відносин власності (шляхом придбання акцій), а також методологію, механізми, форми, схеми, критерії розподілу чистого прибутку. В генеральних, галузевих угодах і колективних договорах мають бути передбачені окремі статті щодо участі найманих працівників у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства. Водночас потрібно забезпечити високий рівень профспілкової організованості, відповідальності щодо відстоювання прав працівників на одержання частини прибутку, вдосконалити нормативно-правове, податкове підґрунтя у сфері оплати праці найманих працівників. Існуюче велике податкове навантаження не стимулює суб'єктів господарювання подавати звітність про реальну рентабельність, норму прибутку. Це є однією з вагомих причин, що не сприяє розв'язанню проблеми щодо участі найманих працівників у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства.

Участь найманих працівників у формуванні, розподілі та використанні прибутку на вітчизняних підприємствах має ґрунтуватись на таких принципах: системи мотиваційного стимулювання мають сприяти як розвитку самих підприємств, так і підвищенню доходів працівників; механізм участі в прибутку повинен стимулювати не лише управлінців, а й безпосередніх виконавців — найманих працівників — до високої продуктивності, якості праці; змінну частину прибутку потрібно використовувати для гнучкого реагування на кінцеві результати індивідуальної трудової діяльності кожного працівника за наперед встановленими критеріями.