

Вклад найманих працівників у результати діяльності підприємства

О. ВОРОНІН,
кандидат економічних наук,
О. ПАСТУХ,
Національний авіаційний університет
м. Київ

Світова фінансово-економічна криза порушила поступове економічне зростання в Україні. Більшість проблем, на вирішення яких до цього часу були спрямовані дослідження вітчизняної науки, пропозиції урядовців, політиків і господарників нині вважаються другорядними — всі зусилля держави зосереджені на подоланні як зовнішніх, так і внутрішніх кризових явищ. Це стосується і питання щодо поступового переходу від «дешевої» до «дорогої» робочої сили, бо головне — втримати рівень доходів населення, досягнутий у докризовому періоді. Водночас необхідно проаналізувати необґрунтовані рішення і кроки у державному регулюванні економіки за останні роки, розробити систему заходів щодо виходу з кризи і подальшого стабільного розвитку економіки, підвищення її ефективності і зростання добробуту народу. Обґрунтуванню методологічного підходу, який, на наш погляд, допоможе формувати доходи найманих працівників залежно від ефективності їх праці, присвячена ця робота.

Важливою ланкою функціонування ринкової економіки є розподіл доданої вартості підприємств між її суб'єктами: державою, роботодавцями, найманими працівниками. Наукове обґрунтування пропорції такого розподілу є складною проблемою економічної теорії, і однозначної відповіді на ці питання вона досі не дає. Кожна держава використовує як загальні, так і національні, специфічні підходи до згладжування суперечності між працею і капіталом, які дозволяють підвищувати результативність роботи підприємств.

Найбільш дискусійним питанням тут залишається вартісна оцінка робочої сили, яка є не тільки чинником виробництва, а і складною соціальною категорією. До того ж від прийнятої позиції щодо цього питання в кінцевому вигляді залежить рівень і темп зростання оплати праці (доходів) найманих працівників.

Сьогодні на рівень заробітної плати впливають у основному такі головні чинники: ринок праці, взає-

модія роботодавців і профспілок (якщо вони сформовані), регулююча функція держави.

Взаємодія попиту і пропозиції робочої сили на відповідному ринку праці є визначальною — в ринковій економіці діє єдиний підхід щодо формування цін на виробничі ресурси: природні, капітал, робочу силу. Еквівалентом вартості робочої сили виступає заробітна плата. Серед головних причин, які зумовлюють її рівень, є постійне зростання споживчих цін — так, протягом 2001–2007 рр. вони збільшились в 1,84 рази. Якщо попит на робочу силу певної професії і кваліфікації на конкретному ринку високий, то і рівень заробітної плати теж вищий. Так, у Києві середня заробітна плата в 1,6–2,0 рази вища, ніж у середньому по країні.

Результатом угоди роботодавців і профспілок виступають колективні договори на підприємствах. Вони ґрунтуються на тарифних угодах міжгалузевого і галузевого рівня та визначають форми і системи оплати праці, тарифні ставки й посадові оклади, заохочувальні та компенсаційні виплати (доплати, надбавки, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій тощо).

Регулююча функція держави здійснюється зокрема через встановлення гарантованого мінімуму заробітної плати або пряме підвищення посадових окладів окремим категоріям працівників бюджетної сфери (вчителів, військовослужбовців, медпрацівників тощо), а також запровадження певних нормативів нарахувань на фонд заробітної плати. Підвищення мінімальної заробітної плати повною мірою відчувають працюючі у бюджетній сфері, оскільки їм автоматично підвищуються посадові оклади відповідно до тарифних коефіцієнтів (категорій). Водночас у ринкових структурах такого «автоматичного» підвищення зарплати всім категоріям працюючих, як правило, не відбувається — держава не має права втручатися у господарську діяльність підприємств.

Таким чином, у результаті взаємодії роботодавців, представників найманих працівників (профспілок) і держави формується індивідуальний рівень

оплати праці, який є компенсацією кількості і якості витраченої праці. Виникає питання: чи забезпечує цей рівень оплати повну компенсацію витрачених найманим працівником зусиль як співучасника досягнення результатів діяльності підприємства? Для відповіді на це питання розглянемо інтереси всіх учасників процесу виробництва.

Роботодавець зацікавлений в отриманні цього прибутку. Такий прибуток можна отримати, якщо матеріальні і трудові ресурси на кожній стадії (ділянці) виробництва будуть використовуватися більш інтенсивно. Держава теж зацікавлена в економічному зростанні та підвищенні прибутковості господарських одиниць, адже це чинники збільшення податків і дохідної частини бюджету. Найменш зацікавленими у покращенні кінцевих результатів діяльності підприємства є наймані працівники. Вони безпосередньо виготовляють та реалізують продукцію (послуги), але меншою мірою залучені до розподілу результатів виробництва. Отже, наймані працівники знаходяться в нерівних умовах відносно роботодавців і держави.

В економічній теорії немає однозначного визначення складових, які формують поняття «зарплата». Так, на рівні підприємства у собівартість продукції включають загальний фонд заробітної плати, який складається з:

- основного фонду — винагород за виконану роботу за тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками для робітників і посадовими окладами для службовців;
- додаткового фонду — винагород за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість (доплати, надбавки, премії, пов'язані з виконанням виробничих функцій та завдань);
- інших заохочувальних і компенсаційних виплат у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними положеннями та інших матеріальних і грошових виплат понад встановлені актами чинного законодавства.

Основний фонд заробітної плати характеризує ринкову вартість робочої сили (потенційної здатності робітника відповідної професії і кваліфікації виконувати певну роботу) і може вважатися базовою (мінімальною) її вартістю. З'єднання потенційних можливостей капіталу і здатностей працівників у виробничому процесі дозволяє роботодавцю одержувати прибуток на тому рівні, який склався у відповідному сегменті ринку товарів і послуг. З метою одержання більш високого прибутку роботодавець використовує системи матеріального заохочення праці (додатковий фонд зарплати та інші виплати),

підвищуючи цим на конкретному підприємстві базову вартість робочої сили до індивідуальної її вартості. Підприємець вдається до матеріального стимулювання праці понад установлені норми тільки тоді, коли додатковий прибуток від цих заходів якнайбільше перевищує пов'язані з ними витрати. Тому використання робочої сили, яка оцінюється за індивідуальною вартістю, забезпечує більший приріст доходів, ніж та, що оцінюється по базовій вартості. У подальшому ми будемо ґрунтуватись на індивідуальній вартості робочої сили, яка відбивається у загальному фонді заробітної плати. Базова її вартість визначається за допомогою коефіцієнта питомої ваги основного фонду в загальному фонді заробітної плати підприємства.

Нині відношення роботодавця до товару «робоча сила» практично мало чим відрізняється від ставлення до майна, взятого в оренду, коли останнє, наприклад, транспортні засоби, за сформованою на відповідному ринку ціною здається на певний час в оперативний лізинг. Орендаря (роботодавця) цікавить насамперед величина орендної плати (оплати праці) упродовж терміну оренди, оскільки орендодавець (найманий працівник) залишається власником своєї робочої сили. Ефективно використовуючи орендоване майно, роботодавець розраховує на одержання прибутку. «Виграш» від кращого використання робочої сили (підвищення продуктивності живої праці) теж у повному обсязі надходить до прибутку підприємця, а індивідуальна заробітна плата працівників, як правило, не перевищує той рівень, який був встановлений у договорі найму (оренди) під час укладання трудових угод із робітниками.

Водночас, як справедливо стверджує М. І. Туган-Барановський, «людина — не засіб виробництва, як поле, плуг і кінь, а мета усього процесу, який має своє значення лише стосовно інтересів людини»¹. Ми поділяємо погляд М. Павлишенка, що процес реалізації приватної власності «...набуває форми експлуатації людини людиною, що є прямим запереченням еквівалентного обміну між власником підприємства і робітниками, веде до суперечності між суспільним характером виробництва і приватною формою привласнення його результатів»². Порушення принципу еквівалентного обміну виявляється у неповній оплаті праці — індивідуальний рівень зарплати відбиває тільки кількість і якість витраченої праці і не відображає участі працівника у створенні додаткової вартості (чистого продукту) підприємства.

В економічно розвинутих країнах представників трудових колективів залучають до управління виробництвом — їх включають до наглядових рад ком-

¹ Туган-Барановський М. І. Основи політичної економії / М. І. Туган-Барановський. — Л., 2003.

² Павлишенко М. Еквівалентний обмін — основа ринкової економіки / М. Павлишенко // Економіка України. — № 10. — 2007. — С. 88.

паній, тристоронніх галузевих комітетів, до яких на паритетних основах входять представники уряду, роботодавців і делегати галузевих профспілок. Уряди цих країн, адміністрація підприємств, а також профспілки беруть активну участь у формуванні законодавчої бази з цих питань. Так, у Великобританії ще в 1978 р. був прийнятий важливий законодавчий акт про участь робітників у розподілі прибутків; у Франції в 1986 р. спеціалізованою постановою уряду були введені в дію так звані «колективні договори щодо зацікавленості», які передбачають використання частини прибутку для збільшення фонду оплати праці³. Частка участі робітників у прибутку ще у 1995 р. складала у Франції та Канаді 10–15%, у Великобританії, Германії, США — 4–6%⁴.

Подібні механізми заохочення були складовою державної економічної політики у часи колишнього СРСР: преміювання інженерно-технічних робітників і службовців здійснювались за рахунок фонду матеріального заохочення, який утворювався з прибутку підприємств згідно з відповідними нормативами. Це був елемент колективної зацікавленості робітників у кінцевих результатах роботи підприємства (виконання плану). Нині на підприємствах України подібні механізми практично відсутні.

До недавнього часу держава не брала активної участі в оптимізації відносин між працею і капіталом, не розробляла законодавчі й організаційні форми соціального партнерства. Однак поступово відбуваються позитивні зрушення. У Верховній Раді України розглядаються декілька законопроектів з цього приводу: «Про державно-приватне партнерство в Україні», «Про соціальний діалог в Україні» (останній прийнято у першому читанні 03.08.2008 р.). У квітні 2008 р. підписна Генеральна угода між профспілками України, Кабінетом міністрів і всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців і підприємців, в якій зафіксовано, що профспілка як сторона колективного договору з роботодавцем впливатиме на розподіл прибутку. Щоправда такий порядок встановлюється поки що лише щодо державного сектора економіки. Підприємці не схильні залучати найманих працівників до розподілу прибутків. Водночас у країнах із розвинутою економікою представники трудового колективу певною мірою беруть участь в управлінні компанією, а доцільним вважається використовувати до 20% її прибутку на користь

найманих працівників, що дозволяє згладити суперечності між працею і капіталом⁵.

В умовах нашої країни участь профспілок у розподілі прибутку може бути зведена нанівець. Вимоги профспілок під час проведення переговорів і укладення відповідних тарифних угод мають бути економічно обґрунтовані і спиратися на розрахунки, що кількісно визначають вклад трудового колективу в результати діяльності підприємства.

Метою цієї статті є методологічне обґрунтування тієї частини приросту доходів підприємства, яка відбиває внесок колективу найманих працівників у покращення результатів його діяльності.

В основу вирішення цієї задачі слід покласти концепцію економії суспільної праці. Для наукового обґрунтування величини цієї економії (тобто підвищення продуктивності суспільної праці) слід спиратись на методологічні та методичні напрацювання з проблеми визначення економічної ефективності виробництва. Детальний аналіз доробку вітчизняних і закордонних учених щодо вирішення цієї проблеми був проведений у попередніх роботах автора статті⁶. Цей аналіз засвідчив, що існуючі (традиційні) методологічні та методичні підходи не дозволяють використати їх у практичній діяльності підприємств.

Нами розроблено принципово новий методологічний підхід щодо визначення ефективності виробництва, який передбачає системність розподілу, трансформації (перетворення) економічних ресурсів у процесі виробництва, дослідження прямої і відносної економії живої та уречевленої праці. З приводу останнього поняття К. Маркс писав: «Зовсім не однаково, чи виробляється: 1) попередній продукт при половині попередньої кількості живої й уречевленої праці; 2) подвоєний продукт при попередній кількості праці; 3) вчетверо більший продукт при подвоєній кількості праці. У першому випадку праця — в живій або уречевленій формі — вивільняється і може бути вжита іншим способом...»⁷. Відповідно, у першому випадку йдеться про пряму економію суспільної праці, а в другому і третьому — про відносну, коли темп зростання витрат праці менший, ніж продукту. Нині більш поширена відносна економія економічних ресурсів чи поточних витрат.

Економія суспільної праці оцінюється за величиною відносної економії виробничих факторів (чисельності зайнятих (N), основних засобів (OЗ), оборотних

³ Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А. В. Калина. — К.: МАУП, 1997. — С. 241, 270.

⁴ Макконел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконел, С. Л. Брю. — М.: ИНФРА, 2005. — С. 654.

⁵ Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А. В. Калина. — К.: МАУП, 1997. — С. 241, 270.

⁶ Воронін О. О. Визначення виду функціональної залежності між ефективністю виробництва і його чинниками / О. О. Воронін // Економічна теорія. — 2007. — № 3. — С. 21–34; Воронін О. О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного підходу / О. О. Воронін // Економіка України. — 2007. — № 10. — С. 29–37; Воронін О. О. Методика визначення узагальнюючого показника економічної ефективності виробництва / О. О. Воронін // Економіст. — 2007. — № 4. — С. 57–62.

⁷ Маркс К., Енгельс Ф. Твори / К. Маркс, Ф. Енгельс. — Т. 25. — Ч. 2 — С. 224.

коштів (ОК) за досліджуваній період (рік). Так, відносна економія чисельності зайнятих визначається підвищенням продуктивності живої праці, відносна економія основних засобів — підвищенням фондвіддачі, а оборотних коштів — підвищенням їх оборотності. Тому підвищення продуктивності суспільної праці в кінцевому вигляді пов'язане з покращенням використання уречевленої праці (основних засобів і оборотних активів) і живої праці (зайнятих), тобто, за загальноприйнятною термінологією, з підвищенням економічної ефективності виробництва. Кількісна міра цього підвищення може бути визначена шляхом формалізованого опису перетворення економічних ресурсів (чинників виробництва) у кінцевий результат діяльності, під якими слід розуміти споживні вартості і вартість виробленої продукції. У попередніх роботах за допомогою нескладних математичних перетворень виведено від функціональної залежності між ефективністю виробництва і його чинниками⁸.

Розглянемо стисло економічну інтерпретацію показників ефективності.

Загальний економічний ефект (Е) на рівні економіки країни — це сумарна вартість проміжного споживання (ПС), споживання основного капіталу (А), чистого внутрішнього продукту (ЧВП), які в досліджуваному періоді (році) одержані за рахунок відносно зекономленої уречевленої та живої праці, тобто економії суспільної праці.

Загальний економічний ефект звичайної діяльності підприємства (Е) — це сумарна вартість тієї частки валових доходів (матеріальних та інших операційних витрат, амортизації і чистої продукції), які в досліджуваному періоді (році) одержані за рахунок відносно зекономленої уречевленої і живої праці.

Таким чином, загальний економічний ефект на рівні економіки країни розраховується за формулою:

$$E = (I_{\mu} - 1) \times ПС_1 + (I_f - 1) \times A_1 + (I_{\text{ПП}} - 1) \times ЧВП_1, \quad (1)$$

де $ПС_1$, A_1 , $ЧВП_1$ — відповідно проміжне споживання, споживання основного капіталу та чистий внутрішній продукт на кінець року (1), які сумарно дорівнюють обсягу випуску ($ВВ_1$);

I_{μ} , I_f , $I_{\text{ПП}}$ — відповідно індекси віддачі оборотних коштів, основних фондів і живої праці на кінець року (1), порівняно з його початком (0).

У свою чергу:

$$I_{\mu} = \mu_1 / \mu_0; \quad I_f = f_1 / f_0; \quad I_{\text{ПП}} = \text{ПП}_1 / \text{ПП}_0, \quad (2)$$

де μ_1 , μ_0 — віддача (оборотність) оборотних коштів (ОК) — $ВВ/ОК$ — відповідно на кінець (1) і початок року (0);

f_1 , f_0 — віддача (фондовіддача) основних засобів (ОЗ) — $ВВ/ОЗ$ — відповідно на кінець (1) і початок року (0);

ПП_0 — віддача (продуктивність) живої праці на початок року (0), яка дорівнює $ВВ_0/N_0$,

де $ВВ_0$ — обсяг випуску на початок року;

N_0 — чисельність зайнятих працівників на початок року;

ПП_1 — віддача (продуктивність) живої праці на кінець року (1), яка дорівнює $ВВ_1^H/N_1$, де N_1 — чисельність зайнятих працівників на кінець року, а $ВВ_1^H$ — обсяг випуску 1-го року в цінах 0-го року (порівняльних цінах). Для цього обсяг випуску 1-го року слід скоригувати на індекс (зміну) цін виробників за цей період ($I_{\text{ЦВ}}$):

$$ВВ_1^H = ВВ_1 / I_{\text{ЦВ}}.$$

Загальний економічний ефект (Е) є арифметичною сумою часткових ефектів від використання окремих чинників виробництва:

$$E = E_{\mu} + E_f + E_{\text{ПП}}, \quad (3)$$

де $E_{\mu} = (I_{\mu} - 1) \times ПС_1$ — ефект від використання оборотних коштів, грн;

$E_f = (I_f - 1) \times A_1$ — ефект від використання основних засобів, грн;

$E_{\text{ПП}} = (I_{\text{ПП}} - 1) \times ЧВП_1$ — ефект від використання живої праці, грн.

Узагальнюючий показник економічної ефективності (K_E) виражає питому вагу загального економічного ефекту в фактичному валовому випуску (валових доходах підприємства) за досліджуваній період. Оскільки цей показник завжди менше одиниці, то його краще подати у відсотках (K_E) або темпах зростання (T_E):

$$K_E = (E/ВВ_1) \times 100\%, \quad \text{або} \quad T_E = 100 + K_E, \% \quad (7)$$

У свою чергу узагальнюючий показник економічної ефективності (K_E) є сумою часткових показників ефективності використання оборотних коштів (K_E^{μ}), основних засобів (K_E^f), живої праці ($K_E^{\text{ПП}}$):

$$K_E = K_E^{\mu} + K_E^f + K_E^{\text{ПП}}, \quad (8)$$

де $K_E^{\mu} = (E_{\mu}/ВВ_1) \times 100$ — ефективність використання оборотних коштів, %;

$K_E^f = (E_f/ВВ_1) \times 100$ — ефективність використання основних засобів, %;

$K_E^{\text{ПП}} = (E_{\text{ПП}}/ВВ_1) \times 100$ — ефективність використання живої праці (зайнятих працівників), %.

Для визначення частки загального ефекту, на яку обґрунтовано мають «претендувати» наймані працівники, подамо ЧВП у формулі (6) як суму складових:

⁸ Воронін О. О. Визначення виду функціональної залежності між ефективністю виробництва і його чинниками / О. О. Воронін // Економічна теорія. — 2007. — № 3. — С. 21–34; Воронін О. О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного підходу / О. О. Воронін // Економіка України. — 2007 — № 10. — С. 29–37; Воронін О. О. Методика визначення узагальнюючого показника економічної ефективності виробництва / О. О. Воронін // Економіст. — 2007. — № 4. — С. 57–62.

фонд заробітної плати (ФЗП), нарахування на заробітну плату (НАР), податки за виключенням субсидій (ПОД), чистий прибуток (ЧП). Тоді ефект від використання живої праці (ЕПП) буде дорівнювати:

$$E_{\text{ПП}} = (I_{\text{ПП}} - 1) \times \text{ЧВП}_1 = (I_{\text{ПП}} - 1) \times (\text{ФЗП}_1 + \text{НАР}_1 + \text{ПОД}_1 + \text{ЧП}_1) = (I_{\text{ПП}} - 1) \times \text{ФЗП}_1 + (I_{\text{ПП}} - 1) \times \text{НАР}_1 + (I_{\text{ПП}} - 1) \times \text{ПОД}_1 + (I_{\text{ПП}} - 1) \times \text{ЧП}_1. \quad (11)$$

Якщо позначити перший доданок як $E_{\text{ПП}}^{\text{П}}$, суму другого і третього як $E_{\text{ПП}}^{\text{Д}}$, а четвертого — $E_{\text{ПП}}^{\text{Р}}$, то формула (11) матиме вигляд:

$$E_{\text{ПП}} = E_{\text{ПП}}^{\text{П}} + E_{\text{ПП}}^{\text{Д}} + E_{\text{ПП}}^{\text{Р}}, \quad (12)$$

де $E_{\text{ПП}}^{\text{П}}$, $E_{\text{ПП}}^{\text{Д}}$, $E_{\text{ПП}}^{\text{Р}}$ — частини ефекту від використання живої праці, які розподіляються відповідно між найманими працівниками, державою і роботодавцем⁹.

Отже, внесок трудового колективу в результати діяльності підприємства визначається як добуток фактичного фонду заробітної плати (ФЗП₁) і темпу (коефіцієнта) приросту продуктивності живої праці ($I_{\text{ПП}} - 1$) у періоді, що розглядається:

$$E_{\text{ПП}_1}^{\text{П}} = (I_{\text{ПП}} - 1) \times \text{ФЗП}_1. \quad (13)$$

В системі інших макроекономічних показників, нами проведено розрахунки показників економічного ефекту й економічної ефективності, а також оцінку складових ефекту використання живої праці в економіці України за 2001–2007 рр.¹⁰ Результати цих розрахунків представлені у табл. 1.

Як показують дані табл. 1, абсолютні та відносні показники ефективності економіки, починаючи з 2004 р., постійно знижувались. Якщо за результатами роботи за 2004 р. узагальнюючий показник економічної ефективності складає близько 13,5%, то у 2006 р. — лише 0,3%, а в 2007 р. він взагалі мав від'ємне значення (-1,9%). Навряд чи цю тенденцію змінять результати діяльності 2008 р., навпаки, слід очікувати їх погіршення. Отже, «сигнали» щодо внутрішніх кризових явищ в економіці країни почали надходити ще у 2005 р. Водночас індекс фізичного обсягу валового внутрішнього продукту в 2006–2007 рр. був прийнятним (2006 р. — 107,3%; у 2007 р. — 107,6%).

Таблиця 1

Внесок чинників виробництва в економічний ефект функціонування економіки України за 2001–2007 рр., млн грн

Показник	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
1. Загальний економічний ефект (Е)	32 136	-1477	25 350	112 132	74 163	3812	-30 728
1.1. Ефект від використання оборотних коштів (Е _р)	7561	-12 415	-3635	62 615	58 274	-38 944	-62 103
1.2. Ефект від використання основних засобів (Е _т)	4528	1266	4083	8617	6116	1456	1549
1.3. Ефект від використання живої праці (Е _{мп}), в т.ч. віднесений до:	20 047	9672	24 902	40 900	9773	41 300	29 826
1.3.1. найманих працівників (Е _{мп} ^П)	7286	3756	9513	15 408	3868	16 310	11 936
1.3.2. держави (Е _{мп} ^Д)	6131	2913	7102	10 980	2949	12 770	8874
1.3.3. роботодавців (Е _{мп} ^Р)	6630	3003	8287	14 512	2956	12 220	9016
2. Узагальнюючий показник економічної ефективності виробництва (К _г), в т.ч. часткові коефіцієнти ефективності використання:	6,64	-0,28	4,02	13,32	7,07	0,30	-1,90
2.1. оборотних коштів (К _г ^р)	1,56	-2,35	-0,58	7,44	5,56	-3,12	-3,85
2.2. основних засобів (К _г ^т)	0,94	0,24	0,65	1,02	0,58	0,12	0,10
2.3. зайнятих працівників (К _г ^{мп})	4,14	1,83	3,95	4,86	0,93	3,30	1,85

⁹ Оцінку складових ефекту від використання живої праці здійснено з метою визначення частки трудового колективу в його загальній сумі. Держава отримує податки і здійснює нарахування по стабільним нормативам незалежно від зміни ефективності виробництва, а ефект для роботодавця відбивається на підвищенні чистого прибутку.

¹⁰ Воронін О. О. Визначення виду функціональної залежності між ефективністю виробництва і його чинниками / О. О. Воронін // Економічна теорія. — 2007. — № 3. — С. 21–34; Воронін О. О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного підходу / О. О. Воронін // Економіка України. — 2007. — № 10. — С. 29–37; Воронін О. О. Методика визначення узагальнюючого показника економічної ефективності виробництва / О. О. Воронін // Економіст. — 2007. — № 4. — С. 57–62.

Визначення внеску трудового колективу в результати діяльності підприємств в економіці України за 2000–2007 рр., млн грн

Показник	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
1. Фонд заробітної плати (ФЗП)	51 379	61 743	73 655	87 277	112 464	154 714	191 879	259 476
% до попереднього року	100,0	120,2	119,3	118,5	128,9	137,6	124,0	135,2
% до 2000 р.	100,0	120,2	143,4	169,9	219,0	301,3	373,6	505,1
2. Зростання продуктивності живої праці ($I_{пн}$)								
% до попереднього року	100,0	111,8	105,1	110,9	113,7	102,5	108,5	104,6
% до 2000 р.	100,0	111,8	117,5	130,3	148,2	151,9	164,8	172,4
3. Вклад колективу найманих працівників ($E_{пн}^п$)	-	7286	3756	9513	15 408	3868	16 310	11 936

Це свідчить про те, що останній показник не можна розглядати як найважливіший універсальний індикатор економічного зростання країни¹¹.

Розглянемо вплив кожного чинника на кінцеві результати діяльності економіки.

Ефект від відносної економії основних засобів має місце у тих випадках, коли їх зростання відбувається повільніше, ніж зростання фактичних обсягів випуску. Ці обсяги досягнуто відносно меншими основними засобами за рахунок їх кращого використання (підвищення фондівіддачі). В результаті частка витрат підприємства по статті «Амортизація» у загальному випуску теж скоротиться, а складова чистого внутрішнього продукту – чистий прибуток – на відповідну суму підвищиться.

У практиці господарювання нестача оборотних коштів стримує зростання обсягів виробництва. Водночас їх економія (вивільнення) за рахунок підвищення оборотності дозволяє розширити масштаби виробництва, відносно скоротити витрати по статті «Матеріальні та інші операційні витрати» (проміжне споживання), що за інших рівних умов збільшить чистий прибуток підприємства. І навпаки: відносні перевитрати оборотних коштів (2002, 2006 і 2007 рр.) призводять до необхідності компенсувати їх нестачу з чистого прибутку (зменшення майбутніх виплат дивідендів власникам корпоративних прав або резервного фонду попередніх років) чи кредитів банку.

Отже, фактичні витрати підприємства по статтям «Амортизація» та «Матеріальні й інші операційні витрати» враховують їх відносно (а не абсолютне) зменшення в результаті кращого використання основних засобів та оборотних коштів. Тому ефект від раціонального формування та більш інтенсивного

використання виробничого потенціалу в частині основних засобів і оборотних коштів має бути у повному обсязі віднесений на користь підприємців – його вплив знаходить свій відбиток у збільшенні чи зменшенні чистого прибутку підприємства.

«Виграш» від кращого використання робочої сили (підвищення продуктивності живої праці), а також від відносної економії фонду заробітної плати при збільшенні обсягів випуску також відбивається у чистому прибутку підприємця і не знаходить відповідного відображення у загальному фонді заробітної плати.

Отже, оплата праці працівників тільки частково враховує внесок робітників у результати діяльності підприємства. Для повного врахування цього внеску доходи колективу найманих працівників ($D_{пр1}$) мають бути збільшені на величину ефекту від підвищення продуктивності їх праці – внеску трудового колективу в результати діяльності підприємства ($E_{пн1}^п$). Результати цих розрахунків представлені у табл. 2.

За досліджуваний період спостерігалися значні коливання внеску найманих працівників у результати діяльності підприємств. Його величина складає відносно незначну частку фонду заробітної плати, чистого прибутку, чистого і валового внутрішнього продуктів, що показано у табл. 3.

Формула (1) визначає верхню межу внеску колективу працівників у підвищення результатів діяльності підприємства, а скоригована на питому вагу основного фонду в загальному фонді заробітної плати (в різних галузях економіки вона коливається від 60 до 90%) – нижню межу цього вкладу. Оскільки вартість робочої сили однозначно не визначена, то остаточна величина «внеску» має визначатись у процесі переговорів між роботодавцем і профспілками у діапазоні

¹¹ Воронін О. О. Оцінка економічної ефективності виробництва: ресурсний підхід. Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право) / О. О. Воронін // Науковий журнал. – Вип.1. – К.: Книжкове видання НАУ, 2006. – С. 245–262.

Питома вага внеску найманих працівників у найважливіші показники економіки України у 2001–2007 рр.

Показник	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
1. Внесок працівників у приріст випуску ($E_{np}^{\text{в}}$) всього, млн грн	7286	3756	9513	15 408	3868	16 310	11 936
в тому числі у % до:							
фонду заробітної плати	11,8	5,1	10,9	13,7	2,5	8,5	4,6
чистого прибутку	13,0	6,4	12,5	14,5	3,3	11,3	6,1
чистого внутрішнього продукту	4,3	2,0	4,2	7,8	1,0	3,4	1,8
валового внутрішнього продукту	3,6	1,7	3,6	4,5	0,9	3,0	1,7

між нижньою і верхньою межею з урахуванням особливостей діяльності конкретного підприємства.

Впровадження запропонованого підходу передбачає використання показника продуктивності живої праці і темпів її зміни в досліджуваному періоді. За зміни цін виробників продукції протягом періоду зіставлення обсягів виробництва на його кінець і початок буде некоректним. Порівняння може здійснюватися тільки у фіксованих (постійних, незмінних) цінах, тобто цінах на початок періоду. На рівні економіки такі перерахунки за вибірковою колом підприємств проводяться щомісячно (для визначення індексів цін виробників у найважливіших галузях)¹². Доцільно, щоб такі перерахунки здійснювались на кожному підприємстві. Вони нескладні, оскільки сьогодні обсяги та відпускані ціни усіх видів реалізованої продукції за попередні періоди зберігаються на електронних носіях. Показник продуктивності праці має стати обов'язковим і представлятися щоквартально в офіційній звітності підприємства. Це дозволить розв'язати багато соціально-економічних питань.

Проведення перерахунків обсягів випуску в цінах попереднього періоду дозволить визначити об'єктивні рівні і темпи зростання продуктивності праці. В цьому зацікавлені, насамперед, власники підприємств, оскільки без таких перерахунків, в умовах постійного зростання цін, продуктивність праці і, відповідно, величина внеску трудового колективу будуть необгрунтовано завищуватися. Після сплати податків відшкодування такого внеску має передувати іншим напрямкам розподілу прибутку і здійснюватися за результатами роботи за квартал, півріччя, 9 місяців, рік.

На наш погляд, було б доцільно з частини виручки в межах внеску найманих працівників формувати

так званий «стабілізаційний» фонд профспілок підприємства, який може витратитися як на поточні, так і перспективні заходи – слугувати своєрідним «компенсатором» для працівників у разі погіршення роботи підприємства. Так, при зменшенні обсягів випуску (реалізації) частина працівників може бути вивільнена, переведена на скорочений робочий тиждень, відправлена у неоплачувану відпустку тощо, що призведе до зменшення фактичного фонду заробітної плати, а разом зі скороченням випуску, можливо, і продуктивності праці. У таких випадках величина додаткових виплат, згідно з формулою (1), може набути від'ємного значення. Тому з метою пом'якшення цих негативних явищ частина додаткових виплат працівникам у період стабільної роботи підприємства за рішенням профспілок може бути «зарезервована» у стабілізаційному фонді.

Таким чином, доходи найманих працівників мають складатися з двох частин:

➤ гарантованої частини – поточного фонду заробітної плати, розміри якого визначаються на ринку праці з урахуванням державних регуляторів, укладених між профспілками і роботодавцями тарифних угод, і який входить до складу собівартості продукції;

➤ негарантованої частини, яка відбиває вклад колективу в поліпшення результатів діяльності підприємства, пов'язана з кінцевими результатами його роботи, залежить від темпів підвищення продуктивності живої праці і формується з прибутку.

Висунуті пропозиції (за їх конкретизації і доопрацювання) могли би доповнити законопроект «Про соціальний діалог в Україні», прийнятий Верховною Радою України у першому читанні.

¹² Методологічні положення щодо організації статистичного спостереження за змінами цін виробників промислової продукції і розрахунку індексів цін виробників. Методологічні положення зі статистики. Державний комітет статистики. – Вип. 2. Т. 1. К., 2006. – С. 223–227.