УДК 338.24

Плахотнік О.О.,
к.е.н., доцент, ДДТУ

МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Розглянуто підходи до розвитку виробничої діяльності соціально-економічних систем в умовах ринкової економіки, обґрунтовано роль та значення систем оплати і мотивації праці в управлінні підприємствами.

Ключові слова: заробітна плата, виробнича діяльність, прибуток, доходи населення, соціально-економічні системи.

ВСТУП

Головним фактором підвищення дієвості стимулювання праці на сучасному етапі розвитку економіки є матеріальна зацікавленість працівників у результатах праці, що полягає у збільшенні долі заробітної плати в структурі доходів населення. Проте в сучасних умовах існуючий стан розподілу доходів населення на заробітну плату і невиробничі надходження вказує на скорочення рівня заробітної плати в загальному обсязі доходів населення, що відображає приниження її ролі в стимулюванні виробничої діяльності.

Незважаючи на прийняття за останні роки в Україні великої кількості законодавчих та нормативних актів, дотепер система оплати і стимулювання праці в ринкових умовах є недосконалою і потребує розробки нових методичних основ щодо розробки механізму стимулювання виробничої діяльності з врахуванням сучасних умов господарювання. Прийняті законодавчі акти та інструктивно-методичні матеріали з питань регулювання витрат на заробітну плату містять значну кількість протиріч. Залишаються невизначеними найважливіші категорії і поняття, що не відповідають загальноприйнятим науковим положенням.

Дослідженню проблем оплати і стимулювання праці приділяли увагу: М. Вебер, Л. Ерхард, Д. Макгрегор, Э. Мейо, Р. Оуен, Д. Рікардо, А. Сміт, Ф. Тейлор, Г. Форд Ф. Хайєк. Збагатили теорію оплати і стимулювання праці Д. Богиня, В. Данюк, О. Єськов, В. Черняк, А. Чухно, В. Шамота. Разом з тим, дотепер система оплати і стимулювання праці в ринкових умовах концептуально не визначена і вимагає подальшої розробки. Актуальність і недостатня розробленість проблеми оплати і стимулювання виробничої діяльності обумовили вибір теми статті.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є розробка на основі системного підходу механізму розвитку виробничої діяльності соціально-економічних систем, реалізація якого дозволяє підвищити ефективність використання фінансових ресурсів в залежності від результатів праці в системі управління підприємством та забезпечити таким чином збільшення прибутку.

РЕЗУЛЬТАТИ

Застосування ефективного механізму стимулювання виробничої діяльності вимагає визначення складу коштів, що спрямовуються на оплату праці. В Україні дані витрати в різних сполученнях неодноразово згадувалися в законодавчих і підзаконних актах, зокрема: у законі «Про оплату праці», Інструкції зі статистики заробітної плати, Правилах застосування Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств», Типовому положенні по плануванню, обліку і калькулюванню собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості, Законі «Про внесення змін у Закон «Про оподаткування прибутку підприємств», Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», Методичних рекомендаціях з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості. У залежності від характеру і специфіки розв’язуваного питання в законодавчих актах витрати на оплату праці розглядають, з одного боку, як ті, що складаються з основної і додаткової заробітної плати, з іншого боку — основної, додаткової заробітної плати, заохочувальних і компенсаційних виплат. Таким чином, офіційне визначення складу витрат на оплату праці є в даний час неоднозначним.

Питання про структуру заробітної плати в економічній літературі розроблено також ще недостатньо через велику термінологічну невизначеність і різні методологічні підходи. Немає належної єдності по питанню сутності основної і додаткової заробітної плати. Так, характеризуючи

структуру заробітної плати працівників економічно розвинутих країн, Є.К. Хижний відзначає: «По своїй структурі заробітна плата поділяється на дві частини: основну (постійну, базову) і додаткову (перемінну). Основна частина утворюються з тарифного заробітку з регулюючими його надбавками... Додаткова частина заробітної плати за відпрацьований час включає відрядні приробітки, різні надбавки до основного заробітку... У свою чергу, основна заробітна плата поділяється на договірну і фактичну, а додаткова — на законодавчу (чи встановлену за домовленістю) і «добровільну» (з боку підприємців)» [1].

Таким чином, основна заробітна плата, на думку Є.К. Хижного, це постійна її частина, а додаткова — перемінна. Одночасно в економічній теорії деякі автори класифікують заробітну плату на постійну і перемінну з використанням інших критеріїв. При цьому до перемінної відноситься та її частина, величина якої зв'язана з обсягом виробництва, а постійна частина є незмінною і не залежить від обсягів випуску продукції.

У літературі, що висвітлює закордонний досвід, мають місце різні підходи до визначення складу і структури заробітної плати. Найчастіше під структурою заробітної плати розуміється лише тарифна сітка, представлена структурою витрат підприємців на робочу силу. Досить часто згадуються основна і додаткова заробітна плата, однак, конкретніше представлення про їхню сутність і структуру відсутнє. Так, А.А. Татарніков, характеризуючи систему оплати праці Німеччини, відзначає: «Тарифними угодами передбачається виплата доплат і надбавок. Ці виплати можна умовно розділити на доплати компенсаційного характеру, ... і надбавки, що стимулюють досягнення високих результатів праці... Майже всі працівники ...крім основної заробітної плати мають право на одержання додаткових грошових винагород у виді відстрочених виплат, на участь у розподілі прибутків фірми» [2].

Розкриваючи походження стимулюючих доплат, у дослідженні відзначається, що крім основної заробітної плати існує ще і додаткова, яка включає стимулюючі виплати. Таким чином виникає невизначеність стосовно додаткової заробітної плати, що не дозволяє визначити її сутність.

Аналіз формування заробітної плати в економічно розвинутих країнах показує, що обов'язкового поділу на основну і додаткову заробітну плату в структурі витрат на оплату праці найманих робітників не існує. Такий поділ може здійснюватися при необхідності в залежності від конкретних аналітичних цілей. Найчастіше при характеристиці складу заробітної плати використовуються поняття базової і перемінної (стимулюючої) заробітної плати. При цьому конкретний склад даних структурних елементів заробітної плати відсутній. Як правило, під базовою заробітною платою, чи базовими виплатами розуміється місячна, чи півмісячна (у США і Західній Європі тижнева) виплата окладу чи тарифної ставки працівникам компанії за виконання своєї роботи.

Базова заробітна плата виражає ту оцінку роботи, що виконує працівник, і трансформує її у грошовий еквівалент, який одночасно повинний бути справедливим і конкурентоздатним. Стимулюючі виплати являють собою кошти, які працівник одержує за результатами діяльності колективу, робочої групи чи підрозділу підприємства в цілому і носять змінний характер .

Разом з тим для дослідження особливостей формування заробітної плати можливо виконати поділ заробітної плати на дві складові: основну заробітну плату, яка розглядається як обов'язкові виплати, що враховують вартість робочої сили в одиницю часу і кількість відпрацьованого часу, а також на додаткову заробітну плату, яка розглядається як виплати найманому робітникові понад обов'язкову норму, з урахуванням розходжень в умовах праці і можливостей підприємця. Однак визначити їхній зміст однозначно досить складно внаслідок розходжень трактування елементного складу.

У більшості випадків прийнято визначати основну заробітну плату як відносно постійну частину заробітної плати, що відповідає оплаті праці по діючим тарифам і нормам оплати, у тому числі окладам [3]. Додаткова заробітна плата являє собою різного роду виплати понад основну заробітну плату і підрозділяється на виплати, зв'язані з досягненням додаткових результатів праці в порівнянні з передбаченими нормами, і виплати відповідно до діючого законодавства, що не зв'язані з фактично відпрацьованим працівниками часом. До числа виплат першого виду відносяться премії, надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів. До другого відносяться: оплата чергових і додаткових відпусток; доплата підліткам за скорочений робочий час; винагорода за вислугу років; оплата часу виконання державних обов'язків; виплата вихідної допомоги; оплата перерв у роботі матерів [3].

Діюча офіційна система обліку, відповідно до інструкції зі статистики, визначає основну заробітну плату як винагороду працівників за виконану роботу згідно встановлених норм витрат праці:

норм часу, норм виробітку, обслуговування, посадових обов'язків. Величина основної заробітної плати встановлюється за допомогою тарифних ставок, окладів, відрядних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців. Ця частина заробітної плати містить у собі заробітну плату, одержувану відповідно до норм оплати за одиницю зробленої продукції чи відпрацьованого часу, по місячних окладах, відповідно до рівня кваліфікації і займаною посадою. Одним з істотних недоліків діючої системи обліку є відсутність рекомендацій щодо включення до складу основної заробітної плати відрядного приробітку.

Додаткова заробітна плата являє собою винагороду за працю понад установлені норми витрат праці, за трудові досягнення, винахідливість і включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, зв'язані з виконанням виробничого завдання, передбачені чинним законодавством. У той же час її склад ширше, ніж приведене визначення, і може включати крім доплат і надбавок гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством. Гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені законодавством і викладені в інструкції, в основному не зв'язані з виконанням виробничих завдань.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат відносяться виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії по спеціальних системах і положеннях, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством чи які виплачуються понад установлені норми. По суті, це будь-які виплати по заробітній платі, що підприємець здійснює на своєму виробництві додатково до законодавчо встановленого в централізованому порядку.

Структура фонду оплати праці, передбачена діючої Інструкцією зі статистики також не відповідає приведеному в ній визначенню Тому наявність серйозних методологічних недоліків вимагає більш детального вивчення даного питання з метою вироблення оптимального складу елементів фонду оплати праці і складових виплат відповідно до їх функціонального призначення.

До додаткової заробітної плати було прийнято відносити частину заробітної плати, що представляє собою види виплат за невідпрацьований час. Вона включала всі доплати до годинного і денного фондів оплати праці. Однак застосовувані раніше визначення основної і додаткової заробітної плати не мали конкретного поділу складу виплат по структурних елементах відповідно до їх трактування. Мали місце також невідповідності в інструкціях з бухгалтерського і статистичного обліку.

Додаткова заробітна плата представляє не що інше, як соціальні виплати чи виплати за невідпрацьований час. У практиці статистичного обліку заробітна плата по елементах складалася з тарифного фонду і різних доплат, зокрема доплат до тарифного, годинного, денного фондів. Зіставлення даних бухгалтерського і статистичного обліку показує, що в обох випадках елементний склад фонду заробітної плати збігається, а структурний розподіл елементів по групах розрізняється. При цьому відповідно до статистичного обліку основна заробітна плата по елементах у цілому відповідає даним бухгалтерського обліку, і має аналогічні недоліки.

Розглянута структура фонд заробітної плати характерна тільки для фонду заробітної плати, що виплачувався за рахунок витрат виробництва. У цілому фонд оплати праці додатково включав ще фонд матеріального заохочення, у котрий входили різні заохочувальні виплати, які не включалися у фонд заробітної плати. Відмітною рисою даного елемента заробітної плати є джерело фінансування — прибуток підприємства.

Пізніше структура витрат на оплату праці була змінена і визначалася згідно «Інструкції про склад коштів, які спрямовуються на споживання», котра визначала в цілому склад фонду споживання, у тому числі і склад фонду оплати праці.

Додаткова заробітна плата являла собою виплати за виробничі результати понад установлені норми і соціальні гарантії. Однак у складі даних видів виплат немає єдиного тлумачення щодо їхнього віднесення і розподілу по групах. Ці виплати були зв'язані з вислугою років, доплатами персоналу, який брав участь у ліквідації наслідків аварії на Чорнобильської АЕС, що також не дозволяє однозначно визначити сутність додаткової заробітної плати як економічної категорії.

Таким чином, категорія основної заробітної плати відповідає своєї економічної сутності, як оплати за виконаний обсяг робіт відповідно до встановлених норм. Дослідження обліку додаткової заробітної плати показує, що вперше застосовано розмежування виплат по стимулюючим напрямках. Разом з тим у прийнятих методичних рекомендаціях додаткова заробітна плата не відповідає її визначенню як виплат за працю понад встановлені норми, що зберігає недоліки раніше діючих нормативних документів, які поєднують у складі додаткової заробітної плати виплати за виконану працю понад нормативи і компенсаційні виплати.

Зіставлення визначення додаткової заробітної плати та інших заохочувальних компенсаційних виплат показує, що основним критерієм у розмежуванні усіх видів виплат, які не відносяться до основної заробітної плати, є їхня відповідність встановленим законодавчим нормам. Усі виплати понад норми відносяться до інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Такий підхід у класифікації витрат не відбиває стимулюючої сутності виплат і їхній зв'язок з виробничим процесом.

Крім визначення витрат, які відносяться до основної, додаткової заробітної плати та іншим заохочувальним і компенсаційним виплатам, у рекомендаціях приведений склад коштів на оплату праці. Зіставлення їх з діючою Інструкцією зі статистики показує, що маються істотні відмінності складу коштів, які спрямовуються на оплату праці, що ускладнює управління витратами.

Враховуючі досвід економічно розвинутих країн, можна визначити, що до основної заробітної плати відносяться: тарифна частина з регулюючими надбавками за продуктивність праці, ріст вартості життя і регулярних премій; до додаткової: виплата заробітної плати понад нормативи, у т.ч. відрядні приробітки, надбавки по індивідуальних і колективних системах стимулювання, доплати за шкідливі умови праці, понаднормовий час, оплата щорічної відпустки, виплата нерегулярних премій.

Приналежність конкретного виду виплат до конкретного джерела фінансування можливо на основі вироблення наступних принципів. Розподіл виплат по джерелах фінансування, насамперед, повинне враховувати право власності щодо використання засобів виробництва і доходів. Витрати на оплату праці, необхідні для забезпечення нормального процесу виробництва, що носять обов'язковий характер, відносяться до виробничих виплат, що стимулюють індивідуальні результати праці. Їх варто розглядати як витрати виробництва.

ВИСНОВКИ

З проведеного дослідження можливо зробити наступні висновки.

По-перше, розглянуті підходи до розвитку виробничої діяльності соціально-економічних систем в умовах ринкової економіки.

По-друге, обґрунтовано роль та значення систем оплати і мотивації праці в управлінні підприємствами.

По-третє, в подальших дослідження необхідно деталізувати вплив оплатипраці на результати фінансово-господарської діяльності підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Хижный Э.К. Заработная плата в системе финансового менеджмента / Э.К. Хижный. — М.: Наука, 2009. — 239 с.

2. Швец И.Б. Экономические основы формирования средств на оплату, стимулирование труда и социальную компенсацию / И.Б. Швец, Е.В. Чумаченко. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2004. — 240 с.

3. Притула О. Особливості формування мотиваційних механізмів підвищення ефективності господарювання в сфері підприємництва / О. Притула // Регіональна економіка. — 2004. — №1. — С. 112-118.

4. Риндзак О. Мотиваційний механізм активізації політики зайнятості в Україні / О. Риндзак // Регіональна економіка. — 2009. — №1. — С. 252-257.

Стаття надійшла до редакції 5 грудня 2012 року