

СКЛАД І СТРУКТУРА ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ

Досліджено склад і структуру витрат на соціальний захист працівників підприємств. А прикладі металургійних підприємств проаналізовані витрати на соціальне страхування, соціальні послуги та соціальне забезпечення працівників.

Постановка проблеми. Економічна криза останніх років внесла свої корективи в діяльність господарюючих суб'єктів. Більшість виробничих підприємств України зіткнулися з фінансовими труднощами, які безпосередньо вплинули і на відносини і трудовим колективом. Згорання виробництва спричинило масове звільнення працівників, затримку заробітної плати, скорочення соціальних пільг та послуг на підприємстві та зниження рівня життя працівників. Відсутність прибутку як фінансового результату та джерела фінансування соціальних програм, не дозволяє власникам людського капіталу інвестувати кошти у додаткові соціальні гарантії для працівників. Зниження рівня соціального захисту працівників спричиняє соціально-психологічне напруження в колективі, що зрештою впливає на продуктивність праці та зацікавленість подальшої праці на підприємстві. Загострення соціальних питань потребує швидкого реагування з боку роботодавців та визначення напрямів оптимізації витрат на соціальний захист з найбільшою ефективністю для працівників та результативністю для суб'єктів господарювання.

Наразі теоретичні матеріали та практичні напрацювання науковців та молодих вчених зосереджені на вирішенні проблем зниження собівартості продукції шляхом оптимізації різних статей витрат, особливо матеріальних та скорочення непродуктивних витрат. Однак, розвиток міжнародних відносин, вимагає від господарюючих суб'єктів більшої соціальної відповідальності та наближення соціальних гарантій забезпечуваних підприємствами до міжнародних стандартів. Недооцінка значимості витрат на соціальний захист та відсутність механізмів управління витратами, визначення ефективності, не дозволяє в повній мірі використовувати соціальні витрати як мотиваційний механізм та отримувати соціально-економічні переваги від таких інвестицій. На заваді визначення ефективності витрат соціального призначення є недостатнє дослідження складу і структури витрат, що знижує ефективність управління витратами та формує непоінформованість про шляхи оптимізації витрат.

Аналіз останніх досліджень. Витратам на соціальний захист працівників приділяють увагу як відомі імена серед дослідників так і маловідомі серед науковців та практиків. Певні аспекти соціального захисту розкриті в роботах В.В. Болюбах [1], О.І.Папули [9], Л.Л.Бунтовської, Д.И. Стрильченко, Е.А. Яковенко[2], Т.О.Стрибулович, В.Сапко, В.Пархоменко [10], , Е.В. Воловодів, Е.Д.Прогнимак, А.В.Ищенко [3], та інших.

Одні науковці, серед яких В.Сапко, В.Пархоменко [10], Пацула О.І. [9] та Т.О.Стрибулович [13] зосередили свою увагу на обліку соціальних витрат та ідентифікації їх в системі обліку та звітності, інші в більшій мірі розглядають соціальний захист як напрям соціальної відповідальності бізнесу, а саме Е.В. Воловодів та Е.Д.Прогнимак [3] в своїх роботах досліджують соціальну відповідальність бізнесу, її значення та мотиви добровільної участі підприємств. Стан соціально-трудова відносин та вплив на нього витрат на соціальний захист було розглянуто в працях Л.Л.Бунтовської, Д.И.Стрильченко, Е.А.Яковенко [2], було доведено що низький рівень соціальних гарантій призводить до зростання соціального напруження в колективі та зниженню продуктивності діяльності. Особливу увагу обов'язковій складовій соціального захисту було приділено В.В. Болюбах [1], визначивши основні напрями покращення рівня соціально-трудова відносин на підприємстві.

© Фоменко Ганна Григорівна – аспірант;
Прокопенко Олександр Юрійович – аспірант
Донецький університет економіки та права, м. Донецьк.

Однак, незважаючи на певну спрацьованість соціальних аспектів діяльності підприємств проблеми оптимізації соціальних витрат, управління ними, оцінки ефективності витрат на соціальний захист є недостатньо розкритими через відсутність інформації про склад і структуру витрат на соціальний захист, їх значення для персоналу та власників людського капіталу.

Метою статті є дослідження складу і структури витрат на соціальний захист працівників та визначення їх призначення на підприємстві.

Рівень соціального захисту працівників на рівні підприємства залежить від фінансових можливостей суб'єктів господарювання. Чистий прибуток є показником, який характеризує результати діяльності підприємства та виступає основним джерелом фінансування всіх додаткових соціальних гарантій передбачених колективним договором підприємства. Обов'язкові складові соціального захисту працівників сплачуються переважно з фонду оплати праці, формують собівартість продукції та зменшують оподатковуваний прибуток. Однак, збільшення таких витрат не завжди є економічно доцільним, тому підприємства забезпечують додаткові соціальні гарантії за рахунок прибутку за його наявності або коштів резервного капіталу чи фонду соціального розвитку.

Аналіз структури витрат на виробництво продукції на прикладі металургійних підприємств Донецької області дає можливість оцінити важливість конкретних компонентів операційних витрат та визначити місце витрат на соціальний захист працівників, а зрештою і соціальні стимули, що спонукають працівників до продуктивної діяльності на користь підприємства. Для металургійних підприємств з 2006 по 2010 роки характерна така структура витрат представлена на рис. 1.1 [12].

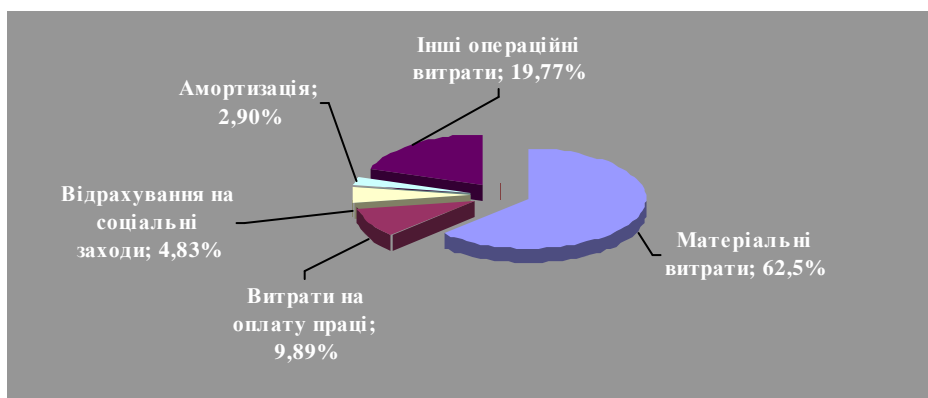


Рисунок 1.1 – Структура середніх витрат на виробництво продукції металургійних підприємств Донецької області

Найбільшу питому вагу складають матеріальні витрати, їх частка становить 62,5 %, це свідчить про матеріаломісткість виробництва та притаманно більшості виробничих підприємств України. Тому основними чинником здатним суттєво впливати на кінцеві результати діяльності підприємств є вартість матеріалів та сировини. Витрати на оплату праці та соціальні заходи є основними показниками соціальної захищеності персоналу. В структурі середніх витрат на виробництво продукції дані статті витрат складають 9,89 % та 4,56 % відповідно. В загальній сумі витрати на персонал складають лише 15 %, це є негативною тенденцією в економічному розвитку підприємств. Низький рівень заробітних плат та соціальних гарантій не формує стимулів до збільшення продуктивності праці, призводить до напруженої соціальної атмосфери в колективі, що зрештою може спричинити страйки та призвести до розбалансування діяльності. Крім того, за результатами опитування топ – менеджерів металургійних підприємств, другою за важливістю проблемою після питань матеріального забезпечення галузі є питання соціального характеру. Одним з першочергових завдань, яке потребує вирішення вже зараз є проблема забезпечення підготовки кваліфікованих спеціалістів, які замінять працюючих нині осіб перед пенсійного та пенсійного віку. Надзвичайно низька вага амортизаційних відрахувань, а саме 1,86 %, свідчить

про відсутність оновлення основних виробничих фондів, впровадження нових, більш продуктивних та економічних. Найвні у підприємств основні фонди уже морально та фізично зношені та потребують заміни. Переоснащення виробництва сприятиме зміні структури витрат, зменшенню матеріальних витрат на користь витрат на персонал. Достатньо вагомою статтею витрат лишаються інші операційні витрати, які в середньому складають близько 18 %. Позитивною тенденцією для покращення діяльності металургійних підприємств є поступове зниження цієї статті витрат та користь більш продуктивних витрат.

Аналіз структури середніх витрат на виробництво продукції показав, що металургійні підприємства є занадто матеріаломісткою галуззю з низьким рівнем переоснащення та оновлення виробництва, що не тільки не сприяє прибутковості діяльності, збільшуючи вартість продукції та знижуючи її конкурентоспроможність, але і гальмує зріст продуктивності праці через низький рівень соціальної захищеності персоналу та відсутність стимулів до праці. Соціальна незахищеність працівників також призводить до конфліктних ситуацій поряд з питаннями оплати праці. За результатами соціологічних опитувань відчуття соціальної незахищеності виникає у працівників в наслідку низької оплати праці (80,38 %), недосконалої організації праці (38,61 %), незадоволеності умовами та охороною праці (23,42 %), невирішеності житлових питань (20,25 %), низьких гарантій зайнятості (17,09 %) та можливості відпочинку (12,03 %), інші показники несуттєві для персоналу та майже не впливають на соціальний клімат в колективі. Основним документом, метою якого є врегулювання можливих трудових конфліктів та захист прав працівників є колективний договір, але більшість респондентів дають його негативну оцінку (46,54 %) через недотримання пропонованих соціальних гарантій та прав, 24,3 % опитаних приймають колективний договір як формальність, 14,47 % вирішують певні спірні питання за допомогою цього документу і тільки 8,81 % повністю реалізують свої права передбачені у договорі. Соціальна незахищеність працівників також пов'язана з утиском їх прав на отримання соціальних гарантій передбачених законодавством та колективним договором. Так більшість респондентів вважають себе ущемленими в отриманні таких благ як: матеріальна допомога (50,34 %), використанні об'єктів соціальної інфраструктури (24,83 %) та використанні заводської бази відпочинку (20,00 %), інші передбачені соціальні послуги доступні та можуть використовуватись у разі необхідності [2, с. 61]. Результати аналізу свідчать, що головною проблемою конфліктів лишаються матеріальні претензії пов'язані із оплатою праці із соціальним захистом. З метою подальшого запобігання трудових конфліктів, які негативно впливають на економічну діяльність суб'єктів господарювання, необхідно приділяти більше уваги соціальним потребам працівників, адже саме працівники є рушійною силою будь-якої підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності.

Соціальний захист працівників на підприємстві охоплює три основні напрями: соціальне страхування, соціальні послуги та соціальне забезпечення.

До соціальних послуг на підприємстві можна віднести: допомогу при народженні та на поховання; допомога при настанні інвалідності чи отриманні травми на виробництві; витрати на навчання, оздоровлення чи лікування працівників; оплату сніданків та інші напрями пов'язані з забезпеченням потреб працівників пов'язаних з трудовою діяльністю та відтворенням фізичних та розумових здібностей персоналу. Основними формами надання соціальних послуг є матеріальна допомога та соціальне обслуговування. Підприємства, які мають розширену соціальну інфраструктуру здебільшого соціальні послуги надають у формі соціального обслуговування, а саме можливості користування на пільгових умовах об'єктами соціальної інфраструктури (закладами громадського харчування, оздоровчо-лікувальними закладами, спорткомплексами, домами культури). Соціальні послуги є показником соціальної відповідальності підприємства перед працівниками та суспільством, чим більше таких послуг тим більш конкурентоспроможне підприємство на ринку праці. Однак, головним напрямом соціального захисту лишається соціальне страхування. Питома вага витрат на соціальне страхування складає не менше 37 % (розмір єдиного соціального внеску) фонду оплати праці, що обумовлено законодавством. Крім того, на всі витрати на соціальний захист, які можна відносити до фонду оплати праці, нараховується со-

ціальний внесок. Третьою складовою соціального захисту є соціальне забезпечення працівників. Під соціальним забезпеченням зазвичай розуміється система суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення населення від соціальних ризиків (хвороба, інвалідність, старість, втрата годувальника, безробіття, нещасний випадок на виробництві тощо). Під видами соціального забезпечення розуміються соціальні виплати, пільги, послуги, надані непрацездатним громадянам безкоштовно, чи на пільгових умовах за рахунок спеціальних джерел фінансування. Однак соціальне забезпечення працівників суб'єктами господарювання передбачає дещо інші заходи. Соціальне забезпечення працюючих на рівні підприємства направлено, окрім підтримки у разі настання страхового випадку, на задоволення соціальних потреб працівників, а саме у безпечних умовах праці, можливості відтворення фізичних сил, професійному та культурному розвитку. Основною категорією витрат, яка відноситься до соціального забезпечення працівників є витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструктури. Податковим кодексом України статтею 140.1.8 [10] передбачається можливість зменшення оподатковуваного прибутку на суму витрат на утримання таких об'єктів з певними умовами. Другою складовою соціального забезпечення за розміром витрат є витрати на охорону праці, які регулюються законом України «Про охорону парці» [4]. Кожен працівник відповідно до Конституції України [8] має право на безпечні умови праці, обов'язок за виконання яких покладено на суб'єктів господарювання. Метою здійснення цих витрат є покращення умов праці, зниження рівня травматизму, скорочення робочих місць з небезпечними та шкідливими умовами, шляхом модернізації виробництва та заміну людського труда механічним та зрештою скорочення витрат (компенсаційних) в результаті настання страхових випадків виробничого характеру.

Витрати на соціальний захист працівників на підприємстві не мають чіткого розмежування і представлені в двох напрямках:

1. Сплата єдиного соціального внеску;
2. Витрати на соціальні заходи.

Соціальні заходи, які діють на підприємстві обираються щорічно та прописуються в колективному договорі підприємства. При складанні такого переліку враховуються вимоги Податкового кодексу України, Закону України «Про соціальні послуги» [5], Інструкції «Зі статистики заробітної плати» [7] та інших нормативно-правових документів. За результатами проведеного дослідження на прикладі металургійних підприємств Донецької області найбільшу питому вагу серед усіх соціальних витрат займають витрати на сплату єдиного соціального внеску. Ставка внеску визначаються відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [6]. Другою по розміру витрат статтею є – витрати на утримання та експлуатацію об'єктів соціальної інфраструктури, які не використовуються з метою отримання доходу. Питома вага заданих витрат складає 12,05 %. Всі аналізовані металургійні підприємства за даними Державної установи «Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України» [12] мають на балансі об'єкти соціальної інфраструктури, переважно це лікувально-оздоровчі заклади, заклади громадського харчування та медичного огляду. До витрат, питома вага яких складає від 4 % до 9 % відносяться витрати на оплату навчання працівників в вищих та професійно-технічних закладах (8,37 %); путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування працівників та членів їх родин (7,41 %); витрати на охорону праці та техніку безпеки (6,86 %); лікувально-профілактичне харчування працівників (5,94 %) та кошти перераховані первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу (4,13 %). Серед решти витрат найбільшу питому вагу складають витрати на забезпечення працівників спеціальним одягом та витрати на утримання пунктів медичного огляду та допомоги 3,89 % та 3,19 % відповідно. Відповідно до податкового законодавства всі представлені найбільші статті витрат можуть зменшувати оподатковуваний прибуток, чим і обумовлена значна питома вага в загальній структурі витрат на соціальний захист працівників. Найменшу питому вагу займають витрати на перевезення працівників на роботу та з роботи та витрати на сплату коштів на недержавне пенсійне страхування 0,55 та 0,91 % відповідно.

Аналіз обсягу і структури витрат на соціальний захист працівників показав, що найбільшу питому вагу складають витрати, передбачені законодавством, а саме витрати на: сплату єдиного соціального внеску, утримання об'єктів соціальної інфраструктури, навчання працівників, охорону праці, лікувально-профілактичне харчування, забезпечення путівками на відпочинок та оздоровлення. Представлені витрати відповідно до податкового кодексу України можуть зменшувати розмір оподаткованого прибутку, однак сприяють збільшенню вартості продукції. Витрати, які переважно сплачуються за рахунок прибутку підприємства незначні, їх розмір не перевищує 5 %. Таким чином основними джерелом сплати витрат соціального призначення є фонд оплати праці, що обумовлено нестабільністю в діяльності більшості металургійних підприємств за останні п'ять років. Відсутність прибутку як фінансового результату та джерела фінансування не дає можливості забезпечувати працівників додатковими соціальними гарантіями. Крім того, металургійні підприємства є занадто матеріаломісткими, більше половини всіх витрат займають саме матеріальні витрати, в той час як витрати на оплату праці складають близько 10 %, на соціальні заходи 5 %, амортизаційні відрахування – 3 %. Застосування старих технологій, гальмування процесу оновлення обладнання не дає можливості скоротити матеріальні витрати за рахунок впровадження більш економічних технологій та збільшити витрати на соціальні заходи. Тому головним завданням металургійних підприємств є впровадження нових технологій, які дозволять скоротити матеріальні витрати на користь соціальних. Серед витрат на соціальний захист працівників в свою чергу необхідно збільшувати витрати, які мають стратегічне значення для підприємства (освіта, оздоровлення, охорона праці, техніка безпеки) та зменшувати компенсаційні виплати (професійне захворювання, інвалідність) за рахунок покращення умов праці. Інвестуючи кошти у розвиток фізичних та розумових здібностей працівників суб'єкти господарювання тільки примножать свій капітал.

Література

1. Болюбах В. В. Соціальний захист працівників на підприємствах / В. В. Болюбах // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3(57). – С. 154-157.
2. Бунтовська Л. Л. Оценка состояния социально-трудовых отношений на металлургических предприятиях Донецкой области / Л. Л. Бунтовская, Д. И. Стрельченко, Е. А. Яковенко // Вісник Донецького національного університету. – 2009. – № 1. – С. 60-65.
3. Воловодів Е. В. Социальная ответственность бизнеса как фактор стабилизации общества / Е. В. Воловодів, Е. Д. Прогникак, А. В. Ищенко // Економіка промисловості. – 2006. – № 3(34). – С. 235-242.
4. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – С. 668.
5. Закон України «Про соціальні послуги» // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – С. 358.
6. Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» // ВВР. – 2011. – № 2. – С. 11.
7. Інструкція зі статистики заробітної плати. – 2004. – № 114/87132. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
8. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
9. Пацула О. І. Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / О. І. Пацула // Вісник КНТЕУ. – 2006. – № 3. – С. 26.
10. Податковий кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 13-14. – С. 112.
11. Сопко В. В. Бухгалтерський облік у підприємницькій діяльності / В. В. Сопко, В. Н. Пархоменко. – К. : Техніка, 1993. – 222 с.
12. Статистична інформація з офіційного сайту Державної установи «Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України». – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>
13. Стрибулевич Т. О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах / Т. О. Стрибулевич // Економічний аналіз. – 2010. – № 5. – С. 186-188.