

ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Шлях до вдосконалення вітчизняного законодавства на шляху до розбудови демократичної, правової держави [1] потребує поступових та докорінних змін в системі законодавчого регулювання функціонування владних інституцій. В умовах децентралізації - особливого значення набуває систематичне видозмінення законодавчого забезпечення діяльності органів місцевого управління.

В сучасних умовах одним з найбільш ефективних способів реформування інститутів державної влади відповідно до стандартів європейського союзу виступає залучення міжнародного досвіду, що відповідає реаліям сучасного стану української правової системи.

Питання залучення закордонного досвіду та імплементація у вітчизняне законодавство були частково досліджені у працях таких науковців як: В.Б. Авер'янов, В.М. Андріїв, Д.М. Бахрах, В.І. Борденюк, Ю. П. Битяк, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, В.І. Гайовий, І.П. Голосніченко, А. О. Гордеюк, А.П. Засць, І.В. Зуб, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, М.М. Клемпарський, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, В.Л. Костюк, О.В. Кузьменко, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, К. Є. Машков, В.П. Мельник, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, О.В. Москаленко, Н.Р. Нижник, В.О. Петришин, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, С.М. Синчук, С.Г. Стеценко, Ю.О. Тихомиров, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, А. М. Юшко, О.М. Ярошенко та ін.

Однак, поряд з відзначенням вагомого вкладу вищезазначених науковців у розвиток дослідження питань пов'язаних з надбаннями сучасних способів мотивації працівників державних інституцій, слід зазначити, що в умовах всебічного реформування інститутів державного управління, зокрема служби в органах місцевого самоврядування, обрання шляху поступової імплементації світової практики державного регулювання до вітчизняного законодавства у відповідності до європейських стандартів, децентралізації влади, варто відзначити відсутність значного відходу від радянських стандартів пов'язаних із заохоченнями працівників державного сектору економіки. Відсутність конкретного правового регулювання способів та підстав заохочення працівників на рівні загальнодержавного нормативно-правового акту виступає значним фактором демотивації працівників, протирічить принципу соціальної справедливості та створює можливості виникнення корупційних ризиків.

Переходячи до безпосереднього розгляду методів заохочення зарубіжних країн. Серед них можливо виділити досвід мотивації працівників у США, які наводить пані Шовгеля О.М. та стверджує, що дані методи можна поділити на дві групи: ті, що підтримують престиж організації, і ті, що стимулюють продуктивність і якість праці. Стимули першої групи забезпечують підбір і закріплення найбільш кваліфікованих кадрів, другі – підтримують високий рівень результативності. До стимулів першої категорії можна віднести відрахування в пенсійний фонд, страхові і лікарняні доплати. Стимули другої категорії – це преміювання в формі грошових виплат, просування на

службі, моральне стимулювання тощо. Найбільш ефективними методами мотивації спеціалістів і керівників є: застосування ефективних систем оплати праці; використання доплат і надбавок; керівництво спеціальними програмами; участь в управлінні в будь-якій формі, наприклад, у роботі комітету планування; грошові винагороди, короткострокове преміювання, підвищення заробітної плати за результати праці тощо [7, с. 112].

Щодо досвіду Франції у мотивації службовців, цікавим є приклади підходу до організації відпусток, наведений В.М. Мартиненком. А саме, що після першого року роботи тривалість відпустки становить 10 днів, після 5, 11 і 12 років – відповідно 15, 20 і 25 днів. Окрім цього, всі невикористані дні відпустки за бажанням працюючого можуть накопичуватись [6].

Також, якщо звертатись до японської моделі мотивації персоналу, слід зазначити окреслені Ю.А. Андрійчуком способи та підстави застосування заохочень. А саме, зазначається, що сьогодні на формування сумарного заробітку японського працівника впливають шість основних чинників, а саме [4, с. 152]: вік, стаж, освіта; посада, професія, обов'язки; умови праці; результати діяльності; пільги на житло, сім'ю та транспорт; регіональні пільги (які враховують особливості регіону, де розташоване підприємство).

Зараз пільги на житло, згідно із статистикою, виплачують 85 % підприємств, а пільги на транспорт – 90 %. Один раз на рік, після домовленості із профсоюзом, заробітна плата працівників усіх підприємств Японії зростає на деякий відсоток [5, с. 153].

В існуючій економічній ситуації можна виділити ряд характерних особливостей японської моделі мотивації праці. Перша особливість полягає у суттєвій залежності розміру заробітної плати від стажу роботи працівника на підприємстві. Стаж роботи береться до уваги не сумарний, який працівник здобув за весь період трудової діяльності, а лише досвід роботи на останньому підприємстві, яке вважається єдиним [6, с. 14].

Виходячи з вищезазначеного можливо зробити висновки про невідповідність законодавчого регулювання чинним Кодексом законів про працю (далі – КЗпП) [2] питань заохочення рівню та якості прогресивній, європейській практиці. Та ж сама тенденція превалювання норм, що регулюють питання дисциплінарних санкцій, порівняно з закріпленням норм заохочення зберігається і в проекті Трудового кодексу (далі – ТК) [3].

В той самий час, слід відмітити наявність широкого кола прикладів ефективного функціонування механізму заохочення, що дає можливість вибору найбільш придатного до сучасних українських реалій зарубіжного досвіду.

Серед зазначених механізмів регуляції заохочення працівників, що відповідають умовам розвитку вітчизняної економіки та можуть бути імplementовані до КЗпП або ж враховані в положеннях проекту ТК слід відмітити досвід Франції, щодо можливості поступового збільшення тривалості відпустки та виплат пільг на житло і транспорт, відповідно до позитивного досвіду Японії. Імplementація вищезазначених ефективних механізмів регулювання заохочення працівників органів державних органів, зокрема, органів місцевого самоврядування до вітчизняного законодавства прискорить перехід України до європейських стандартів, забезпечення дотримання принципу соціальної справедливості та виступить фактором підвищення мотивації на збільшення ефективності праці в державному секторі економіки.

Список використаних джерел:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.01.2018 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. №1658 від 20.05.2015р., внесений Гройсманом В.Б., Денисовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І./ [Електронний ресурс]—Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1658&skl=9.
4. Андрійчук Ю. А. Зарубіжний досвід мотивації персоналу в розрізі японської моделі / Ю. А. Андрійчук // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Логістика. - 2016. - № 846. - С. 11-15.
5. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І. О. Криворотько // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – С. 151–154.
6. Мартиненко В. М. Кадрова політика у сфері публічного управління: формування в контексті французького досвіду / В. М. Мартиненко, В. М. Щегорцова // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / редкол. : В. В. Корженко (голов. ред.) [та ін.]. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2006. – № 2 (29) : у 2 ч. – Ч. 2. – С. 210-216.
7. Зарубіжний досвід мотивування професійної діяльності посадових осіб місцевого самоврядування / О. М. Шовгеля // Публічне управління: теорія та практика. - 2013. - Вип. 4. - С. 112-117.