

УДК 331.2

Д. С. Савков,
студент, ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИМУ ПІДПРИЄМСТВІ

D. S. Savkov,
student, DVNZ «Donetsk natsionalny tehniczny universitet»

FORMATION OF THE WAGES IN AN INDUSTRIAL ENTERPRISES

У даній статті обгрунтовано, що науково-технічна, технологічна та інноваційна потужність підприємства залежить не тільки від наявності працюючих систем правового забезпечення та систем оподаткування інноваційної діяльності, але і від здатності запобігати втратам процесу праці на виробництві, а саме людських втрат, тому найбільш конкурентоспроможні підприємства є також найбільш безпечними з позицій розвитку свого персоналу. З'ясовано, що вибір стратегії виживання з низьким рівнем доходів не може привести до високої конкурентоспроможності або стійкого економічного розвитку. Доведено, доведено, що одним зі шляхів стабілізації підприємства на ринку за кризових умов є перерахунок рівня заробітної плати з корегуванням на економічну ситуацію в країні, яка склалася. Досліджено мотиваційні функції заробітної плати та можливості їх реалізації в умовах фінансової кризи. Визначено основні принципи організації заробітної плати, за якими вона має зростати, а робота повинна оплачуватися справедливо за якістю та кількістю продукції.

This article substantiates that the scientific - technical, technological and innovative capacity of the enterprise depends not only on the availability of operating systems of legal security and taxation systems of innovation, but also on the ability to prevent the loss of labor in the production process, namely the loss of life, so the most competitive enterprises also the safest in terms of development of its staff. It was found that the choice of coping strategies in low-income may not lead to high competitiveness and sustainable economic development. Proved, proven to be one of the ways to stabilize the company's market share in the crisis is to convert wages adjusted for the economic situation in the country situation. Investigated the motivational function of wages and the possibility of their implementation in the context of the financial crisis. The basic principles of the organization of wages on which it needs to grow, and the work should be paid fairly for the quality and quantity of production.

Ключові слова: заробітна плата, фонд оплати праці, мотивація, персонал, підприємство.

Keywords: wages, wages fund, motivation, staff, the enterprise.

Вступ. Організація заробітної плати є важливою складовою організації праці в господарській діяльності підприємства. Одним з основних факторів соціально-економічній сфері кожної держави, суб'єкта господарської діяльності і людини виступає заробітна плата, яка є однією з найбільш важливих статей витрат будь-якого підприємства. У період економічної кризи в Україні актуальною проблемою постає радикальні зміни в організації й стимулюванні ефективності праці на підприємствах всіх форм власності та всіх видів економічної діяльності, що є обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку. Тому цілком закономірною є потреба у своєчасній, об'єктивній і достовірній інформації щодо оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудових відносин. Водночас потреба в різних видах і сферах праці є економічною основою для встановлення конкретних співвідношень в оплаті праці різних груп працівників, які зайняті в різних сферах трудової діяльності.

Метою роботи є дослідження мотиваційних функцій заробітної плати та можливості їх реалізації та збереження чисельності персоналу підприємства в умовах фінансової кризи в Україні.

Постановка задачі. Проблема організації оплати праці на підприємствах України залишається однією з найбільш гострих на всіх етапах розвитку суспільства. Основою досліджень з проблем оплати праці є роботи як вітчизняних так і іноземних вчених, таких як Панкова М., Соловйова Г., які досліджували проблеми оплати праці за умов економічної кризи в Україні [1], Шелешкова С., яка обгрунтувала, що заробітна плата є мотиватор для працюючих [2], Лебедева С. представила методологічні та методичні підходи до регулювання заробітної плати [3], Котляр Б. визначив засоби підвищення реальної заробітної плати [4]. Так, Бабасв Б., Карякін М., Терехова Н. [5] запропонували методику аналітичної оцінки праці, організаційно-економічними методами управління витратами підприємства на підставі такого інструменту як заробітна плата, присвячені наукові труди таких вчених як Толкачова Л., Ейхлер Л. [6].

У ринковій економіці кожне господарство розробляє свої плани виходячи з ринкової кон'юнктури і впливу з боку держави на господарство за допомогою податків, кредитів, цін. Під час ускладнення виробничих відносин йде процес зближення цих двох систем управління економікою, що необхідно враховувати в плануванні праці та заробітної плати.

Процес реформування соціально-економічних відносин в Україні справив істотний вплив на зміну методики планування заробітної плати. Особливості цього напрямку діяльності в управлінні економікою простежуються в наступному:

1. Підприємства отримали повну свободу у виборі систем оплати праці і методів планування заробітної плати. Зберігаються тільки деякі обмеження з боку держави у вигляді законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати, доплати за роботу у вихідні та передсвяткові дні, індексація заробітної плати та ін.
2. Не підкріплена плановими показниками зверху, система планування заробітної плати на рівні підприємства повинна розвиватися з метою визначення граничних витрат виробництва підприємства, ціни робочої сили при укладенні генеральних, галузевих і територіальних тарифних угод, колективних договорів підприємств на початок і кінець терміну їх дії.
3. Створення стимулюючої ситуації для підрозділів підприємства, що викликає необхідність розробки багатоваріантних фондів споживання і його найважливішої частини фонду заробітної плати: мінімального виходячи із затвердженої урядом мінімальної ставки заробітної плати; середнього виходячи зі сформованих розмірів заробітної плати в базовому періоді; очікуваного виходячи з ціни робочої сили на ринку праці; оптимального відповідного рівню витрат підприємств, що забезпечують реалізацію продукції та отримання середнього прибутку.

У практиці формування фонду заробітної плати на рівні підприємства найбільш поширені такі методи:

- 1) Фонд заробітної плати визначається за рівневим нормативом у відсотках до обсягу виробництва.
- 2) Нормативно-приростний, при якому зростання заробітної плати розраховується на один відсоток збільшення виробництва.
- 3) За залишковим принципом. Фонд заробітної плати виступає складовою частиною госпрозрахункового комерційного доходу, що включає також і прибуток підприємства.

Як перший, так і другий методи пов'язані з попереднім розрахунком очікуваних у плановому періоді частки заробітної плати в загальному обсязі виробленої продукції або відсотка зростання заробітної плати на один відсоток збільшення виробництва. В даному випадку використовуються відомі в практиці методи коригування базового фонду заробітної плати на зміну продуктивності праці, трудомісткості продукції, структури зайнятих у виробництві, викликані змінами обсягів

і асортименту продукції, що виробляється.

Будь-яких науково обґрунтованих розмірів частки валового доходу, що залишається на оплату праці, не простежується. Безсумнівно одне, що він не може бути менше, ніж мінімальна ставка, помножена на чисельність працівників. Граничні розміри фонду заробітної плати будуть визначатися очікуваною ринковою кон'юктурою по виробленій продукції, попитом і пропозицією робочої сили, змінами в рівні продуктивності і т.д. Найбільш поширений цей метод в сільськогосподарських кооперативах, на малих підприємствах інших галузей.

В Україні заробітна плата не виконує своїх традиційних та природних функцій. Рівень заробітної плати такий, що вона не може принципово впливати на споживчий попит, регулювати його (табл. 1). Відбувається подальше посилення деформації доходів населення, що знижує мотивацію до праці.

Таблиця 1. Динаміка показників заробітної плати та індексу споживчих цін [7]

Показники	Роки			
	2010	2011	2012	липень 2013
Індекси споживчих цін (грудень до грудня попереднього року), %	109,10	104,60	99,80	104,80
Мінімальна заробітна плата, грн.	888,00	960,00	1102,00	1147,00
Середньомісячна заробітна плата (промисловість), грн.	2684,00	3181,00	3600,00	3895,00

З одного боку, подібний стан речей обумовлений сучасною економічною кризою, а з іншого – нездатністю окремих підприємств пристосовуватися до ринкових умов у питаннях організації оплати праці. В основі вартості робочої сили має бути оцінка суспільно необхідних витрат на її відтворення й відповідна оцінка обсягу життєвих засобів, необхідних для нормальної життєдіяльності людини. У всякому разі сума життєвих засобів мусить бути достатньою для підтримки працівника у стані нормальної життєдіяльності.

Досліджено, що зростає рівень середньомісячної і мінімальної заробітної плати, але при цьому треба врахувати, що індекс споживчих цін також збільшується. Також можна зауважити, що мінімальна заробітна плата за ці роки зросла майже у 1,5 рази (з 888,00 грн. до 1147,00 грн., а середньомісячна майже у 1,8 (2684,00 грн. до 3895,00 грн.) [7]. Адаже в Україні, як і в європейських країнах мінімальна заробітна плата виступає макроекономічним регулятором заробітної плати в країні.

Встановлено, що хоч і ріст споживчих цін сповільнився (у липні 2013 р. він менш ніж чотири роки тому (104,80%)). Водночас, з кожним роком плани виконання робіт зростають, витрати зусиль збільшуються, а робітник на свою зарплату може купити все менше. Наявність такого становища призводить до де мотивації працівників.

Існує велика кількість класичних та сучасних теорій, що намагаються пояснити механізм трудової мотивації. Застосування різних моделей мотивації висвітлює як позитивні, так і негативні аспекти. Цей факт слід вважати законотвірним явищем, оскільки в теорії й практиці менеджменту немає ідеальної системи стимулювання, яка відповідала б різноплановим вимогам. Необхідно виявити найбільш значущий загальний мотиватор, від якого залежать інші.

Особливе місце в усіх мотиваційних системах із початку індустріального розвитку займала заробітна плата, її організація, вибір форм та систем, встановлення загального рівня та диференціації залежно від професії, кваліфікації, важливості працівника для організації, оскільки гроші у вигляді заробітної плати є найбільш очевидним і до цього часу найпоширенішим способом, яким можна винагородити співробітників, але це стримує роботодавця, який прагне скоротити витрати (рис. 1).

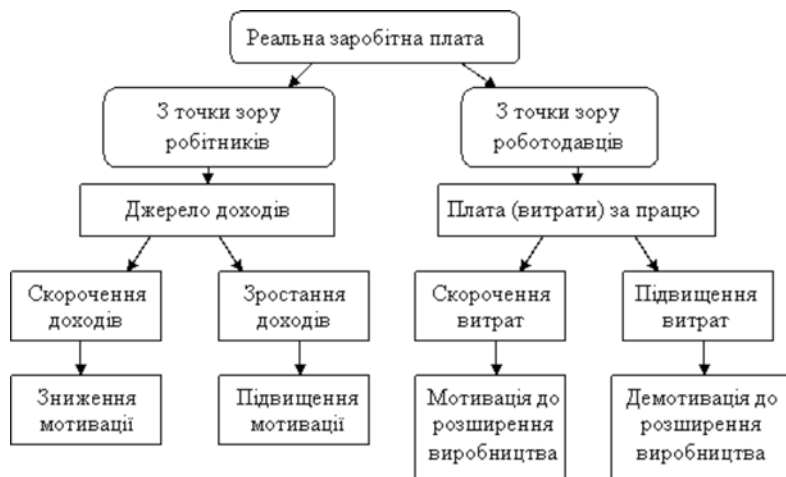


Рис. 1. Вплив реальної заробітної плати на робітників та роботодавців [3]

Мотиваційними важелями при традиційному підході служать форми та системи оплати праці, що розробляються з метою заохочення старанності працівників. Особливо виділяються індивідуальні стимули, акцент робиться на відрядність у формі погодинної заробітної плати для робочих й оплати по заслугах для керівників. Метою такої системи є уникнення стаботажу, надмірної плинності та утримання ключових кадрів.

Відповідно до концепції «людських відносин» підходи до матеріального стимулювання помітно змінюються. Цілі всього процесу матеріального стимулювання – винагородити за високі досягнення в роботі, підкреслити групову солідарність, підтримати задоволеність працею. При організації заробітної плати акцент робиться на «справедливий винагород», пов'язаний із оцінкою робіт, заохочують співпраця, лояльність, ретельність, ініціативність, високі досягнення працівника. Особливо виділяються групові або колективні преміальні системи з акцентом на додаткові виплати. Усе це націлене на підтримку задоволеності роботою. Розрахунки базуються на оцінці обов'язковості, групової продуктивності, аналізу заробітної плати й додаткових виплат. Досить часто виділяються групові або бригадні винагороди. Якщо ви маєте доступ до індивідуального стимулювання, то воно не повинно вступати в суперечність з груповими інтересами, при цьому наголоситься на високих досягненнях у роботі, творчій ініціативі, готовності до сприйняття групових цілей.

Ці підходи до матеріального стимулювання працівників практикують у прибуткових організаціях промислово розвинених країн. При цьому переслідуються основне завдання – спонукати персонал до виконання тих робіт, у такому обсязі й таким чином, які б допомогли організації реалізувати свої цілі, спрямовані на отримання максимального прибутку [1, с. 30].

Тому підходи необхідно корегувати для нашої країни, оскільки становлення в Україні ринкової економічної системи не завершилося до кінця, а отже, й утворення нової організації заробітної плати, потребує всебічного розгляду природи такої складної категорії, з'ясування механізмів її формування. Правильна організація оплати праці передбачає додержання певних принципів.

1. Принцип оплати праці за кількість і якість – означає, що при оплаті праці повинні враховуватися кількість виробленої продукції і складність її виготовлення, важливість, якісні характеристики.
2. Принцип підвищення рівня оплати праці – на скільки зростає продуктивність праці, настільки ж підвищується заробітна плата працівників.
3. Принцип державної політики в оплаті праці проявляється в тому, що основні питання регулювання оплати праці вирішуються урядом – розміри тарифних ставок, посадові оклади, всі елементи тарифної системи, коефіцієнти, надбавки до заробітної плати встановлюються в централізованому порядку.

Встановлено, що дотримання цих принципів ускладнюється в умовах економічної кризи, що вимагає від підприємств радикальних рішень щодо скорочення витрат, і на персонал у тому числі. Роботодавцям, які не бажано звільняти персонал, але відчувають тимчасові труднощі з його зайнятістю та виплатою зарплатні, доцільно докладніше розглянути питання оптимізації витрат на оплату праці.

Доцільно буде розпочати з мінімальної зарплати, яка є планкою, нижче за котру роботодавець не може спуститись. Так, Законом України «Про оплату праці» [8] передбачено, встановлення МЗП на галузевому та професійному рівнях за розмірами не нижче 120% розміру МЗП, встановленого на національному рівні. Та це не єдина обов'язкова виплата. Навіть у разі нагальної необхідності роботодавець не має права позбавити працівників мінімальних державних гарантій. Відповідно до ст. 12 Закону, до них належать оплата деяких видів праці, ряд гарантій і компенсацій. Вони можуть лише знизитися у зв'язку зі зниженням окладу, оскільки обчислюються, виходячи з його розміру.

Отже, дії роботодавця можуть бути спрямовані на зниження або скасування премій, доплат, бонусу тощо, встановлених ним з власної ініціативи, а також на зменшення розміру зарплати, звичайно, до встановленого законодавством мінімуму. Так, за загальним правилом, роботодавець може змінити розмір зарплати тільки за згодою працівників. Але й це не завжди легко. Необхідно наказом затвердити зміни зарплати, ознайомити робітників, внести відповідні поправки в усі внутрішні документи, акти, положення, тощо.

Існує також такий метод скорочення витрат на заробітну плату як скорочений робочий день. Крім того можна ввести скорочений робочий тиждень, особливо

якщо підприємство не безперервного виробництва. Застосування такого методу дозволить скоротити витрати у відповідності до того на скільки буде скорочений тиждень.

Крім того, перш ніж приступати до зменшення заробітку, роботодавцям варто подумати про скорочення витрат, не пов'язаних із доходами всіх працівників безпосередньо, наприклад, про скорочення представницьких витрат деяких співробітників, зменшення бюджету на навчання, корпоративні заходи та ін.

Отже, роботодавець, який бажає за умов кризи скоротити витрати на персонал, у першу чергу може:

1. Зменшити витрати, прямо не призначені для виплат персоналу;
2. Зменшити (або скасувати) заохочувальні та компенсаційні виплати, не передбачені в законодавстві як гарантії, а також знизити розмір власне окладу.
3. Зменшити привалозність робочого дня або тижня.

Розглянемо ці пропозиції та їхній вплив на фонд оплати праці на конкретному підприємстві ДП «Шахтоуправління Південнодонбаська №1», табл. 2.

Від скасування виплат, не передбачених законодавством підприємство збереже в 2012 р. 4562,4 тис. грн., що становить 3,6% від фонду оплати праці. При необхідності додаткових коштів пропонується скоротити робочий тиждень. Оскільки шахта працює на безперервному циклі, пропонується скорочення інженерно-технічного персоналу. При скороченні робочого тижня на один день відбудеться зниження фонду оплати ГТР на п'ять частину, і становитиме у 2012 р. 16747,7 тис. грн.

Від запропонованих заходів в цілому шахта зможе зекономити 21310,1 тис. грн. Але слід пам'ятати, що ці нововведення є змінами суттєвих умов праці й вимагають застосування спеціальної процедури. Наприклад, не можна скасовувати або скорочувати розмір мінімальних державних гарантій. Їх розмір буде змінюватися автоматично, внаслідок зміни розміру окладу.

Таблиця 2.

Фонд оплати праці робітників ДП «Шахтоуправління Південнодонбаська №1» за 2010-2012 рр.

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Фонд оплати праці по шахті, всього, тис. грн.	75538	74864,1	125924,4
Оплата ГРОВ	15925	14774,9	19788
Оплата прохідникам	11159	12053,4	16152
Оплата ГТР	12695	11113	20934,6
Заохочувальні та компенсаційні виплати, тис. грн., в т.ч.	1021	927,5	4790,1
Премії за виконання особливо важливих завдань, тис. грн.	725,5	716,1	4562,4

Варто відзначити, що низький рівень заробітної плати працівників, стримуваний державною тарифною системою, виробив відповідні правила поведінки підприємств. Використовуючи дешеву робочу силу, вони не прагнули до реального підвищення продуктивності праці. Його дорогі заходи не витримували конкуренції. Вигідніше було розширювати використання дешевої праці, посилювати її інтенсивність. Ця обставина значною мірою сповільнила оновлення виробництва, сприяла надмірному старінню і спрацюванню основних фондів, яке досягло в промисловості України понад 50%.

Дешева робоча сила зумовила не лише низький рівень продуктивності праці й відносно високі ціни, а й значною мірою визначила низьку якість продукції, негативно впливаючи на ситуацію, що склалася на споживчому ринку [2, с. 11].

Оплата праці повинна використовуватися як найважливіший засіб стимулювання зростання праці, прискорення науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення дисципліни. Оплата праці здатна поєднати інтереси трудових колективів з загальнонародними інтересами. Тому потрібно розробляти нові і нові методи, які б дали змогу зберегти заробітну плату, її реальну вартість в умовах кризових явищ.

Збільшення ресурсної бази місцевих бюджетів яке відбулося у зв'язку із здійсненням шірого ряду перетворень у податковій сфері, які дозволяють створити передумови для реалізації двох головних завдань – збільшення доходів бюджетів усіх рівнів і стимулювання економічної активності. Водночас у межах податкової реформи досягнення певного прогресу щодо реалізації завдання стимулювання інвестиційної активності та сформувати сприятливий фінансовий пріоритет для зростання перш за все регіональної економіки.

Висновки. Таким чином, незважаючи на погіршення зовнішніх умов, здійснення державою комплексу заходів, спрямованих на підвищення стійкості вітчизняної економіки та фінансової системи та виконання Державної програми розвитку внутрішнього виробництва, активізація процесів модернізації національного виробництва та стимулювання внутрішнього інвестиційного попиту разом із підтримкою споживчого попиту населення завдяки реалізації виваженої соціальної політики дозволить максимально ефективно задіяти внутрішні фактори економічного розвитку, забезпечивши продовження тенденції економічного зростання у наступному році. За результатами дослідження доведено, що одним зі шляхів стабілізації підприємства на ринку за кризових умов є перерахунок рівня заробітної плати з корегуванням на економічну ситуацію в країні, яка склалася, що буде сприяти більш раціональному використанню грошових ресурсів і при цьому дасть можливість збереження всього штатного персоналу. В дослідженні були з'ясовані принципи організації заробітної плати, за якими вона повинна зростати, а робота повинна оплачуватися справедливо за якістю та кількістю продукції, при цьому держава повинна впливати на її тенденції.

Література.

1. Панкова М., Соловйова Г. Актуальні питання оплати праці за умов фінансової кризи в Україні // Схід. – 2009. – №1. – С.29-32.
2. Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2006. – №2. – С.9-16.
3. Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы // Украина: аспекти праці. – 2008. – №8. – С.12-22.
4. Котляр Б.А. Способы повышения реального содержания заработной платы работников // Metallurg. – 2006. – №11. – С.11-17.
5. Бабаев Б.Д. Карякин М.А., Терехова Н.Р. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики. Учеб. пособие. – Ивановский гос. энерг. ун-т. Иваново. – 2002. – 192 с.
6. Толкачева Л.В. Эйхлер Л.В. Организационно-экономические методы управления затратами грузового автотранспортного предприятия. – Омск: Из-во СибАДИ, 2007. с. 130.
7. Ukrstat.org – публікація документів Державної Служби Статистики України, доступ на: <http://ukrstat.org/uk>.
8. Верховна Рада України. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, доступ на: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

References.

1. Pankov, M. and Solovyov, G. (2009), "Topical issues of remuneration in the financial crisis in Ukraine", *East*, vol. 1, pp. 29–32.
2. Sheleshkova, S. (2006), "Wages as a motivational component of productive employment", *Ukraine: Aspects of labor*, vol. 2, pp. 9–16.
3. Lebedev, S. (2008), "Regulation of wages and sustainable economic development: methodological and technical approaches", *Ukraine: Aspects of labor*, vol. 8, pp. 12–22.
4. Kotlyar, B.A. (2006), "Ways to improve the real content of wages", *Metallurgist*, vol. 11, pp. 11–17.
5. Babaev, B.D. Karjakin, M.A. and Terekhov N.R. (2002), *Oplata truda na predpriyatii: voprosy teorii i praktiki* [Wages in the enterprise: theory and practice], Ivanovo State. energy. univ. Ivanovo, Russia.
6. Tolkacheva, L.V. and Eichler, L.V. (2007), *Organizacionno-jekonomicheskie metody upravlenija zatratami gruzovogo avtotransportnogo predpriyatija* [Organizational – economic methods of cost management freight transport enterprise], Publishing house SibADI, Russia.
7. The State Statistics Service of Ukraine (2013), Ukrstat.org – publication of documents of the State Statistics Service of Ukraine, available at: <http://ukrstat.org/uk> (Accessed 29 October 2013).
8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2013), The Law of Ukraine «On wages» available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (Accessed 29 October 2013).

Стаття надійшла до редакції 16.11.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"