

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЯПОНИИ***

Выявляются особенности системы оплаты труда в Японии. Выясняются возможности применения японской системы оплаты труда на российских предприятиях.

Ключевые слова: Япония, системы оплаты труда, заработная плата.

В мире много образцов систем оплаты труда, одна из важнейших - японская. Современная система оплаты труда в Японии и принципы её функционирования представляют собой весьма интересный объект для исследования. Оплата труда - важнейший ресурс воспроизводства рабочей силы и мощный источник экономического роста, социального развития предприятий, учреждений и страны в целом.

В Японии существует 5 систем отношений, основанных на труде и её составной частью является японская система оплаты труда (рис. 1).



Рис. 1. Пять систем отношений, основанных на труде в Японии

Эта система очень ценна, так как все элементы представляют собой одно целое.

* Латышева Анастасия Андреевна – студент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, Иркутск, e-mail: nastena_latysheva@mail.ru.

** Ергодоева Оксана Бакасовна – доцент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, Иркутск, e-mail: ergodoeva.oksana@mail.ru.

*** По материалам научно-практической конференции 2015 года «Совершенствование экономической, инновационной и управленческой деятельности экономических систем».

Благодаря ей определяются особенности оплаты труда. Японских систем существует множество, поэтому можно выделить пять особенностей, которые присущи большинству компаний.

1) система оплаты труда в Японии основана на том, как зависит заработная плата от стажа рабочего и его возраста.

Каждый год, 1 апреля, заработная плата человека, работающего в Японии увеличивается в среднем на 2,5 %. Всем сотрудникам всегда выплачиваются надбавки за стаж, но увеличение коэффициента происходит неравномерно: у молодых работников он растет не так быстро, как у людей среднего возраста (где он максимален) и только в возрасте предпенсионном он наконец становится стабильным. Оплата труда за стаж способствует тому, что создается обстановка взаимопомощи и сотрудничества работников. Тем не менее, зависимость заработной платы от стажа и возраста не стоит понимать в буквальном смысле, так как со временем увеличения стажа работник становится более квалифицированным и знающим толк в своем деле, что говорит о его профессионализме. Само собой такой работник имеет право на более высокую заработную плату, нежели молодой выпускник вуза.

2) В течение трудоспособного возраста у обычного работника можно выделить 4–5 жизненных пиков: получение образования, изменение семейного положения, рождение ребенка, покупка жилья (чаще в кредит) и т. д.

3) Зарботная плата также несомненно зависит от трудового вклада работника и результатов его работы. Сейчас оплата труда по результатам составляет приблизительно 60 % заработной платы, плюс работник получает часть дохода, который он смог обеспечить предприятию. Это называют бонусами, которые бывают как коллективные так и индивидуальные. Величина коллективного бонуса определяется на рабочую группу (отдел, цех, бригаду) и зависит от результата труда всех работников, а индивидуальный бонусный заработок, который является частью общего бонуса, зависит от личного вклада, оценка которого предоставляется руководителю.

4) Дифференциация заработной платы в Японии существенно отличается от России. В Японии зарплата начальника не превышает зарплату подчиненного даже самой низкой квалификации (естественно не учитываются премии и прочие системы поощрения).

Из всех этих пунктов можно сделать вывод о том, что то, как оплачивается труд работающих зависит от многих факторов, которые указаны в табл. 1.

Структура заработной платы

Месячная зарплата	Плановый оклад	Основная ставка	По возрасту	
			По стажу	
			По категориям (определяемым результатам оценки кадров)	
		Плановые надбавки	Премия за хорошие результаты	
			Премия за отсутствие и малое число невыхода на работу	
			Должностное пособие	
			Пособие по категории навыков	
			Пособие по роду занятий	Пособие по коммерческой работе
			Пособие по спецработе	Пособие по опасной работе
			Жизненные пособия:	по содержанию семьи по обеспечению жильём по длительной разлуке с семьёй по службе в районе с холодным климатом
			Премии на квалификации	Государственные частные
			Пособия для регулирования	
			Прочие	
		Внеплановые надбавки	Оплата сверхурочных работ	
			Оплата работ в выходные дни	
Пособие по выполнению временной работы				
Пособие на роды, свадьбу и похороны				

А организация оплаты труда представлена на рис. 2.

Уже не одно десятилетие обсуждается заимствование систем оплаты труда из Японии. В нашей стране также существуют предприятия, которые смогли перенять опыт оплаты труда из Японии, а на некоторых из них уже изначально была введена эта система. В любой сфере деятельности оклад является обязательной частью заработной платы (его размер уже давно установлен трудовым законодательством). Так же существуют бонусы, которые составляют основную часть зарплаты работника. Бонусный фонд зависит от стоимости продукции, произведенной всеми работниками подразделения.



Рис. 2. Организация оплаты труда

У каждого работника существует индивидуальная часть, которая определяется с учетом:

- количества начисленных баллов;
- количества отработанных дней;
- стажа работы на предприятии (в течение первого года работы коэффициент надбавки за стаж увеличивается ежемесячно, в дальнейшем – поэтапно, путем ежегодных прибавок к заработной плате в течение первых 5 лет и единовременных – по истечении 10 и 15 лет);
- квалификационных и профессиональных навыков.

На любом предприятии или производстве несомненно предусмотрены и санкции, которые заключаются в лишении баллов, возможно даже до 100 %. С помощью таких санкции увеличивается бонусный фонд, из которого в последующем все эти баллы пропорционально распределяются между оставшимися работниками.

Таким образом, данный опыт внедрения на российском предприятии японской системы оплаты труда нельзя оценить однозначно. С одной стороны, заимствованная схема является более чем эффективной с точки зрения контроля работы персонала, так как основную часть зарплаты составляют стимулирующие начисления, размер которых может быть уменьшен в случае рабочих недочетов. С другой стороны, при адаптации ее к российским условиям изменилась суть системы стимулирования труда, превратившейся из средства мотивации в средство наказания; кроме того, сузилась сфера ее применения.

В результате проведенного исследования особенностей системы оплаты труда в Японии и возможностей ее применения в России, можно сделать следующие выводы.

Руководству российских предприятий необходимо обратить особое внимание на новую японскую систему оплаты труда, основанную на использовании двухфакторной модели Ф. Герцберга. В соответствии с его моделью на персонал воздействуют разные группы факторов. Создание мотивационной среды на японских предприятиях заключается, прежде всего, во внедрении стимулирующих методов оплаты труда. Тогда как на большинстве российских предприятий оплата труда сотрудников не носит мотивирующего характера. Она включает в себя такие формы оплаты, как оклад, премии, неэффективные формы тарифного стимулирования, и практически не зависит от квалификации сотрудника, его фактического трудового вклада и результатов деятельности предприятия.

Список использованной литературы

1. Волгин Н. Оплата труда: Японский опыт и российская практика / Н.А. Волгин, О.Н. Волгина. – М. : Дашков и К, 2005. – С. 142–191.
2. Парфенова Т. Японская система оплаты труда: опыт адаптации к российским условиям / Т. Парфенова // Человек и Труд. – 2008. – № 4. – С. 37–38.
3. Хачатуров А. О возможности прямого заимствования опыта японского менеджмента в России / А. Хачатуров // Финансовый менеджмент. – 2010. – № 2. – С. 41–43.