

УДК 658.14/.17:331.2

Ткаченко А.М., д.е.н., професор
завідувач кафедри економіки підприємства
Малихіна Н.С.
магістр
Запорізька державна інженерна академія
ep.zgia@gmail.com

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ І ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Ткаченко А.М., Малихіна Н.С. Взаємозв'язок фінансових результатів і заробітної плати. У статті розглянуто заробітну плату, фонд оплати праці, форми і системи оплати праці, функції трудового колективу, чинники, що впливають на величину заробітної плати, напрямки стимулювання діяльності працівників, продуктивність праці, стан системи оплати праці в Україні, вплив оплати праці на фінансові результати діяльності підприємства.

Ткаченко А.М., Малихіна Н.С. Взаимосвязь финансовых результатов и заработной платы. В статье рассмотрено заработную плату, фонд оплаты труда, формы и системы оплаты труда, функции трудового коллектива, факторы, которые влияют на объем заработной платы, направления стимулирования деятельности работников, производительность труда, состояние системы оплаты труда в Украине, влияние оплаты труда на финансовые результаты деятельности предприятия.

Tkachenko A.M., Maluxina N.S. The relationship of financial results and wages. A salary, fund of payment of labor, forms and systems of payment of labor, function of labor collective, factors, that influence on the volume of salary, direction of stimulation of activity of workers, labor productivity, state of the system of payment of labor in Ukraine, influence of payment of labor on the financial results of activity of enterprise, is considered in the article.

Вступ: Заробітна плата є головним джерелом доходу переважної більшості населення як європейських країн, що перебувають у стані ринкової трансформації, так і країн з розвинутою ринковою економікою. У структурі доходів населення країн ЄС частка зарплати становить 70%; доходи від власності – 4%; соціальні трансферти – 26%. Саме заробітна плата, а не рента, забезпечує високу соціальну мобільність населення розвинутих ринкових країн і переважну кількість такого потужного суспільного прошарку, яким є середній клас. Питання організації заробітної плати та формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо враховують нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці

процеси в кожній країні різні. В Україні протягом трансформаційної кризи та наступних років економічного зростання на державному рівні була сформована політика дешевої робочої сили, яка сьогодні є головним гальмом на шляху переходу вітчизняної економіки до етапу стійкого розвитку. Головними складовими такої політики є: свідоме заниження ціни робочої сили (заробітної плати); економічний підхід до законодавчого визначення заробітної плати; утримання формального характеру соціального партнерства; незахищеність прав найманих працівників на заробітну плату; невизнання заробітної плати власністю найманого працівника [1, с.21-23]. Питання реформування рівня заробітної плати становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві. Кожній системі господарювання притаманні свої ознаки організації заробітної плати. До початку перехідного періоду в Україні була переважно централізована система організації заробітної плати. Така система сприяла одноманітності в матеріальному заохоченні трудящих, рівності в оплаті незалежно від складності праці, кваліфікації працівника та займаної посади. При цьому відчувалися постійна заниженість тарифних умов оплати праці та зрівнялівка у побудові тарифної системи. Перехід від централізованого управління економікою до ринкових відносин потребує зміни підходу до заробітної плати як одного з основних факторів стимулювання ефективності виробництва. У системах заробітної плати, спрямованих на підвищення ефективності виробництва, можна виділити два напрями стимулювання працівників підприємств: стимулювання безпосередньо зростання виробничих показників за допомогою диференціації заробітної плати та систем преміювання; стимулювання підвищення якості робочої сили не тільки методом диференціації, а й за допомогою інших статей доходів, які отримують працівники від фірм та компаній. Диференціація заробітної плати несе головне навантаження в ефективності матеріального стимулювання [2, с.61]. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні є необхідною умовою подолання економічної кризи, переходу до пожвавлення і піднесення національного виробництва, зміцнення могутності та сили нашої суверенної Української держави. Ця реформа повинна забезпечити активний стимулюючий вплив заробітної плати на розвиток національного виробництва; тим самим поряд з підвищенням ефективності праці й виробництва будуть зростати реальні заробітки працюючих і підвищуватися рівень життя населення в цілому [3, с. 239]. Головним завданням підприємства є збільшення обсягів продажу реалізованої продукції чи надання платних послуг, для чого необхідно збільшувати продуктивність праці і знижувати собівартість товарної продукції. Основною функцією трудового колективу є виробничо-трудова. Вона пов'язана з головним завданням, заради якого утворюються підприємства - великі й малі: виробляти товари та послуги, щоб повніше задовольнити попит на них і одержувати від їх реалізації відповідний дохід та прибуток. Ця виробничо-фінансова функція безпосередньо пов'язана із заходами розвитку та підвищення ефективності виробництва, його всебічної інтенсифікації, зростання продуктивності праці. [4, с. 8]

Постановка завдання: Метою статті є дослідження взаємозв'язку між фінансовими результатами діяльності підприємства та оплатою праці працівників, їх прямий та зворотній зв'язок.

Результати дослідження: Розмір заробітної плати залежить від багатьох чинників виробництва, ринку та соціальної сфери. Головним з цих чинників є вартість робочої сили. Нижньою межею вартості робочої сили є сума вартості життєвих засобів, які потрібні для відновлення працездатності працівника, його навчання професії та утримання його сім'ї. Нижня межа вартості робочої сили відповідає мінімальній заробітній платі. Верхня межа вартості робочої сили обумовлена також і витратами на задоволення соціально-культурних потреб. В умовах трансформаційної економіки відбувається характерне зниження вартості робочої сили, обумовлене знеціненням національної валюти та підвищенням темпів інфляції. Чинники, що впливають на величину заробітної плати, поділяють також за їх відношенням до суб'єкта, в межах якого формується (розподіляється) додана вартість, яка і є джерелом зарплати. До складу внутрішніх чинників, що впливають на заробітну плату, відносять: особистий внесок працівника, планування фонду оплати праці, результати роботи підприємства, показники ефективності виробництва [1, с. 24-25]. Ефективне управління фондом заробітної плати на підприємствах тісно пов'язане із теоретичним і методичним розумінням ефективності праці. Основним критерієм ефективного управління фондом заробітної плати має стати відповідність даного фонду фактичним змінам результатів роботи підприємства. Як відомо, формування фонду оплати праці та фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування обумовлено розподілом доданої вартості, що створюється на підприємстві в процесі виконання цієї звичайної діяльності. Оскільки зростання фонду оплати праці пропорційне зростанню обсягу реалізації продукції, а відношення фонду оплати праці до обсягу реалізації продукції також збільшується, то очевидно, що основним джерелом нарощування фонду оплати праці на підприємствах є зміщення розподільчих процесів у бік формування саме фонду оплати праці. Основним чинником позитивного впливу фінансових результатів на оплату праці є стимулюючий вплив зростання споживчих витрат населення на збільшення обсягів виробництва в регіоні і фінансові результати підприємств. Підтвердженням даного висновку можуть стати результати оцінки динаміки споживчих витрат населення. Якщо такі витрати зростають і темпи їх зростання корелюють із темпами зростання фінансових результатів підприємств від звичайної діяльності до оподаткування, то очевидно стає необхідність додаткового стимулювання споживчого попиту населення через зростання фонду оплати праці. Крім того, якщо доходи від реалізації продукції зростають швидшими темпами, ніж фінансовий результат, то це означає, що відбувається зростання витрат на виробництво та реалізацію продукції (в тому числі витрат на оплату праці). Фонд оплати праці існує як фонд фінансових ресурсів постійно, але формується в межах окремого періоду часу, тобто його існування має тимчасовий характер. Основна частина фонду оплати праці формується еквівалентно кількості та якості праці, але сумарна величина (разом із

компенсаційними і заохочувальними виплатами) може не мати еквівалентного характеру. Оскільки частина фонду оплати праці формується для доповнення фонду споживання працівників до вартості робочої сили, то категорія фонду оплати праці більшою мірою пов'язана із категорією заробітної плати в частині властивостей, які характеризують емпіричний об'єкт категорії. Фонд оплати праці, оскільки перебуває в складі фінансових ресурсів підприємства, може як мати грошову форму, так і не мати грошової форми. Точніше буде зазначити, що фонд оплати праці на відміну від заробітної плати не обов'язково має входити до грошового агрегату. Таким чином, можна сформулювати визначення фонду оплати праці: фонд оплати праці - фонд фінансових ресурсів, що тимчасово виникає в процесі реалізації відносин всередині суб'єкта економічної діяльності стосовно розподілу частини суспільного продукту до індивідуальних фондів споживання працівників підприємства відповідно до рівня, об'єктивно необхідного для відтворення робочої сили. Виходячи із системи зв'язків між правовою категорією заробітної плати, економічною категорією заробітної плати, економічною категорією фонду оплати праці, категорія фонду оплати праці є елементом, що об'єднує дані три категорії в систему. Порівнюючи категорії заробітної плати та фонду оплати праці, зазначимо їх спільні риси та відмінності (табл. 1). При визначенні структури фонду оплати праці можна виходити із двох класифікаційних ознак: за дотриманням принципу еквівалентності кількості та якості праці (еквівалентна частина - фонд основної заробітної плати; нееквівалентна частина - фонд додаткової заробітної плати); за дотриманням принципу еквівалентності (еквівалентна частина - фонд основної заробітної плати та фонд додаткової заробітної плати у частині надбавок, і доплат і премій за виробничий результат; нееквівалентна частина - фонд додаткової заробітної плати у частині заохочувальних, компенсаційних та інших виплат).

Таблиця 1 - Спільні риси та відмінності категорій заробітної плати і фонду оплати праці

Категорії	Спільні риси	Відмінності
Заробітна плата	Стосуються єдиного процесу розподілу частини суспільного продукту до індивідуального фонду споживання працівників, реалізуються на основі трудових правовідносин між працівником і роботодавцем (чи його представником)	має грошову форму, існує періодично (у момент виплати), має еквівалентний характер
Фонд оплати праці		може не мати грошової форми, існує тимчасово (від однієї виплати заробітної плати до іншої виплати), може не мати еквівалентного характеру

Такий підхід до розгляду структури фонду оплати праці дає змогу подолати перше та третє зауваження до теорії фонду оплати праці Дж. Ст. Мілля. Зокрема, те зауваження, що теорія фонду оплати праці виходить із постійного розміру заробітної плати, може бути подолане розглядом динаміки структури фонду за принципом еквівалентності кількості та якості праці.

Зауваження, щодо неспроможності теорії визначити вартість робочої сили може бути заперечене розглядом динаміки структури фонду оплати праці за принципом еквівалентності, оскільки нееквівалентна частина фонду оплати праці є доповненням еквівалентної частини до вартості робочої сили. На еквівалентну та нееквівалентну частини фонду оплати праці діє одна й та ж сама сукупність факторів, однак сила їх дії проявляється по різному. Так, еквівалентну частину фонду оплати праці (за класифікацією за принципом еквівалентності) переважно обумовлюють: кількість працівників підприємства, система оплати праці, кількість відпрацьованого часу, система нормування праці, отриманий виробничий результат, тобто сукупність факторів, що є внутрішніми по відношенню для промислового підприємства. Нееквівалентну частину фонду оплати праці обумовлюють як внутрішні, так і зовнішні фактори. До внутрішніх факторів, що впливають на нееквівалентну частину фонду оплати праці, належать: структура працівників підприємства за величиною оплати праці, кількість працюючих жінок, фінансовий результат діяльності підприємства, внутрішня політика підприємства щодо виплати заохочувальних і компенсаційних виплат. До зовнішніх факторів, що впливають на нееквівалентну частину фонду оплати праці, належать: середня вартість праці на ринку праці, рівень життя в країні, рівень оплати праці на аналогічних чи(та) конкуруючих підприємствах. Існує сукупність зовнішніх факторів, вплив яких є значним як для формування еквівалентної, так і для формування нееквівалентної частини фонду оплати праці: нормативно-правова регламентація трудових договірних відносин; мінімальна заробітна плата; рівень економічного розвитку країни; стадія економічного циклу, на якій перебуває економіка країни; існуюча модель природокористування т.п [1, с.111-112].

Нерідко в теорії ототожнюють три поняття – «ефективність праці», «продуктивність праці» та «результативність праці». Вперше розмежував поняття продуктивності й ефективності праці в 60-х роках В.В. Новожилов, який стверджував, що ефективність праці – більш широке поняття ніж її продуктивність, тому що при визначенні ефективності праці враховується не тільки кількість продукції, а й її відповідність потребам, а також елементи господарського ефекту праці. І.Ю. Герасимова під ефективністю праці розуміє соціально-економічну категорію, яка визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети, співмірну зі ступенем раціональності використання задіяних при цьому ресурсів. Ефективність праці розглядають з урахуванням не тільки живої, а й уречевленої (минулої) та майбутньої праці. Виходячи з теорії продуктивності, що спиралася на марксистський підхід, вітчизняні вчені вважали, що в основі вартості лежить один фактор виробництва – праця, а відповідно до західної економічної теорії – вартість створюється усіма факторами виробництва. Це й пояснює різне трактування показника продуктивності. У вітчизняній науці до останнього часу існувало розуміння продуктивності як продуктивності живої праці. У зарубіжній науці – це ефективність, з якою буде зроблена потрібна споживачу продукція. Тому продуктивність праці за трактуванням представників західної науки – це часткова характеристика ефективності, що

показує, наскільки добре використовується робоча сила. При оцінці ефективності праці враховуються ще не всі сторони цієї економічної категорії, наприклад, не враховуються привабливість праці. Резерви росту ефективності праці – це невикористані можливості збільшення обсягу й поліпшення якості продукції за рахунок раціонального використання економічних ресурсів. Економічна сутність резервів полягає в скороченні витрат живої, уречевленої та майбутньої праці, їх визначають як різницю між еталонним і фактичним значенням показника. Формулу визначення ефективності заробітної плати можна представити як відношення створеного продукту (результату, ефекту) до визначеної на його виробництво заробітної плати, тобто зарплатовіддачу. Такий підхід до визначення ефективності дає змогу врахувати ступінь раціональності у витраті фонду заробітної плати при створенні суспільного продукту й оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників. Таку методику аналізу ефективності заробітної плати не можна визнати абсолютно точною, тому що вона не дає змогу повною мірою виявити власний ефект оплати праці. Чисельник формули розрахунку ефективності заробітної плати є результатом витрат, пов'язаних не тільки з оплатою праці, але із використанням засобів і предметів праці. Визначена обставина, на думку А.А. Котвицького обмежує сферу застосування даного показника та вимагає подальшого пошуку більш досконалих критеріїв. Однак даний показник не втратив актуальності, особливо для порівняння ефективності заробітної плати на підприємствах і у виробничих підрозділах, що характеризуються аналогічними технологіями та умовами праці.[1, с. 117-119]

Таблиця 2 - Показники ефективності використання засобів на заробітну плату

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
Зарплатовіддача	$ЗВ = \frac{Q}{ЗП}$	ЗП – заробітна плата працівників; Q – обсяг товарної продукції; ЗВ – зарплатовіддача
Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва	$\lambda_B = \frac{ЗП}{В} \cdot 100\%$	λ_B – питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва; В – витрати виробництва
Питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції	$\lambda_{ТП} = \frac{ЗП}{Q} \cdot 100\%$	$\lambda_{ТП}$ – питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції
Рівень рентабельності заробітної плати	$P_{ЗП} = \frac{\Pi(З)}{ЗП} \cdot 100\%$	$P_{ЗП}$ – рентабельність заробітної плати; $\Pi(З)$ – прибуток (збиток) підприємства

При реформуванні заробітної плати слід дотримуватись вимог закону зростання продуктивності праці. Для цього потрібно, щоб продуктивність праці зростала вищими темпами, ніж заробітна плата. Тривале порушення цієї закономірності призведе до дисбалансу між грошовою та товарною масою, до зниження купівельної спроможності грошей, а значить, і до зменшення стимулюючої функції заробітної плати у зростанні ефективності праці. Саме

така ситуація спостерігається осінніми роками в економіці. Динаміка реальної заробітної плати визначається за допомогою індексу вартості життя, що обчислюється шляхом зіставлення суми товарних цін, які в попередні періоди сплачують працівники за придбання необхідних засобів до існування. Оскільки заробітна плата є перетвореною формою вартості й ціни товару «робоча сила», то її зміни визначаються, насамперед, динамікою вартості специфічного товару. Коли тенденція до підвищення вартості товару «робоча сила» переважає над тенденцією її зниження, реальна заробітна плата зростає. Водночас купівельна спроможність заробітної плати зменшується [2, с. 63-64]. Якщо система оплати праці буде нерозривно пов'язана з результатами діяльності суб'єкта господарювання, то підприємство буде мати такі вигоди:

1. Мінімізується ризик роботодавця при зниженні обсягу наданих послуг та прибутку;

2. Підтримується зацікавленість працівника в остаточному результаті його праці. А це є єдиним інструментом, який дозволяє впливати на параметри роботи. До тих пір, поки працівник зацікавлений у роботі на даному підприємстві, його труд є якісним і найбільш ефективним. Таким чином, якщо його зацікавленість у роботі не буде постійно підтримуватись, вона буде зникати, труд стане все менш ефективним;

3. Можна досягти колективної зацікавленості в результаті праці, внаслідок чого у всіх працівників з'являється загальна мета. Наявність загальної мети, як правило, зменшує кількість випадків неузгоджених дій працівників і відділів, полегшує управління підприємством, остаточний результат роботи співробітника звичайно залежить від результату роботи його колективу. У зв'язку з цим весь колектив повинен бути зацікавлений у роботі;

4. Це дозволяє ефективно планувати витрати та прибутки.

Для дослідження візьмемо погодинну систему оплати праці, сутність якої полягає в тому, що для кожного співробітника підприємства встановлений свій певний посадовий оклад, який виплачується за відпрацьований ним проміжок часу в поточному періоді. При цьому співробітнику можуть виплачуватися премії, доплати, надбавки та інші заохочувальні виплати. Дана система оплати праці має таку перевагу: обидві сторони мають можливість орієнтуватися на ринку праці. Працівник, враховуючи свій досвід, знання та ринкову кон'юнктуру, має можливість реально оцінити свій труд, виходячи з розміру посадового окладу, зазначеного в Штатному розкладі. Роботодавець має можливість підібрати кандидатуру співробітника, яка відповідає його вимогам. З економічної точки зору така система оплати не є стимулюючою (перш за все оклади), оскільки не дає можливості регулювати зацікавленість працівника в його результатах. Внаслідок чого страждає і роботодавець – труд працівник з часом стає все менш ефективним, і працівник – не має стимулу до підвищення ефективності праці, як правило, він перестає удосконалювати свої знання [5, с. 49-50]. Тому для удосконалення погодинної системи праці не вистачає стимуляції працівників, чого можна досягти, якщо підприємство буде використовувати погодинно-преміальну оплату праці. Окладна система так і залишиться, тобто постійний рівень заробітної плати не зміниться, не зважаючи

на рівень випущеної продукції чи отримання коштів за надання послуг у поточному періоді, а задля стимуляції треба розробити на підприємстві систему преміювання, що й буде стимулом для працівників удосконалюватись у роботі. Для того, щоб проаналізувати взаємозв'язок між оплатою праці та фінансовими результатами підприємства, для прикладу візьмемо підприємство п, де саме використовується погодинно-преміальна система оплати праці.

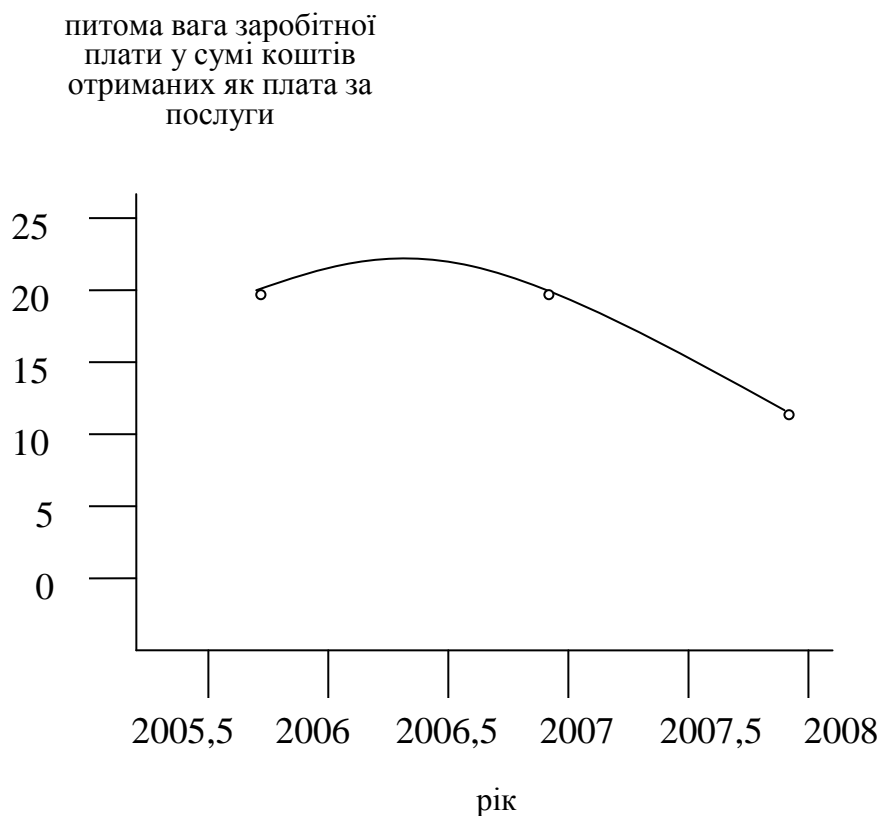


Рисунок 1 - Крива залежності заробітної плати від фінансових результатів підприємства

Бачимо взаємозв'язок між заробітною платою та одержаними доходами за 4 роки (рисунок 1). У таблиці 3 зведені потрібні дані для рисунку 1 із Звітів про надходження і використання коштів, отриманих як плата за послуги, що надаються бюджетними установами (ф. № 4-1д) за три попередні роки.

Таблиця 3 - Зведені показники доходів та витрат на зарплату із спеціального фонду за три роки

№ п/п	Показник	Період		
		2006 р.	2007р.	2008р.
1	Надходження коштів від ветеринарної діяльності (тис. грн.)	1158,8	1279,4	1693,9
2	Заробітна плата із спеціального фонду (тис. грн.)	249,2	307,4	218,2
3	Питома вага зарплати в сумі отриманого доходу, (2)/(1)*100%, %	21,5	24,0	12,9

Як видно із рисунку 1, лінія питомої ваги зарплати працівників у отриманому доході до 2007 році зростає, а після цього йде на спад, при тому, що темп приросту отриманого доходу в 2008 році складає 32 % від доходу у 2007 році. Як бачимо, дохід збільшився, а витрати на заробітну плату за спеціальним фондом зменшилися у 2008 р. порівняно з 2007 р. З цього випливає, що немає ніякої залежності між надходженням коштів від наданих послуг та витратами на заробітну плату працівникам даного підприємства. Що не є позитивним як для працівників підприємства, так і для всього підприємства в подальшому, адже відсутній взаємозв'язок між фінансовими результатами та заробітною платою, адже працівники не мають головного – грошового стимулу, що, у свою чергу, негативно буде впливати на фінансовий результат.

Висновки: Таким чином, ми бачимо, що заробітна плата має прямий та зворотній зв'язок з фінансовими результатами діяльності підприємства: чим більший приріст прибутку на підприємстві, тим більша повинна бути заробітна плата у працівників даного підприємства через грошовий стимул, та чим більше працівники будуть удосконалювати свій досвід і навички, перевиконувати норми виробництва, тим більший прибуток отримає підприємство. Дослідивши погодинну (окладну) форму оплати праці, яка використовується на тих підприємствах, державних установах, організаціях, де неможливо виміряти результати праці, в основному, це розумова та інтелектуальна робота, ми зробили висновок, що задля стимулювання робітників даної сфери треба використовувати погодинно-преміальну оплату праці з якої вони будуть одержувати відсоток від отриманого прибутку у вигляді премій, що буде стимулювати їх працювати краще.

Список літератури

1. Формування інноваційних засад управління фондом оплати праці: монографія / Т.О. Пожуєва, О.В. Гамова. – Запоріжжя, ЗДІА, – 252с.
2. Держава та регіони: Науково-виробничий журнал / ISSN 1814-1161 №3, 2007.
3. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: Навчальний посібник. – К.: КОНДОР. - 2008. – 400 с.
4. Навчальний посібник. Облік та аналіз оплати праці для студентів спеціальності 7.050106 «Облік та аудит» денної та заочної форми навчання / Укл.: І.І. Сахарцева, О.В. Ракитянська. – Запоріжжя, 2003. – 146 с.
5. Менеджмент: Науково-виробничий журнал: №12 – 2006.

Ключові слова: заробітна плата, фонд оплати праці, стимулювання працівників, продуктивність праці, фінансові результати.

Ключевые слова: заработная плата, фонд оплаты труда, стимулирование работников, производительность труда, финансовые результаты.

Key words: salary, fund of payment of labor, stimulation of workers, labor productivity, financial results.

Надійшла до редакції 12.12.2011р