Національний університет
водного господарства
та природокористування

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України

Національний університет водного господарства та природокористування

В. Я. Гуменюк, Н. М. Самолюк

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ

Монографія

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Рівне – 2012

Національний університет
водного господарства
та природокористування

УДК 331
ББК 65.9.24
Г94

Рекомендовано вченою радою Національного університету водного господарства та природокористування.
(Протокол №6 від 19 червня 2012 р.)

Рецензенти:
Назарова Г.В., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом Харківського національного економічного університету, м. Харків;
Лазаришина І.Д., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри обліку і аудиту Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Гуменюк В.Я., Самолюк Н.М.
Г94 Управління витратами на персонал: Монографія. – Рівне: НУВГП, 2012. – 158 с.
ISBN 978-966-327-213-9

Монографія „Управління витратами на персонал” присвячено дослідженню та розв’язанню проблеми ефективного управління витратами на персонал.

УДК 331
ББК 65.9.94
ISBN 978-966-327-213-9
© Гуменюк В.Я., Самолюк Н.М. 2012
© Національний університет водного господарства та природокористування, 2012

Національний університет
водного господарства
та природокористування

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА..... 4
1. Витрати на персонал: сутність і структура 6
1.1. Персонал і суміжні поняття..... 6
1.2. Витрати на персонал та витрати на робочу силу..... 14
2. Теоретичні концепції і функції заробітної плати..... 35
3. Тенденції і проблеми оплати праці в Україні..... 46
4. Диференціація і регулювання трудових доходів..... 58
5. Біоенергетичний метод моніторингу прожиткового мінімуму та регулювання мінімальної зарплати..... 69
6. Системи колективної мотивації та індикативне планування витрат на персонал..... 89
7. Заохочувальні системи індивідуальної оплати праці..... 124
8. Організація та інформаційне забезпечення мотивації персоналу..... 134
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... 144

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Національний університет
водного господарства
та природокористування

ПЕРЕДМОВА

Управління трудовими доходами є основною складовою розподілу суспільного продукту – проблеми, загострення якої спричиняє соціальні конфлікти різних масштабів. Невипадково цією проблемою опікувались більшість класиків економічної теорії: У.Петті, А.Сміт, Д.Рікардо, К.Маркс, Ж.Б.Сей, Ф.Бастіа, Дж.Б.Кларк, К.Менгер, М.Туган-Барановський, Дж.Девідсон, Дж.Гікс та ін. Завдяки їх зусиллям сформувальовано і розвинуто альтернативні теорії розподілу суспільного продукту у формі зарплати і підприємницьких доходів. Важливим поповненням теоретичної бази і практики соціально-трудових відносин стали розроблені системи участі найманих працівників у результатах діяльності підприємств та різні теорії мотивації.

Попри зазначені досягнення у світовій теорії і зарубіжній практиці, в новітній історії України спостерігаються негативні тенденції: зберігається надмірна диференціація доходів найманих працівників і підприємців та простежується соціально небезпечне розшарування населення за майновими статками; залишається слабкою стимулююча роль трудових доходів у підвищенні продуктивності праці й у розвитку суспільного виробництва.

Соціальна гострота актуальної проблеми спонукає вітчизняних вчених до поглибленого дослідження й адаптації «буржуазних» теорій і зарубіжної практики до нових умов розвитку соціально-трудових відносин в Україні. Значний внесок у ці дослідження зробили: Амоша О.І., Базилюк Б.Г., Бандур С.І., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Гнибіденко І.Ф., Данюк В.М., Завіновська Г.Т., Костишина Т.А., Калина А.В, Колот А.М., Куліков Г.Т., Лібанова Е.М., Лук'янченко Н.Д., Маслов Е.В., Павловська Н.О., Уманський О.Л., Шевчук Л.Т. та ін.

Водночас окремі теоретичні і прикладні проблеми регулювання та управління витратами на персонал залишаються невирішеними. По-перше, в наукових працях і на практиці основна увага приділяється заробітній платі, а інші статті витрат на робочу силу (згідно з міжнародним і національним стандартами) залишаються недостатньо розробленими. По-друге, оскільки «невидима рука» українського ринку неспроможна забезпечити справедливий і ефективний розподіл суспільного продукту між «працею» і «капіталом», то необхідно обгрунтувати відповіді на такі ключові питання: якою має бути частка найманих працівників, яким чином можна регулювати її розмір та ефективно розподіляти між

Національний університет
водного господарства
та природокористування

окремими працівниками підприємства.

Монографію підготовлено на кафедрі трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування доктором економічних наук, професором Гуменюком Віталієм Яковичом (розділи 6, 7), кандидатом економічних наук Самолюк Наталією Миколаївною (розділи 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8).

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Національний університет
водного господарства
та природокористування

1. Витрати на персонал: сутність і структура

У зв'язку з освоєнням в Україні міжнародних стандартів і ринкової термінології з'явились нові терміни і поняття, в тому числі близькі за змістом "витрати на робочу силу" і "витрати на персонал". З огляду інтернет-ресурсів частота вживання зазначених словосполучень на українських і російських сайтах істотно не відрізняється. У багатьох публікаціях вони вживаються як синоніми. Апріорі, якщо це синонімічні вирази, то за формальною логікою об'єкти витрат "робоча сила" і "персонал" – ідентичні. Але, попри теоретичні дискусії навколо цих об'єктів, зрозуміло, що вони за своїм змістом відрізняються та мають певні особливості. Очевидно також, що ефективно управляти витратами неможливо без урахування особливостей об'єкта бюджетування і витрачання коштів.

1.1. Персонал і суміжні поняття

У дефініціях, що наводяться у спеціальній літературі, спільним є таке положення: персонал – особовий склад працівників організації (табл. 1.1). Основна розбіжність полягає в тому, які працівники відносяться до персоналу – усі без винятків, чи лише «основні, постійні штатні, кваліфіковані». Більшість науковців підкреслюють, що до персоналу відносяться усі працівники організації. Подальший аналіз поняття «персонал» також свідчить про коректність такої позиції. Варто також звернути увагу ще на один аспект дефініцій – на словосполучення «особовий склад», яке вживається практично у всіх визначеннях без будь-яких пояснень його змісту.

Таблиця 1.1

Поняття "персонал"

№ з/п	Визначення	Автори, літературні джерела
1	2	3
1	Всі працівники підприємства, включаючи тимчасових і сезонних, сумісників, позаштатних працівників, які працюють за короткостроковими угодами, належать до категорії персоналу	Данюк В.М., Кулаковська Л.П. Кадрове діловодство: Навч. посібник. 3-є вид. – К.: Каравела, 2009. – 240 с.
2	Персонал (лат. personalis – особистий) – особовий склад установи, організації підприємства, компанії або частина цього складу	Економічна енциклопедія / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: «Академія», 2000. - 686 с.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

продовження табл. 1.1

1	2	3
3	Персонал – всі категорії постійних, сезонних та тимчасових працівників, яких прийнято на роботу строком не менше як п'ять днів і включено до спискового складу підприємства або організації	Економічний словник / За ред. П.І. Багрія, С.І. Дорогунцова – К.: Головна редакція УРЕ., 1973. – 622 с.
4	Персонал – це наймані працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем. До складу персоналу входять також власники або співвласники підприємства, якщо вони беруть участь у діяльності організації своєю особистою працею і одержують відповідну оплату	Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
5	Персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів	Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. – К.: "Кондор", 2003. – 29 с.
6	Персонал – це основний склад організації, що охоплює всіх найманих працівників, а також акціонерів і власників	Менеджмент персоналу: навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін/ В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За ред. Данюка В.М. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с. Управление персоналом организации. Учебник. 3-е изд./ Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРАМ, 2005.– 638 с.
7	Персонал – сукупність усіх людських ресурсів, якими володіє організація	Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: навч. посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
8	Персонал (лат. personalis – особистий) – основний штатний склад працівників організації, які виконують виробничо-господарські й управлінські функції	Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
9	Персонал – сукупність (фр. ensemble) осіб (фр. personnes), належних до певної установи, підприємства і т.п.	Petit Larousse en couleurs/ Dictionnaire encyclopédique pour tous. – Paris: Librairie Larousse, 1972, p. 541.

Попри зазначені нюанси, з наведених дефініцій загалом зрозуміло, що йдеться про працездатних людей, які працюють у певній організації – на підприємстві, в установі або в одному з їх підрозділів. Але у такому визначенні «персоналу» окреслюються

Національний університет
водного господарства
та природокористування

лише зовнішні контури об'єкта дослідження і управління, а його внутрішній зміст, його якісні атрибути залишаються недостатньо ясними і систематизованими У зв'язку з цим існують проблеми, що стримують розвиток теорії і практики управління персоналом.

По-перше, у спеціальній літературі донині спостерігається термінологічна плутанина, яка спричиняє «розбіжність» і неоднозначність об'єктів дослідження. Поряд або замість слова «персонал» вживаються близькі за змістом інші слова і словосполучення: робоча сила, людські ресурси, трудові ресурси, кадри, людський капітал, трудовий потенціал (табл.1.2). Виникає питання: це синоніми чи вони мають якісь змістові відмінності в контексті управління?

Таблиця 1.2

Відмінності споріднених понять [39]

Атрибутивні ознаки і характеристики	Терміни				
	Робоча сила	Трудові ресурси	Персонал	Кадри	Людський капітал
1. Атрибутивні ознаки:					
✓ трудові можливості	+	[v]	+	+	+
✓ особисті потреби та інтереси	-	-	+	-	-
2. Сфера поширення терміну:					
✓ країна, регіон	+	+	-	+	+
✓ вид економічної діяльності	-	-	-	+	+
✓ підприємство, його підрозділи	+	(+)	+	+	+
3. Зайнятість у суспільній праці:					
✓ зайняті	-	-	+	+	-
✓ усі працездатні	-	+	-	-	-
✓ зайняті і бажаючі працювати	+	-	-	+	+
4. Основна числова характеристика:					
✓ чисельність	+	+	+	+	-
✓ вартість (ціна)	(+)	-	-	-	+

Спільною ознакою для них є працездатні люди, які уже працюють або можуть працювати. Для розмежування даних понять

[v] лише в певному контексті, у співставленні з іншими виробничими ресурсами

Національний університет
водного господарства
та природокористування

переважно називають формальні відмінності: юридичний статус носіїв праці ,приналежність ресурсів праці до певної організації чи території тощо. Однак дані ознаки не є атрибутами носіїв праці, тому дані слова і словосполучення вживаються в різних контекстах як синоніми.

По-друге, що важливіше, згідно з основним і загальновизнаним положенням кібернетики, управління полягає у збереженні або цілеспрямованих змінах властивостей (характеристик, параметрів) об'єкта для виконання заданої програми і досягнення визначеної мети. Це означає, що для ефективного управління персоналом необхідно насамперед визначити і конкретизувати його невід'ємні властивості (атрибути), а потім – їх числові характеристики.

Для відповіді на зазначені та інші питання варто звернутися до етимології, системного аналізу та історії розвитку поняття «персонал».

Історичний аспект поняття «персонал». В історії трудових відносин простежується явна тенденція соціалізації і персоналізації: безправний раб - кріпак - робоча сила - особистість і партнер.

Перша половина минулого століття ознаменувалась великими досягненнями в управлінні, які донині не втратили свого значення: методи нормування, організації і оплати праці, принципи управління, класифікація і розподіл управлінських функцій тощо. Однак, ні основоположники «наукового управління», ні представники «адміністративної школи» не досліджували належним чином «людський фактор». Дещо пізніше, у 30-60 роках, під впливом наукових досліджень ряду вчених (М. Паркер, Е. Мейо, А.Маслоу) та соціальних конфліктів розпочався активний рух за «людські відносини». У цей час появляються класифікації людських потреб і пов'язані з ними «теорії мотивації»; у професійній лексиці все частіше вживається слово «персонал» і у великих компаніях з'являються спеціальні служби персоналу (*англ. – personnel department*).

В числі добре відомих «класичних» класифікацій найпоширенішою у спеціальній літературі залишається «піраміда потреб», опублікована А. Маслоу. Проте з моменту її публікації абсолютна більшість науковців звертають увагу на її головний недолік: ігнорування індивідуальних особливостей ієрархії структури потреб. Зокрема, авторитетний американський вчений

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Т.Р. Мітчелл доводить: ”Керівники повинні знати, чому надає перевагу той чи інший співробітник… Різні люди люблять різні речі, і якщо керівник хоче ефективно мотивувати своїх підлеглих, він повинен відчувати їх індивідуальні потреби” [83, с. 370-371].

Етимологія «персоналу» і суміжних термінів. Слово «персонал» складається з двох частин і його корінь (*лат. «persona»*, *фр. personne*) перекладається як особистість, поважна особа, а суфікс «–ал» означає однину, вказує на єдність особистостей, об’єднаних для виконання спільних завдань і реалізації визначених цілей організації.

Особистість – людина з притаманними для неї індивідуальними особливостями розуму, характеру, світогляду, психології, досвіду тощо. Багатогранні якості особистості вивчаються у різних галузях науки – у філософії, історії, соціології, психології, педагогіці. Незалежно від наукових поглядів і теоретичних знань кожному зрозуміло, що особистість – це не лише робоча сила, виробничий ресурс чи капітал. В економічному сенсі особистість (точніше, працездатна людина) є суб’єктом відносин у сфері виробництва і споживання. Як виробник вона носій трудових можливостей (”трудового потенціалу”, ”робочої сили”, чи ”людського капіталу”), а як споживач – носій особистих потреб.

Єдність особистостей полягає, з одного боку, в інтеграції їх трудових можливостей і органічній кооперації праці, з іншого – у розподілі спільно створеної доданої вартості, адже кінцевою метою виробництва і розподілу є задоволення потреб (споживання матеріальних і духовних благ).

Названі якісні атрибути – трудові можливості і потреби – нерозривні (”дві сторони медалі”), взаємозалежні і, разом з тим, за своїми характеристиками у кожної людини різняться. Апріорі, немає людей з однаковими трудовими можливостями і потребами. В дійсності можна виділити групи і категорії людей лише з подібними властивостями – за професіями і кваліфікаціями, за віком і стажем роботи, за сімейним станом тощо. Усі соціально-трудові особливості кожної людини неможливо розпізнати і врахувати на макро- і мезо- рівнях управління. Тому цілком доречно, що поняття ”персонал” окреслює коло людей лише низової ланки суспільного виробництва – підприємства чи іншої

Національний університет
водного господарства
та природокористування

організації, де реально можна і необхідно пізнати та врахувати особливості індивідуума.

Відносно відокремлену групу людей, підпорядкованих виконанню спільних завдань, у соціології називають колективом. З позицій системного аналізу виробничий колектив має всі ознаки системи: емержентність, кількісні співвідношення, функціональну взаємодію елементів – людей різних професій, кваліфікацій, соціального стану, особистих кредо тощо. Системні зв'язки і пропорції наочно проявляються саме в межах певної організації. Наприклад, якщо трудомісткість токарних робіт удвічі більша, ніж зварювальних, то і кількість токарів має бути удвічі більшою, ніж зварювальників. При порушенні цих пропорцій неминучі втрати робочого часу і частина робітників певної професії стає зайвою в системі "персонал".

До основних характеристик трудових можливостей відноситься професія (вид роботи) і кваліфікація (складність роботи), а також такі, які неможливо оцінити однозначно: здоров'я, комунікабельність, ініціативність та інше. Варто зауважити, що трудові можливості людини залежать також від її соціально-побутових умов. Зокрема, не усі працівники мають можливість "відриватися від сім'ї" для частих відряджень, працювати у двох- або трьох- змінному режимі. Загалом, можна мати високий трудовий потенціал і разом з тим, малі можливості його реалізації.

В той же час, аналіз дефініцій "робочої сили" наведених в літературних джерелах (табл.1.3) дозволяє сформувати найбільш доречне трактування даного поняття: **робоча сила** є специфічним товаром і безособистою характеристикою ринку праці. Атрибутивною ознакою робочої сили є продуктивна спроможність певного загалу працездатних людей, що вимірюється кількістю благ, які вони можуть створити, в межах підприємства, територіальної одиниці чи окремого сегменту ринку праці. Варто зазначити, що класики економічної теорії під робочою силою розуміли "здатність людини до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей, що людина використовує у своїй діяльності". У статистиці під робочою силою мають на увазі кількість людей, готових працювати за наймом. У зарубіжній літературі словосполучення „робоча сила" – точніше, його мовні аналоги – вживається у вужчому сенсі, зокрема французький аналог „mains-

Національний університет водного господарства та природокористування

d'euvr" (дослівно – „творчі руки") означає сукупність робітників, необхідних для певного виробництва, а також затрати на оплату їх праці (вартість робочої сили)*. В побутовій українській лексиці під „робочою силою" насамперед мають на увазі людей фізичної праці. Загалом, в будь-якому трактуванні при вживанні словосполучення „робоча сила" не беруться до уваги індивідуальні особливості і потреби людей (як в понятті „персонал").

Таблиця 1.3

Поняття "робоча сила"

№ з/п	Визначення	Автори, літературні джерела
1	2	3
1	Робоча сила – здатність до праці, сукупність фізичних і духовних здатності людини, які використовуються нею в процесі виробництва життєвих благ	Политическая экономия: Словарь / Под ред. О.И. Ожерельева и др. – М.: Политиздат, 1990.
2	Робоча сила: - в марксистській економічній теорії – здатність людини до праці; - в сучасній економічній науці – синонім "економічного активного, працездатного населення"	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Учебный экономический словарь. – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. – 416 с.
3	Робоча сила – сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості	Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23, – 907 с.
4	Робоча сила – це здатність до праці, сукупність фізичних та духовних здібностей, якими володіє організм людини та які нею використовуються для виробництва яких-небудь споживчих вартостей (при здійсненні трудового процесу)	Долгушкин Н.К., Новиков В.Г. Категории "трудовіе ресурсі", "рабочая сила", "кадрі" – сущность и содержание. // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11-12
5	Робоча сила – сукупність фізичних, розумових і духовних сил, здібностей до праці, якими володіє людина і щораз у необхідних пропорціях (відповідно до вимог виробництва) застосовує у процесі праці, виконуючи свої посадові обов'язки	Ткачук В.О., Мельничук О.П. Кадри робітничих професій та їх роль у формуванні трудового потенціалу організації // Вісник Хмельницького національного університету 2011, № 2, Т. 2, с.137-145

* Petit Larousse en couleurs/ Dictionnaire encyclopédique pour tous. – Paris: Librairie Larousse, 1972, p. 541.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

продовження табл. 1.3

1	2	3
6	Робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва	Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник. – Сума: Козацький вал, 2003. – 256 с.
7	Робоча сила – здібність до праці, сукупність фізичних і інтелектуальних здібностей, які має в своєму розпорядженні людина і які використовуються нею для виробництва життєвих благ	Велика радянська енциклопедія
8	Робоча сила – здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних здібностей, які можуть бути використані у виробництві	Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 2002. –382 с.
9	Робоча сила – загальна кількість осіб працездатного віку від 16 років і до прийнятого в країні пенсійного віку, працюючих чи безробітних	Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации: Учеб. пособ. – 2-е изд., испр. – К.: МАУП, 2002.
10	Робоча сила – це здатність працівників підприємства виконувати деяку роботу, тобто можливість виробництва	Федулова С.О., Паніотова О.В., Доценко Г.Є. Роль трудового потенціалу в підвищенні конкурентоспроможності підприємства // Вісник Хмельницького національного університету 2011, № 2, Т. 2, С. 127-129
11	Робоча сила – сукупність фізичних та розумових здібностей та навичок, які дозволяють людині виконувати певні види робіт з необхідним рівнем продуктивності праці та якості продукції (послуг)	Дзямулич М.І. Трансформація підходів до категорії "робоча сила" на сучасному етапі ринкових перетворень // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Вип. 116. – 2001. – С. 108-116

Отже, якщо «персонал» і «робоча сила» не є тотожними поняттями, то відповідно і витрати, пов'язані з ними, не ідентичні. Тому варто з'ясувати, в чому полягає їх відмінність.

Національний університет водного господарства та природокористування

1.2. Витрати на персонал та витрати на робочу силу

Ще К. Маркс стверджував, що робоча сила, як і будь-який інший товар, потребує витрат на своє відтворення, величина яких не повинна бути меншою за вартість життєвих засобів, що фізично необхідні працівникові [165]. Водночас для відтворення робочої сили потрібно більше витрат, ніж для простого створення фізично необхідних працівникові засобів життєдіяльності. По-перше, відтворення робочої сили повинно включати витрати на утримання сім'ї найманого працівника, щоб забезпечити природне відтворення нової робочої сили. По-друге, для виконання більш складної роботи необхідний відповідний рівень освіти і кваліфікації працівника, що вимагає додаткових витрат на робочу силу. По-третє, робоча сила розвивається в часі і на величину її вартості впливає соціально-історичний елемент [80].

Ряд науковців відзначають, що процес відтворення робочої сили полягає у відновленні і розвитку фізичних та духовних здібностей людини до праці [52, с. 228], і охоплює комплекс суспільних відносин «виробництва» робочої сили, її розподілу, обміну і використання [72, с. 59]. «Виробництво» робочої сили полягає в обов'язковому прирості працездатного населення, становленні і розвитку здібностей до праці. Розподіл робочої сили передбачає розміщення найманих працівників на робочих місцях у територіальному і галузевому аспектах, а стадія обміну і використання робочої сили включає їх працю.

Тож, згідно з цим, витрати на відтворення робочої сили на стадії виробництва спрямовані на відтворення фізичних та інтелектуальних здібностей людини до праці, включають витрати на рівні держави, регіону та окремого працівника на народження та виховання дитини, здоров'я, освіту, культуру тощо. Крім того, до витрат на формування робочої сили в межах підприємства слід віднести й витрати, пов'язані з наймом і звільненням працівників, а також професійною підготовкою, підвищенням кваліфікації та перепідготовкою персоналу.

В свою чергу, витрати спрямовані на розподіл та обмін робочої сили пов'язана з мобільністю робочої сили в межах країни, регіону, підприємства, в т.ч. ротацією персоналу та професійно-кваліфікаційним просуванням.

До витрат на стадії використання робочої сили можна віднести:

Національний університет
водного господарства
та природокористування

- фонд оплати праці (ФОП);

- виплати та пільги із заохочувальних фондів підприємства, що не враховуються у ФОП, але збільшують доход працівників;

- витрати, пов'язані з підтримкою робочої сили в стані дієздатності (на медичне обслуговування, техніку безпеки, соціально-побутове обслуговування і т.п.);

- витрати на соціальне страхування; встановлені законом внески на соціальне забезпечення; добровільні чи договірні внески в системі соціального забезпечення і приватне страхування; виплати працівникам у зв'язку з відсутністю на роботі через хворобу, нещасний випадок; вартість медичного й санітарного обслуговування; вихідна допомога.

Відомий економіст С.Г. Струмілін, характеризуючи склад витрат на робочу силу, ще у 20-ті роки минулого століття, зазначив, що вони мають забезпечити [104]:

1) виробництво «сирої» робочої сили найманого працівника;

2) перетворення робочої сили на більш кваліфіковану (шкільне і професійне навчання);

3) поточний і капітальний ремонт робочої сили (відпочинок і лікарську допомогу);

4) амортизацію нормального зношення (утримання родини і підготовку своєї заміни в особі власних дітей);

5) страхування від передчасного зношення.

Дещо вужчим є поняття «витрати на робочу силу», яке в економічну теорію ввів німецький вчений Ф. Лейтнер у 1925 р. Досліджуючи економіку підприємства, він звернув увагу на те, що заробітна плата може розглядатися як єдиний госпрозрахунковий параметр відносно робочої сили, тому до неї слід додавати всі витрати підприємства на залучення та використання ресурсів праці, що разом становитимуть витрати на робочу силу [151]. При цьому вчений виділяє дві групи елементів витрат на робочу силу: заробітну плату і додаткові витрати роботодавця на страхування працівників, на робочий одяг, на професійне навчання та ін.

Варто відмітити, що витрати на робочу силу на мікро- і макрорівні мають різну інтерпретацію, яка полягає у протилежних поглядах прихильників максималістської та мінімалістської концепцій стосовно кола витрат, що включаються у собівартість продукції. При мінімалістському підході до витрат на робочу силу

Національний університет водного господарства та природокористування

не включають ті, що не складають безпосередньо дохід працівників, а відраховуються роботодавцем до спеціальних фондів та бюджетів, які в подальшому утворюють спеціалізовані джерела відшкодування витрат на робочу силу. Згідно з максималістською концепцією: «витрати на робочу силу включають заробітну плату і всі витрати для залучення, утримання і використання працівників, незалежно від того, враховуються вони підприємством як витрати на виробництво чи як результати діяльності» [104].

Відповідно до „Резолюції про статистику праці", ухваленої XI Міжнародною конференцією зі статистики праці (жовтень 1966 р.), до витрат на робочу силу відносяться такі «які несе роботодавець у зв'язку з наймом і утриманням робочої сили. Статистичне поняття витрат на робочу силу включає винагороду за виконану роботу, виплати за неробочий час, премії та подарунки, вартість продуктів, напоїв та інших виплат натурою, витрати роботодавця, які пов'язані з наданням житла співробітникам, відрахування роботодавця на соціальне забезпечення, його витрати на профпідготовку, соціальні потреби і по інших статтях, наприклад, витрати по найму, на перевезення працівників, а також податки, які відносяться до витрат на робочу силу» [150].

У відповідності до даної Резолюції, Конвенції МОП № 160 та Рекомендації МОП № 170 від 1985 р. була розроблена Міжнародна стандартна класифікація витрат на робочу силу та встановлені загальні принципи створення національних класифікацій.

В Україні, на основі Міжнародної стандартної класифікації з метою забезпечення єдиного методологічного підходу при визначенні структури витрат на робочу силу розроблено Інструкцію по визначенню вартості робочої сили, затверджену наказом Міністерства статистики України № 131 від 29 травня 1997 р. Варто зазначити, що в Росії також діє відповідна інструкція Держкомстату РФ від 19.07.1995 р., в якій витрати працедавця на персонал згруповано в три групи:

1) витрати на оплату праці;

2) виплати соціального характеру;

3) витрати, що не відносяться до фонду заробітної плати і виплат соціального характеру.

Міжнародна та національна класифікації витрат на робочу силу дещо відрізняються між собою, і не лише назвою розділів, але й

Національний університет водного господарства та природокористування

елементами витрат (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Класифікації витрат на робочу силу

Міжнародна	Національна (в Україні)
1. Пряма заробітна плата	1. Пряма оплата праці
2. Оплата за неробочий час	2. Оплата за невідпрацьований час
3. Премії та подарунки	3. Премії та регулярні виплати
4. Харчування, напої та інші виплати натурою	4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах
5. Витрати на житло працівників, які бере на себе роботодавець	5. Витрати на оплату житла працівників
6. Витрати роботодавця на соціальне забезпечення	6. Витрати підприємств на соціальне забезпечення
7. Витрати на професійну підготовку	7. Витрати на професійне навчання
8. Витрати на соціальні послуги	8. Витрати на утримання громадських служб
9. Інші витрати на робочу силу	9. Витрати на робочу силу, що не віднесені до інших груп
10. Податки, які розглядаються в якості витрат на робочу силу	10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу

Зокрема, до перших чотирьох груп входять витрати, які включають ті ж елементи, що й фонд заробітної плати. При цьому, на відміну від Міжнародної стандартної класифікації, де всі витрати, пов'язані з наданням житла, знаходяться в п'ятій групі, в Україні дані витрати наведені як у четвертій, так і в п'ятій групі класифікації, що свідчить про недоопрацювання в даному напрямку. Адже витрати четвертої групи включаються до заробітної плати і на них здійснюються нарахування у спеціальні фонди загальнообов'язкового страхування, а у випадку віднесення витрат на житло до п'ятої групи дані нарахування не здійснюються.

В дев'яту групу даних класифікацій входять витрати, пов'язані з оплатою проїзду до місця роботи як громадським, так і відомчим транспортом, вартість виданого безкоштовно фірмового одягу, спецодягу і взуття, а також витрати на відрядження і компенсації за роз'їзний характер роботи, витрати при переведенні працівників та інші витрати [13].

Національний університет водного господарства та природокористування

Потрібно відмітити, що витрати на відрядження в Міжнародній стандартній класифікації не відносяться до витрат на робочу силу. Якщо добові, які виплачуються працівникові, можуть розглядатися як частина доходу працівника компенсаційного характеру, і тому їх можна рахувати витратами на робочу силу, то транспортні витрати і оплату за проживання в готелі, пов'язану з відрядженням, не відносять до витрат на робочу силу [141, с. 126].

Однак, у міжнародній і національній класифікаціях прослідковується певна неузгодженість із визначенням витрат на робочу силу, зазначеним у Резолюції XI Міжнародною конференцією зі статистики праці. Адже дані класифікації включають лише витрати на утримання робочої сили, залишаючи без уваги витрати, пов'язані з наймом і звільненням працівників. Проте у деяких авторських класифікаціях даний недолік подолано і витрати на найм виділяються в окрему групу [162].

Витрати роботодавців на робочу силу, для відображення в СНР, групуються в наступні категорії [109, с. 45]:

1) оплата праці найманих працівників: заробітна плата, фактичні відрахування до соціальних фондів, премії, винагороди з прибутку, які передбаченні колективними та індивідуальними угодами;

2) витрати на обслуговування робочої сили під час виробничого процесу: оплата відряджень, витрати на забезпечення нормальних умов праці (спецодяг, харчування та ін.), представницькі витрати, оплата послуг сторонніх організацій та утримання навчальних приміщень;

3) виплати, що не відносяться до винагороди за працю: допомоги, витрати на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації працівників (в т.ч. стипендії, оплата навчальних відпусток), витрати на утримання об'єктів соціально-культурного призначення;

4) субсидії працівникам на будівництво і утримання житла;

5) доходи від участі найманих працівників в капіталі підприємства.

Узагальнивши вищезазначене, можна зробити висновок, що витрати на робочу силу доцільно розглядати на макрорівні, у контексті її відтворення, або в межах загальних видатків підприємства, а витрати на персонал – на мікрорівні в контексті їх персоніфікації залежно від кількості та якості праці та специфічних

Національний університет
водного господарства
та природокористування

особистих (персональних) потреб. Відповідно до цього, регулювання витрат на робочу силу є предметом державної регуляторної політики і договірних відносин, а їх раціональна структуризація і персоніфікація на підприємстві – предметом внутрішньогосподарського управління витратами на персонал.

У світовій практиці витрати на робочу силу прийнято поділяти на дві групи елементів (відповідно до «видового критерію групування», прийнятого в міжнародній типовій класифікації витрат на робочу силу): винагороду за виконану роботу і додаткові витрати. Склад, структура, величина додаткових витрат визначається за різними критеріями, залежно від яких вони і класифікуються. Витрати першої групи, залежно від їх зв'язку з результатами праці, поділяються на поза зарплатні витрати та витрати на оплату праці.

До другої групи належать витрати, що не відносяться до оплати праці й спрямовуються на [104]:

- відтворення робочої сили (харчування, напої, паливо та інші натуральні виплати; забезпечення працівників житлом);
- соціальний захист;
- професійне навчання;
- культурно-побутове обслуговування.

«Видовий» критерій зазвичай використовується в уніфікованій методиці дослідження і вимірювання витрат на робочу силу в країнах-членах ЄС. Однак на відміну від Міжнародної стандартної класифікації, що містить 10 груп елементів витрат, класифікація ЄС містить всього 5 груп [84, с. 40]:

1) оплата за виконану роботу;
2) оплата за невідпрацьований час;
3) спеціальні виплати (додаткові винагороди за підсумками року, одноразові премії і т.п.);
4) витрати на соціальне забезпечення;
5) інші додаткові витрати на робочу силу (сімейна допомога, витрати на житло, соціальна допомога і т.п.).

Варто зазначити, що в Німеччині, у статистичному дослідженні додаткових витрат на робочу силу, головним критерієм класифікації є підстави для їх формування [146, с.128]:

- загальні чинні правові розпорядження;
- галузеві трудові угоди;

Національний університет водного господарства та природокористування

- колективні договори;
- добровільні рішення роботодавця .

Дана класифікація витрат на робочу силу дозволяє виявити групи витрат, наявність і величина яких залежить від підприємства. Співвідношення зазначених груп витрат є предметом обговорення при укладанні трудових угод різних рівнів, тому що у цьому питанні перетинаються інтереси працівників, зацікавлених у збільшенні стабільних гарантованих виплат, і роботодавців, що прагнуть до збільшення змінних виплат залежних від результатів праці.

У Франції витрати на робочу силу поділяються на [147, с. 312]:

1) заробітну плату;

2) обов'язкові платежі роботодавців і працівників, що дозволяють останнім користуватися відповідним соціальним захистом при хворобі, інвалідності, виході на пенсію, безробітті, материнстві;

3) обов'язкові виплати, що здійснюються для неперервної професійної підготовки, навчання, а також допомога на будівництво та придбання житла;

4) необов'язкові виплати (дотації на додаткове пенсійне забезпечення та соціальне страхування, службове житло, автомобіль, безоплатні та частково платні пільги, внески підприємства в бюджет «соціальних справ» для працівників та їх сімей).

Однак, будь-яка класифікація, в тому числі й класифікація витрат на робочу силу, не повинна бути самоціллю. Вона повинна забезпечити необхідні умови для подальшого аналізу витрат, їх групування, обґрунтування. У випадку, коли витрати зорієнтовані на стимулювання високопродуктивної праці, то відповідно і їх структура має відповідати особистим (персональним) потребам працівників, які істотно відрізняються між собою.

Тож використання знеособленого поняття "робоча сила", як об'єкта відповідних витрат роботодавця, є цілком логічним у статистиці масових процесів на макро- і мезорівнях національної економіки. Натомість, в межах підприємства чи іншої організації структурні складові таких витрат мають різну мотиваційну силу і повинні використовуватися з урахуванням специфічних особистих потреб працівників та їх ролі в реалізації стратегічних

Національний університет
водного господарства
та природокористування

цілей і поточних завдань організації. Відтак, знеособлені "витрати на робочу силу" набувають в межах певної організації дещо інший, персоніфікований зміст, виконують мотиваційну функцію і в такому контексті називаються витратами на персонал.

Кібанов А.Я. під витратами на персонал розуміє "інтегральний показник, який включає витрати, пов'язані із залученням, винагородою, стимулюванням, використанням, розвитком, соціальним забезпеченням, організацією праці і поліпшенням умов праці, звільненням персоналу" [142]. Дане визначення фактично представляє витрати на персонал як перелік витрат на певні напрями роботи з персоналом. Переважна більшість авторів витрати на персонал зводять лише до витрат на оплату праці, соціальні заходи, підготовку і перепідготовку, тобто до витрат, пов'язаних з використанням людського капіталу працівників підприємства. Однак, М.О. Шишханов розширює це поняття витратами на відтворення [144].

А.Ф. Лисков визначає витрати на персонал як відносини з приводу утворення та розподілу фонду коштів, що спрямовуються компанією на реалізацію заходів, пов'язаних з функціонуванням системи управління персоналом. Він пропонує не ототожнювати поняття витрат на персонал з певним напрямком роботи з персоналом, що, на його думку, дозволить зробити це визначення менш залежним від появи нових і зміни наявних напрямків роботи з персоналом.

Для проведення цілеспрямованої аналітичної роботи по вивченню витрат на персонал цікавою є їх класифікації за різними ознаками.

Як класифікаційні ознаки приймаються наступні.

1. Ступінь активності (здатність приносити в майбутньому дохід):

✓ первинні (витрати на пошук, придбання і попереднє навчання працівників);

✓ відновні (витрати заміщення):

– прямі (витрати на придбання нового фахівця, його навчання (орієнтацію) і витрати, пов'язані зі звільненням працюючого);

– непрямі (пов'язані з простоєм робочого місця під час пошуку заміни, зниженням продуктивності праці працівника з моменту

Національний університет
водного господарства
та природокористування

ухвалення рішення про звільнення і його колег).

2. Джерела фінансування: витрати із собівартості продукції, із прибутку, з інших джерел.

Вибір джерела фінансування для підприємства має велике значення. Включення витрат на персонал в собівартість гарантує їх повернення після реалізації продукції. Фінансування з прибутку, особливо в даний час, вельми проблематичне, оскільки викличе скорочення засобів на оплату праці і поставить підприємство, перед жорсткою дилемою: або заробітна плата працівникам підприємства зараз або збільшення доходу від більш кваліфікованої робочої сили в майбутньому, якщо витратити частину прибутку на підготовку кадрів і підвищення кваліфікації.

3. Характер витрат: прямі та непрямі.

Прямі витрати пов'язані з оплатою відпрацьованого часу або виконаного об'єму робіт. Непрямі витрати обумовлені необхідністю відшкодування додаткових витрат по виплаті внесків страховок до соціальних фондів, у тому числі до фондів захисту від безробіття, у зв'язку з передчасним виходом на пенсію, вихідної допомоги звільненим; по оплаті невідпрацьованого часу (щорічних відпусток, лікарняних листів, святкових днів); по оплаті додаткових витрат у вигляді премій до відпустки, тринадцятої-чотирнадцятої зарплати, витрат в їдальні, поліклініці; по оплаті професійної підготовки працівників; по оплаті прибуткового та інших податків; по відшкодуванню витрат на житло для працівників. Їх відносно висока величина може бути зв'язана з підвищенням професійного рівня працівників, поліпшенням соціальних умов праці, що слід розглядати як заходи по реалізації активної кадрової політики.

Прямі витрати, такі, як почасова ставка заробітної платні, чітко прив'язані до відпрацьованого часу і можуть бути понижені шляхом скорочення числа робочого часу, тобто вони прямо пропорційно залежать від часу, що витрачається на роботу. У зв'язку з цим даний вид витрат розглядається як змінний. Непрямі витрати в переважному своєму складі не знаходяться в прямо пропорційній залежності від відпрацьованого часу. Ці витрати визначаються з розрахунку на одного працівника і в значній мірі не залежать від часу, який витрачається працівником на працю. Цей вид витрат одержав також назву постійних витрат.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Співвідношення прямих і непрямих витрат на персонал обумовлено рівнем економічного розвитку країни, ціною робочої сили порівняно з вартістю інших первинних чинників виробництва, професійно-кваліфікаційним складом зайнятих і ін. Україна на фоні інших країн характеризується сьогодні дешевизною робочої сили, а отже, відповідними витратами на її використання.

4. Цільове призначення витрат:

а) витрати на оплату праці:

- платежі – основна заробітна платня, премії, участь у прибутку, оплата наднормових, виплати за заслуги, інші додаткові виплати;

- прямі, додаткові пільги – пенсії, страхування життя, відпустки, автомобіль, талони на безкоштовні обіди, схеми участі у власності, схеми забезпечення житлом, допомога в житловому будівництві, освітні позики;

- витрати, встановлені законом – збори до національних і пенсійних фондів страхування, страхування відповідальності працедавця.

б) витрати по набору персоналу:

- підготовка специфікацій і оголошень;
- витрати на рекламу;
- відсів заяв, інтерв'ювання і листування із заявниками;
- тести для відбору персоналу;
- медичні перевірки;
- офіційне призначення на посаду.

в) витрати на навчання:

- заробітна плата і витрати на учнів і наставників;
- підготовка і підтримка програм навчання;
- навчальні матеріали, устаткування, приміщення;
- низька ефективність праці учнів до повного закінчення навчання.

Крім того, до витрат на підготовку і перепідготовку кадрів на договірній основі з навчальними закладами відносяться витрати, пов'язані з оплатою підприємством відповідно до договору за надані навчальними закладами в процесі підготовки фахівців послуги, не передбаченні затвердженими навчальними програмами; за навчання кадрів, що не пройшли конкурсні іспити і прийнятих на навчання за договором; за перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів.

Національний університет водного господарства та природокористування

г) витрати на зміну місця проживання:

- переїзд і розміщення ;
- допомога в житловому будівництві;
- оплата гуртожитку;

д) витрати при звільненні (встановлені державою виплати за скорочення штатів та інші виплати);

е) витрати на покращення умов праці та медичне обслуговування.

5. Носій витрат:

✓ персоніфіковані (витрати на оплату праці, виплати соціального характеру, навчання і підвищення кваліфікації персоналу та ін.);

✓ знеособлені (витрати на соціальний захист і соціальне страхування, витрати на організацію корпоративних заходів, витрати на утримання соціально-побутових об'єктів та ін.).

6. Термін повернення витрат: довготермінові, поточні.

7. Обов'язковість витрат: обов'язкові, необов'язкові (соціальні).

8. Місце виникнення витрат.

Давидюк Т.В. пропонує взяти за класифікаційну ознаку фази процесу інвестування у формування, використання та відтворення людського капіталу працівників підприємства, з метою збереження і розвитку професійних та особових характеристик працівників, які забезпечують працедавцю економічний результат (табл. 1.5).

В результаті проведеного аналізу можна стверджувати, що у наявних класифікаціях витрат не враховано усі фактори, що тим чи іншим чином впливають на ефективність управління персоналом, зокрема індивідуальні потреби працівників. Адже чим більшу кількість індивідуальних потреб задовольняє людина з допомогою праці, тим вищий рівень її трудової активності. Вдало підібрані стимули можуть сформувати таку систему мотивів поведінки та діяльності, яка б сприяла досягненню мети підприємства за умови реалізації особистих цілей працівника та задоволення його потреб, а також гармонізації інтересів кожного окремого індивіда й інтересів всього підприємства [78, с. 314].

Оскільки кожна країна має властиву тільки їй систему культурних цінностей, ідеалів та певний рівень економічного розвитку, то відносна важливість потреб її населення дещо

Національний університет водного господарства та природокористування

відрізняється. В дуже бідних країнах можна стимулювати працівників, задовольняючи лише їх первинні потреби, – надаючи їжу і житло в мінімально необхідному обсязі. В економічно розвинених країнах дана система стимулювання не досягне поставленого результату, тут важливо звертати увагу і на вторинні потреби працівників та шукати шляхи їх задоволення.

Таблиця 1.5

Класифікація витрат на персонал за фазами процесу інвестування у людський капіталу працівників [42]

Фази	Склад витрат інвестиційного характеру	Характеристика фаз процесу інвестування
1	2	3
Інвестування у формування людського капіталу	Витрати на профорієнтацію	– прогнозування і планування чисельності та якісного складу працівників; – витрати на професійну орієнтацію в учбових закладах майбутніх фахівців і кваліфікованих робітників; – розробка методів профвідбору і цільового набору персоналу по категоріях і професіях
	Витрати на пошук, відбір і найм персоналу	– витрати, пов'язані із систематичною роботою кадрових служб по плануванню персоналу; – розміщення оголошень в газетах; – послуги кадрових агентств, служб зайнятості; – співбесіда, тестування; – розробка документації, тестових програм для претендентів; – інші витрати
	Витрати на персонал в період адаптації	– витрати на оплату праці найнятого працівника в період випробувального терміну (2-3 місяці)
	Витрати на персонал в період навчання, підвищення кваліфікації відповідно до стратегії підприємства	– оплата професійного навчання, – витрати на підвищення кваліфікації; – витрати на освоєння професії на робочому місці; оплата навчання другій професії; – витрати коучінг-персоналу; – витрати на перепідготовку; – витрати, пов'язані з підвищенням тарифного розряду; – послуги викладачів; – стипендія осіб, які навчаються; – витрати, пов'язані з організацією навчання та інші

Національний університет
водного господарства
та природокористування

продовження табл. 1.5

1	2	3
Витрати на використання людського капіталу	Витрати на персонал в період накопичення потенціалу зростання	– оплата праці за тарифами, розцінками, окладами, надбавками та ін. нарахуваннями; – відрахування на соціальне страхування
	Витрати на персонал в період досягнення професіоналізму	– оплата праці за тарифами, розцінками, окладами, надбавками та ін. нарахуваннями; – відрахування на соціальне страхування; – доплати за рівень кваліфікацій, поєднання професій, знання іноземних мов, які використовуються у виробничій діяльності та інші
Інвестування у відтворення людського капіталу	Витрати на підтримку дієздатності працівників	– витрати на соціальне забезпечення; – витрати на здоров'я (психічне, фізичне, моральне); – витрати на соціально-побутове обслуговування
	Культурно-побутове обслуговування	– витрати на корпоративні заходи; – покращання умов життя, побуту і відпочинку працівників
	Витрати на персонал в період капіталізації знань унаслідок підвищення кваліфікації	– витрати на різні заходи, пов'язані з удосконаленням мотивації і стимулювання праці (компенсації, допомога, матеріальна допомога, премії, подарунки тощо); – запровадження системи пільгового кредитування молоді

Тож варто дещо змінити класифікацію витрат на робочу силу, з точки зору мотивації кожного окремого працівника підприємства – задоволення його первинних та вторинних потреб (згідно з теорією А. Маслоу) та нормативними актами з обліку витрат (табл.1.6).

До витрат підприємства, спрямованих на задоволення первинних потреб, можна віднести [78]:

- повну або часткову оплату харчування в буфетах, їдальнях підприємства, або видача працівникам талонів на харчування;

- витрати на забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям, захисними пристроями відповідно до специфіки виробництва; безкоштовне надання форменого одягу, обмундирування, що залишаються в особистому постійному користуванні, або продаж їх за зниженими цінами;

- повну або часткову оплату вартості житла; відшкодування вартості житлово-комунальних послуг; витрати на надання або

Національний університет водного господарства та природокористування

наймання підприємством житла для працівника; матеріальну допомогу для первісного внеску на кооперативне житлове будівництво, на часткове погашення кредиту, наданого на кооперативне та індивідуальне житлове будівництво; безпроцентна позика на поліпшення житлових умов та ін.;

- внески підприємства на медичне страхування, страхування життя та здоров'я як самих працівників, так і членів їх сімей; внески на пенсійне забезпечення та соцстрахування; компенсаційні виплати.

Таблиця 1.6

Класифікація витрат на утримання персоналу відповідно до класифікації потреб

Класифікація потреб за А.Маслоу		Класифікація витрат на персонал
ПЕРВИННІ ПОТРЕБИ: ✓ харчування ✓ одяг ✓ житло ✓ безпека	З А Р О Б І Т	ПЕРВИННІ (ОСНОВНІ) ВИТРАТИ: + витрати на харчування; + витрати на спеціальний одяг, взуття; + витрати, пов'язані з житлом; + внески на соціальне та медичне страхування, пенсійне забезпечення та ін.
ВТОРИННІ ПОТРЕБИ: ✓ причетність а) культура та додатковий відпочинок б) спорт та оздоровлення ✓ визнання ✓ самореалізація (освіта, кар'єра)	Н А П Л А Т А	ВТОРИННІ (ДОДАТКОВІ) ВИТРАТИ: + витрати, спрямовані на становлення працівника як невід'ємної частини персоналу, підприємства а) витрати на відпочинок та культурний розвиток; б) витрати на фізичний розвиток та оздоровлення; + витрати на відзначення заслуг + витрати на навчання та розвиток

Вторинні потреби реально задовольнити за рахунок наступних груп витрат.

1. Витрати, спрямовані на становлення працівника як невід'ємної частини підприємства (на формування корпоративної

Національний університет
водного господарства
та природокористування

культури):

а) на придбання квитків до театру, кінотеатру для працівників та членів їх сімей; туристичні екскурсії та подорожі, корпоративні обіди та вечірки;

б) на оплату медоглядів, путівок працівникам і членам їх сімей на лікування в санаторії та профілакторії;

в) на придбання абонементів у групи здоров'я, басейн; на оренду тренажерних залів та ін.

2. Витрати на навчання, тренінги, курси підвищення кваліфікації, закордонне стажування, службове просування (кар'єру), гнучкий графік роботи.

3. Повна або часткова оплата утримання дітей працівників у дошкільних установках та їх навчання в закладах освіти.

4. Оплата проїзду до місця роботи громадським транспортом, організація спеціальних транспортних маршрутів, надання службового авто та ін.

Варто зазначити, що на початку 2010 року було проведене опитування 130 компаній українського ринку. На питання «Яку теорію мотивації персоналу ви застосовуєте?» дослідники отримали наступні результати: в 93% випадків свідомо не використовують жодних теорій, «все інтуїтивно та ситуативно»; в 5% випадків засновуються на теорії Маслоу і лише 2% застосовують теорію Герцберга [143].

Врахувавши усе вищезазначене, розроблено нову класифікацію витрат на персонал, точніше – на утримання персоналу (табл.1.7). З одного боку, у даній класифікації відображені усі «витрати на робочу силу» за міжнародною та національною стандартними класифікаціями. З іншого боку, вона відрізняється структурно за переліком статей витрат – особливо в частині соціальних послуг, які приведені у відповідність до класифікації потреб персоналу, чинного оподаткування і стандартів обліку валових витрат.

Впровадження зазначеної класифікація витрат на підприємствах сприятиме виявленню пріоритетів їх найманих працівників. Однак цього замало. Варто враховувати очікування працівників стосовно справедливості винагороди за результатами праці, про що йдеться у різних теоріях мотивації.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Таблиця 1.7

Класифікація витрат на робочу силу і персонал

№	Національна класифікація витрат на «робочу силу» (аналогія Міжнародної стандартної класифікації – МСК)	№	Рекомендована класифікація витрат на утримання персоналу				
			Статті витрат	Джерела видатків за стандартами обліку	Об'єкт обов'язкових відрахувань у державні фонди	Об'єкт оподаткування	
						юрид.осіб, ПП, ПДВ	фіз.осіб, ПДФО
1	Пряма оплата праці за відпрацьований час	1	Основна зарплата	валові витрати (ВВ)	так	так (ПДВ)	так
2	Оплата за невідпрацьований час та інші виплати, які відносяться до ФОП	2	Додаткова зарплата, в т.ч. у натуральній формі				
3	Витрати на соціальне забезпечення	3.1	Обов'язкові відрахування у державні фонди соціального страхування	ВВ	Х	ні	ні
		3.2	Добровільні відрахування підприємств у недержавні фонди соц.страхування.	ВВ*	ні	так (ні)* (ПДВ)	ні
4	Премії та подарунки	4	Нерегулярні премії та подарунки	прибуток	ні	так (ПП,ПДВ)	так
5	Заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах (МСК – харчування, напої та ін. виплати натурою)	5	Пільги і соц. допомоги на:				
		5.1	- первинні потреби: а) харчування та напої; б) житло, в т.ч. житл.-комунальні послуги; в) оздоровлення та лікування; г) транспортні послуги.	ФОП (прибуток, ВВ)*	так (ні) *	так (ні) *	так (ні) *
6	Витрати на оплату житла працівників (МСК - витрати на житло працівників)						
7	Витрати на професійне навчання (МСК - витрати на професійну підготовку)	5.2	- вторинні потреби: а) професійне навчання; б) відпочинок та культурний розвиток; в) інші витрати на соц.послуги	ФОП (прибуток, ВВ)*	так (ні) *	так (ні)*	так (ні)*
8	Витрати на утримання громадських служб (МСК - витрати на соц.послуги)						

*за умов визначених Податковим кодексом України, Інструкцією зі статистики заробітної плати та Листами ДПА

Національний університет водного господарства та природокористування

Національний університет водного господарства та природокористування

Якщо очікування високі, то сила спонукаючого мотиву зростає. Отриманий раніше позитивний досвід в аналогічних ситуаціях підкріплює сподівання. Отже, успіх посилює мотивацію. Навпаки, якщо очікування не справджуються, виникає відчуття марності зусиль, внаслідок чого зменшується мотивація. Позбавитися відчуття марності зусиль допомагає встановлення досяжних для даного конкретного працівника цілей діяльності й винагородження його таким способом, який він особисто цінує.

В той же час С. Адамс в своїй "теорії справедливості" передбачає, що люди суб'єктивно оцінюють співвідношення отриманої ними винагороди за виконання певної роботи до зусиль пов'язаних з її виконанням і порівнюють таке співвідношення з тим, що отримали інші працівники. За результатами порівняння відчуття: або справедливості, або несправедливості.

Коли працівник відчуває несправедливість, виникає напруженість, відчуття внутрішньої суперечливості, котрі і примушують його діяти у бік коригування ситуації, досягнення відповідного балансу, забезпечення справедливості. Способи досягання справедливості при цьому можуть різні (табл.1.8).

Таблиця 1.8

Можливі типи реакцій працівника на несправедливість

I	II	III	IV	V	VI
Працівник вирішує, що необхідно зменшити витрати зусиль. Результат: зниження інтенсивності праці	Працівник робить спробу збільшити винагороду. Методи: вимога підвищення оплати, покращення умов праці, просування за службою	Працівник проводить переоцінку своїх можливостей. Ймовірне зниження рівня впевненості в собі, і відповідно - показників в роботі	Працівник може зробити спробу вплинути на керівника і на осіб, з якими себе порівнює з метою збільшення їх зусилля або зменшення винагороди	Працівник може змінити об'єкт порівняння, вирішуючи, що попередній знаходиться в особливих умовах, а новий буде більш вдалим	Працівник може перейти працювати в інший підрозділ, або зовсім покинути організацію

В свою чергу, модель Портера-Лоулера являє собою комплексну теорію мотивації і включає в себе елементи теорії очікувань і теорії справедливості. На думку її авторів, мотивація є одночасно функцією потреб, очікувань і сприйняття робітниками справедливої винагороди.

Тож для забезпечення ефективної мотивації необхідно

Національний університет
водного господарства
та природокористування

об'єднати в єдину систему: зусилля, здібності працівників, результати їх праці, винагороду і задоволення. Це означає, що при встановленні винагороди за працю повинна встановлюватися певна пропорційність із результатами праці. Крім того, запорукою формування дієвої системи мотивації персоналу, і як наслідок – успішної діяльності кожного підприємства, є правильно підібрані та застосовані стимули. Найбільшою мірою цьому сприятиме класифікація витрат, розроблена відповідно до ієрархії потреб А. Маслоу, з подальшим її коригуванням на „справедливість", адже саме вона найповніше відображає взаємозв'язок потреб персоналу із видами стимулювання праці.

Разом з тим, в управлінні витратами на персонал необхідно дотримуватись чинних стандартів та інших нормативних актів, в яких визначаються основні складові витрат "на робочу силу", особливості їх витрачання, обліку і статистичної звітності.

З огляду на мотиваційну роль та особливості планування і обліку принципово важливим є розмежування таких складових загальних витрат на персонал (рис. 1.1):

1) витрати, що за чинними нормативними актами відносяться до фонду оплати праці (ФОП);

2) внески у державні фонди соціального страхування, що знаходяться у прямій залежності від ФОП;

3) витрати, спрямовані на розвиток персоналу, соціальні пільги і допомоги, що не відносяться до ФОП.

Як відомо, витрати певного цільового призначення називаються фондом. За винятком фонду оплати праці (ФОП), фонди інших витрат на персонал та їх загальної суми не мають загальноприйнятої назви у вітчизняній термінології. Тому, для спрощення подальшого викладу сума усіх витрат на персонал називається (за аналогічним терміном у системі національних рахунків) фондом індивідуального споживання (ФІС), а витрати на додаткове стимулювання – скорочено, фондом розвитку персоналу (ФРП)*.

У системі управління персоналом управління витратами на персонал є одним з основних управлінських процесів. Зокрема, управління персоналом полягає у виконанні системи загальних і

* У вітчизняній практиці за радянських часів формувався аналогічний "фонд соціально-культурних заходів і житлового будівництва (ФСКЖБ)"

Національний університет водного господарства та природокористування

спеціальних управлінських функцій з метою реалізації спільних завдань і цілей організації.

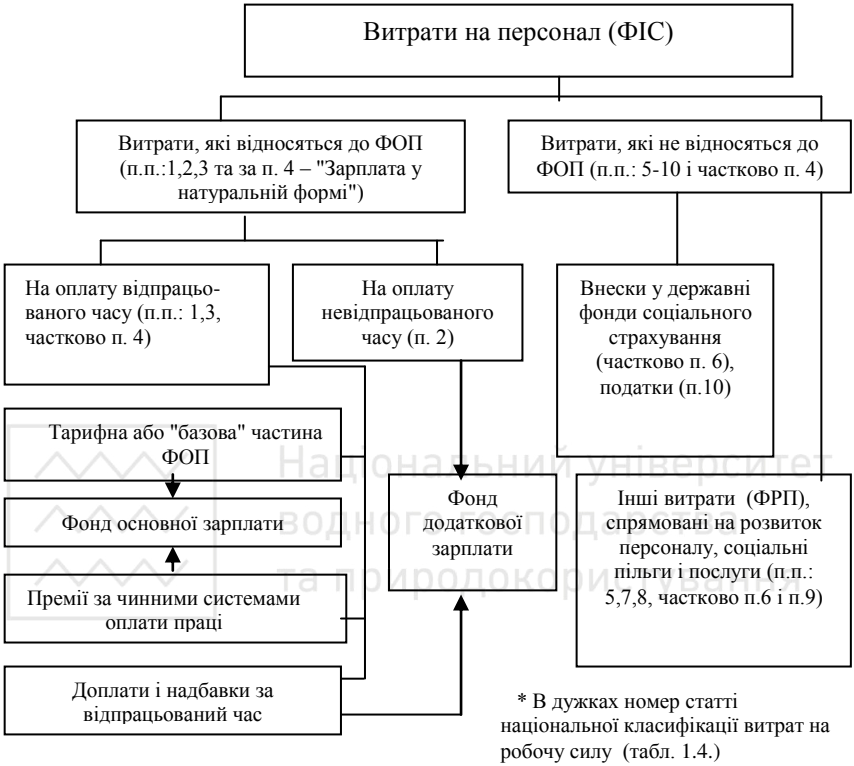


Рис. 1.1. Класифікація витрат на персонал відповідно до їх обліку

Перелік і послідовність виконання загальних функцій є наступним:

1) облік і звітність;
2) аналіз і аудит;
3) планування;
4) організація і координація взаємодії;
5) контроль.

Спеціальними називаються функції управління окремими процесами формування, розвитку і використання трудового потенціалу (трудових можливостей) персоналу. Спеціальні функції виділяються з метою конкретизації завдань суб'єктів управління та

Національний університет
водного господарства
та природокористування

підвищення їх відповідальності за досягнення конкретних цілей. Реалізація кожної спеціальної функції є управлінським процесом, який складається з обліку, аналізу, планування, організації і контролю.

Розмежування спеціальних функцій здійснюється за такими функціональними цілями управління персоналом:

1) забезпечення відповідності чисельності персоналу (за професіями, рівнями кваліфікації та іншими трудовими характеристиками) потребам організації, які змінюються в часі під впливом ряду факторів: (обсягів виробництва, асортименту продукції, звільненням частини працівників за власним бажанням тощо);

2) створення організаційно-технічних передумов високопродуктивної і безпечної праці найнятих працівників на основі її раціонального поділу і кооперації;

3) ефективне стимулювання працівників (з урахуванням їх особистих потреб) для виконання поточних завдань і досягнення визначених цілей організації;

4) соціальний розвиток колективу працівників, попередження і усунення міжгрупових і міжособистих конфліктів.

Відповідно до зазначених цілей у табл. 1.8 наведено спеціальні функції управління персоналом, серед яких знаходиться і управління витратами на персонал.

Таблиця 1.8

Матрична модель системи функцій управління персоналом [39]

№	Спеціальні функції (за об'єктами управління)	Загальні функції				
		Облік і звітність	Аналіз, аудит	Плануван-ня	Організація	Контроль
1	Управління рухом персоналу:					
	- механічним (чисельністю і структурою)	F(1.1)	F(1.2)	F(1.3)	F(1.4)	F(1.5)
	- якісним (розвитком)	F(2.1)	F(2.2)	F(2.3)	F(2.4)	F(2.5)
2	Управління трудовими процесами:					
	- поділом і кооперацією праці;	F(3.1)	F(3.2)	F(3.3)	F(3.4)	F(3.5)
	- нормуванням і продуктивністю праці;	F(4.1)	F(4.2)	F(4.3)	F(4.4)	F(4.5)
	- охороною і безпекою праці	F(5.1)	F(5.2)	F(5.3)	F(5.4)	F(5.5)
3	Мотивування - управління:					
	- витратами на утримання персоналу;	F(6.1)	F(6.2)	F(6.3)	F(6.4)	F(6.5)
	- матеріальним (економічним) стимулами, в т.ч. оплатою праці;	F(7.1)	F(7.2)	F(7.3)	F(7.4)	F(7.5)
	- соціально-психологічними стимулами	F(8.1)	F(8.2)	F(8.3)	F(8.4)	F(8.5)
4	Управління соціально-трудовими відносинами:					
	- договірними соціально-трудовими відносинами;	F(9.1)	F(9.2)	F(9.3)	F(9.4)	F(9.5)
	- соціальною інфраструктурою;	F(10.1)	F(10.2)	F(10.3)	F(10.4)	F(10.5)
	- соціально-психологічним „кліматом"	F(11.1)	F(11.2)	F(11.3)	F(11.4)	F(11.5)

Національний університет водного господарства та природокористування

2. Теоретичні концепції і функції заробітної плати

Поняття „витрати на робочу силу" і в зарубіжній, і у вітчизняній економічній теорії з'явилося не так давно. У зв'язку із тим, що економічна природа даних витрат схожа із заробітною платою, то довгий час саме вона уособлювала усі витрати роботодавця на працівників.

Управління витратами на робочу силу з огляду економічної теорії полягає у практичному розв'язанні двох основних задач «вічної» проблеми розподілу:

1) у яких пропорціях мають розподілятися доходи між найманими працівниками та роботодавцями (власниками капіталу) і, відтак, якою має бути сума витрат на робочу силу;

2) яким чином і в яких формах має розподілятися визначена сума витрат на робочу силу (фонд індивідуального споживання) між працівниками.

Провідні вчені у своїх теоретичних дослідженнях проблеми розподілу основну увагу зосереджували на заробітній платі і підприємницьких доходах. Результатом таких досліджень є ряд теоретичних концепцій регулювання заробітної плати (в широкому сенсі, з урахуванням інших витрат на робочу силу) (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Теоретичні концепції заробітної плати і підприємницьких доходів*

Теоретична концепція	Основополо-жники	Роки
1	2	3
Теорія мінімуму засобів існування Основою заробітної плати найманого працівника є вартість засобів існування, потрібних для підтримання його працездатності	У.Петті, А.Сміт, Д.Рікардо,	1623-1687 1723-1790 1772-1823
Марксистська теорія вартості робочої сили Власники капіталу привласнюють додаткову вартість, що повинна належати найманим працівникам, які її створили	К.Маркс	1818-1883
Теорія трудового доходу підприємців Підприємці, як і працівники, виконують соціально-необхідні функції і за свою працю отримують справедливу винагороду – прибуток, який, являючись трудовим доходом, є лише іншою назвою зарплати	Дж.Мілль	1773-1836

* використані одночасно різні джерела зазначені у списку літератури [52-54, 59, 102, 106, 119, 125, 161, 166]

Національний університет
водного господарства
та природокористування

продовження табл. 2.1

1	2	3
Теорія «фонду заробітної плати» Капітал, витрачений на купівлю робочої сили, є постійною величиною. Якщо від загальної суми капіталу відняти частку, що припадає на матеріали, обладнання та інші засоби, то залишок буде тим «фондом», з якого виплачуватиметься зарплата.	И.Бант, Т.Мальтус, Дж. Мілль	1776-1834 1773-1836
Теорія трьох факторів виробництва Формування вартості в процесі виробництва як результат витрат трьох факторів: праці, капіталу і землі. Кожний з цих факторів "створює" відповідну частину вартості: праця - заробітну плату, капітал - процент, а земля - ренту	Ж.Б.Сей	1767-1832
Теорія розподілу Менгера Пропорційність доходів розмірам виробленої продукції та оплата кожного фактора відповідно до його граничного продукту	К.Менгер	1840-1921
Теорія «утримання» Підприємці заради виробництва жертвують своїм добробутом, утримуються у використанні коштів на особисте споживання. Винагородою за їх утримання й ризик є прибуток.	В.Н.Сеніор	1790-1864
Теорія послуг Ринкова економіка забезпечує гармонійне та взаємовигідне співробітництво класів, які надають послуги один одному та отримують частку сукупного продукту пропорційну кількості наданих послуг	Ф.Бастіа	1801-1850
Теорія граничної продуктивності факторів виробництва При незмінній величині капіталу кожний додатковий робітник буде давати спадаючу масу продукції. В цих умовах заробітна плата буде визначатися гранично низькою продуктивністю, що притаманна останньому, «граничному робітникові»	Й.Тюнен Дж.Б.Кларк К.Менгер, Ф.Візер, Е.Бем-Баверк.	1783-1850 1847-1933 1840-1921 1851-1926 1851-1919
Теорія ціни та факторів ціноутворення Кожен із факторів виробництва має ціну попиту, яка встановлюється його граничною продуктивністю, і ціну пропозиції, яка визначається його граничними витратами. Величина зарплати, відсотка і ренти є рівноважною ціною факторів (праці, капіталу, землі)	А.Маршал	1842-1924
«Виробнича» теорія Головним фактором, який визначає розмір зарплати, є рівень продуктивності праці	Г. Керрі	1793-1879
Теорія «промислового конфлікту» Лише активна діяльність профспілок підвищує заробітну плату, а страйки найманих працівників допомагають регулювати її рівень	Дж.Гікс	1904-1989

Національний університет
водного господарства
та природокористування

продовження табл. 2.1

1	2	3
Соціальна теорія розподілу Величина заробітної плати в суспільстві визначається двома чинниками – продуктивністю праці та соціальною силою робітничого класу	М.І.Туган-Барановський	1865-1919

Дані теорії дають можливість виділити концептуальну основу розв'язання першої розподільчої задачі – визначення частки суспільного продукту належної найманим працівникам. З цією метою найпоширеніші «теорії зарплати» згруповані, за подібністю їх змісту, у три види:

1) теорія ринкової вартості робочої сили, яка змінюється залежно від попиту та пропозиції на ринку праці і регулюється «невидимою рукою ринку» (А. Сміт і його послідовники);

2) теорії соціального протиборства і партнерства («соціальна теорія» М. Туган-Барановського, теорія «промислового конфлікту» Дж. Гікса, теорія «переговорів з позиції сили» Дж. Девідсона);

3) теорія розподілу доходів за «факторами виробництва» – відповідно до кількості спожитого капіталу і праці (Ж.Б. Сей, Ф. Бастіа, Дж.Б. Кларк та ін.).

Відносно участі держави у розподілі новоствореного продукту в світовій економічній історії та практиці існувало дві кардинально протилежні позицій. Перша полягала у невтручанні держави в економіку, де діє «невидима рука ринку» (А. Сміт, Д. Рікардо та ін.), а друга – у жорсткому державному регулюванні економіки вцілому і доходів населення зокрема (К. Маркс та його послідовники).

Відповідно до політики «економічного лібералізму», якої дотримувався А. Сміт, держава не повинна втручатися у розв'язання питань про підвищення заробітної плати найманих працівників, адже це призвело б до зростання ціни робочої сили і як наслідок – зростання безробіття через небажання підприємців жертвувати частину свого прибутку на користь працівників [119]. На думку вченого, основою заробітної плати найманого працівника є вартість засобів існування, потрібних для підтримання його працездатності. В свою чергу, Д. Рікардо дійшов висновку, що під впливом коливань попиту і пропозиції праці заробітна плата має тенденцію до встановлення "незмінної" величини, що рівна вартості засобів життєдіяльності [106].

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Уявлення прихильників класичної теорії про здатність ринку до автоматичного регулювання економіки і необхідність відлучення держави від цього регулювання не підтвердилося на практиці. Навпаки, досвід світової економіки свідчить про об'єктивну потребу державного втручання в економічні процеси.

В теперішніх умовах розвитку суспільства теорія ринкової вартості робочої сили реалізується через встановлення державою ряду соціальних гарантій, таких як прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата. Однак, зрозуміло, що вони забезпечують лише відтворення індивідуальної працездатності найманих працівників.

Докорінно інших поглядів відносно ролі держави у регулюванні розподілу суспільного продукту дотримувався К. Маркс. Він вважав, що лише розподіл за принципом: від кожного – за здібностями, кожному - за потребами, є справедливим. Прикладом втілення таких поглядів на практиці може служити жорстке державне регулювання усіх економічних процесів у радянському суспільства.

Як бачимо, обидві крайні позиції мали як позитивні так і негативні риси і лише їх гармонійне поєднання спроможне забезпечити ефективний розподіл суспільного продукту.

Створена у 1872 р. в Німеччині «Спілка соціальної політики» була першим кроком до більш активного, але не абсолютного, втручання держави у регулювання доходів населення. Її представник Луї Брентано зазначив, що найманий працівник володіє лише одним товаром – робочою силою, і від того, за якою ціною він її продасть залежить його подальше існування [161]. Для того щоб зарплата була вищою, робітникам необхідно об'єднуватися у трудові спілки. Тож, зарплата, в основному, залежить від організованості робітників і діяльності трудових спілок.

М.І. Туган-Барановський притримувався подібної позиції, яку чітко сформував у своїй «соціальній» теорії розподілу. На думку вченого, величина заробітної плати в суспільстві визначається двома чинниками – продуктивністю праці, яка визначає обсяг продукту, що підлягає розподілу між класами, і соціальною силою робітничого класу, від якої залежить частка суспільного продукту, яка надходить в розпорядження найманих працівників [125].

Національний університет водного господарства та природокористування

Дана теорія тісно переплітається з теорією переговорів з позиції сили Дж. Девідсона та теорією «промислового конфлікту» Дж. Гікса. Відповідно до першої, заробітна плата – це результат переговорів між роботодавцями та найманими працівниками, і принципи економічного аналізу не спроможні пояснити цей процес. В найкращому випадку можуть бути описані верхня та нижня межі, між якими повинен знаходитися рівень заробітної плати для кожного даного виду праці, а в межах цього рангу величина заробітної плати залежить від відповідної переговорної сили працівників і роботодавців. Згідно із другою теорією, лише активна діяльність профспілок підвищує заробітну плату, а страйки найманих працівників допомагають регулювати її рівень, що визначається точкою перетину «кривої поступок» підприємців та «кривої спротиву» профспілок. Тобто, рівень заробітної плати встановлюється в ході боротьби економічних суб'єктів і залежить від співвідношення сил найманих працівників і роботодавців, а також кон'юнктури ринку праці в той чи інший момент часу. Відносини цих «соціальних партнерів» характеризуються так званим ефектом «перетягування канату» і супроводжується конфліктами [37, с. 83].

Теорії партнерства («соціальна» та ін.) реалізуються певною мірою у розвинених країнах світу, де є сильні профспілки. Зокрема, у Швеції з початку 50-х років профспілки проводять політику "солідарної зарплати", яка базується на принципах рівної оплати за рівну працю і скороченні розриву між розмірами мінімальної і максимальної зарплати. Якщо із 10 підприємств однієї галузі 5 працюють на середньому рівні, два − збитково, а 3 є високорентабельними, то працівники кожного з цих підприємств отримують однакову заробітну плату − на середньому рівні, зафіксованому в галузевій угоді [159]. На жаль, в Україні сила профспілок незначна і в основному їх роль у відстоюванні прав найманих працівників зводиться до мінімуму. Однак, слід зазначити, що попри свою поширеність, теорії партнерства не усувають докорінно конфлікти щодо розподілу новоствореного продукту, а лише локалізують та «приглушають» їх на певний час.

Найпопулярнішою серед теорій розподілу можна вважати теорію трьох факторів виробництва (Ж.Б. Сея, Ф. Бастіа), в якій формування новоствореної вартості в процесі виробництва

Національний університет
водного господарства
та природокористування

розглядається як результат витрат трьох основних факторів: праці, капіталу і землі. Кожний фактор "створює" відповідну частину вартості: праця – заробітну плату, капітал – процент, а земля – ренту [59]. В результаті чого прибуток є винагородою підприємця, так званим “процентом” за вкладений у виробництво капітал, а заробітна плата – винагородою за працю. Згодом дана концепція отримала своєрідне продовження у теорії граничної корисності (Дж.Б. Кларк, К. Менгер та ін.), відповідно до якої новостворений продукт (додана вартість) має розподілятися пропорційно граничним затратам кожного фактора.

З подальшим розвиток теорії трьох факторів виробництва і тлумаченням її суті можна пов’язати виникнення проблеми «підприємницького доходу». З’явилося багато підходів до пояснення його природи та сутності. Зокрема, відповідно до теорії Д.Мілля підприємці утворюють окрему групу працівників. При цьому і працівники, і підприємці виконують соціально-необхідні функції: перші – функції виконавців, другі – функції організаторів [59]. За свою працю вони отримують справедливу винагороду: працівники – зарплату, підприємці – прибуток, який будучи трудовим доходом, є іншою назвою заробітної плати.

В свою чергу, у теорії утримання (Н. Сеніор) прибуток представлений як процент на вкладений капітал. В її основу покладено ідею, що підприємці заради виробництва жертвують своїм добробутом, стримують себе в повсякденному використанні коштів на особисте споживання, проявляють бережливість і т.д. Крім того, вклавши свій капітал, вони переживають, ризикують, очікуючи ефекту від капіталовкладень. Винагородою за їх утримання й ризик є прибуток. Подібні теорії прибутку, які оголошують його джерелами "очікування", "ризику", "невпевненості", "передбачення", зовсім не розкривають його природу. Вони є суб’єктивно-ідеалістичними, бо повністю ігнорують той факт, що прибуток − це об’єктивне економічне явище, яке веде своє походження з виробництва й не може бути пояснене суто психологічними мотивами [92].

Аналіз даних теорій дозволяє зробити висновок, що доход підприємця (прибуток) повністю відповідає його праці, тій послузі, яку він надає суспільству, управляючи підприємством. Однак, з розвитком корпоративної власності частина підприємців відходить

Національний університет
водного господарства
та природокористування

від управління підприємством, передаючи його найманим менеджерам, і в даному випадку прибуток для цих власників перетворюється з трудового доходу на процент з вкладеного капіталу та винагороду за певний ризик.

На зміну політики „економічного лібералізму", „жорсткого державного регулювання" та „соціальним" теоріям розподілу суспільного продукту приходить усвідомлення необхідності державного регулювання окремих складових даного процесу.

Трудові доходи будуть істотно відрізнятися залежно від того, що буде покладено в основу їх державного регулювання: вартість робочої сили на ринку праці, необхідні витрати на відтворення робочої сили, частина суспільного продукту, розподілена між працівниками пропорційно кількості і якості праці.

Дотримання всіх варіантів практично не можливе, оскільки вони вступають в протиріччя. Зокрема, залежно від продуктивності суспільної праці, загальні витрати на просте відтворення робочої сили можуть бути значно більшими або меншими від створеного суспільного продукту. Тобто, може утворитися дефіцит чи профіцит національного фонду споживання.

Витрати на відтворення робочої сили – величина не конкретна, спірна і визначається у світі за різними соціальними стандартами споживання. Неконкретність і суб'єктивізм даної величини дає змогу "підганяти" та наближати соціальні стандарти, а відтак і витрати на відтворення робочої сили до економічних можливостей країни. Так, мінімальна заробітна плата, визначена відповідно до національних стандартів, відрізняється у десятки разів в різних країнах. Зокрема, для дотримання в Україні життєвих стандартів США необхідно збільшити в декілька разів валовий внутрішній продукт (ВВП). Разом з тим, витрати на відтворення американської чи української робочої сили апріорі не повинні суттєво відрізнятися. Крім того, до регулювання трудових доходів є застереження гуманістичного характеру: люди (робоча сила) – не коні, яких потрібно лише нагодувати, аби вони тягнули віз чи плуг і давали потомство. Загалом, витрати на відтворення робочої сили можна вважати лише нижньою межею трудових доходів, що гарантовані державою та забезпечують первинні потреби домогосподарства (за теорією Маслоу).

Слабким підґрунтям державного регулювання трудових доходів

Національний університет водного господарства та природокористування

є вартість робочої сили, яка визначається на ринку праці. По-перше, ринкова ціна робочої сили є об'єктивною лише в умовах досконалої і прозорої конкуренції, яка сьогодні для України є недосяжним ідеалом. По-друге, середня ціна робочої сили фактично залежить від наявного суспільного продукту, призначеного для споживання, і чисельності найманих працівників. При цьому на ринку праці відбувається лише диференціація цін в певному діапазоні навколо середнього значення.

Разом з тим, розподіл основної частини суспільного продукту (фонду індивідуального споживання) пропорційно кількості і якості праці є справедливим і посилює мотивацію до зайнятості та високопродуктивної праці. Теоретики соціалізму проголосили закон "розподілу по труду" і нищівно критикували капіталізм, де праця є товаром, ціна якого адекватна вартості засобів існування найманого працівника. Звідси випливає, що частина новоствореної вартості, яка названа додатковою, "нечесно" привласнюється капіталістом [36].

В дійсності, і при соціалізмі, і при капіталізмі, домінує модель оплати праці, зорієнтована на збільшення та відчуження доданої вартості шляхом мінімізації витрат на утримання найманих працівників, а саме:

$$m' = [ДВ – Ц_{(L)} L – F – r K /100 \longrightarrow max \qquad (2.1)$$

де m' – додаткова вартість, присвоєна власником засобів виробництва; ДВ – додана (новостворена) вартість; $Ц_{(L)}$ - ціна одиниці робочої сили; L – чисельність найманих працівників; F – податки; r – норма процента з власного капіталу; К – власний капітал.

За наведеною моделлю власники багатьох підприємств України привласнюють величезні надприбутки (m'), використовуючи робочу силу (L), за низькими цінами ($Ц_{(L)}$), які зумовлені значним перевищенням пропозиції над попитом на ринку праці. Про це свідчать феноменальні у світовій практиці темпи збагачення невеликого прошарку населення України при надзвичайно повільному зростанні доходів найманих працівників. Разом з тим, зберігається низький рівень капіталізації процентів з капіталу (rK), вкладання відповідних коштів у створення нових робочих місць. Велика частина цих коштів переводиться за межі України, використовується для особистого споживання – "крутих"

Національний університет водного господарства та природокористування

презентацій, придбання дорогих автомобілів та інших предметів розкоші.

Як видно, чільне місце серед концепцій розподілу відводиться саме теоріям, що пояснюють розподіл створеного продукту між факторами виробництва відповідно до затрат кожного з них. Дані теорії домінують понад 200 років і їх об'єктивність доведена результатами багатьох статистичних досліджень. Зокрема, аналіз впливу факторів виробництва на величину доданої вартості було здійснено американськими вченими К.У. Коббом та П.Х. Дугласом. Відповідно до їх розрахунків, здійснених на матеріалах американської економіки, внесок фактора «праця» у зростання національного доходу становив 3/4, а «капіталу» - 1/4 [176].

Крім того, суть цих теорій співпадає з основними функціями заробітної плати. Різні автори називають від двох до двох десятків таких функцій, але більшість вчених схильні виділяти 4-6 основних (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Функції заробітної плати[**]

№ з/п	Функції заробітної плати	Сутність функцій	Прихильники
1	2	3	4
1	Соціальна	Відображає міру живої праці при розподілі новоствореного продукту між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Зарплата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореній вартості відповідно до його трудового внеску. Соціальне значення цієї функції полягає у забезпеченні соціальної справедливості при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва та при розподілі доходу між найманими працівниками у відповідно до результатів їхнього трудового внеску	Д.Богиня, П.Буряк, І.Бушмарін, О.Грішнова, М.Григор'єва, Г.Завіновська, Б.Карпінський, А.Колот, Г.Куліков
	Розподільча (вимірювально-розподільча)		В.Ковальов
2	Формування платоспроможного попиту населення	Саме за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом	Д.Богиня, П.Буряк, О.Грішнова, М.Григор'єва, Б.Карпінський, В.Ковальов

[**] використані одночасно різні джерела зазначені у списку літератури [24-26, 51, 58 ,65, 72]

Національний університет
водного господарства
та природокористування

продовження табл. 2.2

1	2	3	4
2	Регулююча	Полягає у впливі заробітної плати на співвідношення між попитом і пропонуванням, на формування персоналу підприємств. Дана функція займає проміжне місце між відтворювальною і мотиваційною, виконуючи щодо них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців. Об'єктивною основою для реалізації цієї функції є сегментація рівня оплати праці, що передбачає диференціацію її за окремими сегментами (групами працівників), які різняться за пріоритетністю сфери діяльності, станом на ринку праці відносно попиту на зовнішньому і внутрішньому ринках	Д.Богиня, О.Грішнова, Г.Завіновська, А.Колот, Г.Куликов
3	Мотиваційна	Полягає у встановленні залежності розміру зарплати від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати діяльності підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці	А.Колот, Г.Куліков
	Стимулююча		Д.Богиня, П.Буряк, О.Грішнова, М.Григор'єва, Г.Завіновська, Б.Карпінський, Г.Куліков
4	Відтворювальна	Полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення здатності до праці та для відтворення поколінь. Вона пов'язана з особливостями регулювання зарплати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував нормальне відтворення робочої сили	Д.Богиня, П.Буряк, І.Бушмарін, О.Грішнова, М.Григор'єва, Г.Завіновська, В.Ковальов, А.Колот, Г.Куліков
6	Оптимізаційна	Реалізація цієї функції передбачає запровадження прогресивних форм і систем оплати праці, тому що зарплата як частина собівартості продукції є чинником мотивації підприємця до вдосконалення технічної бази виробництва, підвищення продуктивності праці	А.Колот

Національний університет водного господарства та природокористування

Однією із основних функцій заробітної прати є «соціальна», а точніше – розподільча, що відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання (новоствореного продукту) між найманими працівниками, власниками засобів виробництва та державою. Заробітна плата виступає часткою працівника в новоствореному продукті відповідно до його трудового внеску. Соціальне значення цієї функції зарплати полягає у забезпеченні соціальної справедливості при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва та при розподілі доходу власне між працівниками відповідно до результатів їх трудового внеску.

Однак, в сучасних умовах, заробітна плата в Україні не виконує повною мірою жодну із покладених на неї функцій, в тому числі й розподільчу. Так, у випадку, коли ринок праці збалансований, трудові доходи працівників повинні зростати пропорційно росту ВВП. І саме розмір створеної доданої вартості має безпосередньо впливати на рівень заробітної плати та інших витрат на робочу силу (неможливо отримати більше, аніж вироблено).

У результаті порівняльного аналізу теорій розподілу доведено, що у регулюванні загальних витрат на робочу силу в сучасних умовах розвитку України має домінувати теорія розподілу доходів (новоствореної вартості) за «факторами виробництва» – пропорційно затратам праці і капіталу. Основним обґрунтуванням такого вибору є наступні контраргументи відносно інших теорій. По-перше, залежно від співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці відбувається лише диференціація вартості робочої сили, а середній рівень зарплати та підприємницьких доходів залежить від кількості новоствореного продукту, який повинен справедливо розподілятися між найманими працівниками і власниками капіталу. До того ж, ринок праці в Україні недостатньо розвинений і його «невидима рука» неспроможна досконало регулювати трудові доходи. По-друге, теорії соціальної боротьби та переговорів мають небажану конфліктну основу – об'єктивне протиріччя інтересів; їх положення можуть застосовуватися лише як крайні і допоміжні заходи у розподілі доходів. Окрім того, профспілки України є малодієвими і не здатні виборювати з «позиції сили» належну найманим працівникам частку доходів.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

3. Тенденції і проблеми оплати праці в Україні

Економічне зростання України створило об'єктивні передумови для підвищення реальних доходів населення, в тому числі заробітної плати. Проте у ході ринкового реформування економіки України роль праці як джерела доходів не тільки не зросла, але й суттєво скоротилася. Протилежною є тенденція у розвинутих країнах світу, де заробітна плата є найважливішим джерелом доходів для більшості населення [93, с. 8]. Зокрема, заробітна плата, у сукупних доходах населення, становить у Великій Британії 65%, у Німеччині – 64%, в Італії – 52%, у США – 53%, у Франції – 58%, в Японії – 69%. Натомість в Україні частка зарплати у сукупних доходах зменшилася від 66,2% у 1991 р. до 41,7% у 2010 р. (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Динаміка структури доходів населення України протягом 2002-2010 рр., %

	Рік						Структурні відхилення у 2010 р. порівняно з 2002р.,%
	2002	2006	2007	2008	2009	2010	
Доходи	100	100	100	100	100	100	-
Заробітна плата	42,7	43,1	44,8	43,3	40,8	41,7	-1
Прибутки та змішані доходи	18,1	15,1	15,3	15,5	14,5	14,6	-3,5
Доходи від власності	2,9	3,0	3,2	3,4	3,9	5,2	+2,3
Соціальні допомоги та інші трансферти	36,4	38,8	36,7	37,8	40,8	38,5	+2,1

Внаслідок суттєвої соціалізації урядової політики, яка переслідувала благородну мету подолання бідності за рахунок збільшення соціальних виплат, в Україні склалася парадоксальна ситуація. Частка соціальних виплат та інших поточних трансфертів у структурі доходів населення зросла з 15,8% у 1990 р., до 36-41% у 2006-2010 рр. і наблизилася до частки заробітної плати у доходах [34, с. 42]. При цьому, не менш парадоксальним є те, що мінімальна заробітна плата є нижчою за прожитковий мінімум, встановлений державою.

Тож сім'ям, які живуть за рахунок трудових доходів, в більшій мірі загрожує ризик бідності, ніж тим, які існують за рахунок соціальних трансфертів. Тобто працівникам, щоб забезпечити своїм

Національний університет
водного господарства
та природокористування

родинам прийнятний рівень життя, доведеться працювати ще більше, шукати додаткову зайнятість. Це при тому, що відповідно до запропонованого європейськими науковцями «рейтингу гамбургера» гроші на один гамбургер японці можуть заробити за 9 хв., німці – за 16, росіяни – за 74, а українці – за 120 хв. [108].

Такий стан речей в Україні є, в значній мірі, наслідком неефективного розподілу новоствореного продукту між учасниками його виробництва. Про це свідчить аналіз розподілу валової доданої вартості (ВДВ) між факторами виробництва – «працею» та «капіталом» – на фонд споживання та фонд нагромадження. У світовій практиці даний розподіл відбувається в наступних пропорціях: ¼ ВДВ – на нагромадження, а ¾ – на споживання.

Приблизно таке ж співвідношення зберігається і в Україні, зокрема в результаті аналізу розподілу ВВП у 2002 р. (відповідно до національних рахунків) можна побачити, що частка суспільного продукту, спрямована на нагромадження капіталу, становить 20,2%, а частка спрямована на кінцеве споживання, – 75,4% (рис. 3.1). При цьому лише 23,5% з 55,1% споживчих витрат домашніх господарств займає зарплата, а 20% припадає на соцдопомоги і трансферти.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

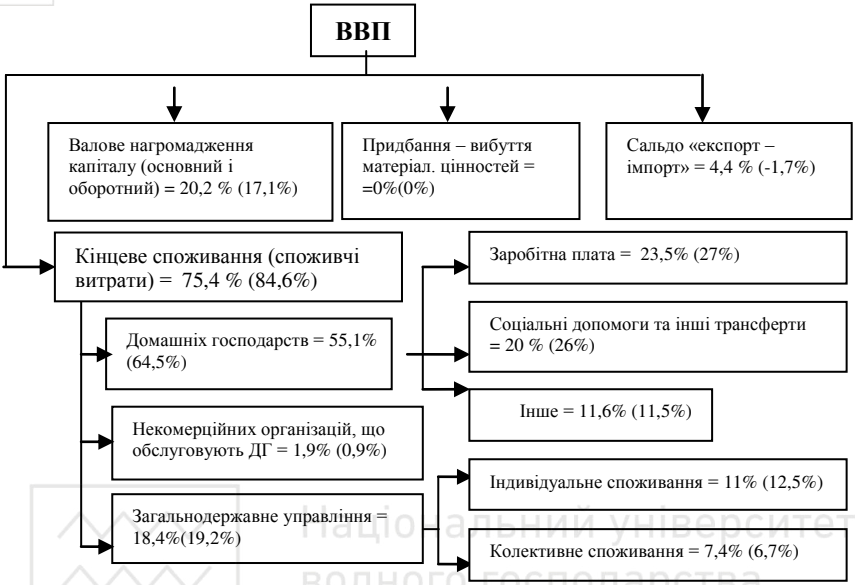


Рис. 3.1. Розподіл ВВП у 2002 р. (2009 р.)

У 2009 р. при збільшенні загальних споживчих витрат на 9,2%, частка заробітної плати зросла всього на 3,5%, а частка соціальної допомоги – на 6%. Тобто спостерігається зниження частки, а відповідно і ролі, заробітної плати у загальній структурі доходів домогосподарств.

Як видно із табл. 3.2, ВДВ створена за всіма видами економічної діяльності у 2009 р. в порівнянні з 2002р. зросла в 4,5 рази. При цьому, найшвидші темпи зростання ВДВ спостерігаються в промисловості, а також у сфері послуг – зокрема в торгівлі, а найнижчі – в сільському та лісовому господарствах і в мисливстві.

Таблиця 3.2

Виробництво ВДВ за видами економічної діяльності, млрд.грн.[160]

Види економічної діяльності	Рік						Темп зростання (2009 р./ 2002 р.)
	2002	2006	2007	2008	2009	2010	
Усього за видами економічної діяльності.:	201,19	544,15	720,73	948,06	913,35	1094,61	4,5
- сільське, лісове господарство та мисливство	29,42	41,01	47,42	65,15	65,76	78,96	2,2
- промисловість	50,41	131,48	175,12	219,07	182,55	230,98	3,6

Національний університет водного господарства та природокористування

- будівництво	7,65	21,17	30,46	29,19	21,53	32,47	2,8
- оптова і роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	24,59	68,57	95,22	131,26	129,99	152,60	5,3
- транспорт і зв'язок	27,52	56,05	70,06	87,08	97,05	122,47	3,5
- інші види економічної діяльності	46,58	124,89	183,17	292,43	299,59	349,03	6,4

В той же час, темпи зростання заробітної плати, як складової розподілу доданої вартості за видами економічної діяльності, не співпадають із темпами зростання доданої вартості, а саме – менші за них на 10%. При цьому темпи зростання доданої вартості та заробітної плати за окремими видами економічної діяльності також нерівномірні. Зокрема, в оптовій і роздрібній торгівлі при зростанні доданої вартості майже в 5,3 рази заробітна плата зросла лише в 4,4 рази, а у сільському господарстві навпаки – додана вартість зросла в 2,2 рази, а заробітна плата – в 2,8 (табл. 3.3).

У макроекономічному аналізі та міжнародних порівняннях, зазвичай, використовується показник «часка оплати праці» у ВВП або у доданій вартості (ВДВ). Так, в країнах ЄС частка оплати праці найманих працівників становить 55-65%, а в Україні (2002-2009 рр.) – 45-50% ВВП. Результати дослідження диференціації зарплати і витрат на робочу силу свідчать про необхідність структурних зрушень у розподілі суспільного продукту в сторону «частки оплати праці». При цьому, регулювання зарплати має відбуватися в контексті новоствореної вартості, а не собівартості продукції, як пропонують деякі народні депутати. Собівартість продукції не може слугувати базою регулювання частки зарплати, оскільки частка витрат підприємства на матеріально-енергетичні ресурси (проміжне споживання) в її складі для різних видів продукції та послуг різняться у декілька разів.

Таблиця 3.3

Динаміка заробітної плати за видами економічної діяльності, млрд.грн. [160]

Види економічної діяльності	Рік						Темп зростання (2009р./ 2002р.)
	2002	2006	2007	2008	2009	2010	
Усього за видами економічної діяльності:	103,12	268,63	351,94	470,46	451,34	544,04	4,4

Національний університет
водного господарства
та природокористування

- сільське та лісове господарство, мисливство	5,11	8,45	11,87	14,33	14,14	-	2,8
- промисловість	29,81	78,09	99,32	123,88	108,43	-	3,6
- будівництво	4,84	14,96	21,09	23,02	14,46	-	3,0
- торгівля, послуги з ремонту	10,63	24,85	32,23	50,12	46,52	-	4,4
- транспорт і зв'язок	14,07	30,62	35,47	50,23	48,62	-	3,5
- інші види економічної діяльності	25,29	74,14	103,26	208,88	219,17	-	8,7

У зв'язку з тим, що різною є і капіталоозброєність праці (споживання капіталу), то регулювання частки заробітної плати найманих працівників має здійснюватися відносно чистої продукції підприємства – доданої вартості (за винятком амортизації), а на макроекономічному рівні – чистого національного продукту (ЧНП). При такому регулюванні забезпечується прямий зв'язок між розміром винагороди за працю та продуктивністю праці – виробітком чистої продукції на одного працівника. Однак, як свідчать результати проведеного статистичного дослідження, частка зарплати у доданій вартості за видами економічної діяльності і на окремих підприємствах відрізняється від середньостатистичної на десятки відсотків (рис. 3.2). Так у будівництві за 2009 р. вона складала 67,2%, а у сільському господарстві – лише 21,5%.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

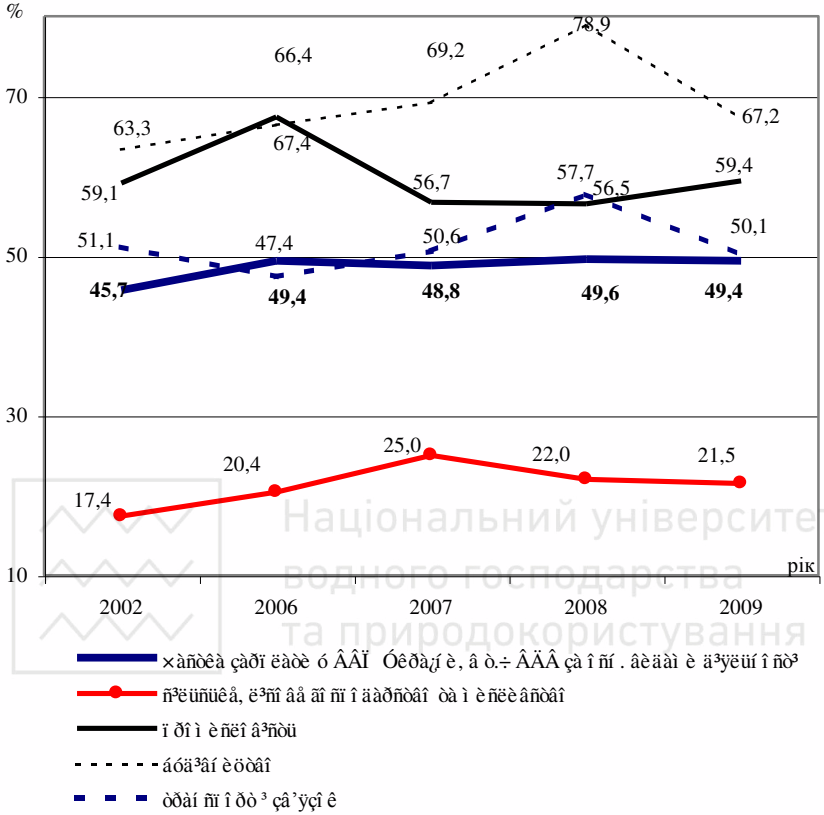
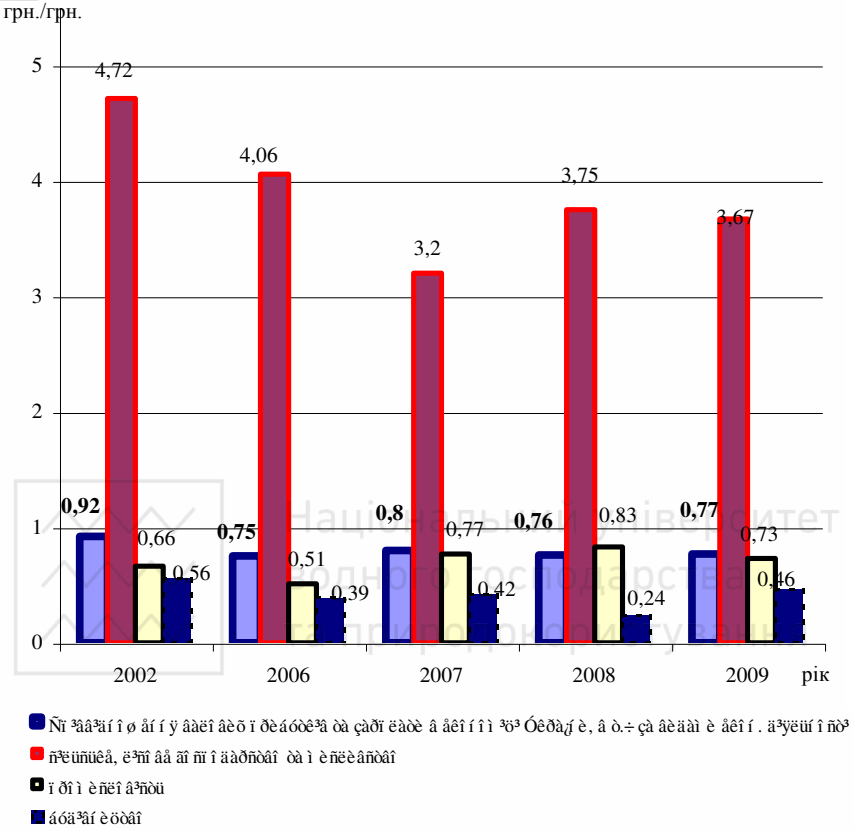


Рис. 3.2. Частка заробітної плати у ВВП України та ВДВ за видами економічної діяльності

Суттєво відрізняються співвідношення між валовими прибутками і витратами на робочу силу. Валові прибутки на 1 гривню зарплати у національній економіці у 2009 р. складають 0,77 грн., у сільському господарстві – 3,67 грн., у промисловості – 0,46 грн. (рис. 3.3).

Національний університет
водного господарства
та природокористування



Ðèñ. 3.3. Äèí àì ³êà ñï ³ââ³äí î ø åí í ÿ âàëî âèõ ï ðèáóòê³â ³ çàðï ëàòè

Середній темп зростання ВДВ за видами економічної діяльності у 2002-2009 рр. випереджає середній темп зростання заробітної плати за цей же період на 4%. ВДВ у сільському, лісовому господарстві й мисливстві, та інших галузях економічної діяльності зростає повільнішими темпами, аніж заробітна плата – розрив становить 2-9%. У будівництві, промисловості, торгівлі темп зростання зарплати відстає від темпу зростання ВДВ на 6-8%, і лише у галузі «транспорт і зв'язок» середні темпи зростання заробітної плати і ВДВ майже рівні (табл. 3.4).

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Таблиця 3.4

Темп зростання ВДВ та заробітної плати за видами економічної діяльності (у % до попереднього року)

Види економічної діяльності	2002р.		2006р.		2007р.		2008р.		2009р.		Середній темп зростання	
	Темпи зростання ВДВ	Темпи зростання зарплати	Темпи зростання ВДВ	Темпи зростання зарплати	Темпи зростання ВДВ	Темпи зростання зарплати	Темпи зростання ВДВ	Темпи зростання зарплати	Темпи зростання ВДВ	Темпи зростання зарплати	ВДВ	ЗП
За усіма видами економічної діяльності	111	119	120	129	134	131	132	134	96	96	125	121
в т.ч.												
- сільське, лісове господарство та мисливство	100	88	100	133	116	140	137	121	101	99	113	115
- промисловість	114	117	112	125	133	127	125	125	83	88	121	115
- будівництво	*105*	114	144	128	144	141	96	109	74	63	115	107
- оптова і роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	110	119	125	126	139	130	138	156	99	93	129	123
- транспорт і зв'язок	112	136	126	126	125	116	124	142	111	97	123	122
- інші види економічної діяльності	115	121	127	134	144	139	160	202	102	105	128	137

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Водночас, за 2002-2009 роки ВДВ, що припадає на одного найманого працівника, збільшився на 20% швидше, аніж заробітна плата (табл. 3.5). У торгівлі й діяльності транспорту та зв'язку додана вартість, вироблена одним працівником, зростає швидше ніж заробітна плата. В той же час у сільському господарстві та будівництві усе навпаки. Це ще раз підтверджує відсутність прямого зв'язку між витратами праці на виробництво суспільного продукту та її оплатою.

Таблиця 3.5

Індекс росту ВДВ та заробітної плати, що припадають на одного працівника

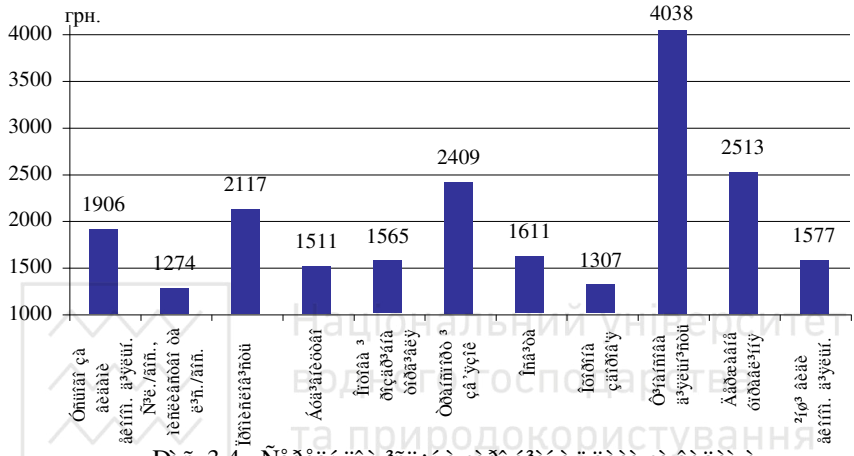
Види економічної діяльності	ВДВ на 1 працівника, млн.грн/люд.		Зарплата на 1 працівника, млн.грн/люд.		Індекс росту ВДВ на 1 працівника	Індекс росту зарплати на 1 працівника
	2002р.	2009р.	2002р.	2009р.		
Усього за видами економічної діяльності	13,600	70,537	6,970	34,857	5,2	5,0
- сільське та лісове господарство, мисливство	14,001	73,621	2,431	15,831	5,3	6,5
- промисловість	12,369	57,324	7,316	34,048	4,6	4,7
- будівництво	11,368	37,768	7,194	25,368	3,3	3,5
- оптова і роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	20,907	91,838	9,034	32,865	4,4	3,6
- транспорт і зв'язок	24,908	93,344	12,730	46,763	3,7	3,7

Про суттєві недоліки в державній та регіональній політиці трудових доходів свідчить і аналіз диференціації заробітної плати за видами економічної діяльності (рис. 3.4). За даними Держкомстату України номінальна середньомісячна зарплата у 2009 р. становила 1906 грн., тобто приблизно 240 дол. (для порівняння: у Латвії – 575 дол. на місяць, у Польщі – 1,2 тис. дол., у Франції – 5,5 тис. дол.).

Найвищі рівні середньої номінальної зарплати у 2009 році спостерігались у фінансовій діяльності (4038 грн.), промисловості (2117 грн.), галузі транспорт і зв'язок (2409 грн.), а

Національний університет водного господарства та природокористування

найнижчі - у сільському, лісовому господарстві та мисливстві (1274 грн.), охороні здоров'я (1307 грн.) й освіті (1611 грн.). Отже, у 2009 році середньомісячна заробітна плата працівників за видами економічної діяльності різнилась у 3,2 рази. При цьому найнижча заробітна плата була меншою за середню в економіці в 1,5 раз, а найвища – більшою у 2,1 рази.

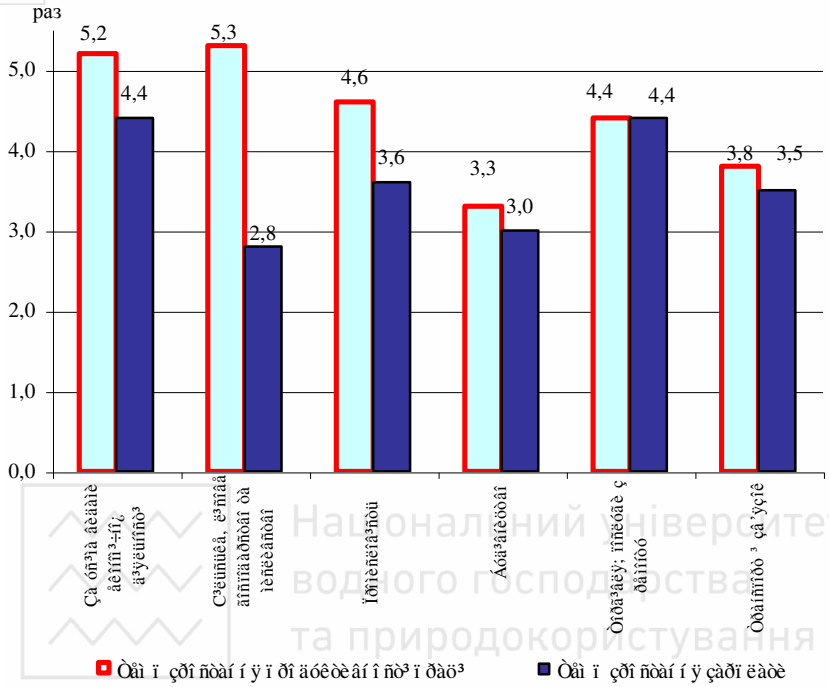


Ðèñ. 3.4. Ñåðåäí üî ì ³ñÿ÷íí à çàðî á³òí à ï ëàòà çà âèäàì è åêî í î ì ³÷í î ¿ä³ÿëüí î ñò³ ó 2009 ð.

Проте, для об'єктивної оцінки сучасного стану і тенденцій в оплаті праці, важливо оцінити динаміку заробітної плати у зіставленні з іншими показниками, зокрема продуктивністю праці.

Загалом у 2002-2009 рр. в економіці України темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання заробітної плати. Разом з тим, спостерігається значна диференціація та розбіжність даних показників за видами економічної діяльності. Зокрема, у сільському господарстві заробітна плата зростає у 2,5 рази повільніше продуктивності праці, у будівництві – на 30%, і лише у торгівлі темпи зростання зарплати і продуктивності праці майже збігаються. При цьому найшвидшими темпами зростає продуктивність праці сільському, лісовому господарстві та мисливстві, а найменшими – у будівництві та галузі «транспорт і зв'язок». Водночас, зарплата найшвидше зростає у торгівлі, а найповільніше – у сільському господарстві (рис. 3.5).

Національний університет
водного господарства
та природокористування



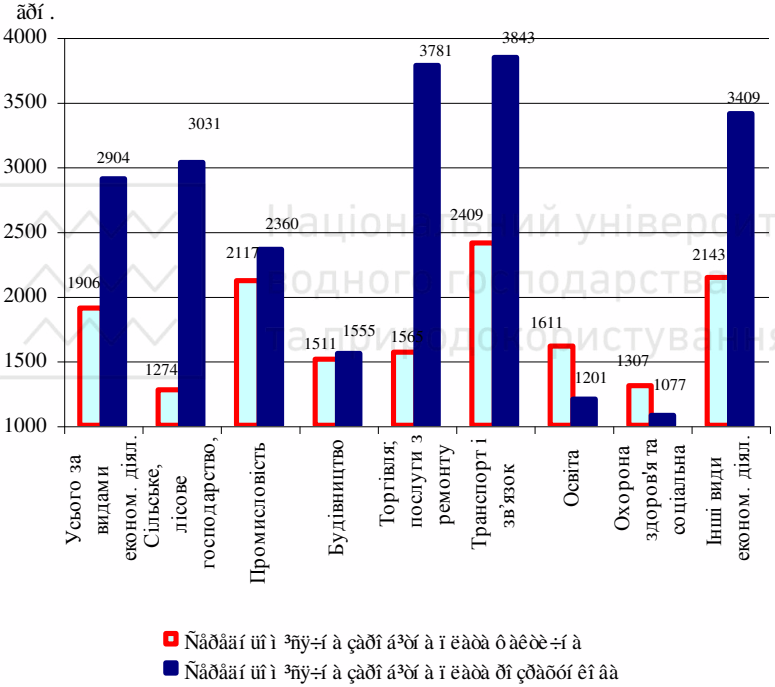
Ðèñ. 3.5. Ï ðî äóêòèâí ³ñòü ï ðàö³ òà çàðî á³òí à ï ëàòà ó 2009 ð. ï î ð³âí ÿí î ç 2002 ð.

Якщо при розподілі ВДВ між «працею» і «капіталом» за видами економічної діяльності, дотримуватися пропорцій, що склалися на загальнонаціональному рівні у 2009 році (частка фонду оплати праці 49,4%), то можна побачити суттєвий розрив між фактичною та розрахунковою заробітною платою. При цьому в окремих видах економічної діяльності розрахункова заробітна плата у двічі вища за фактичну (рис. 3.6). Зокрема, у 2009 р. фактична частка фонду оплати праці в доданій вартості виробленій у сільському господарстві становила 21,5%, відповідно фактична середньомісячна зарплата була рівна 1906 грн., а якщо б частка фонду оплати праці була рівна загальнонаціональній (49,4%), то середньомісячна зарплата становила б 2904 грн.

Проте для задоволення потреб різних учасників виробництва та

Національний університет водного господарства та природокористування

забезпечення стабільного розвитку економіки додана вартість повинна бути не просто розподілена, а розподілена раціонально. Адже пропорції даного поділу безпосередньо впливають і на рівень життя населення, і на темпи економічного розвитку країни. Крім того, зрозуміло, що ВДВ за видами економічної діяльності розподілятиметься по-різному, тому що частка «капіталу» буде вищою у галузях з більшою фондоозброєністю, а особливо там, де рівень зношеності основних засобів буде вищим, і навпаки.



Ðèñ. 3.6. Ñåðåäíüîìó ³ñíóþ÷îìó òà ôàêòè÷íîìó òà ðîçðàõóíêîâà çàðîá³òíîìó ïëàòè ó 2009 ð.

Здійснений аналіз статистичної та отриманої в результаті досліджень інформації свідчить про неефективність державної політики регулювання трудових доходів. Негативними наслідками такої політики є:

Національний університет
водного господарства
та природокористування

1) необґрунтовано низькі витрати на робочу силу порівняно з прибутками власників капіталу, що призводить до значної диференціації трудових доходів населення;

2) відсутність прямого зв'язку між трудовими доходами найманих працівників і результатами їх праці, що зумовлює низьку мотивацію до підвищення продуктивності праці;

3) недостатня реалізація конституційних прав найманих працівників на належну оплату праці і як результат − надмірна еміграція економічно-активного населення України.

Альтернативним варіантом подолання зазначених негативних тенденцій є державне і договірне регулювання пропорцій у розподілі доданої вартості на підприємствах України.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Національний університет
водного господарства
та природокористування

4. Диференціація і регулювання трудових доходів

Роль держави у розподілі новоствореного продукту між факторами його виробництва досить значна. Однак недосконаліть чинного в Україні механізму регулювання трудових доходів є очевидною. По-перше, спостерігається тенденція подальшого розшарування індивідуальних доходів: при високому рівні бідності і зубожіння щорічно зростає чисельність українських мільйонерів і мільярдерів, доходи яких мають сумнівне походження. По-друге, значна частина доходів (щонайменше половина) приховується, панує так звана „конвертна" оплата праці, що звужує базу оподаткування та відрахувань у спеціальні державні фонди.

Незважаючи на достатньо широкий інструментарій державного регулювання доходів населення, ключовою проблемою залишається досягнення суспільно прийнятної та економічно обґрунтованої структури і рівнів доходів від трудової діяльності, передусім заробітної плати. Адже низький рівень трудових доходів та їх надмірна диференціація призводять до зниження мотивації праці, наслідком якої стає низька трудова активність населення, неповне використання трудового потенціалу найманих працівників та зниження ролі праці вцілому.

У світовій практиці для вимірювання диференціації розподілу доходів використовується низка показників, а саме: дисперсія, коефіцієнт варіації, варіація логарифму доходів, міра бідності за Фішлоу, коефіцієнт Шутца, міра за Дальтоном і міра за Аткінсоном. Однак найчастіше для вимірювання нерівності у розподілі доходів економісти використовують криву Лоренца та індекс Джині, децильний коефіцієнт диференціації доходів і коефіцієнт фондів.

В державах добробуту розрив в доходах найбагатших і найбідніших верств населення не перевищує 10:1, а 15:1 – це межа, за якою починається соціальне напруження в країні [45, с. 112]. Стосовно диференціації доходів населення України на даний час є багато статистичної інформації та наукових публікацій, які не завжди співпадають, а іноді навіть суперечать один одному. Зокрема, П. Пушкаренко наводить наступні дані: децильний коефіцієнт диференціації доходів населення у Китаї становить 7, у країнах ЄС – 5-7, а в Україні – 30. На думку В. Чалого, розрив між доходами 5% найбагатших та 5% найбідніших людей України за

Національний університет водного господарства та природокористування

різними даними становить від 38 до 70 разів і це найбільш критичний показник в Європі. Дослідження стану 2322 домогосподарств України, проведені канадськими вченими, свідчать, що половина всіх домогосподарств, які входили в 1-5 децилі, отримує 17% усіх доходів, тоді як 40% доходів припадає на 10% найбагатших сімей [71, с. 294]. При цьому, якщо врахувати те, що в Україні на кінець 2010 р. встановлена законодавчо мінімальна заробітна плата була рівна 922 грн., а середня зарплата рядового депутата Верховної Ради – 17425 грн., то децильний коефіцієнт диференціації становить, щонайменше – 19 (17425 грн. / 922 грн.).

Відповідно до класифікації країн за ступенем нерівності розподілу доходів, яку запропонував Аткінсон, Рейнвотер і Смідінг, якщо індекс Джині знаходиться в інтервалі 20-22, то він характеризує дуже низький ступінь нерівності розподілу (Фінляндія, Швеція, Норвегія), 24-26 – низький (Німеччина, Нідерланди), 29-31 – середній (Австралія, Канада, Велика Британія) і 33-35 – високий ступінь нерівності (Ірландія, Швейцарія, США). В Україні, за офіційними даними, у 2007-2009 роках значення індексу Джині коливалося в межах 27-28, що свідчить про низький ступінь нерівності (табл. 4.1). Однак за даними Світового банку, індекс Джині по загальних доходах у 2008 р. становив 47, а такий показник відповідає суспільству зі значним майновим розшаруванням населення.

Таблиця 4.1

Розподіл населення України за рівнем середньодушових грошових витрат [160]

Показники	Рік						
	2000	2003	2004	2005	2007	2008	2009
Індекс Джині	33	32	32	33	27	28	28
Квінтильний коефіцієнт диференціації грошових витрат населення (разів)	2,8	2,7	2,6	2,6	2,2	2,2	2,2
Квінтильний коефіцієнт фонда диференціації грошових витрат населення (разів)	6	5,7	5,5	5,5	4,1	4,2	4,1

Але, по-перше, показники квінтильного розподілу – особливо квінтильний коефіцієнт, неповно і недостатньо об’єктивно

Національний університет
водного господарства
та природокористування

відображають рівень і динаміку диференціації, оскільки у п'ятій квінтилі (20%) усереднюється і згладжується вершина доходів 5-10% найбагатших людей. По-друге, показники диференціації загальних доходів населення не можуть слугувати основою моніторингу і державного регулювання заробітної плати та інших витрат на робочу силу, оскільки в загальних доходах значну частку (≈40%) складають соціальні трансферти (пенсії, стипендії, допомоги тощо). Натомість, диференціація трудових доходів лишається за межами офіційної статистики і статистичних досліджень. У зв'язку з цим проведено власне статистичне дослідження розподілу трудових доходів.

Для цього виберемо функцію розподілу з врахуванням того, що вона повинна наближатися до граничного значення 10-ї децилі, але не перетинати її, адже доходи у 10-й децилі прямують до «нескінченості» (при (x =10) $Y_x \to \infty$).

Дотримуючись цієї умови, функцію децильного розподілу можна представити у наступному вигляді:

$$Y_x = a + \frac{bx}{(10 - x)^c}; \qquad (4.1)$$

або

$$Y_x = a + \frac{x}{(10 - x)^c}, \qquad (4.2)$$

де Y_x – середньомісячна заробітна плата в децилі (x), грн./міс.; a, b, c - параметри статистичної залежності.

Статистичні дослідження свідчать, що для розподілу трудових доходів населення за децилями простішою у застосуванні є функція розподілу (4.2), при цьому характер розподілу заробітної плати за децилями відповідає такому:

$$\overline{З}_x = З_{\min} + \frac{x}{(10 - x)^C}, \qquad (4.3)$$

де $З_{\min}$ і $\overline{З}_x$ - відповідно мінімальна і середня заробітна плата.

Середня заробітна плата при такій функції розподілу:

$$\overline{З}_x = З_{\min} + \frac{1}{10}\left(\int_0^{10} \frac{x}{(10 - x)^C}\right) \qquad (4.4)$$

Оскільки середня заробітна плата відома за статистичними

Національний університет водного господарства та природокористування

даними, а мінімальна – за законодавчими актами, то з рівняння 4.4 можна визначити статистичний параметр ***c.***

$$
\begin{aligned}
З_x &= \int_0^{10} \frac{x}{(10-x)^C}\,dx = -\int_0^{10} \frac{10-x-10}{(10-x)^C}dx = -\int_0^{10} \frac{10-x}{(10-x)^C}dx + 10\int_0^{10} \frac{dx}{(10-x)^C} = \\
&= -\int_0^{10} \frac{dx}{(10-x)^{C-1}} + 10\int_0^{10} \frac{-d(-x)}{(10-x)^C} = \int_0^{10} \frac{d(-x)}{(10-x)^{C-1}} - 10\int_0^{10} \frac{d(10-x)}{(10-x)^C} = \\
&= \int_0^{10} \frac{d(10-x)}{(10-x)^{C-1}} - 10\int_0^{10} \frac{d(10-x)}{(10-x)^C} = \frac{(10-x)^{-C+2}}{-c+2} - \frac{10}{1-c}(10-x)^{-C+1} \approx \\
&\approx -\frac{10^{-C+2}}{-c+2} + \frac{10}{1-c}10^{-C+1} = \frac{100}{10_C}\left(\frac{1}{c-2} + \frac{1}{1-c}\right) = \frac{100}{10^C}\left(\frac{1-c+c-2}{(c-2)(1-c)}\right) = \\
&= \frac{100}{10^C}\left(\frac{1}{(c-1)(c-2)}\right)
\end{aligned}
\qquad (4.5)
$$

Отже, відповідно до рівнянь (4.4) і (4.5):

$$(\overline{З}_x - З_{\min})_t = \left(\frac{10}{10^C(c-1)(c-2)}\right)_t \qquad (4.6)$$

При відомих значеннях $(\overline{З}_x)$ і $(З_{\min})$ у певному періоді та відповідному їм значенні ***c*** можна визначити заробітну плату для будь-якої децилі. Зокрема, у 2004 р. ***c*** рівне 2,177, оскільки різниця між середньою і мінімальною зарплатами $(\overline{З}_x - З_{\min})$ склала 0,321 тис.грн. (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Параметри функції розподілу заробітної плати

Рік	$(З_{\min})$, тис.грн.	$(\overline{З}_x)$, тис.грн.	$(\overline{З}_x - З_{\min})$, тис.грн.	Параметр (c)
2004	0,237	0,558	0,321	2,177
2005	0,262	0,806	0,544	2,123
2006	0,350	1,041	0,691	2,103
2007	0,420	1,351	0,931	2,082
2008	0,515	1,806	1,291	2,063
2009	0,605	1,906	1,301	2,062
2010	0,869	2,239	1,370	2,060

Національний університет водного господарства та природокористування

Отримані результати надають можливість показати децильний розподіл населення за трудовими доходами у відповідні роки, зокрема 10% найманих працівників (у першій децилі) в 2004 році отримували заробітну плату у розмірі 0,245 тис.грн., а 10% (в десятій децилі) – у розмірі 43,182 тис.грн. (табл. 4.3).

Таблиця 4.3

Динаміка децильного розподілу заробітної плати у 2004-2010 рр.

X	$(З_x)$						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	0,245	0,271	0,360	0,430	0,526	0,616	0,880
2	0,259	0,286	0,375	0,446	0,542	0,632	0,897
3	0,280	0,310	0,400	0,472	0,569	0,659	0,923
4	0,318	0,351	0,442	0,516	0,614	0,704	0,969
5	0,388	0,426	0,519	0,595	0,696	0,786	1,051
6	0,531	0,578	0,675	0,755	0,859	0,949	1,214
7	0,878	0,941	1,044	1,131	1,241	1,332	1,597
8	2,007	2,098	2,212	2,309	2,430	2,521	2,788
9	9,237	9,262	9,350	9,420	9,515	9,605	9,869
9,5	43,182	41,650	41,173	40,648	40,211	40,274	40,483

При відомих значеннях степені ***c*** (рис. 4.1.) можна за функцією децильного розподілу визначити будь-які показники диференціації зарплати (коефіцієнт децильного розподілу, коефіцієнт фондів, індекс Джині тощо) у національній економіці, у різних галузях та регіонах, на підприємствах.

Коефіцієнт фондів та децильний коефіцієнт визначаються за такими «робочими» формулами:

а) децильний коефіцієнт

$$Кд = \frac{З_{(x=9)}}{З_{(x=1)}} = 9^C \frac{(З\min + 9)}{(9^C З\min + 1)} \qquad (4.7)$$

б) коефіцієнт фондів

$$Кф = \frac{З_{(x=9,5)}}{З_{(x=0,5)}} = 19^C \frac{(0,5^C З\min + 9,5)}{(9,5^C З\min + 0,5)} \qquad (4.8)$$

Національний університет
водного господарства
та природокористування

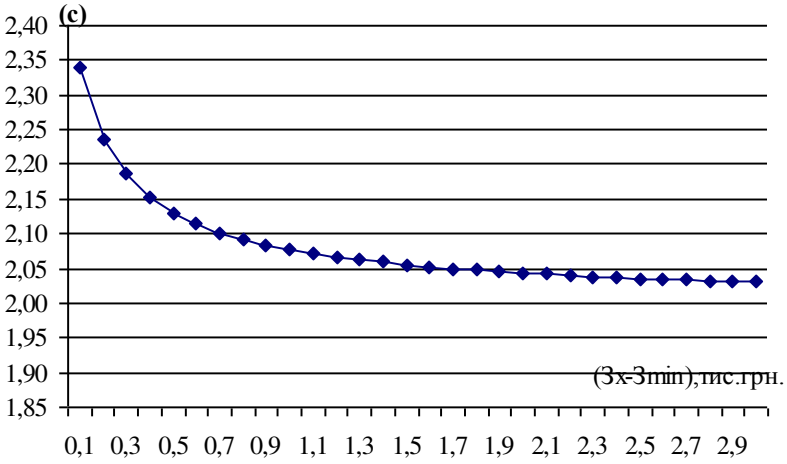
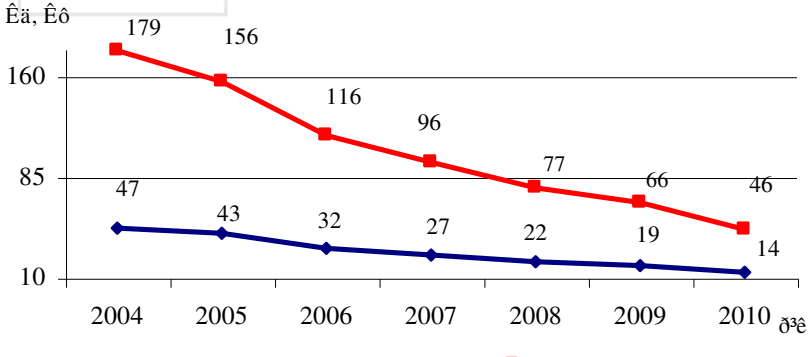


Рис. 4.1. Значення параметра (c)

Результати розрахунку показників диференціації заробітної плати в Україні у 2004-2010 рр. представлені на рис. 4.2.



Ðèñ. 4.2. Äèíàì³êà ïîêàçíèê³â äèôåðåíö³àö³¿ çàðîá³òíî¿ ïëàòè

Знайдені показники, з одного боку, ілюструють зниження диференціації населення України за трудовими доходами, а з іншого – показують її рівень на межі соціального напруження. Зокрема, у 2010 р. децильний коефіцієнт становив 14, а коефіцієнт

Національний університет
водного господарства
та природокористування

фондів – 46.

Водночас, варто зазначити, що темпи зростання показників диференціації з кожним роком зменшуються (табл. 4.4).

Таблиця 4.4.

Динаміка показників диференціації трудових доходів населення

Рік	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Темпи зростання по відношенню до попереднього року, %								
Децильний коефіцієнт (Кд)	х	79	90	76	84	82	86	72
Коефіцієнт фонда (Кф)	х	78	87	74	82	81	85	70
Темпи зростання по відношенню до 2003 року, %								
Децильний коефіцієнт (Кд)	х	79	71	54	45	37	32	23
Коефіцієнт фонда (Кф)	х	78	68	50	41	33	29	20

Дані факти підтверджують те, що державна політика регулювання трудових доходів є недостатньо ефективною і потребує змін. При цьому важливо здійснювати постійний моніторинг диференціації населення за трудовими доходами.

Загалом у наукових дослідженнях під диференціацією розуміють розподіл цілого на окремі якісно відмінні частини, а під диференціацією заробітної плати – відмінності у рівнях заробітної плати працівників залежно від різних чинників [74]. На мікрорівні диференціація оплати праці проявляється у розшаруванні (розподілі) найманих штатних працівників за рівнем їхньої заробітної плати.

До основних чинників диференціації заробітної плати, на думку багатьох науковців, належать [132]:

1) кон'юнктура ринку праці;
2) галузеві чинники;
3) регіональні чинники;
4) статеві чинники;
5) складність праці;
6) умови праці;
7) рівень кваліфікації (рівень освіти, досвід роботи);
8) індивідуальні характеристики працівників;
9) колективні та індивідуальні результати праці;
10) результати діяльності підприємства;
11) законодавство у сфері оплати праці тощо.

Національний університет водного господарства та природокористування

Зрозуміло, що різні чинники диференціації впливають на розмір різних складових заробітної плати й зумовлюють виділення галузевої, регіональної та професійної диференціації (рис. 4.3).

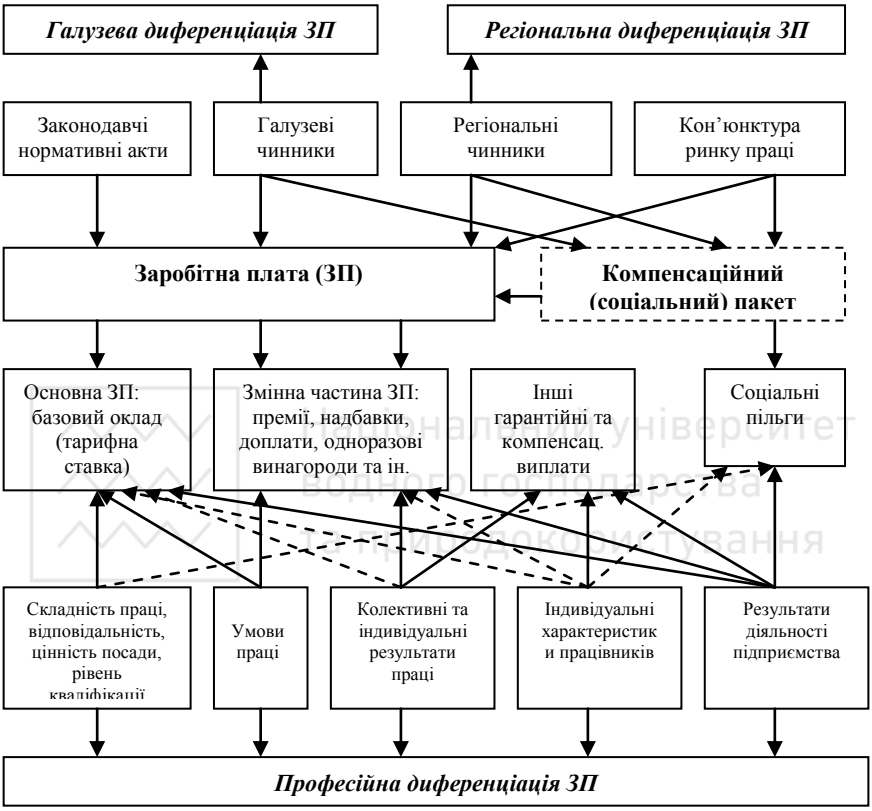


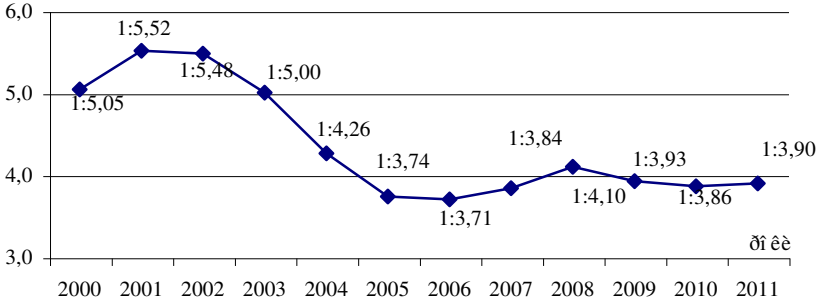
Рис. 4.3. Вплив чинників диференціації на різні складові зарплати [132]

Галузева диференціація характеризує відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних видів економічної діяльності й формується під впливом особливостей змісту, умов праці, професійно-кваліфікаційної структури працівників та результатів діяльності підприємств галузі.

Динаміку показників галузевої диференціації середньомісячної зарплати в Україні впродовж 2000-2011 років наведено на рис. 4.4. Як бачимо, найбільша галузева диференціація заробітної плати була

Національний університет
водного господарства
та природокористування

у 2001 році – відношення найбільшої в галузі зарплати (фінансова діяльність) до найменшої (сільське господарство та мисливство) становило 1:5,52. Найменше значення даного показника можна спостерігати у 2006 році – 1:3,71 (відношення зарплати фінансовій діяльності до зарплати у рибальстві та рибництві).



Ðèñ. 4.4. Äèíàì³êà ãàëóçåâî¿ äèôåðåíö³àö³¿ çàðîá³òíî¿ ïëàòè â Óêðà¿í³

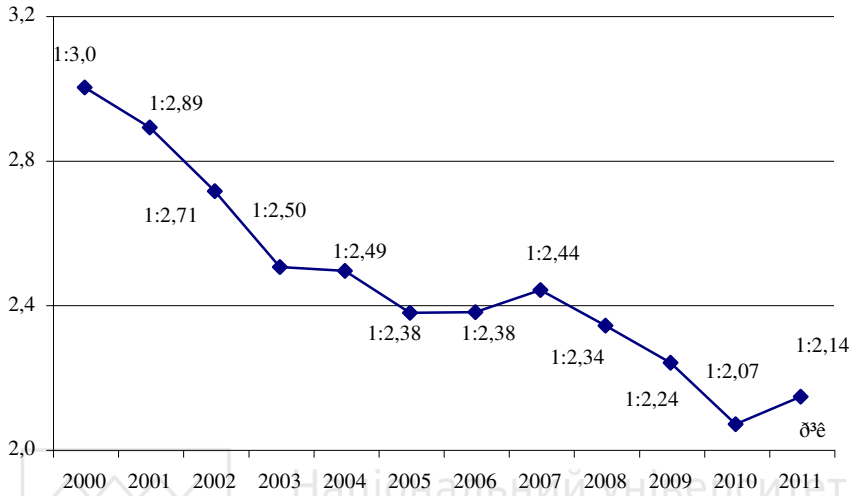
Регіональна диференціація характеризує відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних регіонів і формується під впливом галузевої структури економіки регіонів та специфіки вартості проживання.

Найвища заробітна плата протягом останніх 11 років зберігається у м. Києві та Донецькій області, а найменша – у Тернопільській та Волинській областях. Динаміку регіональної диференціації заробітної плати в Україні подано на рис. 4.5. Як бачимо, найвищою була регіональна диференціація у 2000 році – середньомісячна зарплата у Києві була рівна трьохмісячній зарплаті у Тернопільській області (405:135=3), а найнижчою – у 2010 р. (1:2,07).

В свою чергу, професійна диференціація характеризує відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних професійних груп, посад, рівнів кваліфікації.

У випадку, коли міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці становлять 1:2-1:3 виникає своєрідна зрівнялівка. В той же час, якщо співвідношення в оплаті рівне 1:10 та більше, то це свідчить про виникнення соціальної несправедливості. І перше і друге призведе до зниження мотивації праці та зростання плинності персоналу.

Національний університет
водного господарства
та природокористування



Ðèñ. 4.5. Äèí àì ³êà ðåã³î í àëüí î ¿äè ô åðåí ö³àö³¿ çàðî á³òí î ¿ ï ëàòè â Óêðà¿í ³

Гендерна диференціація характеризує відмінність заробітної плати чоловіків і жінок, яка зумовлюється різним розміром нагромадженого людського капіталу (загального і специфічного), концентрацією зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, на різних посадах і професіях, наявністю дискримінації жінок на ринку праці.

Рівна оплата за рівну працю рівної вартості для працівників чоловічої і жіночої статі є базовим принципом для ЄС. В результаті впровадження цього принципу багато жінок виграли судові процеси із захисту своїх прав на рівну із чоловіками заробітну плату. Однак, на практиці все ще існує розрив у 15% між зарплатою чоловіків та жінок. Цей розрив зумовлений низкою факторів, включаючи сегрегацію на ринку праці, різний рівень освіти і доступу до тренінгів, рівень підготовки, перерву в кар'єрі, те, яким чином класифікується і оцінюється робота, як використовується система формування зарплати.

Варто відмітити, що гендерна різниця в зарплаті, останніми роками залишається досить високою в 25 країнах ЄС. Зокрема, у Швеції зарплата жінок нижча від зарплати чоловіків на 6-8%, у

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Литві – на 18%. Зокрема, у Польщі в середньому жінки заробляють на 36% менше, ніж чоловіки і при цьому диспропорція збільшується з важливістю займаної посади. На однакових посадах при однакових обов'язках та освіті ця цифра коливається від 15%, у випадку рядового працівника, і до 120%, коли йдеться про посаду генерального директора. Найбільша різниця між зарплатою чоловіків та жінок, якщо брати до уваги фаховий чинник – у галузі новітніх технологій та банківській сфері. Проте одна галузь, де жінки заробляють більше, ніж чоловіки, все-таки є – це культура та мистецтво.

Хоч за законодавством України жінки і чоловіки мають рівні права на працю і її оплату, донині є традиційним зниження розміру заробітної плати залежно від статі працівника. Середня зарплата жінок в Україні складає 38,7% від середньої зарплати чоловіків. В економіці України спостерігається тенденція, згідно з якою найбільш низький рівень оплати праці є саме в тих сферах, де традиційно працюють жінки: легкій промисловості, освіті, медицині, культурі і сфері послуг.

Проблема диференціації заробітної плати є однією з головних в теорії і практиці розподільних відносин. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика господарювання переконливо свідчать, що різкі відхилення у диференціації заробітної плати, включаючи зрівнялівку чи надмірні відмінності у рівнях оплати праці, мають вкрай негативні наслідки, адже вони порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал оплати праці. Тому забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати – неодмінна умова виконання оплатою праці її основних функцій і передусім відтворювальної, мотивуючої та соціальної. При цьому, основним важелем державного регулювання диференціації трудових доходів є розмір мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

5. Біоенергетичний метод моніторингу прожиткового мінімуму та регулювання мінімальної зарплати

Важливим напрямом усунення надмірної диференціації трудових доходів є випереджаюче підвищення мінімальної зарплати та інших соціальних стандартів. Відповідно до функції (4.6) розподілу найманих працівників за трудовими доходами диференціація зменшуватиметься, якщо темпи зростання мінімальної зарплати випереджатимуть темпи зростання середньої.

Рекомендації Міжнародної організації праці проголошують, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання найманим працівникам необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати. Згідно із Законом України „Про оплату праці", мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). При цьому, до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [6].

За рішенням МОП, мінімальна заробітна плата має дорівнювати 60% середньої заробітної плати. Однак, якщо середня заробітна плата низька, то 60% від неї не завжди можуть забезпечити навіть той фізіологічний мінімум, котрий потрібний працівнику для відновлення сил. Тобто, цей варіант встановлення мінімальної заробітної плати аж ніяк не ідеальний.

Загалом же, мінімальна заробітна плата за своєю сутністю повинна виконувати принаймні дві основні функції. Перша – це захист найманих працівників від невиправдано низької заробітної плати, як засіб захисту від бідності. Таку функцію вона виконує в країнах, що розвиваються, і виступає еталоном оплати праці, нижче якого оплата праці не може здійснюватись. Застосовується вона для обмеженої чисельності працівників з низькою заробітною платою і охоплює не більше 10-20% працюючих. Друга функція – це макроекономічне регулювання усіх заробітних плат в країні, а мінімальна зарплата при цьому становить понад 50% середньої зарплати в країні [46, с. 42].

Оскільки мінімальна заробітна плата виступає регулятором

Національний університет водного господарства та природокористування

заробітної плати на макрорівні, то її розмір є джерелом безперервних політичних дискусій. Зокрема, прихильники вищого рівня мінімальної зарплати розглядають її як інструмент підвищення доходів найбідніших верств населення. Натомість мінімальна зарплата може забезпечити лише низький рівень життя. Наприклад, у США доходи двох дорослих, які працюють повний робочий день за мінімальну зарплату, не набагато перевищують офіційно встановлений рівень бідності для сім'ї з 4 осіб [91, с. 170]. Хоча прихильники підвищення рівня мінімальної зарплати погоджуються із тим, що така політика держави може спричинити безробіття, але це варто того, щоб витягнути з бідності значні верстви населення.

В свою чергу, противники підвищення мінімальної зарплати стверджують, що це не найкращий спосіб подолання бідності, адже необгрунтована політика підвищення мінімальної зарплати матиме серйозні негативні наслідки, а саме [19, с. 40]:

- по-перше, збільшення рівня безробіття. У Португалії та Іспанії після підвищення мінімальної зарплати до 300-500 доларів на місяць, що було однією із умов вступу до Європейського Союзу, рівень безробіття зріс до 20%;

- по-друге, зниження стимулюючої ролі системи оплати праці за рахунок зростання тарифної зарплати та зменшення частки надбавок, премій доплат. Крім того, у бюджетній сфері навіть відбудеться невиправдане вирівнювання в оплаті праці некваліфікованих працівників і професіоналів;

- по-третє, збільшення заборгованості з виплати заробітної плати;

- по-четверте, зростання інфляції в результаті збільшення сукупного споживчого попиту;

- по-п'яте, поглиблення тінізації заробітної плати на малих та середніх підприємствах з метою зменшення бази відрахувань до державних фондів соціального страхування.

За офіційними даними, мінімальна заробітна плата більшості країн ЄС в рази більша за мінімальну зарплату в Україні (табл. 5.1). Зокрема, найменший розрив, між даними величинами, у 2009 році спостерігався в Україні та Болгарії – 2,2 рази, а найбільший (32,2 рази) – в Україні та Люксембурзі.

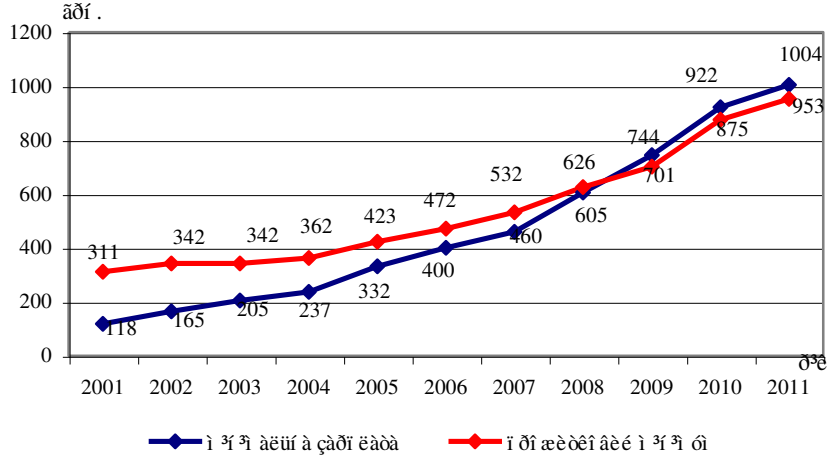
Національний університет
водного господарства
та природокористування

Таблиця 5.1

Динаміка мінімальної зарплати в країнах ЄС та Україні
(станом на січень відповідного року, євро)

Країни	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2009 р., країни ЄС/ України, раз
Болгарія	61	77	82	92	123	112	2,2
Естонія	159	172	195	230	278	278	5,6
Польща	177	205	234	246	281	334	6,7
Великобританія	1083	1197	1269	1361	1148	1148	22,9
Франція	1173	1197	1218	1254	1331	1321	26,4
Бельгія	1186	1210	1234	1259	1387	1336	26,7
Люксембург	1403	1467	1503	1570	1642	1610	32,2
Україна	31	41	52,7	60,3	50	50	1

Стосовно розміру мінімальної заробітної плати в нашій країні, то він регулярно зростає (рис. 5.1). Так, з 2001 по 2011 вона зросла із 118 до 1004 грн. на місяць або у 8,5 рази. Однак її рівень, що майже дорівнює прожитковому мінімуму та мінімальному пенсійному забезпеченню громадян, може розглядатися лише як тимчасовий крок у процесі регулювання такої соціально-економічної гарантії, як мінімальна заробітна плата.



Ðèñ. 5.1. Äèíàì³êà (íîðìàòèâíî¿) ì³í³ìàëüíî¿çàðï á³òíî¿ ï ëàòè òà ïðîæèòêîâî ãî ì³í³ìó ó â Óêðà¿í³

Національний університет водного господарства та природокористування

Слід зазначити, що мінімальна заробітна плата є основною соціальною гарантією держави. Взагалі згідно із Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» № 2017-III від 05.10.2000 р. державні соціальні гарантії – це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму. Тобто, теоретично мінімальна заробітна плата не може бути нижчою від прожиткового мінімуму.

У свою чергу, прожитковий мінімум є найважливішим показником рівня життя населення і згідно з Законом України «Про прожитковий мінімум» № 966-XIV від 15.07.1999 р. являє собою вартісну величину достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. В Україні розмір прожиткового мінімуму визнано базовим державним соціальним стандартом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, соціально-культурного обслуговування та ін.

Аналіз реальної ситуації в Україні показав, що незважаючи на існуючу тенденцію зростання рівня мінімальної заробітної плати до кінця 2009 року він навіть не досягав рівня прожиткового мінімуму. Таким чином, не так давно було зрівняно мінімальну зарплату з тим рівнем, котрий влада вважає мінімальним, для того, аби прожити місяць. Але й такий рівень є досить суперечним, враховуючи темпи зростання цін в реальній економіці: індексація прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати значно відстає від темпів зростання цін і тарифів (навіть враховуючи збільшення прожиткового мінімуму в три рази з 2001 р. по 2011 р.).

У 2011 році в Україні співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму в середньому на одну особу становило 1,05:1 (для порівняння: у Польщі, Латвії та Естонії – 1,5:1). Загалом у країнах ЄС мінімальний рівень зарплати завжди перевищує прожитковий мінімум: у Франції – на 59%, у

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Великобританії – на 53%, в Нідерландах – на 100% [16].

Динаміку середньої заробітної плати та соціальних стандартів в Україні за останні роки наведено в табл. 5.2. Як бачимо, мінімальна заробітна плата, хоча постійно і підвищувалася, але на кінець 2011р. становила лише 40% середньої зарплати. Водночас, номінальна середня зарплата в Україні у 2001 році досягла розміру прожиткового мінімуму, а згодом його перевищила. Варто зазначити, що за європейськими стандартами, середня заробітна плата має становити не менше 5-6 прожиткових мінімумів (5-6:1), а в Україні в 2011 році це співвідношення становило 2,6:1.

Таблиця 5.2

Основні соціальні гарантії та показники оплати праці в Україні

Показник	Рік								
	2001	2002	2003	2004	2007	2008	2009	2010	2011
Прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць, грн.	311,3	342	342	362,2	492 525 532	592 605 607 626	701	825 839 843 861 875	894 911 934 953
Мінімальна заробітна плата, грн.	118	140 165	185 205	237	420 440 460	515 525 545 605	605 625 630 650 744	869 884 888 907 922	941 960 985 1004
% до прожиткового мінімуму	37,9	40,9 48,2	54,1 59,9	65,4	85,4 83,8 86,5	87 86,8 89,8 96,6	86,3 89,2 89,9 92,7 106,1	105,3 105,4 105,3 105,3 105,4	105,3 105,4 105,5 105,4
Номінальна середньомісячна заробітна плата, грн.	331,1	376,4	462,3	557,8	1351	1806	1906	2239	2454
% до прожиткового мінімуму	106,4	110,1	135,2	154,0	274,6 257,3 253,9	305,1 298,5 297,5 288,5	271,9	271,4 266,9 265,6 260,0 255,9	274,5 269,4 262,7 257,5
% до мінімальної зарплати	280,6	268,8 228,1	249,9 225,5	235,4	321,7 307,0 293,7	350,7 344,0 331,4 298,5	315,0 305,0 302,5 293,2 256,2	257,7 253,3 252,1 246,9 242,8	260,8 255,6 249,1 244,4

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Розмір мінімальної зарплати повинен визначатися з урахуванням: вартісної величини прожиткового мінімуму з поступовим наближенням МЗП до нього, рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та інших економічних умов.

До обсягу прожиткового мінімуму прийнято включати два елементи – фізіологічний та соціальний. Фізіологічний мінімум – це вартісне вираження матеріальних цінностей, конче необхідних для її існування. У світовій практиці він становить 85-87% загального прожиткового мінімуму, а решта припадає на соціальну частину – певний набір духовних цінностей мінімально прийнятого рівня життя [171].

При формування прожиткового мінімуму в міжнародній і вітчизняній практиці застосовуються наступні методи [120]:

1) статистичний метод. Його суть полягає у встановленні прожиткового мінімуму на рівні доходів, які мають 10-20% найменш забезпеченого населення країни. Варто зазначити, що даний метод рекомендується застосовувати у державах з досить високим рівнем доходів населення;

2) соціологічний (суб'єктивний) підхід базується на проведенні соціологічних опитувань населення про необхідний мінімальний дохід. Цей метод є скоріше консультативним, оскільки його результати дуже рідко можуть бути підкріплені реальними економічними можливостями держави, однак саме він виражає потреби населення у грошовій формі;

3) у найрозвинутіших країнах світу використовується ресурсний метод, який полягає у можливості економіки країни забезпечувати прожитковий мінімум своєму населенню;

4) комбінований метод поєднує у собі декілька методів, зокрема вартість харчування визначається за нормами, житлово-комунальні послуги – за фактом, а непродовольчі товари за їх процентною часткою в загальних витратах;

5) нормативний метод полягає у розрахунку науково обґрунтованих нормативів споживання, що повинні забезпечувати не лише просте відтворення робочої сили, а й духовний розвиток людини, причому за нормативами визначаються потреби як у продовольчих, так і в непродовольчих товарах і послугах. Цей метод передбачає встановлення вартісної величини прожиткового мінімуму через мінімальний споживчий кошик;

Національний університет водного господарства та природокористування

6) відносний метод (метод обчислення медіанного доходу). Зазвичай він використовується у державах з розвинутою ринковою економікою. Зокрема, у Великобританії, Німеччині прожитковий мінімум встановлюється на рівні 40% від медіанного доходу, у Фінляндії, Італії, Греції, Іспанії – 50%, у Португалії та Ірландії – 60%. Безумовно, цей метод є найпростішим і досить ефективним, проте він може застосовуватися лише у тих країнах, де склався високий рівень доходів. Більш за все, що в державах з різким розмежуванням рівнів доходів, а зокрема в Україні, цей метод буде неефективним і не буде відповідати реальним інтересам та потребам людей [120].

У США прожитковий мінімум розраховується наступним чином: спочатку оцінюється вартість спеціально розробленого продовольчого набору, а тоді визначається величина прожиткового мінімуму, яким повинен містити три таких набори [172].

Однак, найбільш поширеним і таким, що використовується зараз в Україні, є нормативно-статистичний метод визначення прожиткового мінімуму. Саме цей метод покладений в основу «Методичних рекомендацій розрахунків прожиткового мінімуму по регіонах України», затверджених Мінпраці України. Вони визначають прожитковий мінімум як «показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально припустимому рівні, який забезпечує умови підтримки активного фізичного стану дорослих, соціального і фізичного розвитку дітей і підлітків».

Прожитковий мінімум встановлюється Кабінетом Міністрів України після проведення науково-громадської експертизи сформованих набору продуктів харчування, набору непродовольчих товарів і набору послуг.

Набір продуктів харчування формується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері охорони здоров’я з використанням нормативів фізіологічної потреби організму людини в продуктах харчування виходячи з їх хімічного складу та енергетичної цінності, з урахуванням рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров’я.

Набір непродовольчих товарів формується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в сфері економіки з використанням нормативів забезпечення засобами

Національний університет водного господарства та природокористування

гігієни, медикаментозними засобами, засобами захисту організму людини від впливу навколишнього середовища, а також засобами влаштування побуту.

Набір послуг формується спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у сферах надання відповідних послуг.

Проте потреби людей в засобах існування виявити точно неможливо. Вони індивідуальні і залежать від багатьох чинників: рівня економічного розвитку країни, галузі, регіону; національних, культурних або релігійних традицій споживання; віку, професії, рівня освіти людини тощо. Крім того, потреби в засобах існування суб'єктивні і не залежать від рекомендацій фахівців, закріплених у Постанові Кабінету Міністрів України „Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення". Відповідно до даної Постанови у мінімальний набір предметів гардеробу для чоловіків працездатного віку серед ряду інших речей включається 1джемпер на 3 роки, 1 штани та 1 джинси на 4 роки, а також 7 пар шкарпеток на рік. Водночас до набору предметів жіночого гардеробу входить всього 1 спідниця на 5 років, 1 джемпер на 3 роки і лише 6 колготок на 2 роки. В новому проекті зазначеної вище Постанови дані тенденції не усуваються і запропоновані норми лишаються не менш «дивними».

Існуючі соціальні стандарти та структура витрат на засоби існування не здатні в повній мірі задовольнити навіть первинні потреби населення, тож їх не варто розглядати як норматив на перспективу. Попри це, в умовах масового зубожіння населення України вони всеодно є значно вищими за мінімальну заробітну плату. Тож і надалі залишається незрозумілим, за яким же принципом вона формується на даний час і яку концепцію варто надалі покласти в її основу. Адже в різних країнах світу істотно відрізняються концепції та методи формування і прожиткового мінімуму, і окремих його складових, зокрема мінімального споживчого кошика, що свідчить, про відсутність єдиної загальновизнаної концепції. У вирішенні цієї проблеми переважають суб'єктивні міркування парламентарів, засновані на різних соціально-економічних показниках та політичних критеріях, в результаті – страждають прості громадяни, змушені жити на

Національний університет водного господарства та природокористування

законодавчо встановлену, проте не відомо за якими критеріями, мінімальну заробітну плату.

Отже, застосування нормативного методу визначення і моніторингу вартості «споживчого кошика» і відповідно мінімальної зарплати має ряд недоліків: багаточисельні норми споживання є спірними і швидко «старіють»; структура індивідуального споживання істотно змінюється в часі і значно залежить від сезонності та місцевих особливостей тощо.

Варто зазначити, що при порівнянні трудових доходів населення часто застосовується їх приведення до доларів США за обмінним курсом. Такі порівняння спотворюють реальне співвідношення доходів і гіперболізують уявну бідність українців. Так, за валютним курсом середня зарплата за годину в Україні у 2011 році становила 2 долари США, що відповідає приблизно середній зарплаті американця за 6 хвилин, тобто, є меншою в 11 разів від його годинної зарплати. По-перше, при таких співставленнях не беруться до уваги значні відмінності в цінах на товари індивідуального споживання і особливо в структурі видатків домогосподарств. Так, витрати на продукти харчування в США складають 15% сімейного бюджету, а в Україні – 57% [38, с. 34].

Крім того, на валютні курси впливає багато чинників, які не мають прямого відношення до обсягів і цін на споживчі товари, вони в більшій мірі залежать від міжнародних потоків капіталів, від співвідношення попиту і пропозиції певних валют на світовому фінансовому ринку. Так, зниження доларового курсу відносно вітчизняної гривні на 5-6%, яке відбулося протягом декількох днів навесні 2006 року, зовсім не означає, що завдяки цьому феномену відповідно зросли реальні доходи населення. Саме через зазначені причини науковці в галузі економічної статистики давно відкинули „валютний" метод оцінювання і міжнародного порівняння валового внутрішнього продукту (ВВП) та споріднених показників національних рахунків (національного доходу фондів споживання і накопичення тощо). В сучасній світовій практиці оцінювання обсягів виробництва і споживання застосовується метод паритетів купівельної спроможності валют (ПКСВ), в основу якого покладено співвідношення індексів цін для різних товарних груп у національних валютах та частки цих груп в структурі ВВП. Апостеорі, аналогічний метод можна застосовувати для оцінювання

Національний університет
водного господарства
та природокористування

реальних доходів населення.

Проте метод ПКСВ є дуже складним в теоретичному плані і з огляду його практичного застосування, адже в контексті цього методу використовуються різні індекси (Пааше, Ласпейреса, Фішера та інші), що свідчить про неоднозначність і теоретичну незавершеність концепції ПКСВ. Про складність практичного застосування свідчить зокрема те, що необхідно опрацювати співвідношення цін для сотень товарних груп [141]. До того ж дискусійною залишається класифікація (групування) споживчих товарів та визначення співвідношення між ними.

Значно простішими у застосуванні є методи цінової корекції (індексації) вартості та нормування набору товарів індивідуального споживання („споживчого кошика"). Однак даний метод має суттєвий недолік, який полягає в потребі великого апарату працівників для збору та обробки інформації, необхідної для подальшого аналізу та оцінювання реальних доходів населення.

У зв'язку з цим пропонується альтернативний метод вимірювання й оцінювання індивідуального споживання, в основу якого покладено закон Енгеля та біоенергетичну одиницю споживання (БЕОС).

БЕОС – це найдешевший за фактичними цінами набір харчових продуктів, який є достатнім для відтворення фізичних сил працівника за біоенергетичними нормами харчування. Дана одиниця є універсальною, оскільки фізіологічні потреби дорослої людини суттєво не залежать від місця проживання та пори року. Використання БЕОС дає можливість виразити зарплату, доходи людей і навіть вартість окремих речей в єдиних і об'єктивних одиницях вимірювання. Наприклад, у першому кварталі 2011 року вартість набору продуктів наведеного в таблиці 5.3 (припустимо, що це і буде вартість БЕОС) в США становила 307,93 доларів, а заробітна плата – 3,9 тис. доларів, або 12,7 БЕОС. В той же час, в Україні цей же набір продуктів коштував 227,35 доларів, а середня заробітна плата – 352 доларів, або 1,5 БЕОС. Але дані обрахунки недоцільно використовувати для будь-якого порівняння у зв'язку із тим, що вони не враховують структуру витрат домогосподарств.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Таблиця 5.3

Вартість продуктового набору в різних країнах у першому кварталі 2011 року [168]

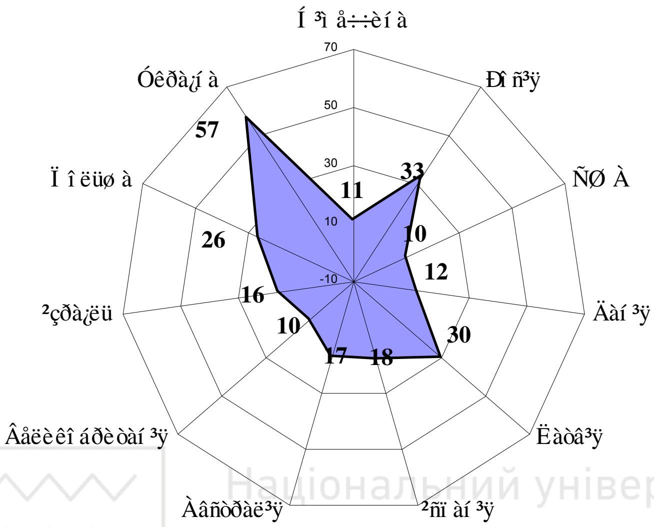
Продукти	Міра	Росія	США	Латвія	Іспанія	Польща	Україна
Хліб	500 г.	4,4-5,7	19,6	4-5,1	15,3-20,4	6,6	2,75-5
Молоко	л.	9,3-10,4	9,4-14	5,1-14,6	10,2	5-5,8	7-14
Свинина	кг.	46,7-70	31,4-47,16	36,5	51-61	34,6	45-70
Яловичина	кг.	46,7-70	96,7	43,7	76,7	48-50	52-70
Куряче філе	кг.	46	39,3	29	66,5	40	35-45
Яйце куряче	10 шт.	7,8-10,4	9,4-23,6	11-14,6	8,18	10,6	7-15
Картопля	кг.	7,8	23,6	2,9-5,8	5	4	6-9
Морква	кг.	6,4-9	13,3	2,9	6	6,6	5-7
Цибуля	кг.	6,4-9	15,7	5,1	10,2	6,6	6-7
Яблука	кг.	13-20,7	23,6	7,3	5	8	9-12
Банани	кг.	9-11,6	7,9-9,4	10,2-13,1	10,2	12	12-14
Весь набір	–	237,5	307,93	167,65	271,83	183,4	227,35

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Що стосується закону Енгеля, то основне його положення наступне: рівень життя знаходиться в оберненій залежності від частки витрат на харчування. Об'єктивність цього положення підтверджується порівнянням рівнів життя в Україні і розвинених країнах світу. Так, в Україні частка витрат на харчування у сімейному бюджеті становить (за останні роки) 57%, а в розвинених країнах на продукти харчування припадає всього 15-20 відсотків (у США, Великобританії, Німеччині та Данії – 10-12%, в Ізраїлі, Австралії, Іспанії – 16-18%, Польщі, Латвії та Росії – 26-33% (рис. 5.2) [168].

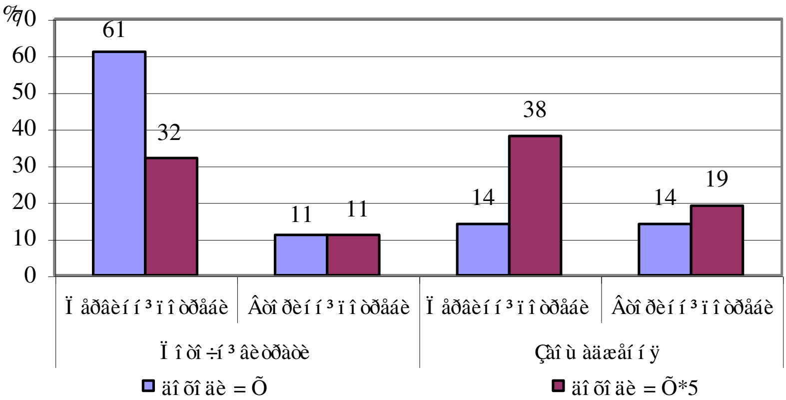
З метою встановлення зв'язку між зміною доходів домогосподарств та структурою їх витрат було проведено соціологічне дослідження. Респондентам (40 особам) пропонувалося розписати фактичний та припустимий (збільшений у п'ять раз) місячний дохід за статтями витрат, на задоволення первинних та вторинних потреб, поділяючи їх на поточні витрати та заощадження (рис. 5.3).

Національний університет
водного господарства
та природокористування



Національний університет
водного господарства
та природокористування

Ðèñ. 5.2. ×àñòêà âèòðàò ñì³ì '¿í à ï ðî äóêòè õàð÷óâàí í ÿ â äåÿêèõ êðà¿í àõ ó 2011 ð.



Ðèñ. 5.3. Çì ³í à ñòðóêòóðè âèòðàò äî ì î ãî ñïî äàðñòâà çàëåæí î â³ä çì ³í è äî õî ä³â

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Результати аналізу свідчать про зміну структури витрат домогосподарств у сторону зростання питомої ваги заощаджень (з 28 до 57%), зокрема коштів, направлених на задоволення первинних потреб (з 14 до 38%). Варто відмітити, що частка заощаджень на придбання, будівництво та ремонт житла, придбання авто зросла у 3-4 рази (табл. 5.4). При цьому частка доходів спрямованих на задоволення первинних потреб у поточних витратах скоротилася з 61 до 14% (рис. 4.4.), в основному за рахунок зменшення частки витрат на харчування та оплату житлово-комунальних послуг.

Таблиця 5.4

Зміна структури потреб при збільшенні доходів

	грн.	%	грн.	%
А) Поточні витрати	906	72	2702	43
1. Первинні потреби	*775*	*61*	*1921*	*32*
- харчування	355	29	828	13
- житлово-комунальні послуги	170	13	300	6
- громадський транспорт	42	3	120	2
- одяг, засоби гігієни	185	14	574	9
- інше	23	2	99	2
2. Вторинні потреби	*131*	*11*	*781*	*11*
- відвідування кінотеатру, театру	25	2	88	1
- музика і відеозаписи	33	3	92	1
- парфуми, зачіска, косметика	38	3	475	7
- інше	35	3	126	2
Б) Заощадження	365	28	3648	57
1. Первинні потреби	*182*	*14*	*2405*	*38*
- будівництво житла, придбання чи ремонт	54	4	933	15
- меблі, побутова техніка	68	5	523	8
- автомобіль	24	2	490	8
- дорогий одяг	36	3	459	7
2. Вторинні потреби	*182*	*14*	*1243*	*19*
- освіта	119	9	656	10
- твори мистецтва	18	1	109	2
- коштовні прикраси	25	2	212	3
- радіо- і відеопристрої	20	2	266	4
Всього поточні витрати і заощадження	1270	100	6350	100

Тож, як бачимо, відповідно до закону Енгеля зі зміною доходів значно змінюється структура витрат, і лише при зростанні доходів у 4-5 разів (за нинішнього рівня цін) частка витрат на продукти

Національний університет водного господарства та природокористування

харчування в Україні наблизиться до загальноєвропейської.

Однак, поміж інших витрат українських домогосподарств, останнім часом високими стрибками збільшується плата за житлово-комунальні послуги. Згідно з даними Держкомстату за 2010 рік у структурі сукупних споживчих вират домогосподарств частка витрат на житлово-комунальні послуги, включаючи газ і електрику становить 11%. Для порівняння, частка витрат на ЖКП у країнах ЄС в середньому становила 6,91%, причому в більшості країн цей показник не перевищував 7,5%, за винятком Німеччини (9,76%), Австрії (11,5%) та Данії (11,64%). Саме тому слід елімінувати витрати на житлово-комунальні послуги і регулювати мінімальну зарплату, дотримуючись такої умови:

$$РЖ_t = \frac{З\min_t - В(ж-к)_t}{В(п.к.)_t} \geq РЖ_{t-1} \quad , \qquad (5.1)$$

де $РЖ_t$, $РЖ_{t-1}$ – економічний рівень життя найманого працівника з мінімальною зарплатою Зmin відповідно у t-ому і (t-1) періоді; В(ж-к) – середньодушові витрати на оплату житлово-комунальних послуг; В(п.к.) – вартість біоенергетичної одиниці споживання (БЕОС), тобто найдешевшого «продуктового кошика».

Вартість і склад продуктового кошика визначається на основі використання математичного апарату лінійного програмування із застосуванням найнижчих фактичних цін в певний час для певної місцевості України або іншої держави.

Загалом же, модель оптимізації продуктового кошика є моделлю класичної задачі лінійного програмування, тому для її розв'язання (мінімізації цільової функції – вартості кошика) використовується симплекс метод.

Математичну модель оптимізації можна представити у такому вигляді.

Цільова функція:

$$\sum_{i=1}^{n} X_i W_i \rightarrow \min$$

Система обмежень (за калорійністю, поживними речовинами, вітамінами):

Національний університет
водного господарства
та природокористування

$$\begin{cases} \sum_{i=1}^{n} k_i x_i \geq K, \\ \sum_{i=1}^{n} b_i x_i \geq B, \\ \sum_{i=1}^{n} g_i x_i \geq G, \\ \sum_{i=1}^{n} v_i x_i \geq V, \\ \sum_{i=1}^{n} a_i x_i \geq A, \\ \sum_{i=1}^{n} b1_i x_i \geq B1, \\ \sum_{i=1}^{n} b2_i x_i \geq B2, \\ \sum_{i=1}^{n} c_i x_i \geq C \end{cases}$$

Обмеження за обсягами споживання і-го виду продуктів харчування:

$$X_{min} \leq X_i \leq X_{max},$$

де X_i – обсяг і-того продукту харчування в натуральних одиницях вимірювання; X_{min} – мінімально можливий обсяг споживання; X_{max} – максимально можливий обсяг споживання даного продукту харчування; W_i – ціна одиниці і-того продукту харчування, грн.; k_i – калорійність і-того продукту харчування, К – необхідна місячна норма калорій; b_i – вміст білків в одиниці і-того продукту харчування, г.; g_i - вміст жирів в одиниці і-того продукту харчування, г.; v_i - вміст вуглеводів в одиниці і-того продукту харчування, г; B, G, V – необхідна місячна норма білків, жирів, вуглеводів; a_i – вміст вітаміну А в одиниці і-того продукту харчування, г.; $b1_i$ - вміст вітаміну В1 в одиниці і-того продукту харчування, г.; $b2_i$ – вміст вітаміну В2 в одиниці і-того продукту харчування, г.; C_i - вміст вітаміну С в і одиниці і-того продукту харчування, г; A,B1,B2,C – необхідна місячна норма вітаміну А, В1, В2, С.

Однак при побудові моделі виникає ряд проблем, а саме:

1) встановлення обмежень за обсягом споживання продуктів харчування;

Національний університет водного господарства та природокористування

2) перелік продуктів харчування, які входитимуть до моделі.

Встановлення обмежень є досить складним процесом, тому на початковому етапі використовується лише система обмежень за калорійністю та поживними речовинами, що встановлені на основі рекомендованих денних норм харчування.

У табл. 5.5. наведено результати оптимізації мінімального продуктового кошика у м. Рівне у січні 2011 року без врахування обмежень продуктів харчування за обсягами споживання – вартість оптимального кошика із достатнім вмістом калорій та поживних речовин становить 104,86 грн. в місяць, при цьому до нього увійшло лише 3 із 24 запропонованих продуктів. Тож визначення нижньої, а при потребі і верхньої межі споживання і-го виду продуктів харчування є однозначно необхідним для отримання об'єктивних результатів.

Таблиця 5.5

Найдешевший місячний продуктовий кошик у м. Рівне (за цінами на 20.01.2011 р.) без обмежень за обсягами споживання і-го виду продуктів харчування

Продукти	Ціна і-го виду продуктів харчування, грн	Обсяг, кг	Калорії, г	Білки, г	Жири, г	Вуглеводи, г	Вартість, грн.
Олія	14	0,51	4596	0	511	0	7,16
Бобові	5,5	1,53	4573	315	31	982	8,44
Борошно	4	22,31	74531	2298	2410	15397	89,26
Фактичний вміст, г			83700	2613	2952	16379	104,86

Насамперед, розподілено продукти харчування на 10 агрегованих груп і розглянуто декілька альтернативних варіантів встановлення обмежень.

Врахувавши те, що значний прошарок населення України є бідним і погіршувати наявний стан споживання продуктів харчування є антисоціально, нижню межу встановлено на рівні фактичного споживання. Використовуючи дані обмеження, у табл. 5.6. наведено вартість найдешевшого продуктового кошика, за усередненими цінами за перший квартал 2011р. в Києві, Львові, Донецьку, Одесі та Рівному.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Таблиця 5.6

Вартість набору продуктів харчування у першому кварталі 2011 року в деяких обласних центрах України

Продукти	Обсяг, кг	Ціна, грн/кг				
		Київ	Львів	Донецьк	Одеса	Рівне
Яловичина	2,0	45,0	47,0	38,9	37,5	45,0
Свинина	2,0	46,0	45,0	42,0	40,0	40,0
Хліб	9,3	6,0	10	8,2	7,6	8,0
Цукор	3,9	10,0	9,2	9,2	9,1	8,5
Молоко	8,0	7,6	6,5	6,5	6,5	6,0
Масло	0,5	57,8	65,0	57,3	54,5	50,0
Яйця	23,0	0,82	0,45	0,65	0,61	0,55
Олія	1,0	13,8	14,0	13,5	13,3	14,0
Картопля	11,1	5,7	6,0	5,5	4,0	3,5
Морква	10,0	5,8	5,0	5,4	4,0	4,0
Цибуля	2,0	6,4	8,0	5,5	4,0	4,5
Яблука	3,8	18,5	17,0	17,0	15,0	16,0
Вартість	-	603,1	618,5	573,3	516,7	525,4

Як бачимо, на той час, при даних обмеженнях, найдорожчий продуктовий кошик був в Києві (772,8 грн.), найдешевший – в Одесі (516,7 грн.), а в Рівному він становив - 525,4 грн.

Проте фактичне споживання це не завжди якісне споживання. Адже іноді, залежно від цін, споживання хлібопродуктів та картоплі зашкалює за розумні межі. Тому орієнтуватися на фактичне споживання при встановленні обмежень не завжди доцільно.

Іншим варіантом може бути встановлення обмежень в результаті аналізу наявних статистичних даних структури споживання продуктів харчування населенням України в 2009 році та набору продуктів раціонального споживання, розробленого Інститутом харчування на замовлення МОЗ України. В даному випадку, при оптимізації продуктового кошика, нижня межа встановлюється на рівні меншого із двох значень, а верхня – на рівні більшого (табл. 5.7).

Для порівняння зазначених вище варіантів, оптимізовано місячний набір продуктів (наведений у табл. 5.6) для м. Рівного з використанням обмежень, наведених в табл. 5.7. Отримана вартість кошика у 236,47 грн. є на 62,5 грн. меншою за попередній результат. Отже, для подальших досліджень варто використовувати саме межі, отримані в результаті другого варіанта, хоча вони також

Національний університет водного господарства та природокористування

є досить спірними.

Таблиця 5.7

Обмеження продуктів харчування за щомісячними обсягами споживання

Продукти харчування	Фактичне споживання	Раціональне споживання	Обмеження за обсягами споживання
М'ясо і м'ясопродукти, кг	4,1	6,7	$4,1 \le X \le 6,7$
Молоко і молочні продукти, кг	17,7	31,7	$17,7 \le X \le 31,7$
Риба і рибопродукти, кг	1,3	1,7	$1,3 \le X \le 1,7$
Хліб і хлібопродукти, кг	9,3	8,4	$8,4 \le X \le 9,3$
Цукор, кг	3,2	3,2	$X = 3,2$
Яйця, шт.	23	24	$23 \le X \le 24$
Олія, л	1,3	1,1	$1,1 \le X \le 1,3$
Овочі та баштані, кг	11,4	13,4	$11,4 \le X \le 13,4$
Картопля, кг	11,1	10,3	$10,3 \le X \le 11,1$
Фрукти, кг	3,8	7,5	$3,8 \le X \le 7,5$

Національний університет водного господарства та природокористування

Пошук оптимального набору продуктів харчування, які входитимуть до продуктового кошику, є не менш складним процесом. Тому оптимізацію варто розпочати, ввівши до моделі декілька найбільш вживаних продуктів і поступово добавляти нові. У випадку, коли кожен новий продукт суттєво не впливатиме на результати (відхилення вартості буде незначним), розрахунки доцільно закінчити, припустивши, що даний перелік є шуканим.

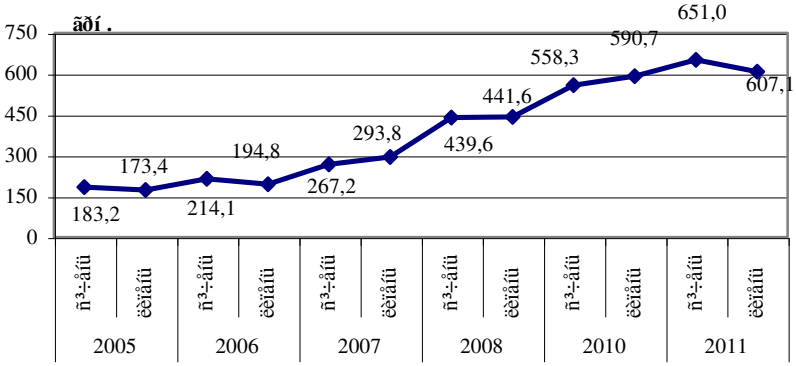
На рис. 5.4 проілюстровано результати оптимізації кошика із певним переліком продуктів харчування. Зокрема, якщо вміст кошика обмежити 6 найбільш вживаними продуктами, то його вартість, за цінами на 20 червня 2005 р. у м. Рівне, становитиме 207,88 грн., а якщо цей перелік збільшити до 21 продукту, то – 190,82 грн. Порівняння отриманих результатів із результатами подібних оптимізацій за цінами у липні, серпні, вересні свідчать про те, що оптимальним є набір із 21, а для більшої впевненості – 22 найменування продуктів.

Методика збору інформації, необхідної для оптимізації продуктового кошика, передбачала щомісячний збір та відповідну обробку фактичних цін на основні продукти харчування на ринках м. Рівного. На рис. 5.5. проілюстровано динаміку вартості найдешевшого БЕОС у м. Рівному в 2005-2011 рр.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Як бачимо, вартість даної одиниці вимірювання носить сезонний характер, літом вона дешевшає, а з осені до весни – дорожчає. Тривалість дослідження (6 років) підтверджує, що дане явище невипадкове і в основному залежить від зміни цін на найбільш вживані продукти харчування. А ціни на продукти сільського господарства, в свою чергу, пов'язані із відповідною порою року – молоко взимку дорожче ніж літом і т.д.

Ðèñ. 5.4. Âàðò³ñòü ï ðî äóêòî âî ãî êî ø èêà ç â³äï î â³äí î þ ê³ëüê³ñòþ ï ðî äóêò³â õàð÷óâàí ÿ



Ðèñ. 5.5. Äèí àì ³êà âàðòî ñò³ ÁÅÎ Ñ ó ì .Ð³âí î ì ó ó â³äï î â³äí ³ ì ³ñÿö³ 2005-2011 ðð.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

При цьому, у 2005 р. прожитковий мінімум становив 2,37 БЕОС, а у 2011 р. – 1,37, в свою чергу мінімальна заробітна плата у 2005 р. включала – 1,86 БЕОС, у 2007 р. зросла до 2,08 БЕОС, а в 2011 р. зменшилася до 1,45 біоенергетичних одиниць (табл. 5.8).

Таблиця 5.8

Основні соціальні гарантії та показники оплати праці, виражені в БЕОС

Показник	Рік					
	2005	2006	2007	2008	2010	2011
Прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць, грн.	2,37	2,31	2,41	1,42	1,49	1,37
Мінімальна заробітна плата, грн.	1,86	1,96	2,08	1,38	1,56	1,45

Тож, попри зростання номінальної величини соціальних стандартів в Україні за останні 4 роки їх реальне вираження у БЕОС впало. Як бачимо, прожитковий мінімум у 2011 р. по відношенню до 2005 р. полегшав на один БЕОС. Водночас вміст БЕОС у мінімальній зарплаті у 2007 р. порівняно з 2005 р. збільшився на 0,22 БЕОС, проте у 2011 р – зменшився на 0,63.

Подальше використання запропонованого методу на державному рівні надасть можливість для подолання окремих недоліків державного регулювання доходів найманих працівників. У тому числі зніме проблему суб'єктивної оцінки у розрахунку та встановленні таких надзвичайно важливих для сталого соціально-економічного розвитку держави показників, як мінімальна зарплата, мінімальний рівень пенсійного забезпечення, розміри різних видів соціальної допомоги для збіднілих верств населення.

Національний університет водного господарства та природокористування

6. Системи колективної мотивації та індикативне планування витрат на персонал

Гнучкі системи колективної оплати праці і, відповідно, різні методичні основи безтарифного планування широко застосовуються у зарубіжній практиці. Найповнішим узагальненням зарубіжного досвіду є видання у російському перекладі "Энциклопедии систем мотивации и оплаты труда" (англ. "The compensation Handbook")*, в якій розглядається 16 "методів оплати праці" і багато їх різновидів.

Залежно від особливостей бізнесової діяльності кожна фірма чи корпорація обирає певну політику і формує колективну систему оплати праці, яка може охоплювати різні методи і відповідні системи** групової ("командної") та індивідуальної платні.

Гнучкість систем полягає в тому, що ФОП і зарплата працівників повністю або частково змінюються залежно від результатів діяльності організації. При частковій залежності ФОП складається з двох частин – "базової" (по суті – тарифної) і "змінної" (преміальної). При повній залежності весь ФОП і зарплата працівників є змінними величинами, тобто повністю гнучкими.

Гнучкість ФОП або його змінної частини забезпечується завдяки застосуванню різних систем участі. Залежно від визначених цілей і обраних показників результативної діяльності організації (чи окремої категорії працівників) застосовуються такі основні системи ("схеми") участі:

1) "участь у прибутках";
2) "участь у власності/капіталі";
3)"участь у доходах";
4) "участь у цілях/ в управлінні";
5) "комбіновані схеми".

Поширення систем участі свідчить про позитивні зміни у розподілі новоствореного продукту на користь найманих працівників. Концепція «економіки участі» виникла в середині 80-х років з появою робіт М.Вейцмана. Історія її розвитку почалася із

---

* Як видно, російський переклад не відповідає англійській назві книги і за змістом недостатньо коректний, так як "оплата праці" є складовою "мотивації" (авт.).

** Система є конкретизацією певного методу, в якій визначені конкретні норми формування і використання ФОП стосовно певних категорій працівників.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

спроб удосконалення системи стимулювання найманих працівників з метою посилення їх мотивації до покращення загальних результатів фінансово-господарської діяльності підприємства. Для цього обґрунтувалась можливість виплат з прибутку або доходу підприємства тим працівникам, чий внесок у загальні результати діяльності підприємства був найбільш вагомий і очевидний.

Найпоширенішими і "найстаршими" у зарубіжній практиці є **системи участі у прибутках**, які були започатковані у США на початку 19-го століття* . За таких систем ФОП складається з "базової" і "змінної" частин. Базова частина визначається за пониженими тарифними ставками і окладами, а змінна (по суті-преміальна) залежить від чистого прибутку. При одних системах змінна частина визначається у відсотках чистого прибутку (10-20%), при інших – у відсотках (20-30%) понад мінімальну норму рентабельності продукції.

Загалом, системи участі у прибутках передбачають отримання найманими працівниками: заробітної плати, розмір якої встановлюється колективним договором і не повинен бути нижчим за законодавчо встановлений та виплати з прибутку, розмір яких визначається шляхом укладання угоди між представниками найманих працівників і адміністрацією підприємства.

Оскільки в більшості країн виплати з прибутку працівникам повністю або частково "заморожуються" на певний термін, то держава надає підприємствам податкові пільги на суми даних виплат. У зв'язку з цим усі плани та програми участі в прибутках підлягають реєстрації у податкових відомствах. Тобто власники підприємств зацікавлені у використанні систем участі не тільки з причин ефекту їх потужної стимулюючої дії, а й через підтримку з боку держави – за рахунок звільнення від оподаткування тієї частини прибутку, що виплачуються працівникам. Так держава стимулює підприємців до поширення даної системи.

В одних країнах система участі застосовується власниками добровільно, або під тиском профспілок, в інших – обов'язково, у відповідності до чинного законодавства. У Франції система участі

* Аналогом зарубіжних систем участі у прибутках була радянська система нормативного планування і використання фонду матеріального заохочення (ФМЗ) як частини прибутків, яка залежала від "фондоутворюючих" показників діяльності підприємства – продуктивності праці, збільшення випуску і підвищення якості продукції та економії матеріальних ресурсів

Національний університет
водного господарства
та природокористування

набула законодавчої чинності з 1967 року і є обов'язковою для всіх приватних підприємств з кількістю працюючих більше 100 чоловік. Частина прибутку (ΔП), яка розподіляється між найманими працівниками, визначається за формулою [147]:

$$\Delta П = 0{,}5\ (\ П - 0{,}05\ К)\ З_{(L)} / ДВ\ , \qquad (6.1)$$

де П – прибутки після оподаткування; К- власний капітал; $З_{(L)}$ – зарплата найманих працівників; ДВ – додана вартість.

У США відповідно до законодавства, підприємства, що застосовують у себе програми участі в прибутках, мають значні податкові пільги. При цьому втрати державного бюджету (пов'язані з даними пільгами) перекриваються податковими надходженнями від підприємств, що працюють ефективніше. Так, на поч. 90-х років система участі в прибутках охоплювала 22% усіх працюючих американців. Дана система, уже в той час, була поширена більше ніж у 15% компаній. Найчастіше вона функціонує у вигляді «відстрочених виплат», які стають джерелом пенсійних фондів.

Американська фірма «Дженерал моторс» також функціонує на основі поділу прибутку між усіма співробітниками. При цьому розмір виплачуваної суми залежить від рентабельності фірми, що орієнтує діяльність усіх співробітників в одному напрямку [57].

У Великобританії, в системі матеріального стимулювання персоналу відбулися значні зміни, зокрема, урядом прийнято закон, що одержав назву «Грінпейпа». Відповідно до даного закону, чинна система матеріального стимулювання праці, на основі фіксованих тарифних ставок, була замінена системою заохочень, яка визначає постійну частину зарплати на низькому рівні, а її змінну частину ставить в залежність від величини одержаного прибутку. В даний час у Великобританії існують дві модифіковані системи матеріального стимулювання, що залежать від прибутку: грошова і акціонерна, що припускає часткову оплату праці у вигляді акцій.

Практичне застосування зазначених моделей нової системи оплати праці у Великобританії показало, що дохід працівників від участі у прибутках в середньому становить 3% від базового окладу, лише в деяких фірмах він досяг 10% від окладу. Після впровадження системи участі в прибутках кількість робочих місць зросла на 13%, при цьому середня зарплата на фірмах з даною системою участі виявилась на 4% нижчою, ніж у звичайних фірмах.

Національний університет водного господарства та природокористування

Системи участі у прибутках є "успішними" за певних умов: стабільність ринку і прибутковості підприємства "циклічність" виробництва і "довіра до керівництва" тощо [147, с. 22-23]. Разом з тим, для таких систем притаманні недоліки. По-перше, прибутки є однобокою характеристикою діяльності підприємства і в значній мірі залежать від кон'юнктурних змін на товарному і фінансовому ринках. При несприятливій кон'юнктурі прибутки стають "нульовими" або "від'ємними" і в таких ситуаціях наймані працівники залишаються без "змінної" зарплати. До того ж, як свідчать дослідження американських вчених, не всі наймані працівники усвідомлюють їх персональний вплив на прибутки. По-друге, існує загроза гальмування росту загальної (базової і змінної) зарплати під прикриттям "привабливої" системи участі у прибутках. Так, замість збільшення фонду базової зарплати – наприклад, з урахуванням інфляції на 100 тис. грн. – власник може збільшити на таку ж суму прибутки і за ставкою участі (наприклад, 20%), наймані працівники отримають лише 20 тис. грн. [100×20/100]. Може саме тому рекомендується застосовувати такі системи, коли є висока "довіра до керівництва" і "точні фінансові звіти" [147, с. 23].

Більш стійка зацікавленість працівників у діяльності підприємств, особливо в оновленні виробництва, забезпечується через їх участь у власності, що реалізується в основному через надання працівникам акцій "своїх" підприємств. При цьому, участь у власності відіграє важливішу роль у розвитку виробництва, аніж участь у прибутках, адже вона мобілізує особисті заощадження працівників для інвестування у виробництво.

Традиційно найбільш поширені різні форми участі у капіталі в США. Значним кроком у напрямку встановлення партнерських відносин між працею і капіталом стало поширення ЕСОП (Employee Stock Ownership Plan) – планів відрахування частини прибутку у спеціальний фонд, кошти якого пізніше використовуються для викупу акцій фірми і передачі їх працівникам. Конгрес у США ще у 1974 р. прийняв 16 законів, які заохочують участь у власності – в основному через податкові пільги корпораціям, які практикують ЕСОП [107].

У 1986 р. діяло 8 тис. ЕСОП, які охоплювали 7-8 % всіх зайнятих. За оцінками, тільки у кожному десятому випадку робітники, залучені в ЕСОП, володіли або повинні були з часом

Національний університет водного господарства та природокористування

володіти більшістю акцій. Найчастіше персоналу належало від 15 до 40 % акцій. На початку 2010 року ЕСОП існувало у 10 тис. американських корпорацій і в цих планах брало участь 11 млн. робітників. Цікаво зазначити, що за даними спеціальних опитувань, 66 % найманих працівників у США хотіло би працювати у компаніях, які належать робітникам і службовцям, що на них працюють.

Впровадження системи участі у власності є економічно вигідним тому, що пов'язує інтереси власника підприємства та персоналу підприємства. Адже якщо працівник одержує лише заробітну плату, то його інтереси співпадатимуть тільки з короткостроковими інтересами функціонування підприємства. Тож поки найманий працівник не матиме частки власності підприємства, доти не буде і об'єктивних передумов для співпадання його довгострокових інтересів із стратегічними планами підприємства. Так, якщо члени трудового колективу не є співвласниками капіталу, а лише беруть участь в прибутках і мають право голосу при розподілі прибутку, то виникає реальна загроза виплати з прибутку більше коштів, аніж це дозволяють перспективи розвитку виробництва. Тому необхідно пояснити працівникам реальний зв'язок між вкладенням засобів в розвиток виробництва і перспективами отримання доходів від них і зацікавити їх робити саме такі довгострокові вкладення [174].

У світовій практиці виділяють різні форми участі найманих працівників в капіталі підприємства, зокрема безкоштовні акції, звичайні акції із знижкою на певний відсоток від курсу акцій, привілейовані акції без права голосу на загальних зборах акціонерів, опціони на акції, акції за підсумками діяльності та ін.

У Франції участь працівників у акціонерній власності реалізується через плани накопичення грошових коштів, плани опціонів, плани участі в акціях, через законодавчо закріплене право купівлі підприємства працівниками [174]. Вибір форми участі в капіталі залежить від стратегічних цілей розвитку підприємства і ранжирування цих цілей, а також від кон'юнктурних умов ринку товарів і послуг, на якому діє підприємство. В Японії діє специфічний економічний механізм залучення коштів населення на розвиток виробництва. Особливу роль в ньому відіграють страхові компанії, які акумулюють фінансові кошти населення. Саме ці компанії є найбільшими в японській економіці інвесторами

Національний університет водного господарства та природокористування

приватних підприємств.

Практика свідчить, що реальні шанси на співволодіння активами підприємств мають працівники, що беруть участь у капіталі не безпосередньо, а через інвестиційні фонди, кооперативні профспілкові банки та інші форми колективного володіння акціями. Найбільш повно та своєрідно ці системи участі проявилися у Швеції [175].

На жаль, в Україні участь працівників у капіталі не набула такого поширення, як за кордоном. В той же час, запозичення досвіду Швеції – формування інвестиційних фондів працівників, на даний час є неможливим, що пов'язано із незначною роллю та слабкою силою профспілок у відстоюванні інтересів найманих працівників.

Варто зазначити, що за останні 20-30 років набувають широкого застосування системи "участі у доходах/можливостях" та "участі у цілях/ в управлінні".

До основних **"систем участі у доходах/можливостях"** відносяться: система Джефера Скенлона, система Мітчела Фейна "Імпрошейр" ("Improchare"), система Аллена Ракера [117]. Ці системи "пов'язані з ростом продуктивності, в теперішній час... використовуються частіше, ніж інші (в зарубіжній практиці – авт.), але детально в літературі не описані, оскільки в основному є надбанням (власністю) консультантів, які ретельно охороняють секрети техніки, закладеної в системах" [117]. Але з доступної інформації відомі принципові положення і відмінності названих систем.

Системи Скенлона і Фейна ("Інпрошейр") схожі за основним змістом: окрім "базової" зарплати, передбачається "змінна" частина – преміальний фонд, який залежить від так званих "базисних коефіцієнтів" (БК).

За **системою Скенлона** БК є часткою витрат на оплату праці у вартості реалізованої продукції базового періоду (з урахуванням збільшення чи зменшення товарно-матеріальних запасів). За цією системою та її різними модифікаціями змінна частина ФОП – преміальний фонд (ФП) визначається за формулою:

$$ФП_{(5)} = [Q_р \pm \Delta Q_{тм} \alpha_{(s)} - ФОП_{(б)}] k_у, \qquad (6.2)$$

де $Q_р$ – обсяги реалізованої продукції у звітному (поточному) періоді, грн; $\Delta Q_{тм}$ – збільшення (+), зменшення (-) товарно-

Національний університет водного господарства та природокористування

матеріальних запасів у звітному періоді, грн; $\alpha_{ек}$ – базисний коефіцієнт (БК); $ФОП_{(б)}$ – базисний фонд оплати праці, грн; $k_у$ – коефіцієнт "участі" найманих працівників у розподілі "зекономленої" зарплати ($k_у \cong 0{,}4...0{,}6$).

Загалом, як видно з наведеної формули, преміальний фонд (ФП) є частиною "зекономленої" зарплати.

Використання цієї системи компанією «Мідленд-Рос» дозволило на тому ж обладнанні підвищити продуктивність праці на 16%, скоротити плинність кадрів з 36 до 2,6%, удвічі знизити кількість порушників трудової дисципліни.

За **системою "Імпрошейр"** ("через участь у продуктивності") ФП є по суті вартістю "зекономлених" затрат робочого часу – скорочення трудомісткості продукції. Відповідно "базисний коефіцієнт продуктивності (БКП)" визначається як відношення фактичних затрат робочого часу у базовому періоді до нормативної трудомісткості нормованих робіт. Якщо, наприклад, у базовому періоді виготовлено 1000 виробів А при нормативній трудомісткості одного виробу $T_{(н)а} = 50$ н-год/шт, а фактичні затрати праці (фактична трудомісткість нормованих і ненормованих робіт) склали $T_ф = 70$ тис л-год, то БКП=1,4[70000/(50×1000]. Скорочення ("економія") затрат робочого часу визначається як різниця між фактичною трудомісткістю продукції ($T_ф$) і нормативною ($T_н$) з урахуванням БКП. Преміальний фонд ("змінна" частина ФОП) є частиною економії зарплати на зменшенні трудомісткості продукції і визначається за формулою:

$$ФП_{(F)} = ФОП_{(б)}\left(\frac{T_н \alpha_{(F)}}{T_{(ф)}} - 1\right) k_у, \qquad (6.3)$$

де $T_н$ і $T_ф$ – нормативна і фактична трудомісткість виготовленої продукції, н-год і л-год; $\alpha_{(F)}$ – базисний коефіцієнт продуктивності (БКП).

Основною умовою ефективного застосування системи Скенлона є стабільність структурних пропорцій у випуску продукції різних видів, з різними співвідношеннями між матеріальними і трудовими затратами. Якщо, наприклад, збільшиться частка матеріальних запасів, то відбудеться необ'єктивне збільшення змінної частини ФОП і навпаки. Цей недолік усувається при застосуванні системи "Імпрошейр", оскільки нормативні трудозатрати ($T_н$ $\alpha_{(F)}$)

Національний університет водного господарства та природокористування

визначаються як сума добутків питомих трудозатрат і кількості продукції відповідного виду. Разом з тим, в системі "Імпрошейр" немає тісного зв'язку між ФОП, і, особливо, ФП та фінансовими результатами виробництва.

Принципово відмінною є **система Ракера**, яка в останні десятиріччя поширюється випереджаючими темпами. При такій системі ФОП визначається як певна частина доданої вартості (ДВ), тобто:

$$ФОП_{(R)} = Q_ч \alpha_R , \qquad (6.4)$$

де $Q_ч$ – обсяги чистої продукції (додана вартість), грн; α_R – "стандарт Ракера", планова частка ФОП у доданій вартості ($\alpha_R \cong$ 0,45...0,55).

Стандарт Ракера є по суті "коефіцієнтом участі" найманих працівників у розподілі новоствореної (доданої) вартості. Якщо, наприклад, α_R = 0,5, тобто 50%, то в середньому кожен працівник "присвоює" половину новоствореної ним вартості. При плануванні стандарт Ракера визначається як середнє арифметичне частки витрат на оплату праці у доданій вартості впродовж декількох минулих періодів (місяців чи кварталів), тобто

$$\alpha_R = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^{n} \alpha_t , \qquad (6.5)$$

де n – кількість звітних періодів (місяців чи кварталів), n = 3...5; α_t – частка фактичних витрат на оплату праці у доданій вартості в t-ому періоді.

Аналогічним стандартом можна скористатися також при плануванні загальних витрат на персонал – фонду індивідуального споживання, використовуючи дві складові стандарту, а саме:

$$ФІС = Q_ч (\alpha_{(R)1} + \alpha_{(R)2}), \qquad (6.6)$$

де ФІС – фонд індивідуального споживання; $\alpha_{®1}$ і $\alpha_{®2}$ – частки у доданій вартості відповідно фонду оплати праці (ФОП) з нарахуваннями і фонду розвитку персоналу (ФРП).

Разом з тим, варто зауважити, що статистичний прийом обґрунтування стандарту за формулою 6.6 має недолік, притаманний для планування будь-яких показників за принципом "від досягнутого рівня". Якщо витрати на персонал в минулих

Національний університет водного господарства та природокористування

періодах були несправедливо малими, то і в плановому періоді вони будуть такими ж несправедливими, суб'єктивними.

Об'єктивним, більш обґрунтованим є визначення стандарту на основі наступного балансового рівняння розподілу валової доданої вартості:

$$ВДВ = F + ФІС + Кс\ (1+ r) + Коб\ r \qquad (6.7)$$

де F – податки та інші обов'язкові платежі за чинними нормами; Кс – споживання (зношення) основного капіталу; Коб – оборотні засоби; r – рентабельність продукції (відношення чистих прибутків до затрат виробничих ресурсів).

Оскільки різниця між ВДВ і Кс є «чистою» доданою вартістю (ДВ), то з наведеної моделі розподілу плановий ФІС може визначатися за такою «робочою» формулою:

$$ФІС = ДВ – F – (Кс + Коб)\ r \qquad (6.8)$$

Ще однією моделю визначення ФІС є формула 6.9 у якій введено коригуючий коефіцієнт (k), що дозволить державі регулювати міру заохочення (доходи з капіталу) інвесторів і таким чином розвиток того чи іншого виду економічної діяльності.

$$ФІС = ДВ – F – (Кс + Коб)\ r\ k\ . \qquad (6.9)$$

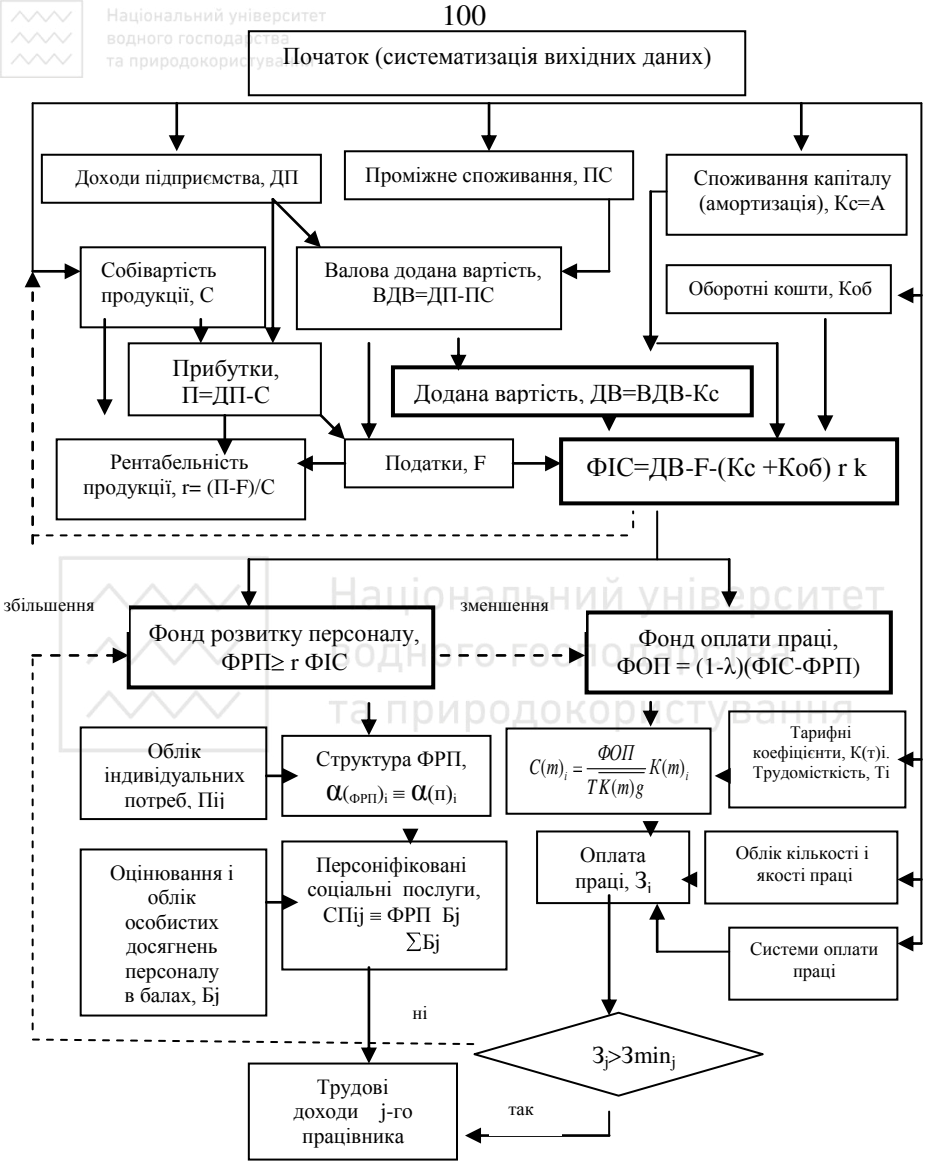
Наприклад, для залучення у сільське господарство інвестицій необхідно коригуючий коефіцієнт поставити на високому рівні, що передбачатиме збільшення частки власника «капіталу» у новоствореному продукті, і навпаки – залучити найманих працівників у дану сферу можна за рахунок зниження розміру даного коефіцієнта, що призведе до зростання частки ФІС у доданій вартості і сприятиме «привабливості» даного виду діяльності.

Відповідно до цієї моделі, розподілу підлягає лише додана вартість після сплати ряду податків, зокрема ПДВ та податку на прибуток. Однак, згідно до чинного законодавства, прибуток може бути визначений лише при наявності валових витрат, до яких, в свою чергу, належить ФОП. Тому, реалізація даної моделі передбачає можливість коригування величини валових витрат, і відповідно прибутку, в залежності від реальної величини ФІС (рис.6.1).

Альтернативною моделю визначення ФІС є наступна:

$$ВДВ – F = ФІС + Кс\ + (1+\beta)\ Коб\ , \qquad (6.10)$$

де β - процент на банківський депозит.



λ - нарахування на ФОП; α – частка і-го виду соціальних послуг відповідно до і-го виду індивідуальних потреб персоналу; k – коефіцієнт коригування підприємницьких доходів з капіталу; g –коефіцієнт доплат

Рис. 6.1. Система планування і персоніфікації розподілу ФІС

Національний університет водного господарства та природокористування

За даною моделлю підприємницький дохід власника «капіталу» буде не меншим за той, який би він отримував, не інвестуючи власні фінансові ресурси у виробництво, а положивши їх на депозитний рахунок у банку. В такому випадку належна працівникам частина доданої вартості становитиме:

$$ФІС = ВДВ - F - (1+\beta)Кс - (1+\beta)Коб \geq З_{min} L((1 + \alpha_{(e)})/100), \quad (6.11)$$

де $З_{min}$ – мінімальна заробітна плата, для відповідних розрядів, категорій, посад; $\alpha_{(e)}$ – відрахування у спеціальні державні фонди; L – приведена (за відпрацьованим часом) чисельність найманих працівників.

Перш за все, від доданої вартості віднімаємо частину, що належатиме державі у вигляді податків і лише тоді встановлюємо частку «праці» та «капіталу».

Законом України "Про систему оподаткування в Україні" та Декретом Кабінету Міністрів «Про місцеві податки і збори» встановлено розміри та порядок обчислення загальнодержавних та місцевих податків і зборів.

Зокрема, до основних загальнодержавних податків та зборів відносяться: податок на додану вартість; акцизний збір; податок на прибуток підприємств; плата за землю; податок з власників транспортних засобів та інших самохідних машин і механізмів; збір за забруднення навколишнього природного середовища; плата за торговий патент на деякі види підприємницької діяльності.

Із основних загальнодержавних податків та зборів використовуватимемо у моделі лише ті, що фактично сплачуються майже усіма підприємствами України, а саме: податок на додану вартість та податок на прибуток підприємств.

Стаття 134 Податкового кодексу України встановлює об'єкт оподаткування, котрим є "прибуток, який визначається шляхом зменшення суми доходів звітного періоду, визначених згідно зі статтями 135 – 137, на собівартість реалізованих товарів, виконаних робіт, наданих послуг та суму інших витрат визначених згідно зі статтями 138 – 143...", тобто на суму валових витрат платника податку та суму амортизаційних відрахувань.

Відповідно пп.139.1.6 ПКУ до складу валового доходу також не включаються: «...суми податку на додану вартість, включеного до ціни товару (роботи, послуги), що придбаваються платником податку для виробничого або невиробничого використання...", за

Національний університет
водного господарства
та природокористування

винятком випадків, коли підприємство-продавець не є платником ПДВ.

Крім того, до складу валових витрат відносяться будь-які витрати, пов'язані з виплатою або нарахуванням процентів за борговими зобов'язаннями (у тому числі за будь-якими кредитами, депозитами) протягом звітного періоду, якщо такі виплати або нарахування здійснюються у зв'язку з веденням господарської діяльності платника податку (ст.141. пп. 141.1).

Врахувавши усе вищезазначене, отримаємо наступне:

$$F = \alpha\ ВДВ + \rho\ (ВДВ - \alpha\ ВДВ - Кс - ФІС\ ) + \varphi\ , \qquad (6.12)$$

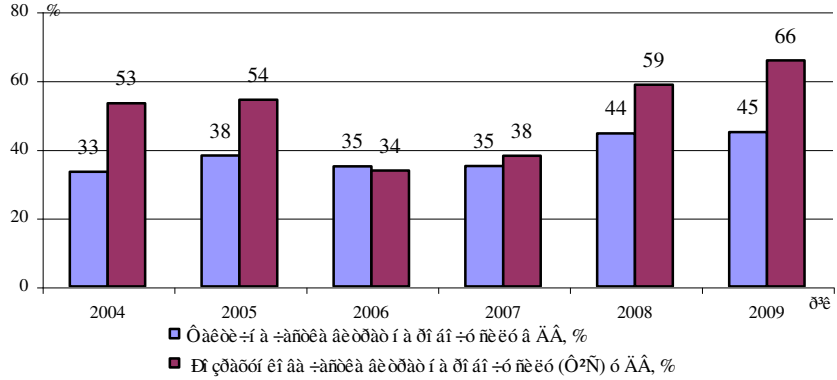
де α – ставка податку на додану вартість, %; ρ – ставка податку на прибуток підприємств, %; φ – сума різного роду місцевих податків та зборів.

Але у зв'язку із тим, що розмір місцевих податків та зборів встановлюється для кожної окремої територіальної одиниці і їх платниками є лише окремі юридичні особи та громадяни – не використовуватимемо (φ) у загальній моделі.

Врахувавши те, що середня відсоткова ставка на кредити у банках України становить 20%, можна отримати наступну модель:

$$ФІС = 0{,}8\ ДВ - 1{,}3Кс - 1{,}6\ К(об). \qquad (6.13)$$

Тож, на основі фінансово-господарських показників діяльності підприємств Рівненської області, було перевірено окреслену вище модель визначення частки витрат на персонал (рис. 6.2).



Ðèñ. 6.2. Äèí àì ³êà ô àêòè÷í î ¿òà ðî çðàõóí êî âî ¿÷àñòêè âèòðàò í à ï åðñî í àë ó äî äàí ³é âàðòî ñò³ î äí î ãî ç ï ³äï ðè°ì ñòâ ñô åðè ï î ñëóã ì . Ð³âí î ãî

Національний університет водного господарства та природокористування

Зокрема, результати показують, що визначений розмір ФІС у певний період є значно більший за фактичний ФОП в цей же період, що свідчить про присутність експлуатації праці капіталом.

Якщо на підприємстві впровадити концепцію участі персоналу у розподілі доданої вартості, то величина витрат на персонал цілком і повністю залежатиме від кінцевих результатів праці (величини щомісяця створюваної доданої вартості). За цією концепцією підвищиться мотивація до праці і відповідно продуктивність праці (рис. 6.3)

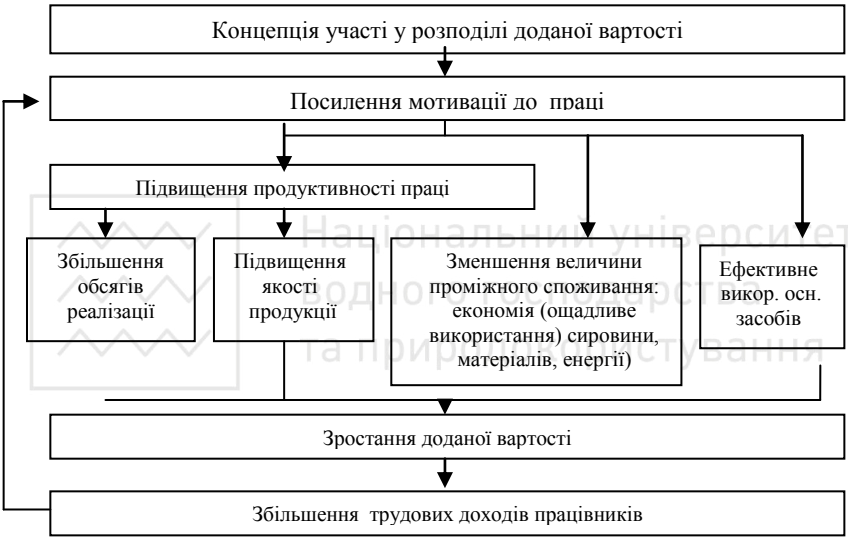


Рис. 6.3. Вплив концепції участі у розподілі ДВ на досягнення цілей підприємства

Участь персоналу в управлінні на рівні підприємств і фірм проявляється у функціонуванні спеціальних органів – виробничих рад, консультативних комітетів і т.п. При всіх особливостях систем участі в Японії, Німеччині, Франції та інших країнах у них є спільні риси. Так, право прийняття рішення реалізується в найбільш повному об'ємі в тих сферах, які стосуються праці, його регламентації, форм і рівня заробітної плати. Представники робітників іноді залучаються до консультацій стосовно науково-технічних програм і політики зайнятості.

Національний університет водного господарства та природокористування

Застосування **системи "участі у цілях"** організації базується на багатофакторній моделі ФОП чи загальних витрат на персонал (ФІС), тобто в загальному виді:

$$ФОП_{(ц)} = ФОП_{(б)} + \sum a_i x_i, \qquad (6.14)$$

де x_i – показник результативності, досягнення основних цілей організації, %; a_i – змінні витрати на один відсоток приросту показників (продуктивності, рентабельності, обсягів продаж, своєчасності постачання продукції тощо).

Ефективність такої системи в основному залежить від обгрунтованості сукупності показників (x_i) і коефіцієнтів витрат (a_i). Ця задача може розв'язуватися на основі кореляційно-регресійного аналізу. Змінюючи співвідношення між коефіцієнтами a_i, можна підсилювати мотиви до підвищення пріоритетних показників порівняно з іншими, другорядними.

Загалом у плануванні витрат на персонал можливі дві схеми.

Перша схема – традиційна для вітчизняної практики: спочатку визначаються сфери застосування почасової і відрядної оплати праці та відповідні тарифні ставки і посадові оклади; потім на їх основі – ФОП та окремо за "залишковим принципом" (при наявності "вільних" коштів) – ФРП.

Друга схема: спочатку визначаються, в межах фінансових можливостей, загальні витрати на персонал (ФІС) з наступним їх поділом на ФОП і ФРП; потім корегуються тарифні ставки і оклади (в межах ФОП) та розробляється плановий кошторис ФРП за основними напрямами і заходами додаткового стимулювання персоналу.

У першій схемі відправною базою є тарифні ставки та оклади і тому таке планування називається тарифним або нормативним. За другою схемою ФОП та інші витрати на персонал плануються незалежно від тарифних ставок і посадових окладів і таке планування називається безтарифним або "бюджетним". Разом з тим, варто підкреслити: безтарифне планування не означає, що в організації оплати праці (витрачання коштів) не застосовуються тарифні ставки і посадові оклади. Але вони визначаються (корегуються) і змінюються залежно від ФОП, або його "базової" частини.

Планування заробітної плати. Оплата праці найманих працівників є основною складовою витрат роботодавця і

Національний університет водного господарства та природокористування

матеріальним стимулом прямої дії на підвищення продуктивності праці і реалізацію стратегічних цілей організації.

Основні задачі планування заробітної плати полягають в обґрунтуванні на плановий період:

1) фонду оплати праці (ФОП);

2) форм і систем оплати праці за основними категоріями працівників;

3) тарифних ставок, посадових окладів та інших норм і нормативів оплати праці;

4) витрат на оплату праці за основними "найменуваннями" продукції та за "центрами відповідальності".

До основних принципів планування заробітної плати відносяться:

1) неухильне зростання (середньої) заробітної плати;

2) випереджаюче або адекватне зростання продуктивності праці відносно заробітної плати;

3) диференціація заробітної плати працівників залежно від кількості і якості їх праці;

4) забезпечення гарантованого мінімуму заробітної плати, визначеного чинним законодавством і трудовими угодами – генеральною, галузевою чи регіональною та колективним договором.

Тарифне планування ФОП традиційно (з радянських часів) застосовується на багатьох великих і середніх підприємствах України. Воно засноване на постійних тарифних ставках і посадових окладах, формах і системах індивідуальної чи бригадної оплати праці. Залежно від форми оплати праці (відрядної і почасової) планується ФОП для окремих категорій персоналу.

ФОП робітників з відрядною і почасовою оплатою праці визначається за наступними формулами:

$$ФОП_{в} = \overline{Св} \cdot T_{н} \cdot k_{д} \cdot k_{пр} \ , \qquad (6.15)$$

$$ФОП_{п} = \overline{Сп} \cdot F \cdot Ч_{р} \cdot k_{д} \cdot k_{пр} \cdot k_{рч} \ , \qquad (6.16)$$

де $ФОП_{в}$ і $ФОП_{п}$ – фонди оплати праці відповідно робітників-відрядників і робітників-почасовиків, грн; $\overline{Св}$ і $\overline{Сп}$ – середні годинні тарифні ставки відрядної і почасової оплати праці, грн/н-год і грн/л-год; $T_{н}$ – нормативна трудомісткість робіт, що оплачуються відрядно, н-год; F – корисний фонд робочого часу у

Національний університет водного господарства та природокористування

плановому періоді, л-год; kд – коефіцієнт додаткової зарплати ($k_q \geq 1{,}0$); $k_{пр}$ – коефіцієнт преміювання за преміальними системами оплати праці ($k_{пр} \geq 1{,}0$); $k_{рч}$ – коефіцієнт використання робочого часу ($k_{рч} \leq 1.0$).

Оплата праці працівників інших категорій – керівників, спеціалістів, службовців (надалі коротко – посадовців) є по суті почасовою і тому ФОП для них планується за формулою, аналогічною до 6.16, з деякими нестандартними відмінностями:

$$ФОП_C = t_M k_{рч} \sum_{i=1} C(м)i \cdot Ч(с)i \cdot k(д)i \cdot k(пр)i, \qquad (6.17)$$

де $i = \overline{1;n}$ – групи працівників з однаковим місячним окладом; $t_м$ – кількість місяців у плановому підряді; $C_{(м)i}$ – місячний посадовий оклад, і-ої групи працівників, грн/міс; $Ч_{(с)i}$ – планова кількість працівників з і-м місячним окладом.

При плануванні ФОП робітників за наведеними формулами необхідно скласти план поширення відрядної оплати та створення для цього необхідних умов: обгрунтованих норм часу і розцінок, обліку кількості і контролю якості робіт, усунення організаційно-технічних причин втрат і непродуктивних витрат робочого часу та інше. Планові розрахунки ФОП посадовців базуються на попередньо складеному або уточненому штатному розписі управлінського персоналу, спеціалістів і службовців.

Годинні тарифні ставки $\overline{Св}$ і $\overline{Сп}$ визначаються як середньозважені за плановою чисельністю робітників різних кваліфікаційних рівнів. Враховуючи інтенсивність праці та з метою заохочення робітників до переходу з почасової на відрядну оплату, відрядні тарифні ставки, як правило, збільшуються на 5-7% відносно почасових при однакових кваліфікаційних розрядах.

Якщо у плановому періоді не передбачаються істотні зміни в організації праці, то коефіцієнти $k_д$, $k_{пр}$ і $k_{рч}$ визначаються статистичним методом – шляхом екстраполяції фактичних значень у минулих періодах. При істотних змінах вносяться корективи на основі детальніших розрахунків. При цьому варто зауважити, що планування ФОП є індекативним і невеликі методичні похибки (±3...5%) перекриваються кон'юнктурними коливаннями у зовнішньому середовищі організації.

Тарифне планування і відповідна організація оплати праці виконували важливі регуляторні функції в системі соціалістичного

Національний університет водного господарства та природокористування

господарювання: по-перше, як інструмент централізованого регулювання трудових доходів і макроекономічних пропорцій у розвитку "народного господарства"; по-друге, як складова собівартості продукції, на основі якої централізовано визначались і затверджувались "обґрунтовані" ціни. В ринкових умовах зазначені функції мають другорядне або локальне значення – насамперед, відносно монополій, державних закладів і установ.

Разом з тим, виникають труднощі належного інформаційного забезпечення тарифного планування ФОП. На малих і, в певній мірі, на середніх підприємствах, які "працюють на замовлення" у мінливому конкурентному середовищі, існує велика невизначеність стосовно виробничої програми і трудомісткості продукції. До того ж, малочисельний управлінський персонал на таких підприємствах неспроможний розробляти і оновлювати нормативну базу тарифного планування. Але головний недолік тарифного планування полягає в тому, що ФОП не залежить або мало залежить від результатів діяльності організації.

У зв'язку з наведеними недоліками і труднощами широко застосовується безтарифне або змішане ("напівтарифне") планування ФОП та інших витрат на персонал.

Безтарифне планування ФОП практикується у тих випадках, коли відсутня необхідна і достатньо достовірна інформація для тарифного планування, або коли застосовуються гнучкі системи оплати праці.

При недостатньо повній інформації застосовуються досвідно-статистичні методи укрупнених і, відповідно, приблизних планових розрахунків ФОП. По-перше, ФОП може визначатися за основними категоріями персоналу, як добуток ринкової ціни робочої сили і планової чисельності працівників відповідних категорій. Замість ринкової ціни можна також використати у розрахунках середню зарплату у звітному періоді і темпи її росту. У такому разі:

$$ФОП = \overline{З(м)} \cdot I_{(з)} \cdot t_м \cdot Чп, \qquad (6.18)$$

де $\overline{З(м)}$ – середньомісячна зарплата у звітному періоді, грн/міс; $I_{(з)}$ – середньостатистичний або "інфляційний" індекс росту зарплати; $t_м$ – кількість місяців у плановому періоді; $Ч_п$ – чисельність персоналу у плановому періоді, люд.

По-друге, ФОП можна визначити за статистичною часткою

Національний університет водного господарства та природокористування

витрат на оплату праці у вартості планових робіт чи продукції. Наприклад, заробітна плата у вартості будівельно-монтажних робіт, які виконувались якісно і вчасно в минулих періодах, складала 20% їх вартості. Якщо у плановому періоді вартість таких робіт за договорами підряду складає 1,5 млн. грн, то ФОП≅1,5×0,2 (млн. грн).

По-третє, ФОП може визначатися індексним методом, спираючись на фактичні витрати у звітному періоді, – зокрема, за такими формулами:

$$ФОП = ВЗ_{(о)} I_q k_в, \quad (6.19)$$

$$ФОП = ВЗ_{(о)} I_ч I_ц, \quad (6.20)$$

де $ВЗ_{(о)}$ – фактичні видатки на оплату праці у звітному періоді, грн; I_q, $I_ч$, $I_ц$ – планові або прогнозні індекси росту обсягів продукції, чисельності персоналу та інфляції (споживчих цін); $k_в$ – плановий коефіцієнт випередження продуктивності праці відносно заробітної плати.

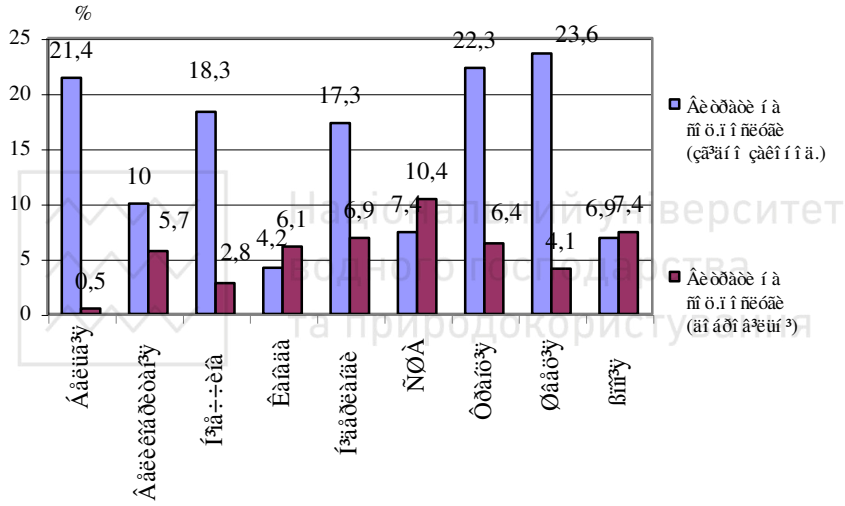
Фонд розвитку персоналу (ФРП) – витрати на соціальні допомоги і послуги, на культурно-освітні програми – планується здебільшого за "залишковим принципом", залежно від "вільних" фінансових ресурсів. Натомість, завдяки таким витратам забезпечується персоніфікація стимулів відповідно до нагальних потреб особистості ("персони"): для одного працівника нагальною є потреба у вищій освіті, для другого – місце в гуртожитку, для третього – тренування та участь у командних спортивних змаганнях і т. ін.

Витрати з ФРП, по-перше, в більшій мірі, ніж зарплата, спрямовуються на спеціальні потреби працівника і його сім'ї та, одночасно, на відзначення його досягнень в реалізації планових завдань організації. По-друге, ряд важливих аспектів діяльності організації неможливо або дуже складно врахувати при застосуванні відомих систем індивідуальної чи бригадної ("групової") оплати праці. По-третє, персоніфіковані видатки з ФРП є важливим моральним стимулом – конкретним вираженням уваги до працівника як особистості з притаманними для нього інтересами і соціально-побутовими проблемами.

У зв'язку з цим, у зарубіжній практиці широко використовуються так звані "соціальні пакети", "кафетерії",

Національний університет водного господарства та природокористування

страхові поліси, навчальні гранти тощо. У багатьох компаніях відповідні витрати складають до 20% ФОП. Поширенню такої практики сприяють законодавчі акти, в яких визначені пільги стосовно видатків роботодавця на соціальні програми і послуги. Зокрема, у різних країнах світу, відповідно до чинних нормативних актів, роботодавці зобов'язанні витрачати на соціальні послуги від 4,2% (Канада) до 23,6% (Швеція) сукупних витрат на персонал (рис. 6.4). В той же час, частка добровільних витрат на соціальні послуги становить від 0,5% (Бельгія) до 10,4% (США).



Ðèñ. 6.4. ×àñòêà ñî ö³àëüí èõ ï î ñëóãà ó ñòðóêòóð³ âèòðàò í à ï åðñî í àë â êðà¿í àõ ñâ³òó

В Україні також є аналогічні пільги, завдяки яким такі витрати вигідні і для роботодавців, і для найманих працівників: вони повністю або частково не враховуються (у визначених межах) при обчисленні внесків у позабюджетні державні фонди та в оподаткуванні фізичних осіб.

Результати аналізу Податкового кодексу України (розділ III «Податок на прибуток підприємств», розділ IV «Податок на доходи фізичних осіб»), Інструкції зі статистики заробітної плати № 5 та Листів ДПАУ свідчать, що деякі витрати на персонал, за певних умов, можуть відноситись до валових витрат, в іншому випадку

Національний університет водного господарства та природокористування

здійснюватися з ФОП або прибутку підприємства.

ПКУ передбачає можливість навчання працівників, а також кандидатів у працівники за рахунок роботодавця. При цьому роботодавець має право також забезпечити проходження своїми працівниками підвищення кваліфікації, перепідготовки та навчально-виробничої практики.

Відповідно до абзацу 1 підпункту 140.1.3 пункту 140.1 статті 140 ПКУ роботодавець має право віднести до складу своїх витрат видатки на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників саме робітничих професій. Перелік професій, які відносяться до робітничих, визначений класифікаційними угрупованнями Класифікатору професій ДК 003:2010, затвердженого наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року № 327.

Роботодавець має право також відносити до валових витрат витрати на періодичну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, для яких законодавством передбачено обов'язковість періодичної перепідготовки або підвищення кваліфікації (це стосується, наприклад, лікарів, провізорів тощо). Зазначена норма не встановлює будь-яких обмежень щодо виключно робітничих професій, а тому поширюється на працівників будь-яких професій, які передбачають періодичну перепідготовку або підвищення кваліфікації.

Навчання працівника у вітчизняних або закордонних навчальних закладах повинно бути виправдано роботодавцем як необхідність отримання працівником певних знань, потрібних для ведення господарської діяльності роботодавцем. У такому разі витрати на навчання та/або професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації як працівників, так і кандидатів, відносяться до валових витрат роботодавця.

Відповідно до абзацу 2 підпункту 140.1.3 пункту 140.1 статті 140 ПК роботодавець має право оплатити навчання як працівника, так і кандидата, однак за умови укладення в обох випадках письмового договору (контракту) з роботодавцем про зобов'язання відпрацювати у нього після завершення навчання у навчальному закладі і отримання спеціальності (кваліфікації) не менше трьох років.

Національний університет водного господарства та природокористування

З 1 квітня 2011 року зміниться підхід стосовно щомісячних лімітів оплати навчання як працівника, так і кандидата. Мова йде про розмір щомісячних платежів за навчання, які роботодавець має право віднести до валових витрат, і які не матимуть податкових наслідків як для роботодавця, так і для працівника або кандидата. На сьогоднішній день в ПК вказані ліміти лише для працівника (кандидата). Це означає, що законодавство не обмежує розмір витрат роботодавця на оплату навчання своїх працівників або кандидатів.

Відповідно до пп.3.24. Інструкції № 5 зі статистики заробітної плати витрати на підготовку та перепідготовку кадрів не належать до фонду оплати праці і внесок на соціальне страхування на суму даних витрат не здійснюється.

Підпунктом 165.1.21 статті 165 ПКУ передбачено, що із оподатковуваного доходу працівника виключаються суми, перераховані підприємством на його навчання у відповідному навчальному закладі в сумі, що не перевищує прожитковий мінімум, встановленого для працездатної особи на 1 січня звітного року, помноженої на коефіцієнт 1,4 та округленої до найближчих 10 гривень за кожний місяць навчання.

Протягом 2011 року максимальний розмір щомісячної «безкоштовної» для працівника (кандидата) плати за навчання складає наступну суму:

*1,4 * 941 грн. = 1317,40 грн.,*

де 941 грн. – мінімальний прожитковий мінімум станом на 1 січня 2011 року.

Якщо ж вимога, щодо навчання, підвищення кваліфікації або перепідготовки працівника саме за профілем діяльності підприємства не дотримується, то вартість оплачених підприємством послуг відноситься до особистого доходу працівника, що підлягає оподаткуванню.

Проте відповідно до пп. 3.10. Інструкції № 5: «витрати на платне навчання працівників і членів їхніх сімей, не пов'язане з виробничою необхідністю…» не відносяться до ФОП і тому внесок на соціальне страхування з них не здійснюють.

Отже, можна зробити висновок, що витрати на навчання найманих працівників за профілем діяльності підприємства відносяться до валових витрат і не належать до ФОП, а, отже, є

Національний університет водного господарства та природокористування

вигідними і для працівників, і для підприємства. Крім того, витрати підприємства пов'язані з навчанням персоналу, з однієї сторони, сприяють підвищенню його якісних характеристик і відповідно ефективності праці, з іншої – забезпечують конкурентоспроможність найманих працівників на ринку праці.

Ефективним стимулом є забезпечення працівника житлом, зокрема оплата проживання у квартирі (гуртожитку). Адже наявність житла є однією із найбільш нагальних потреб, а заробітна плата, навіть достатньо висока, дозволить задовольнити цю потребу лише в далекому майбутньому і то при доволі високому рівні заощаджень.

Порядок оподаткування **витрат підприємства на житло** залежить від того, чи передбачено обов'язкове забезпечення працівника безкоштовним житлом у колективному (індивідуальному) договорі або відповідному законі чи ні.

У випадку, якщо чинним законодавством або трудовим договором із працівником передбачено обов'язкове забезпечення його безплатним проживанням, то оплата такого проживання за рахунок роботодавця не вважається оподатковуваним доходом працівника. Якщо такої обов'язкової умови немає, а роботодавець зі своєї ініціативи або на прохання працівника приймає рішення про оплату його житла, то ця сума обкладається податком з доходів. Крім того, оскільки така виплата відповідно до пп. 2.3.4 Інструкції № 5 входить до фонду оплати праці, то вона обкладається єдиним внеском на соціальне страхування.

Слід зазначити, що деякі категорії працівників на законодавчому рівні забезпечуються безплатним проживанням. Наприклад, можна згадати педагогічних і науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, які відповідно до ст. 50 Закону України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984 III мають право на забезпечення житлом (отримання службового житла).

Наявність такої обов'язкової умови лише у трудовому договорі дає всі підстави для неоподаткування цієї суми податком, адже пп.164.2.17(а) передбачає деякі випадки, коли діє така пільга, а саме: «коли таке надання зумовлено виконанням трудової функції відповідно до трудового договору (контракту) чи передбачені нормами колективного договору або відповідно до закону в установлених ними межах». В іншому разі, оплата за проживання

Національний університет
водного господарства
та природокористування

працівника у квартирі, найманому житлі, гуртожитку належить до інших заохочувальних і компенсаційних виплат, що входять до фонду оплати праці.

Крім того, дані витрати підприємство має право включити до витрат, які зменшують базу оподаткування податком на прибуток як витрати на оплату праці на підставі статті 138 ПКУ. Однак, якщо надання житла не передбачено трудовим договором, роботодавцю – платнику податку на прибуток буде важко довести можливість включення витрат на оплату житла до складу валових витрат.

Як бачимо, з позиції оподаткування такий варіант забезпечення працівників житлом є дуже вигідним: є право віднесення на валові витрати, немає об'єкта обкладення податком з доходів та внесками на соціальне страхування.

Отже, витрати на оплату житла працівників є однією з найдієвіших - з точки зору стимулювання, і найвигідніших - з точки зору оподаткування, складових витрат на персонал, особливо якщо вони передбачені у законодавчому порядку або хоча б у колективному договорі.

Стосовно **оздоровлення працівників** підприємства за рахунок коштів профспілок і за рахунок коштів підприємства, податківці застосовують абсолютно протилежні підходи.

Зокрема, про оподаткування путівок, наданих за рахунок профспілки, йдеться у пп.165.1.35 ПКУ та у Листі ДПАУ № 9402, у якому зазначено що «…до складу загального місячного або річного оподатковуваного доходу платника податку не включаються доходи у вигляді вартості путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування на території України такого платника податку або його дітей віком до 18 років, які надаються йому безоплатно або із знижкою професійною спілкою…або за рахунок коштів відповідного фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування».

Відповідно до пп. 3.2. Інструкції № 5, вартість путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення, що здійснюються за рахунок коштів фонду державного соціального страхування не належать до фонду оплати праці і на них не здійснюються стягнення у відповідні соціальні фонди. В той же час, вартість путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії за рахунок коштів підприємства

Національний університет водного господарства та природокористування

включаються до фонду оплати праці (пп.2.3.4 Інструкції № 5).

Крім того, путівки надані за рахунок коштів підприємства «…розглядаються як додаткове благо, отримане платником податку від його працедавця, що підлягає оподаткуванню податком з доходів фізичних осіб на загальних підставах…» [Лист № 3381].

Стосовно оплати проїзду персоналу, то лише пов'язані з виконанням посадових обов'язків **витрати на автотранспортні послуги** працівникам підприємства можна відносити до валових. Всі інші такого роду витрати податкова служба рекомендує списувати за рахунок власного (того, що залишився після оподаткування) прибутку підприємства.

В Інструкції № 5 у ст.3 передбачено, що вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у міру потреби для виконання виробничих завдань (пп. 3.20), витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (пп. 3.21), та компенсації працівникам за використання для потреб виробництва особистого транспорту (пп. 3.22) не належать до фонду оплати праці. Отже, на такі витрати єдиний внесок на соціальне страхування не здійснюється.

Однак, у пп. 2.3.4 цієї ж Інструкції зазначено, що «вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками, та відшкодування працівникам вартості проїзду транспортом загального користування» відноситься до ФОП.

Витрати **на оплату або дотації на харчування** працівників, у тому числі в їдальнях, буфетах, профілакторіях належать до фонду оплати праці (пп. 2.3.4 Інструкція № 5).

Витрати підприємства на **забезпечення найманих працівників спеціальним одягом, взуттям, обмундируванням,** необхідним для виконання професійних обов'язків, а також продуктами спеціального харчування за переліком, що установив Кабінет Міністрів України відповідно до пп.140.1.1 ПКУ, відносяться до валових витрат.

Якщо забезпечення найманих робітників спецодягом і спеціальним харчуванням або виплата компенсації їхньої вартості здійснюється в межах установлених норм, то таке додаткове благо не є оподатковуваним. Підтвердження цьому ми знаходимо в пп. 165.1.9, де зазначено, що з оподатковуваного доходу виключаються:

Національний університет
водного господарства
та природокористування

«вартість безоплатного лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів, газованої солоної води, мийних і знешкоджувальних засобів, а також спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, які надаються працедавцем платнику податку відповідно до Закону України «Про охорону праці»…за переліком та граничними строками їх використання відповідно до порядку, що встановлені Кабінетом Міністрів України».

Усякий спецодяг або який-небудь інший одяг, спеціальне харчування або яке-небудь інше харчування, а також компенсація їхньої вартості, які видаються (виплачуються) конкретним найманим робітникам підприємства понад установлені норми, відносяться до додаткового блага, що підлягає оподаткуванню.

Підпунктом 2.11 Інструкції № 5 передбачено, що до фонду додаткової заробітної плати відноситься: «вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому постійному користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами». Отже, на суму даних витрат здійснюватимуться стягнення у соціальні фонди.

У пп. 3.19 цієї ж інструкції зазначено, що «вартість виданого згідно з діючими нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту… або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу та інших засобів індивідуального захисту в разі невидачі їх адміністрацією» не включається до ФОП. У даному випадку ніяких стягнень до соціальних фондів не буде.

В той же час, **витрати на утримання дітей працівників у дошкільних закладах** відносяться до додаткового блага працівника, що підлягає оподаткуванню. ДПАУ підтвердила це в Листі № 4467: «внесення підприємством за свого працівника… плати за харчування і утримання його дітей у дошкільному закладі цього підприємства… вважатиметься доходом працівника, одержаним як додаткове благо, що оподатковуватиметься податком з доходів фізичних осіб на загальних підставах».

Дані витрати входять до фонду оплати праці відповідно до пп. 2.3.4 Інструкції № 5. Це означає, що на їх суму здійснюється єдиний соціальний внесок.

Національний університет водного господарства та природокористування

Крім того, за можливості надання такої послуги роботодавцем у колективному договорі підприємство зможе включити цю суму до валових витрат як витрати на оплату праці. Це можливо лише у тому випадку, коли витрати на утримання й експлуатацію відповідного дошкільного закладу відносяться до валових витрат підприємства, що передбачено пп.140.1.8 ПКУ.

Підпунктами 142.2 ПКУ передбачено, що якщо відповідно до договору **довгострокового страхування життя** або будь-якого виду **недержавного пенсійного забезпечення** платник податку сплачує за власний рахунок добровільні внески на страхування (недержавне пенсійне забезпечення) найманої ним фізичної особи, то такий платник податку має право віднести до складу валових витрат кожного звітного податкового періоду (наростаючим підсумком) суму таких внесків, яка сукупно не перевищує 25 % від зарплати, нарахованої такій найманій особі протягом податкового року, на який припадають такі податкові періоди.

Однак в пп. 143.2 уточнено, що у випадку коли «наймана особа доручає працедавцю здійснювати внески на довгострокове страхування життя або будь-який вид недержавного пенсійного забезпечення... за рахунок витрат на оплату праці такої найманої особи…, то такий працедавець не включає суму таких внесків до складу своїх валових витрат».

Згідно з пп. 164.2.16 ПКУ до складу оподатковуваного доходу платника податку включається сума страхових платежів, сплачених будь-якою особою − резидентом за платника податку чи на його користь. Таким чином, сума страхових внесків, які сплачуються підприємством **за медичне страхування** своїх найманих працівників, вважається додатковим благом платника податку та підлягає оподаткуванню.

Слід зазначити, що внески підприємств згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників і членів їхніх сімей не включаються до фонду оплати праці (пп. 3.5. ст. 3 Інструкції № 5).

Відповідно до пп. 2.3.4 Інструкції № 5 витрати на **безплатне надання абонементів на відвідування басейну** чи у тренажерний зал належать до інших індивідуальних виплат соціального характеру, котрі, що дуже важливо, входять до фонду оплати праці.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Отже, на ці витрати нараховується єдиний соціальний внесок.

Для безпечного відображення таких витрат у складі валових необхідно передбачити можливість надання такого виду додаткових благ працівникам в колективному чи індивідуальному трудовому договорі.

Організація корпоративних вечірок та інших культурно-освітніх заходів здійснюється за рахунок прибутку підприємства, що залишився в нього після оподаткування. Крім того, дані витрати не включаються до фонду оплати праці, що передбачено пп. 3.27. ст. 3 Інструкції № 5.

У листі ДПАУ № 7335 зазначено, що витрати на організацію корпоративних вечірок та інших культурно-освітніх заходів для працівників підприємства неоподатковуються податком на доходи фізичних осіб, оскільки такі витрати не можна персоніфікувати. Відповідно до пп. 164.2.17 ПКУ до складу оподатковуваного доходу включається дохід, отриманий як додаткове благо, зокрема, у вигляді харчування, безоплатно отриманого платником податку. Однак, оподаткування доходів фізичних осіб, у тому числі одержаних у вигляді додаткового блага, виходячи з положень ПКУ, розглядається лише у разі їх одержання безпосередньо конкретним платником податку.

Таким чином, вода, кава, чай, придбані за рахунок коштів роботодавця, що призначені для споживання в офісі будь-яким працівником та відвідувачем офісу, не може розглядатися як об'єкт обкладення податком на доходи фізичних осіб.

Як бачимо, неперсоніфікація дозволяє позбутися сплати податку з доходів фізичних осіб, а також соціальних внесків при споживанні додаткових благ.

Отже, основними витратами на соціальні послуги, які не обтяжені податками і відрахуваннями у державні фонди соцстрахування, за різних умов можуть бути такі: на житло та професійне навчання працівників, на оздоровлення, на страхування життя, недержавне пенсійне забезпечення та ін. табл. 6.1).

Однак, у вітчизняній практиці – особливо після руйнації соціальної інфраструктури підприємств (гуртожитків, їдалень, дошкільних закладів, оздоровчих баз) – соціально-побутові послуги і допомоги стали мізерними, належним чином не плануються і не обліковуються.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Таблиця 6.1

Витрати на робочу силу, які можуть відноситись на валові витрати і не є базою оподаткування та відрахувань у державні фонди соц. страхування

№	Основні види і джерела витрат	Нормативні акти
1	Витрати на житло, якщо вони передбаченні у трудовому договорі	(пп.164.2.17 а)[2]
2	Забезпечення найманих робітників спецодягом або виплата компенсації їхньої вартості	(пп. 140.1.1)[1] (пп. 165.1.9)[2]
3	Внески на довгострокове страхування життя та недержавне пенсійне забезпечення	(пп. 142.2, пп. 143.2)[1] (пп. 165.1.5-7)[2]
4	Витрати на професійне навчання працівників	(пп. 140.1.3)[1] (пп. 165.1.21, пп.165.1.37)[2]
5	Витрати на утримання дітей працівників в дошкільних закладах	Лист ДПАУ № 446 (пп. 140.1.8)[1]

[1] Розділ III Податкового кодексу України «Податок на прибуток підприємств»
[2] Розділ IV Податкового кодексу України «Податок на доходи фізичних осіб»
[3] Інструкція зі статистики заробітної плати № 5

Такі витрати можна планувати у складі ФІС за формулою 6.6, визначивши раціональне співвідношення між "стандартами" $\alpha_{®1}$ і $\alpha_{®2}$ при укладанні колективного договору.

Співвідношення і напрямки використання ФРП залежать від обраної і узгодженої перспективної політики в системі мотивування персоналу. Якщо наприклад, фірма комп'ютерних технологій може розвиватися завдяки залученню молодих фахівців, то роботодавець має подбати про задоволення нагальних потреб, характерних для молоді (житло, дошкільні заклади, неперервне навчання тощо) та оприлюднити (офіційно задекларувати) конкретні форми реалізації своєї політики (будівництво чи оренда соцоб'єктів, грошові допомоги, гранти тощо). Якщо розвиток будівельної фірми стримується у зв'язку з дефіцитом робочої сили на місцевому ринку праці, то для залучення надлишкових трудових ресурсів з навколишніх сіл і селищ, необхідно усунути проблему добирання на роботу у тій чи іншій формі: рейси власного транспорту, або за договором з автотранспортним підприємством; придбання проїзних квитків, компенсація транспортних витрат або інше.

На основі обраної політики і форм задоволення потреб працівників розробляється в межах визначеного ФРП плановий кошторис витрат на відповідні програми і заходи.

Підтвердженням ефективності перерозподілу витрат на персонал

Національний університет водного господарства та природокористування

в сторону зростання фонду розвитку персоналу може бути позитивний економічний ефект одного з підприємств сфери послуг м. Рівного за рахунок обміну працівниками частини заробітної плати на важливі для них соціальні послуги (з точки зору оподаткування цих коштів).

Для цього на підприємстві проведено дослідження ефективності існуючої структури витрат на персонал. Поширивши отримані результати на усю сукупність працівників, виявлено, що проблема оплати житла є актуальною для 60% персоналу, а протягом 2007 р. витрати на житло становили всього лише 0,84 грн./люд. (табл. 6.2).

Таблиця 6.2

Структура витрат на персонал одного з підприємств сфери послуг м. Рівного у 2007 р.

№з/п	Статті витрат (за вітчизняними стандартами)	грн./люд.	%
1-4	Фонд оплати праці, всього, в т.ч.	12362	66
	- фонд основної заробітної плати	9416	50,3
	- фонд додаткової заробітної плати	2429,5	13
	- заохочувальні та компенсаційні виплати	516,4	2,7
5	Витрати підприємства на оплату житла працівників	0,84	0,004
6	Витрати підприємств на соціальне забезпечення	4774,4	25,5
7	Витрати на професійне навчання	1,34	0,007
8	Витрати на утримання соціальних служб	17,1	0,09
9	Витрати на персонал, які не віднесені до інших груп	10,7	0,06
10	Податки, що належать до витрат на персонал	1537,2	8,2
	Загальна сума витрат на персонал	18715,6	100

Крім того, з'ясувалося, що працівників найбільше цікавлять витрати підприємства: на житло (60%), на оплату проїзду до місця роботи (70%), на добровільне соціальне та пенсійне страхування (55%), на подарунки до певних дат (70%), а найменше – часткова або повна оплата дитячого садочку, школи, ВНЗ (рис. 6.5). Варто зазначити, що багато працівників навіть згідні обміняти частину заробітної плати на деякі з цих послуг.

В результаті аналізу результатів дослідження (50 анкет), сформовано ФРП підприємства, який включає лише актуальні для найманих працівників соціальні послуги. До основних витрат, за вибором працівників, відносяться: витрати на житло та витрати на професійне навчання.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

У подальших розрахунках оперуватимемо чисельністю працівників, які погодилися обміняти частину своєї заробітної плати у 2008 році на дані послуги. Якщо поширити отриману в процесі анкетування інформацію на усю сукупність працівників (2501 чол.), то часткову оплату житла підприємство здійснюватиме 495 працівникам, а оплату професійного навчання – 200 чол.

Статистична звітність підприємства свідчить про зростання у наступному році середньомісячна заробітна плата на 206 грн. Тож у розрахунках передбачимо, що дані працівники, на відміну від усіх інших, на цю суму отримають вибрані соціальні послуги.

Перерозподіл витрат на персонал в сторону зростання витрат на оплату житла спричиняє незначне зменшення валових витрат підприємства і, як наслідок, сума податку на прибуток зросте на 9687,15 грн. Це все одно дасть можливість підприємству зекономити 29061,45 грн. (за рахунок зменшення нарахувань на ФОП), а працівники отримають більше реальних послуг на 18329,11 грн. (табл. 6.3).

Таблиця 6.3

Економічний ефект від зростання розміру соціальних послуг на одному з підприємств сфери послуг м. Рівного в 2008 р.

Види витрат	Економічний ефект	Нарахування на ФОП, грн.	Відноситься на валові витрати	Податок на доходи фізосіб, грн.	Відрахування у соц. фонди, грн.
витрати на оплату житла, що передбачені у колективному (трудовому) договорі	1) для працівників:	-			
	- фактично		-	88560,95	21413,7
	-розрахунково	-	-	73800,79	17844,75
	ЕФЕКТ			**+14760,16**	**+3568,95**
	2) для роботодавця:				
	- фактично	232491,6	844311,6	-	-
	-розрахунково	193743	805563	-	-
	ЕФЕКТ	**+38748,6**	**-38748,6**		
витрати на професійне навчання працівників за профілем діяльності підприємства	1) для працівників:				
	- фактично	-	-	35782,2	8652
	-розрахунково	-	-	29818,5	7210
	ЕФЕКТ			**+5963,7**	**+1442**
	2) для роботодавця:				
	- фактично	93936	341136	-	-
	-розрахунково	78280	325480	-	-
	ЕФЕКТ	**+15656**	**-15656**		

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Національний університет
водного господарства
та природокористування

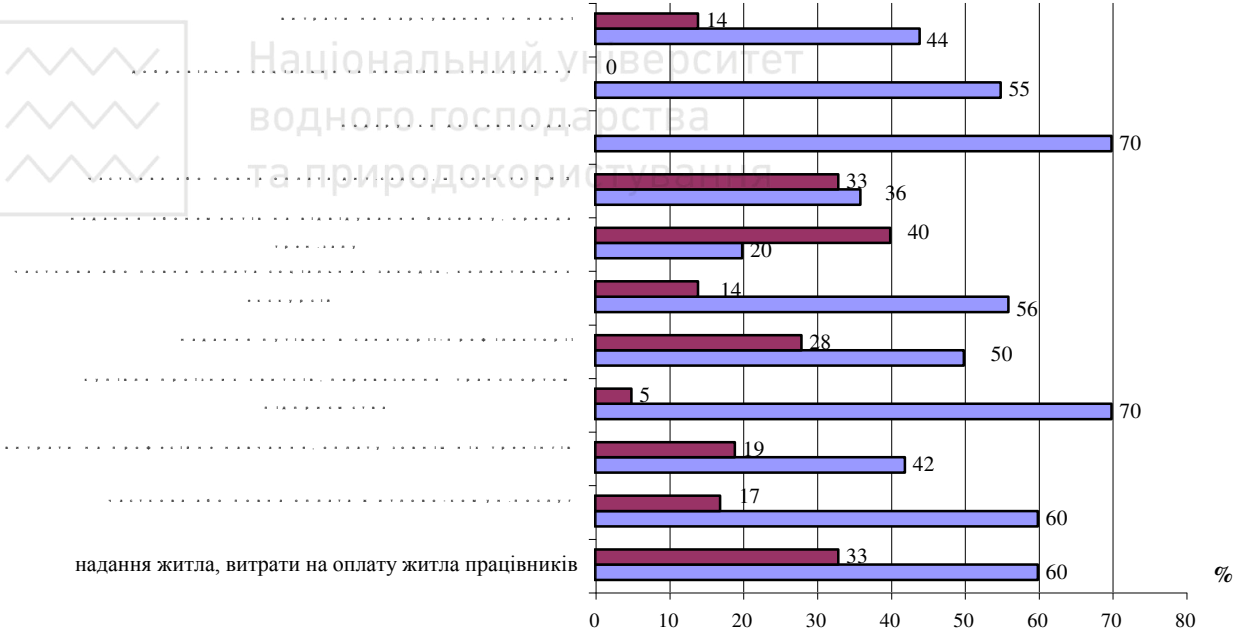


Рис. 6.5. Ставлення працівників до додаткових виплат та соціальних послуг одного з

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Національний університет водного господарства та природокористування

Порівняння фактичного стану речей по сплаті податку на прибуток, податку з доходів фізичних осіб та внесків у відповідні фонди соціального страхування із розрахунковим., свідчить, що в результаті зростання витрат на навчання персоналу економічний ефект для підприємства становитиме 11742 грн., а для працівників – 7405,7 грн.

В табл. 6.4 наведені сукупні очікувані результати від зміни структури витрат на персонал. Отже, даний перерозподіл дає можливість зекономити за один місяць 28 грн. на люд. І це лише при охопленні 50% персоналу.

Таблиця 6.4

Очікувані результати від зміни структури витрат на персонал одного з підприємств сфери послуг м. Рівного в 2008 р.

Складові витрат на персонал	Зменшення видатків (+), збільшення (-), грн.				Умовно-місячна економія, грн.
	для підприємства		для працівників		
	нарахування на ФОП	ПП	відрахування у соц. фонди	ПДФО	
1) витрати на житло	+38748,6	-9687,15	+3568,95	+14760,16	+47390,56
2) витрати на проф. навчання	+15656	-3914	+1442	+5963,7	+19147,7
Всього	+54404,6	-13601,15	+5010,95	+20723,86	+66538,26

Отже, як свідчать результати аналізу та узагальнення чинних нормативних актів, збільшення частки витрат на соціальні допомоги і послуги (ФРП) в межах визначеного ФІС є вигідним і для роботодавців, і для найманих працівників. Причина вигоди полягає в тому, що ряд видатків з ФРП, які не відносяться до ФОП, не обтяжені податками і відрахуваннями у державні фонди соціального страхування.

Оскільки подібні вигоди соціальних партнерів і особисті потреби найманих працівників є різними, то управління структурою витрат на соціальні послуги і допомоги набувають особливого значення в системі мотивації персоналу. З урахуванням цих обставин варто запровадити на підприємствах спеціальну систему бюджетування й організації соціального обслуговування найманих працівників.

Варто зазначити, що виділення ФІС та його розподіл на дві частини (ФОП та ФРП), як показано на рис. 6.1, можна реалізувати за допомогою системи трудових угод (генеральної, галузевих, регіональних) та колективних договорів (особливо в частині

Національний університет водного господарства та природокористування

розподілу ФРП).

Однак, враховуючи слабкість вітчизняних профспілок у договірних процесах та особливу актуальність перерозподілу доходів на користь найманих працівників, доцільно законодавчо врегулювати виділення ФІС за наведеною чи аналогічною формулою. До того ж, законодавче нормування ФІС сприятиме значному зменшенню «тіньової» частини в оплаті праці, і таким чином, збільшенню надходжень у державний бюджет та позабюджетні фонди соціального страхування.

Законом України "Про колективні договори і угоди" потрібно визначити перелік питань, які регулюватимуться колективними договорами та угодами відповідного рівня. У даному законі необхідно передбачити обов'язкове встановлення розміру частки фонду індивідуального споживання при укладанні угод різних рівнів, а також навести модель його формування (табл. 6.5).

Таблиця 6.5

Доповнення до Закону України "Про колективні договори і угоди"

Угоди	Сфера регулювання
Генеральна угода (ст. 8)	Регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо: ▪ встановлення нижньої межі фонду індивідуального споживання (відповідно до розміру мінімальної заробітної плати) у доданій вартості на підприємствах України; ▪ встановлення наступної (чи альтернативної) моделі розподілу доданої вартості між найманими працівниками та підприємцями: $ФІС = ДВ - F - (Кс + Коб)\ r\ k$
Галузева угода (ст. 8)	Регулювання галузевих норм щодо: ▪ встановлення для підприємств галузі (підгалузі) коригуючого коефіцієнта (k) в моделі формування ФІС
Колективний (трудовий) договір (ст. 7)	Регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин щодо: ▪ структури фонду індивідуального споживання; ▪ механізму розподілу новоствореного ФОП; ▪ механізму формування та розподілу ФРП

Загалом, фонд індивідуального споживання є джерелом фінансових ресурсів підприємства для соціального розвитку і матеріального заохочення найманих працівників. Даний фонд

Національний університет водного господарства та природокористування

включатиме сукупні витрати підприємства на персонал з подальшим їх розподілом на заробітну плату та соціальні послуги. Крім того, кошти ФРП будуть направлені на задоволення як колективних потреб персоналу (витрати на утримання об'єктів культури й охорони здоров'я, проведення оздоровчих та культурно-масових заходів), так і особистих потреб кожного окремого працівника (матеріальна допомога, вартість путівок у санаторії і будинки відпочинку, стипендії студентам, часткова оплата харчування і проїзду та ін.).

І хоча пропорції розподілу ФІС на фонд оплати праці та фонд розвитку персоналу є предметом договірних відносин, на початковій стадії реалізації моделі, можна скористатися світовим досвідом (табл. 6.6). Аналіз засвідчив, що витрати на соціальні послуги у структурі витрат на персонал в різних країнах світу коливаються від 10 до 28%. Тож рекомендується скористатися наступними пропорціями: 85% – ФОП і 15% – ФРП (дещо нижче середнього значення в розвинених країнах світу).

Таблиця 6.6

Структура витрат підприємців на персонал на одну люд.-год., %

Країна	Оплата відпрацьов. часу	Оплата не відпрацьов. часу	Заохочув. виплати	Оплата в натур. вигляді	Витрати на соціальні послуги
Бельгія	56,4	9,6	12	-	21,9
Великобританія	71,8	11,7	0,7	0,1	15,7
Німеччина	57,7	11,8	9,1	0,2	21,1
Канада	78,1	8,9	-	-	10,3
США	74,8	6,9	0,4	-	17,8
Франція	56,6	8,4	5,4	0,8	28,7
Швеція	61	10,7	0,4	-	27,7
Японія	56,7	4,7	20,3	4,1	14,3

Подальший механізм розподілу новосформованого ФОП між працівниками підприємства є наступним:

1) розрахувати нові тарифні ставки;
2) нарахувати заробітну плату для кожного працівника;
3) порівняти індивідуальну заробітну плату із можливою мінімальною для даного розряду чи категорії;
4) збільшити ФОП за рахунок зменшення ФРП, якщо це потрібно;
5) у випадку нестачі коштів обох фондів для забезпечення

Національний університет
водного господарства
та природокористування

найманих працівників мінімальною заробітною платою – перерозподілити прибуток.

В свою чергу, механізм розподілу фонду розвитку персоналу передбачає впровадження системи бальної оцінки ефективності індивідуальних результатів праці працівників, що дозволить визначити кількість балів, на які вони самостійно зможуть вибирати соціальні послуги. Водночас, принцип вільного вибору останніх дасть можливість безперервної адаптації системи мотивації праці найманих працівників до їх персональних потреб та життєвих планів.

Через декілька місяців на підприємствах варто здійснити моніторинг результатів даного розподілу: проаналізувати реакцію персоналу, врахувати його зауваження. У разі виявлення невдоволення працівників щодо співвідношення розміру заробітної плати та соціальних послуг, – для локалізації можливого конфлікту – шляхом анкетування, встановити нові пропорції розподілу, уже відповідно до потреб персоналу кожного підприємства.

Реалізація цієї моделі сприятиме усуненню ряду недоліків, притаманних існуючому механізму розподілу доходів. По-перше, попри ринкову сутність моделі підвищується рівень державної керованості розподілу і використання доходів, у тому числі пропорцій між обсягом фонду індивідуального споживання та величиною, належною підприємцю. По-друге, з'явиться можливість цілеспрямованого регулювання залучення пріоритетного для різних видів економічної діяльності фактора виробництва на основі введення коригуючого коефіцієнта. По-третє, пряма залежність фонду індивідуального споживання від доданої вартості стимулюватиме підвищення продуктивності праці.

Національний університет водного господарства та природокористування

7. Заохочувальні системи індивідуальної оплати праці

Планування індивідуальної оплати праці полягає у виборі і плановій підготовці застосування різних форм і систем нарахування заробітної плати та методів надання соціальних послуг залежно від організаційно-технічних умов виробництва на кожному робочому місці та індивідуальних результатів роботи працівників. Загалом все зводиться до розподілу ФОП та ФРП між працівниками підприємства.

Упродовж багатьох років на вітчизняних підприємствах застосовуються почасова і відрядна форми оплати праці та біля десяти їх різновидів, які називаються системами. Одночасно у зарубіжній практиці застосовується багато гнучких ("комбінованих") систем, в яких поєднуються елементи почасової і відрядної оплати праці. Такі системи називаються за прізвищами авторів, зокрема: Аткінсона, Барта, Бігелоу, Бігелоу-Кнеппеля, Ганта, Емерсона, Роуена, Хелсі та інших. Зазначені та інші "іменні" системи піддавалися за радянських часів нищівній критиці як "штрафні", "експлуататорські" і донині залишаються маловідомими в Україні. Загалом, як видно, існує багато систем, серед яких необхідно обрати найкращу для кожного робочого місця і певної групи працівників.

Зазначені форми і системи принципово відрізняються за способом вимірювання затрат праці: при почасовій оплаті – фактично відпрацьований час ($Т_ф$), при відрядній – нормативна трудомісткість виконаних робіт ($Т_н$), а при почасово-відрядних системах – одночасно, у певній комбінації (співвідношенні) $Т_ф$, і $Т_н$.

Звісно, відрядна оплата праці у найбільшій мірі спонукає до підвищення продуктивності праці, оскільки забезпечується пряма залежність заробітку від кількості продукції у натуральному і трудовому вимірах. Однак, як відомо, сфера ефективного застосування систем відрядної оплати праці є обмеженою, залежить від наявності таких умов:

1) об'єктивні, науково обґрунтовані норми затрат робочого часу;

2) облік виробітку продукції у натуральних одиницях;

3) залежність від робітника виробітку продукції;

4) якість продукції не залежить від робітника або добре контролюється;

Національний університет
водного господарства
та природокористування

5) неперервне забезпечення роботою на робочому місці;

6) стабільні умови виготовлення продукції щодо якості матеріалів та інших предметів праці, технічного стану машин і устаткування тощо.

Для поширення систем відрядної оплати праці необхідно передбачити (запланувати) створення зазначених організаційно-технічних умов на відповідних робочих місцях та перемовини з робітниками стосовно доцільності переходу на певну систему відрядної платні. Однак, створення таких умов на більшості робочих місць – особливо в організаціях малого і середнього бізнесу - є нереальним або економічно недоцільним. Зокрема, затрати праці на нормування і облік багаточисельних робіт, які доводиться виконувати окремим робітникам, може значно перевищувати економію їх робочого часу. З цієї та інших причин, попри високу стабільність виробничих завдань і велике значення, яке надавалось поширенню відрядної оплати праці, на радянських підприємствах вона охоплювала менше половини робітників.

У зв’язку з цим, існувало і до цього часу домінує таке правило: якщо будь-яка із наведених організаційно-технічних умов не виконується і не може виконуватися з певних причин, то необхідно застосовувати почасову оплату праці. З огляду на зарубіжні почасово-відрядні системи оплати праці це правило потребує уточнення і доповнення: якщо будь-яка з умов застосування відрядної оплати праці виконується неповністю (частково), то варто запровадити одну із систем, в якій поєднуються елементи (складові) почасової і відрядної оплати. Наприклад, неповною умовою є наявність приблизних – досвідно-статистичних, типових "довідникових" чи інших норм праці, які недостатньо обґрунтовані й адаптовані до виробничих особливостей робочого місця. Використання таких норм у відрядній оплаті праці має негативні наслідки: появляються "вигідні" і "невигідні" роботи (залежно від напруження норм), їх "несправедливий" розподіл між робітниками спричиняє конфліктні ситуації. Ефективність відрядної оплати втрачається також при вимушених перервах в роботі робітників, що є досить характерним у виробництві продукції на замовлення. Тому у таких та інших подібних умовах можна пом’якшити відрядну оплату у "тандемі" з почасовою, або навпаки – почасову підсилити відрядним приробітком.

Національний університет водного господарства та природокористування

Принципово відмінними і найхарактернішими у великому ряді є комбіновані системи Барта, Хелсі і Аткінсона. Основна зарплата за системою Барта ($З_Б$) і Хелсі ($З_Х$) визначається за такими формулами:

$$З_{Б} = C\sqrt{T_н \cdot T_ф}, \quad (7.1)$$

$$З_{Х} = CT_ф + kC(T_н - T_ф) \quad \text{при} \quad T_ф > T_н \quad (7.2)$$

де $З_Б$ і $З_Х$ – основна зарплата відповідно за системою Барта і Хелсі; С – годинна тарифна ставка, грн/год; $Т_н$ – нормативна трудомісткість виконаних робіт, н-год; $Т_ф$ – фактичні затрати робочого часу, люд-год; k – коефіцієнт зменшення тарифної ставки (k<1).

Наведені формули (7.1 і 7.2) можуть мати різні математичні інтерпретації, враховуючи загальновідомі співвідношення:

$$З_в = СТ_н, \quad (7.3)$$

$$З_п = СТ_ф, \quad (7.4)$$

$$k = Т_н / Т_ф, \quad (7.5)$$

де $З_в$ – зарплата за прямою відрядною оплатою, грн; $З_п$ – зарплата за простою почасовою оплатою, грн; k – коефіцієнт виконання норм праці (в зарубіжній термінології – показник "ефективності праці").

З урахуванням 7.3 і 7.4 зарплата за системою Барта є середнім геометричним значенням відрядної і почасової оплати, тобто:

$$З_{Б} = \sqrt{З_в \cdot З_п} = З_в^{0,5} \cdot З_п^{0,5}. \quad (7.6)$$

З урахуванням співвідношення 7.5 формула 7.6 перетворюється у такий вираз:

$$З_{Б} = З_п\sqrt{k_{в.н.}} \quad (7.7)$$

З останньої формули видно, що зарплата за системою Барта залежить (на відміну від почасової оплати) від коефіцієнта виконання норм ($k_{в.н.}$), тобто від індивідуальної продуктивності ("ефективності") праці.

Очевидно також, що у формулі 7.7 можуть бути різні співвідношення показників степені (замість 0,5). Таким чином, однозначну систему Барта можна перетворити у "багатозначну" – гнучку мультиплікативну показникову модель:

$$З_{(Б)М} = З_в^{х} З_п^{1-х}, \quad (7.8)$$

Національний університет водного господарства та природокористування

де х може набувати різних значень від нуля до одиниці в межах $0 \le x \le 1$.

При х=0 базова система Барта перетворюється у звичну почасову оплату ($З_{(Б)М}=З_п$), а при х=1 – у пряму відрядну ($З_{(Б)М}=З_в$). Загалом х варто змінювати залежно від "надійності" і стабільності зазначених вище організаційно-технічних умов праці. Якщо, наприклад, верстат є технічно ненадійним, верстатник час від часу вимушений припиняти роботу для приведення верстата в належний технічний стан, то очевидно, що частка відрядної частини має бути меншою ($x \to 0$), а почасової платні – більшою.

Після аналогічних перетворень з урахуванням співвідношень 7.3-7.5 формула Хелсі набуває такого виду:

$$З_X = З_в k + З_п (1-k). \qquad (7.9)$$

У зарубіжній практиці застосовується ряд систем, які фактично є модифікаціями формули Хелсі і відрізняються в основному конкретними значеннями коефіцієнта k (в межах $0 < k < 1$). Таким чином, система Хелсі в загальному виді є адитивною лінійною моделлю, в якій k може набувати різних значень в межах $0 \le k \le 1$. При k=0 система Хелсі перетворюється у просту почасову оплату, а при k=1 – у пряму відрядну.

Основна суть системи Аткінсона і аналогічної Емерсона полягає у заміні почасової платні ($З_п$) на відрядну ($З_в$) і навпаки залежно від коефіцієнта виконання норм часу впродовж коротких періодів – тижня, декади або місяця, тобто:

$$З_в = С_в Т_н, \text{ якщо } k_{(в)ф} > k_{(в)н}; \qquad (7.10)$$

$$З_п = С_п Т_ф, \text{ якщо } k_{(в)ф} < k_{(в)н}, \qquad (7.11)$$

де $С_в$ і $С_п$ – годинні тарифні ставки відповідно відрядної і почасової оплати ($С_в > С_п$), грн/н-год і грн/л-год; $k_{(в)ф}$ і $k_{(в)н}$ – фактичний і нормативний коефіцієнти виконання норм.

Модифікації цієї системи відрізняються нормативними значеннями коефіцієнта виконання норм – переважно $k_{(в)н} = 2/3$ або $k_{(в)н} = 3/4$. Відповідно відрядна тарифна ставка має бути більшою від почасової у 3/2 і 4/3 рази. Але важливішою ознакою цієї системи є наступне: якщо одного дня робітник з певних причин не зміг виконати норми часу (виробітку), він може перекрити це недовиконання в інші дні і, відтак, отримати "на фініші"

Національний університет
водного господарства
та природокористування

визначеного періоду більшу зарплату за відрядною ставкою. Тому застосування такої системи є дуже важливим на робочих місцях з нерівномірним забезпеченням умов для неперервної і успішної роботи.

Для забезпечення об'єктивної диференціації зарплати в тарифній частині важливе значення має процедура формування кваліфікаційних груп та розроблення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці. Практичним інструментом, що дає змогу оцінити посади на підприємстві та на підставі їх сформувати кваліфікаційні групи, є система грейдів.

Слово "грейд" походить від англ. grade – "розташовувати за ступенями, ранжувати". Уперше цей термін ужив американський експерт в галузі консалтингу Едуард Хей. На початку 1960-х рр. він розробив універсальну модель тарифної сітки, яка оцінювала внесок кожного співробітника в результативність роботи компанії. Система грейдів – це шкала рівнів посад, що прийняті в компанії [29].

Кожне підприємство вибудовує її самостійно, з огляду на свої особливості, цінність кожного співробітника та його внесок у загальну справу. Ця система оплати праці передбачає широкий діапазон розмірів заробітної плати та чіткий ієрархічний розподіл, що дозволяє роботодавцю платити працівникам за результатами їх праці. Система грейдів має ряд переваг над класичною тарифною системою (табл. 7.1).

Сутність грейдової системи оплати праці полягає в такому: всі посади підприємства оцінюються за рядом критеріїв, що визначаються експертами, таких, наприклад, як професійний досвід, рівень відповідальності, складність вирішуваних питань і т. д., залежно від специфіки роботи підприємства. На основі результатів оцінки посад за визначеними критеріями створюється система грейдів – функціонально-посадових рівнів, де посади розташовані за рівнем ієрархії відповідно до їх цінності для підприємства [29]. Посади, що входять до одного грейду, мають приблизно однакову цінність для підприємства. Після розподілу посад за грейдами для кожного грейду встановлюється "вилка" заробітної плати, що робить цю систему оплати праці справедливою та зрозумілою для всіх працівників.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Таблиця 7.1

Порівняльний аналіз класичної тарифної системи та системи грейдів

№ з/п	Тарифна система	Система грейдів
1	Побудована на основі оцінки професійних знань, навичок та стажу роботи	Передбачає більш широку лінійку критеріїв, що включає такі показники оцінки посади, як: управління; комунікації; відповідальність; складність роботи; самостійність та ін.
2	Посади розміщуються за наростаючим принципом	Грейдинг допускає перетин частин двох прилеглих грейдів. У результаті цього робітник або майстер нижчого грейду завдяки своєму професіоналізму може мати більш високий посадовий оклад, ніж спеціаліст, що знаходиться у сусідньому грейді вищого порядку
3	Ієрархічна структура тарифної сітки заснована на мінімальній зарплаті, помноженій на коефіцієнти (міжрозрядні, міжгалузеві, міжпосадові та міжкваліфікаційні)	Структура грейдів побудована тільки на значущості посади, яка обраховується в балах
4	Усі посади розміщуються за суворим наростанням по вертикалі (від робітника до керівника)	Посади розміщуються тільки за принципом важливості для підприємства

Оскільки у грейди об'єднуються схожі за змістом та різні за ієрархічним рівнем посади, то це дає змогу установити для різних грейдів різні рівні додаткової матеріальної та нематеріальної мотивації: різниця в обсягах та змісті соціальних пакетів, пільгах для різних категорій співробітників і т. д.

Після впровадження грейдової системи на підприємстві кожен працівник буде точно розуміти, який внесок його праця робить у результативність діяльності підприємства, за що йому платять і на якій підставі можуть підвищити дохід. На основі цього він отримує можливість вибирати: залишатися на своїй посаді зі своїм рівнем заробітної плати або підвищити свій професійний рівень чи перекваліфікуватися та зайняти більш цінну для підприємства та вищеоплачувану посаду. Така можливість буде служити дієвим мотиваційним фактором для активних співробітників.

Національний університет водного господарства та природокористування

Таким чином, грейдова система оплати праці на підприємстві є прозорою та зрозумілою для всіх працівників. Вона забезпечує справедливу диференціацію заробітної плати працівників залежно від цінності займаної ними посади для підприємства та дає змогу працівникам планувати розвиток своєї кар'єри на основі переходу до вищих грейдів з отриманням вищої заробітної плати та кращого соціального пакета.

Також, для індивідуалізації винагороди працівників, в основу розподілу фонду розвитку персоналу (ФРП) можна було б покласти традиційний підхід до надання соціальних послуг, коли працівники, що відносяться до одного ієрархічного рівня, мають право на однакові набори послуг, але він має суттєвий недолік. Роботодавці відзначали, що вплив таких наборів (компенсаційних пакетів) на мотивацію і показники роботи не досягає очікуваного рівня, оскільки їх окремі елементи мають різну цінність для різних працівників.

В результаті досліджень науковцями було виявлено прямий позитивний зв'язок між індивідуалізацією системи мотивації праці персоналу та ефективністю діяльності підприємства. А оскільки діапазон заходів щодо індивідуалізації дуже широкий, то при розподілі ФРП доцільно використовувати так званий «метод кафе», який являє собою варіант індивідуалізації складових системи мотивації праці. В основі методу є «меню» (набір послуг), в якому персоналу пропонуються "різноманітні страви" (певні послуги). Добровільність вибору дозволяє оптимізувати ефективність мотивації і усуває необхідність у трудомісткому і дорогому оцінюванні індивідуальних винагород кожного працівника. Принцип вільного вибору соціальних послуг дасть можливість безперервної адаптації системи мотивації праці найманих працівників до їх персональних потреб та життєвих планів [27, с. 28].

Тож до фонду розвитку персоналу підприємства можуть входити різноманітні складові системи стимулювання праці. Працівники за бажанням можуть вибрати ті виплати або пільги, які більше всього їм потрібні, складаючи своєрідне «меню» і оновлюючи його відповідно до своїх цілей та потреб.

За кордоном виокремлюють три основні гнучкі програми, що формуються за принципом вільного вибору:

Національний університет водного господарства та природокористування

- програма «кафетерій», у якій працівникам організації пропонується деякий обов'язковий мінімальний набір виплат і послуг плюс можливість вибору додаткових послуг в рамках встановленого ліміту;

- програма «буфет» передбачає право працівника переглянути компенсаційний пакет, який він отримує на даний момент, у бік збільшення обсягу найважливіших для нього виплат і послуг за рахунок скорочення обсягу інших;

- програма «комплексні обіди» надає на вибір співробітникам декілька компенсаційних пакетів однакової вартості, але різних за складом.

Дані програми надають працівникам право вибирати з пропонованого працедавцем набору послуг саме ті, які найкраще відповідають їх потребам й інтересам. Здебільшого вибір обмежений загальною вартістю набору. У багатьох програмах працівники можуть вибирати виплати і послуги, вартість яких перевищує встановлений ліміт, самостійно оплачуючи це перевищення [158].

В основу механізму розподілу ФРП можна закласти принцип побудови вищезазначених програм, а саме: працівник матиме право вибрати будь-які соціальні послуги із зазначеного списку, відповідно до визначеної вартості та власних потреб на даний момент часу. У випадку, коли соціальні послуги згруповані у компенсаційні пакети, працівник матиме можливість вибрати один із запропонованих йому компенсаційних пакетів та самостійно відрегулювати обсяг кожної складової пакету. При цьому він повинен орієнтуватися на ту суму коштів, яка у даному фонді належить саме йому.

Дана величина має залежати від індивідуальних результатів роботи кожного працівника, і тому може змінюватися щомісяця. Для її визначення доречно використовувати систему "оцінки заслуг", іншими словами систему оцінки ефективності індивідуальних результатів роботи працівників. При побудові варто скористатися Рекомендаціями щодо визначення заробітної плати працівника залежно від його особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства, затвердженими наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44.

Система оцінювання будується на основі чинників, які мають

Національний університет водного господарства та природокористування

відповідну кількість показників оцінювання. В свою чергу, кожний показник має базовий коефіцієнт вагомості та п'ятибальну оцінку.

Варто зазначити, що на кожному підприємстві мають бути визначені власні коефіцієнти вагомості та показники оцінювання, адже те, що є важливим для одних підприємств, може бути не важливим для інших. При цьому, дані показники та коефіцієнти встановлюються в результаті переговорів адміністрації підприємства та працівників.

Розподіл фонду розвитку персоналу на підприємстві рекомендується здійснювати в три етапи за наступною схемою:

I Етап

Для кожного працівника заповнюється „Картка бальної оцінки"

↓

II Етап

Розмір ФРП ділиться на суму балів усіх працівників підприємства за відповідний період і визначається вартісна величина одного балу

↓

III Етап

Кожен працівник здійснює вибір із ФРП відповідно до індивідуальних результатів праці (вартості отриманих балів) та задекларованих потреб

Виплату індивідуальної винагороди бажано здійснювати щомісячно або у термін, визначений працівником. Наприклад, оплата комунальних послуг може здійснюватися кожного місяця, оплата навчання – двічі на рік, а ось придбання путівки на відпочинок – раз на рік.

Варто зазначити, що працівник може відмовитися від соціальних послуг, які йому пропонуються і отримати винагороду за індивідуальні результати праці у грошовому виразі, але в такому випадку дані кошти належатимуть до ФОП і відповідно будуть базою відрахування у державні фонди соціального страхування і обов'язково оподатковуватимуться податком на доходи фізичних осіб.

Вкрай важливо, щоб витрати на розвиток персоналу сприймалися роботодавцями не як зобов'язання, а як інвестиції в персонал, від якого залежить фінансова стабільність компанії. Отже, соціальний пакет на сучасному етапі – це необхідна умова ведення бізнесу і запорука успіху компанії в будь якій сфері діяльності, а для найманого працівника – важливі соціальні гарантії, які дозволяють повноцінно жити і працювати.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Таким чином, соціальний пакет є і мотиваційним і захисним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, включає при цьому систему заходів, що дають можливість задовольнити потреби працівників і безпосередньо вплинути на процес виробництва.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Національний університет
водного господарства
та природокористування

8. Організація та інформаційне забезпечення мотивації персоналу

Щоб витрати на персонал були дійсно ефективними, перш за все потрібно достеменно знати, що конкретно хочуть сьогодні одержувати працівники в обмін на свою працю. Запровадження обліку специфічних персональних потреб працівників і такої класифікації є передумовою ефективного управління відповідними витратами – обліку й звітності, аналізу і планування, організації та контролю.

Саме завдяки моніторингу потреб найманих працівників, при відповідній реструктуризації витрат, є реальною можливість підвищити продуктивність праці.

Введення Картки обліку персональних потреб працівника дозволить роботодавцю бути проінформованим щодо нагальних потреб персоналу та використовувати дану інформацію для більш ефективної мотивації кожного окремого працівника.

Картка наведеного в табл.8.1 зразка, заповнюватиметься працівником при прийнятті на роботу, а для актуальності інформації може періодично оновлюватися. Це, в свою чергу, надасть можливість коригувати складові фонду розвитку персоналу.

Початкове, первинне формування ФРП потребує збору, аналізу, узагальнення та групування потреб персоналу підприємства. Для цього варто скористатися досвідом інших країн світу, де інформацію щодо переваг та побажань працівників відносно їх винагороди, отримують або в ході неформальних комунікацій, або шляхом розробки соціальних анкет. В такій анкеті працівнику надають можливість проранжувати ряд додаткових виплат і послуг за ступенем їх важливості для нього і його сім'ї, відповісти, чи готовий він обміняти частину свого заробітку на фінансування додаткових виплат і послуг понад те, що йому надає підприємство [158].

Таблиця 8.1

Картка обліку персональних потреб працівника

Цех (відділ):
Прізвище, ім'я і по батькові:
Професія та посада:

Національний університет
водного господарства
та природокористування

продовження табл. 8.1

Характеристика працівника:						
- вік						
- сімейний стан	□ одружений □ заміжня		□ неодружений □ незаміжня			
- кількість дітей та їх вік	Кількість	Вік				
	□ одна					
	□ двоє					
	□ троє					
	□					
- наявність власного житла	□ наявне		□ відсутнє			
- наявність автомобіля	□ наявний		□ відсутній			
Характеристика потреб:						
- житло	□ купівля □ оренда □ оплата комунальних послуг		□ будівництво □ гуртожиток			
- харчування	□ забезпечувати □ не забезпечувати					
- навчання: ✓ власне	□ ВНЗ □ тренінги		□ курси □ стажування			
✓ дітей	□ дитячий садочок □ коледж, технікум		□ школа, ліцей □ ВНЗ			
- відпочинок і здоров'я : ✓ відпустка	□ будь-коли		□ бажано (вказати коли):			
✓ путівки	□ не потрібні □ санаторій-профілакторій □ базу відпочинку					
✓ квитки	□ театр		□ кінотеатр			
✓ абонемент	□ тренажерний зал □ басейн □ групи здоров'я (фітнес, аеробіка)					
- страхування	□ пенсійне страхування □ медичне страхування □ страхування життя					
- транспорт	□ проїзний квиток □ транспорт підприємства □ оплата або компенсація витрат на пальне □ позика на купівлю власного					

На основі аналізу анкет подібного зразка сформовано структуру фонду розвитку персоналу одного з підприємств сфери послуг м. Рівного (табл. 8.2). При цьому, соціальні послуги фонду можуть бути представлені й у вигляді соціальних пакетів.

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Таблиця 8.2

Фонд розвитку персоналу одного з підприємств сфери послуг

№ з/п	Соціальні послуги	Вартість, бали
1	2	3
1	Навчання:	
	а) оплата професійного навчання працівника:	
	- перша або друга вища освіта за профілем діяльності підприємства:	
	• повна оплат • часткова оплата	
	- перша або друга вища освіта не за профілем діяльності підприємства:	
	• повна оплата • часткова оплата	
	- тренінги та круглі столи;	
	- стажування;	
	- курси підвищення кваліфікації	
	б) оплата виховання та навчання дітей працівника у:	
	- дошкільних закладах; - середньоосвітніх навчальних закладах (школа, ліцей, гімназія); - вищих навчальних закладах	
2	Страхування:	
	- медичне; - пенсійне; - страхування життя працівника та членів його сім'ї	
3	Відпочинок та оздоровлення:	
	- путівки:	
	• санаторій, профілакторій; • база відпочинку; • туристична база	
	- квитки:	
	• театр; • кінотеатр; • концерт, КВН і т.п.	
	- культурно-масові заходи:	
	• екскурсії; • турпоходи	
	- абонемент:	
	• тренажерний зал; • басейн; • групи здоров'я; • більярд, боулінг, теніс	
	- вибір періоду відпустки протягом року	

Національний університет
водного господарства
та природокористування

продовження табл. 8.2

1	2	3
4	Житло:	
	- оренда житла; - надання житла: • квартири; • кімнати в гуртожитку; • місця в гуртожитку - надання позики для купівлі чи будівництва житла; - часткова оплата комунальних послуг	
5	Транспорт:	
	- персональний проїзний квиток на громадський транспорт; - транспорт підприємства; - надання позики для купівлі власного авто	
6	Харчування:	
	- талони на харчування в кафе чи буфет поряд з підприємством	
7	Спеціальний одяг, уніформа	

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Варто зазначити, що система соціальних пільг та гарантій з'явилась у 1970-х роках у великих європейських корпораціях у зв'язку із необхідністю залучення і утримання кваліфікованого персоналу, а також з виникненням нових вимог щодо соціальної відповідальності бізнесу.

На даний момент можна виділити чотири етапи формування соціального пакета, що змінювали один одного. Зокрема, у 1970-х роках набула широкої популярності «система кафетерію», у 1980-х роках були запроваджені «орієнтовані на родину» програми соціальної підтримки, у 1990-х роках з'явились програми «зручного місця роботи», спрямовані на забезпечення працівників максимальною кількістю послуг на робочому місці. Початок 21-го століття характеризується появою програм «довічного супроводу», у межах яких роботодавець виділяє фіксовану суму коштів, що використовуються залежно від потреб, які переважають у конкретний період життя [90].

Вітчизняними вченими розроблено класифікацію соціальних пакетів, яка ґрунтується на принципі добровільності/ обов'язковості надання матеріальних благ працівнику понад розмір його основної заробітної плати, а також за ознакою доповнення до неї або

Національний університет водного господарства та природокористування

відшкодування особистих витрат [89]. Тож до складу соціального пакета включаються як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, які роботодавець надає за власною ініціативою (рис. 8.1).

При цьому базовий соціальний пакет охоплює:

1) забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці, передбачених законодавством, колективним договором і угодою сторін;

2) загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

3) виплату в повному розмірі належної працівнику заробітної плати;

4) надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою.

В той же час, мотиваційний пакет поєднує в собі конкурентний і компенсаційний пакети та охоплює передбачені законодавством блага, що надаються роботодавцем працівнику понад гарантії [89].

Рис. 8.1. Структура соціального пакета

В узагальненому вигляді зміст конкурентного пакета можна представити як сукупність чотирьох блоків: забезпечення здоров'я; розвиток корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікації; відпочинок та розваги; мотивація праці [90].

Компенсаційний пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних із роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренда або придбання житла в іншому місті та ін.).

Варто зазначити, що окремі вітчизняні фахівці з управління персоналом вважають, що послуги соціального пакета не мають

Національний університет водного господарства та природокористування

перевищувати 10-15% від заробітної плати (сукупного доходу) працівника, а припустимі витрати на управління соціальними пакетами – бути більшими від 5-7% їхньої вартості. Водночас практика свідчить, що на багатьох російських підприємствах сформувалась чітка тенденція до зрушення структури загальної винагороди персоналу в бік збільшення її додаткової частини – у ряді випадків забезпечення соціального пакета становить понад 15% усіх витрат компанії на персонал.

Виходячи з наявної статистики, в США соціальний пакет становить 40–50% базової заробітної плати, до 50% вартісного обсягу соціального пакета в країнах Заходу припадає на різні види страхування, головним серед яких є медичне страхування працівників. Обов'язковими для більшості американських і європейських компаній є два типи соціальних програм – медичного страхування й пенсійних. Їх виконання призвело до того, що витрати компаній на соціальні виплати за останні п'ять років збільшились удвічі та становлять до 15% витрат на персонал. Експерти відзначають, що в Росії частка страхування навіть вище – до 75%, оскільки саме з нього більшість підприємств починають запроваджувати соціальні пакети.

Соціальний пакет робітника однієї організації може суттєво відрізнятися своїм наповненням від соціального пакета іншої організації і, навпаки, майже не відрізнятися. Проте, з метою формування певного ставлення співробітника до соціального пакета та правильного його розуміння необхідно відповідним чином надавати пакету назву та класифікувати його. Наприклад, на підприємствах виробничого типу можуть бути впроваджені такі соціальні пакети: «керівник», «спеціаліст», «службовець», «робітник», «молодіжний» [90].

За результатами анкетування персоналу одного з підприємств сфери послуг м. Рівного сформовано три соціальних пакети для працівників різного віку та сімейного стану (табл. 8.3). Однак при формуванні подібних пакетів можуть братися до уваги і будь-які інші характеристики працівників підприємства.

Таблиця 8.3

Соціальні пакети одного з підприємств сфери послуг м. Рівного

Соціальний пакет для:		
молодого працівника без сім'ї	**сімейного працівника з дітьми**	**працівника пенсійного віку**
- довгострокові позики	- надання квартир; часткове або повне погашення кредиту на житло	- часткова або повна оплата житлово-комунальних послуг
- надання кімнат в гуртожитку	- надання додаткової позачергової відпустки	- виплати за вислугу років
- витрати на професійне навчання, оплату зовнішніх тренінгів, курсів підвищення кваліфікації	- купівля проїзних квитків, перевезення працівників транспортом підприємства	- купівля проїзних квитків, перевезення працівників транспортом підприємства
- оплата відряджень на стажування закордон	- довгострокові позики	- медичне страхування
- витрати на оплату транспорту, купівля проїзних квитків	- соціальне і медичне страхування, страхування життя працівників та їх сімей	- надання путівок в санаторії-профілакторії
- безлімітні мобільні телефони, поповнення рахунку на мобільний телефон	- надання путівок на бази відпочинку, санаторії-профілакторії для працівника і його сім'ї	- добровільні внески на пенсійні рахунки
- соціальне і медичне страхування, страхування життя	- надання для дітей працівників путівок у табори відпочинку	
- часткова або повна оплата соціальних заходів, колективних екскурсій, подорожей	- надання квитків у театр, кінотеатр	
- надання абонементів на відвідування басейну, фітнес клубу	- часткова або повна оплата житлово-комунальних послуг	
- надання за пільговими цінами місць на базах відпочинку	- часткова або повна оплата утримання дітей у дитячому садку й навчання у школі та ВНЗ	
- оренда тренажерного залу, боулінгу, більярдного залу	- витрати на організацію свят для дітей працівників та подарунки на Новий рік та день Святого Миколая	
- вільний доступ до Інтернету, телефону і ксероксу		
- витрати на харчування та напої (талони на харчування		

Національний університет водного господарства та природокористування

В той же час, оцінка результатів роботи та особистого внеску найманого працівника можна здійснюватися у «Картці бальної оцінки індивідуальних результатів праці». В табл. 8.4. наведено зразок даної картки розробленої спеціально для працівників одного з будівельних підприємств. При цьому, шляхом заповнення працівниками підприємства анкет, були визначені коефіцієнти вагомості та показники оцінки.

Таблиця 8.4

Картка бальної оцінки індивідуальних результатів праці

Чинники	Коефіцієнт	Бальна оцінка результатів праці з урахуванням коефіцієнта				
		1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
I. Майстерність						
1. Освіта	0,05	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25
2. Досвід	0,1	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
II. Зусилля						
3. Фізичні	0,1	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
4. Розумові та візуальні	0,05	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25
III. Відповідальність						
5. Виконання норм праці і виробничих завдань	0,15	0,15	0,3	0,45	0,6	0,75
6. Використання обладнання	0,05	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25
7. Раціональне використання сировини і матеріалів	0,05	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25
8. Якість робіт і продукції	0,05	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25
IV. Оцінка особистості						
9. Ініціативність	0,1	0,1	0,3	0,3	0,4	0,5
10. Старанність	0,05	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25
V. Умови праці						
11. Неминучі ризики	0,1	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5

Однак, варто зазначити, що використання такої системи оцінки передбачає розробку для кожного показника шкали його бальної оцінки, яка має бути затверджена і включена до Положення про преміювання, як і сама система бальної оцінки.

Тож на даному підприємстві розроблено шкалу оцінювання для наведених вище показників.

Національний університет водного господарства та природокористування

1. Освіта

Освіта	Загальна середня освіта	Неповна вища освіта (ПТУ)	Неповна вища освіта (технікум, коледж)	Вища освіта не за спеціальністю	Вища освіта за спеціальністю
Бальна оцінка	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

2. Досвід (стаж роботи)

Стаж роботи, років	до 1	1 - 3	3 - 7	8 - 12	від 12
Бальна оцінка	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

3. Зусилля (фізичні, розумові, візуальні)

Рівень і-ї ознаки зусилля	Дуже низький	Низький	Середній	Вище середнього	Високий
Бальна оцінка	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

4. Виконання норм праці і виробничих (нормованих) завдань

Рівень перевиконання норми (%)	5%	8%	10%	15%	20% і більше
Бальна оцінка	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

5. Використання обладнання

Розряд	1	2	3-4	5	6
Бальна оцінка	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

6. Раціональне використання сировини і матеріалів

Рівень економії сировини та матеріалів	2%	3%	4%	6%	10% і більше
Бальна оцінка	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

7. Якість робіт і продукції

Скарги керівництву за виконання робіт, за місяць	4 скарги	3 скарги	2 скарги	1 скарга	Скарги відсутні
Бальна оцінка	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

9. Ініціативність

Ініціатив-ність	Виконання поставленої норми	Збільшення обсягів виконаних робіт	За суміщення професій при виконанні норми	За складність та за інтенсивну працю	За особливі досягнення в роботі (грамота, відзнака)
Бал. оцінка	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

10. Ризики

Рівень настання ризику	Майже неможливий	Можливий	Середній	Високий	Дуже високий
Бальна оцінка	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

Національний університет
водного господарства
та природокористування

Зазвичай бальна оцінка результатів роботи та особистих якостей працівника використовується для визначення індивідуального розміру його додаткового матеріального стимулювання. У нашому випадку вона визначатиме вартість соціальних послуг із ФРП, що належатимуть працівникові.

Оцінка індивідуальних результатів праці найманого працівника даного підприємства за місяць роботи рівна 2,45 бали (табл. 8.5).

Таблиця 8.5

Індивідуальні результати праці найманого працівника

Чинники	Коефіцієнт	Бальна оцінка результатів праці з урахуванням коефіцієнта				
		1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
1. Освіта	0,05			v		
2. Досвід	0,1					v
3. Зусилля (фізичні)	0,1				v	
4. Розумові та візуальні	0,05	-	-	-	-	-
5. Виконання норм праці і виробничих (нормованих) завдань	0,15		v			
6. Використання обладнання	0,05					v
7. Раціональне використання сировини і матеріалів	0,05			v		
8. Якість робіт і продукції	0,05				v	
9. Забезпечення умов праці	-	-	-	-	-	-
10. Неминучі ризики	0,1		v			
11. Ініціативність	0,1			v		

Це означає, що саме такою є частка цього працівника у фонді розвитку персоналу, і саме на неї він має право самостійно обрати актуальні для нього, в даний момент часу, послуги.

Національний університет водного господарства та природокористування

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кодекс законів про працю України: за станом на 1 січня 2003 р. / Основні чинні кодекси і закони України./ Уклад. Ю.П. Єлісовенко. – К.: Махаон, 2003. – 976 с.

2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. / Відомості Верховної Ради України – 2011 р., № 13, стаття 112

3. Закон України «Про колективні договори і угоди»: за станом на 7 вересня 1993р. / Відомості Верховної Ради України. – 1993 р. – № 36., ст. 361.

4. Закон України «Про прожитковий мінімум»: за станом на 24 вересня 1999р. / Відомості Верховної Ради України. – 1999 р. – № 38, ст. 348.

5. Закон України «Про охорону праці»: за станом на 1 січня 2003 р. / Основні чинні кодекси і закони України./ Уклад. Ю.П. Єлісовенко. – К.: Махаон, 2003. – 976 с.

6. Закон України «Про оплату праці»: за станом на 1 січня 2003 р. / Основні чинні кодекси і закони України./ Уклад. Ю.П. Єлісовенко. – К.: Махаон, 2003. – 976 с.

7. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: за станом на 1 липня 2003 р. / Чинне законодавство України./ Уклад. Ю.П. Єлісовенко. – К.: Махаон, 2003. – 800 с.

8. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України – 2011 р., № 2, ст. 11.

9. Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення»: за станом на 5 травня 2000 р. / Офіційний вісник України. – 2000 р. – № 16. – с. 97, ст.675, код акту 15694/2000.

10. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат": за станом на 18 липня 2003 р. / Офіційний вісник України. - 2003 р. – № 27. – с.75, ст. 1330, код акту 25680/2003.

11. Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів

Національний університет водного господарства та природокористування

роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 22.12.2010 № 1170 // Урядовий кур'єр від 31.12.2010 – № 247.

12. Декрет Кабінету Міністрів України «Про місцеві податки і збори»: за станом на 27 липня 1993р. / Відомості Верховної Ради України. – 1993 р. – № 30, ст. 336.

13. Інструкції по визначенню вартості робочої сили: за станом на 1997 р. / Міністерство статистики України. – Офіційний вісник України – 1997 р., № 28, с. 380, код акту 2002/1997.

14. Інструкція зі статистики заробітної плати: за станом на 13 лютого 2004 р./ Державний комітет статистики України. - Офіційний вісник України – 2004 р. – №4., Т.2., с. 569, ст. 200, код акту 27561/2004.

15. Листи Державної податкової адміністрації України № 11293/7/17-3117 (від 21.06.2004 р.), № 7944/7/17-3117 (від 30.04.2004 р.), № 23054/7/17-3117 (від 25.11.2004 р.), № 982/6/17-3216 (від 12.02.2004 р.), № 3381/6/173116 (від 29.04.2004 р.), № 9402/7/173117 (від 25.05.2004 р.), № 8001/7/172117 (від 05.05.2004 р.), № 1606/6/173116 (від 03.03.2004 р.), № 4467/6/173116 (від 07.06.2004 р.), № 6371/5/17-3116 (від 24.06.2004 р.), № 7335/6/17-3116 (від 26.08.2004 р.), № 1453/6/173116 (від 18.02.2005 р.), № 7129/6/173116 (від 29.07.2005 р.), № 6837/6/17-3116 (від 20.07. 2005 р.), №2104/6/15-0316 (від 09.12.2005 р.), № 409/до/17-0715 (від 24.01.2006 р.)

16. Амоша О.І. Проблеми та шляхи забезпечення соціальної орієнтації економіки України / О. Амоша, О. Новікова, // Журн. європ. економіки. – 2005. – № 2. – С. 173-184.

17. Антонюк В.П. Обсяги та динаміка інвестицій у людський капітал України / В.П. Антонюк // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. В 3 т. – Т. 1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. и др. – Донецк, 2006. – С.62-69.

18. Архангельський Ю. Дієві чинники зменшення бідності в Україні / Ю.Архангельський, Ю.Мотиченко // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 1. – С.35-40.

19. Баланда А. Інститут мінімальної заробітної плати: світовий досвід встановлення та проблеми України / А. Баланда, О. Варецька

Національний університет водного господарства та природокористування

// Україна: аспекти праці. – 2005. – № 4. – С.38-44.

20. Безтелесна Л.І. Державне регулювання зайнятості: підруч. / Л.І. Безтелесна, Г.М. Юрчик. – Рівне: НУВГП, 2006. –210 с.

21. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер; пер. с англ. / сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

22. Бенях В.В. Формування оплати праці та її стимулювання. / В.В. Бенях. // Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія «Економічні науки». – 2008. – № 3(30). – С.290-293.

23. Блэк Л. Внедрение новой системы управления и организации труда в английской компании. /Л. Блєк, Д. Маккейб. // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – №1. – С.78-82.

24. Богиня Д. Основи економіки праці. Навч. посіб. / Д. Богиня, О. Грішнова. – [2-ге вид.]. – К.: Знання-Прес, 2001. – с.313.

25. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини. Навч. посіб. – / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І.Григор'єва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

26. Бушмарин И. Заработная плата и доходы населения в России и развитых странах / И. Бушмарин. // Общество и экономика. – 1996. – № 3-4. – С.69.

27. Вайсбурд В.Л. Организация оплаты труда в странах с развитой экономикой. / В.Л. Вайсбурд. – Самара: СГЭА, 1996. – 95 с.

28. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки / Н.Л. Вачевська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 1(43). – С.177-187.

29. Ведмеденко Г. Грейдинг як інструмент мотивації персоналу. / Г. Ведмеденко // Управління розвитком. – 2010. – № 3 (79). – С.62-64.

30. Венгер А.М. Стратегія створення механізму мотивації праці на українських підприємствах / А.М. Венгер. // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – 2005. – Т. 3. – С.43-47.

31. Гнибіденко І.Ф. Соціальна безпека: теорія та українська практика. / І.Ф. Гнибіденко, І.О. Курило, А.М. Колот. – К.: КНЕУ,

Національний університет водного господарства та природокористування

2006. – 292 с.

32. Григоренко О. До питання моніторингу стану харчування населення України / О. Григоренко // Товари і ринки. – 2010. – № 2. – С.118-124.

33. Грішнова О. Економіка праці та соціально трудові відносини: підруч. / О. Грішнова. – Київ: Знання, 2004. – 535 с.

34. Гронтковська Г.Е. Проблема бідності в Україні у контексті соціальної спрямованості економічного розвитку / Г.Е. Гронтковська, В.Л. Орешняк // Вісник НУВГП. Економіка: Зб.наук.пр. – 2006. – Ч.1. – С.36-44.

35. Грузнов І.І. Менеджмент трудової активності працівників підприємства./ М.А. Коваленко, І.І. Грузнов, Л.Є. Сухомлин. – Херсон: Олди-плюс., 2006. – 288 с.

36. Гуменюк В.В. Державне регулювання і детінізація доходів найманих працівників і підприємців / В.В. Гуменюк, Н.М. Самолюк // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. – Т.1 – 2006. – С.259-265.

37. Гуменюк В.В. Концепції і моделі регулювання заробітної плати та підприємницьких доходів / В.В. Гуменюк, Н.М. Самолюк// Вісник соціально-економічних досліджень. Зб. наук. пр. – 2008. – Випуск 32. – С.81-85.

38. Гуменюк В.Я. Біоенергетичний еквівалент оцінювання і порівняння реальних доходів населення / В.Я.Гуменюк, Н.М.Самолюк // Вісник НУВГП. Економіка: Зб.наук.пр. – 2005. – Випуск 3 – С.33-40.

39. Гуменюк В.Я. Вступ до економіки, менеджменту та управління персоналом: Навч. посібник./ В.Я. Гуменюк. – Рівне: НУВГП, 2008.

40. Гуменюк В.Я. Методологія і структурно-логічні схеми управління персоналом / В.Я. Гуменюк // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – 2007. –Т. 1. Ч. 1. – С. 193-201.

41. Гуменюк В.Я. Модель формування і використання фонду індивідуального споживання / В.Я. Гуменюк, Н.М. Самолюк // Вісник НУВГП. Економіка: Зб.наук.пр. –2008. – Випуск 4 (44), Ч.5. – С.37-42.

42. Давидюк Т. Вплив інформації про витрати та інвестиції у персонал на обліково-аналітичну систему підприємства /

Національний університет водного господарства та природокористування

Т.Давидюк // Вісник ЖДТУ. – 2009. – №4 (50).

43. Десслер Г. Управление персоналом. / Г. Десслер. – М.: «Издательство БИНОМ», 1997. – 432 с.

44. Дирда Н.В. Теоретичні основи формування стратегії винагородження персоналу / Н.В. Дирда // Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія «Економічні науки». – 2008. – № 3(30). – С.314-317.

45. Длугопольський О.В. Теорія економіки державного сектора: навч. посібник. / О.В. Длугопольський. – К.: «ВД «Професіонал», 2007. – 592 с.

46. Додонов О. Стан та дальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до рівня відповідних актів європейських країн /О. Додонов, В. Кузьменко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 7. – С.42-45.

47. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін.; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова]. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.

48. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 2. – С.83.

49. Дудіна Н.В. Оплата праці у виробничих галузях США: досвід і перспективи використання в Україні: дис. канд. екон. наук: 08.09.01/. Дудіна Наталя Володимирівна – Кіровоград, 2001. – 207 с.

50. Дятлов В.А. Управление персоналом.: Учеб. пособие. / В.А.Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало. – М.: «Издательство ПРИОР», 1998. – 512 с.

51. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навч. посіб./ [за ред. В.М.Ковальова.] – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.

52. Економічна енциклопедія: у 3 т./ Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: «Академія». – Т.1. – 2000. – 863 с.

53. Економічна енциклопедія: у 3 т./ Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: «Академія». – Т.2. – 2001. – 845 с.

54. Економічна енциклопедія: у 3 т./ Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: «Академія». – Т.3. – 2002. – 951 с.

55. Жигірь А.А. Організація оплати праці як форми розподілу доходів на підприємствах з різними формами власності: дис. канд.

Національний університет водного господарства та природокористування

екон. наук: 08.01.02 / Жигірь Анатолій Анатолійович. – Київ, 1997. – 189 с.

56. Жук О. Мінімальна заробітна плата як інструмент державного регулювання оплати праці / О. Жук, Г. Тибінка // Економічний простір. – 2010. – №42. – С.56-65.

57. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран./ П.В. Журавлев. – М: Издательство экзамен, 2002. – 448 с.

58. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч.посібник. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.

59. Історія економічних учень: підруч.: у 2 ч. / [за ред. В.Д. Базилевича]. – 2-ге вид., випр. –Ч.1. – К.: Знання, 2005. – 567 с.

60. Калина А. Вартість та ціна робочої сили як основа формування і використання трудового потенціалу / А. Калина // Вісник НУВГП. Економіка: Зб.наук.пр. – 2008. – Випуск 4 (44). Ч.5. – С.43-50.

61. Калина А.Стимулювання праці у фірмах і компаніях США / А.Калина // Праця і зарплата. – 1993. – № 24. – С.7-8.

62. Карлін М.І. Стимулювання праці в перехідній економіці / М.І. Карлін. – Луцьк: Ред.- вид. Відділ ВДВ ім. Л.Українки, 1997. – 168 с.

63. Карпухин Д.Н. О цене труда наемных работников / Д.Н. Карпухин // Оплата праці: проблеми, теорії та практика.: Зб.наук.праць. – 2000. – С.70-79.

64. Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 6. – С.14-19.

65. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С.15-19.

66. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А.Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8. – С.8-14.

67. Конарева Л.А. Современные системы вознаграждения работников / Л.А. Конарева // США: экономика, политика, идеология. – 1999. – № 3-4. – С.167-173.

68. Косенко О.Д. Мінімальна заробітна плата: сучасні тенденції і реалії / О.Д. Косенко // Формування ринкової економіки: Зб. наук.

Національний університет водного господарства та природокористування

праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – 2007. – Т. 1. Ч. 1. – С. 397-405.

69. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці як чинник мобільності на ринку праці / Т.А. Костишина // Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія «Економічні науки». – 2008. – № 3(30). – С. 217-221.

70. Костишина Т.А. Оплата праці як складова механізму відтворення і мотивації продуктивності людських ресурсів / Т.А.Костишина // Вісник НУВГП. Економіка: Зб.наук.пр. – 2004. – Ч. 3. – С. 294-300.

71. Кузнєцова Т.В. Вирівнювання диференціації доходів населення як умова відтворення трудового потенціалу і економічного зростання України / Т.В. Кузнєцова, М.Ф. Аверкина // Вісник НУВГП. Економіка: Зб.наук.пр. – 2006. – Ч.1. – С. 293-300

72. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников. Монография. / Г.Т. Куликов. – К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.

73. Куліш О. Особливості формування рівня життя населення України в сучасних умовах: роль держави та корпорацій / О.Куліш, А. Хімченко // Фінанси, банки, інвестиції. – 2010. – № 4. – С. 82-88.

74. Кустовська О. Статистичний аналіз регіональної диференціації оплати праці в Україні / О. Кустовська // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 2(14). – С.149-160.

75. Лагутін В.Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: монографія./ В.Д. Лагутін. – Луцьк: Ред.-вид. від. «Вежа» Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 241 с.

76. Лазаришина І.Д., Методичні аспекти аналізу додаткової вартості та його інформаційного забезпечення / І.Д. Лазаришина // Вісник НУВГП. Економіка: Зб.наук.пр. – 2007. – Випуск 1(37), Ч.1. – С.65-71.

77. Лібанова Е.М. Ринок праці в економічній системі: навч. посібник./ Е. Лібанова, Д. Мельничук. – Житомир: Жіті, 2002. – 261 с.

78. Мазур Н.О. Можливості практичного застосування теорії Маслоу / Н.О. Мазур // Вісник НУВГП. – 2006. – Економіка (Ч.1). – С.314-322.

79. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и

Національний університет водного господарства та природокористування

политика: в 2 т./ К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю – М.: Республика, 1992. – Т.2. – 1992. – 400 с.

80. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии: в 3 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – К.: Государственное издательство политической литературы УРСР, 1952. – Т.1.: Процесс производства капитала. – 1952. – 784 с.

81. Маршал А. Принципы экономической науки: в 3 т. / А. Маршал-М.: Прогресс, 1993. – Т.2. – 1993. – 310с.

82. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. / Е.В.Маслов. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 312 с.

83. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента (Management). Издательство: Дело, 1997 г. 704 с.

84. Меламед М. Відображення трудових відносин у системі національних рахунків / М. Меламед // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 5. – С.40.

85. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посібник./ Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248с.

86. Н. Грегорі Манків. Макроекономіка. / Н. Грегорі Манків; пер. з англ. С. Панчишин. – Київ: Основи, 2000. – 588 с.

87. Навч. економічний словник – довідник: Терміни, поняття, персоналії [уклад. В.С. Іфтемічук та ін.]. – 2-ге вид., випр. і доповн. – Львів: „Магнолія 2006”, 2007. – 688 с.

88. Нижник Н. Сутність понять "управління" і "керівництво" та їх застосування у державному управлінні / Н. Нижник, Г. Леліков, С.Мосов // Вісник державної служби України. – 2000. – № 2.

89. Новак І. Соціальний пакет: особливості формування та управління / І. Новак // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1(9). – С.115-121.

90. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці/ І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С.6-12.

91. Новіков В. Структурна динаміка і регулювання заробітної плати та доходів населення / В. Новіков // Економіка України. – 2003. – № . – С.71-78.

92. Основи економічної теорії: підруч. / [А.А.Чухно, П.С.Єщенко, Г.Н. Климко та ін.]; за ред. А.А. Чухна. – К.: Вища школа, 2001. – 606 с.

93. Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в

Національний університет водного господарства та природокористування

контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С.3-11.

94. Павловська Н. Витрати на робочу силу: проблеми, напрями вирішення / Н. Павловська, Н. Анішина, С. Савкова, Л. Галицька // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 4. – С.38-45.

95. Павловська Н. Оцінка діючих методичних підходів до визначення вартості робочої сили / Н. Павловська, Н. Анішина // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 8. – С.8-13.

96. Павловська Н. Про основи диференціації вартості робочої сили / Н. Павловська, Н. Анішина // Праця і зарплата. – 1998. – № 4. – С.10.

97. Павловська Н. Роль науки у реформуванні оплати праці та деякі дискусійні питання щодо її вдосконалення / Н. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 7. – С.39-41.

98. Паніотова О. Роль трудового потенціалу в підвищенні конкурентоспроможності підп-риємства / О. Паніотова, Г. Доценко, С. Федулова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. – Т. 2. – С.127-129

99. Павловська О. Вдосконалення державного та регіонального регулювання оплати праці / О. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 4. – С.36-39.

100. Пасенко Н.С. Формування системи мотивації праці персоналу підприємства: дис. канд. екон. наук: 08.09.01/ Пасенко Наталія Сергіївна – Харків, 2004. – 185 с.

101. Петрик А. Верю – не верю…/ А. Петрик // «Зеркало недели». – 28 января 2006. – № 3 (582).

102. Петті У. Экономические и статистические работы. / У.Петті. – М.: Соцэкгиз, 1940. – 40 с.

103. Пиж Н. Можливості використання міжнародного досвіду менеджменту персоналу на вітчизняних підприємствах. / Н. Пиж // Управління розвитком. – 2011. – № 4 (101). – С.148-149.

104. Подплєтній В.В. Методи регулювання відтворення найманої робочої сили: дис. канд. екон. наук: 08.02.03/ Подплєтній Валерій Володимирович – Кіровоград, 2004. – 187 с.

105. Пушкаренко П. Генезис і соціально-економічні наслідки тіньової економіки / П. Пушкаренко, М. Логвиненко// Економіка України. – 2004. – № 10. – С.43-49.

106. Рикардо Д. Начала политической экономии. У. Петти,

Національний університет водного господарства та природокористування

А.Смит, Д. Рікардо, Дж. Кейс, М. Фридмен. Классика экономической мысли: соч. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. – 403 с.

107. Рібун Л. Людський чинник в економіці ххі століття: зарубіжний досвід і наші проблеми./Л.Рібун// Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі: Науковий вісник НЛТУ, Львів – 2006. – Вип. 16.6. – С138-142.

108. Романів Є. Бідний і ще бідніший / Є. Романів // Експрес. – 2006. – № 16 – С.11

109. Рябушкин Б.Т. Система национальных счетов. / Б.Т.Рябушкін, Т.А. Хоменко. – М.: Финансы и статистика, 1993. – 128 с.

110. Савельєва В.С. Управління персоналом: навч. посібник. / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.

111. Самолюк Н.М. Класифікація і регулювання структури витрат на утримання персоналу підприємства / Н.М.Самолюк // Вісник НУВГП. Економіка: Зб.наук.пр. – 2006. – Ч.1. – С.345-352.

112. Самолюк Н.М. Облік і аналіз витрат на утримання персоналу / Н.М. Самолюк // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – 2008. – Випуск 235. Т. IV. – С.1032-1041.

113. Самолюк Н.М. Тенденції і проблеми диференціації трудових доходів в Україні / Н.М.Самолюк // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец.вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – 2007. – Т.2.Ч.II. – С.678-685.

114. Самолюк Н.М. Теоретичні і методичні засади біоенергетичного оцінювання і моніторингу реальних доходів найманих працівників / Н.М. Самолюк // Науковий Вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. Серія «Економічні науки». – 2008. – № 3(30). – С.383-387

115. Самолюк Н.М. Теоретичні концепції регулювання доходів найманих працівників / Н.М.Самолюк // Вісник НУВГП. Економіка: Зб.наук.пр. – 2008. –Випуск 2 (42). – С.222-228.

116. Самолюк Н.М. Управління витратами на додаткове стимулювання персоналу працівників / Н.М.Самолюк // Розвиток соціально-економічних відносин в умовах трансформації економіки України: Матеріали І міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених. 17-18 травня 2007 р. – Хмельницький:

Національний університет водного господарства та природокористування

Інститут економіки та управління, 2007. – Т. 3. – С.42-45.

117. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. / Д.С. Синк; пер. с англ./ общ. ред. и вступ. сл. В.И. Данилова-Данильяна. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

118. Слезингер Г.Е. Труд в условиях рыночной экономики. / Г.Е. Слезингер. – М.: ИНФРА, 1996. – 244 с.

119. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй; пер.з англ.– К.: Port-Royal, 2001. – 612 с.

120. Социальная статистика: учебн. / под ред. И.И. Елисеевой – М.: Финансы и статистика, 1997. – 121 с.

121. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [Бандур С.І., Заєць Т.А., Онікієнко В.В., Туранський Ю.П. та ін.]; за ред. С.І. Бандура. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.

122. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. / С.Г.Струмилин. – М.: Наука, 1982. –377 с.

123. Татарников А.А. Оплата труда в странах с рыночной экономикой (Австралия, ФГР, Швеция, Дания, Италия, Франция, США, Япония)./ А.А. Татарников. – М.: Экономика, 1994. – 143 с.

124. Технология управления персоналом / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г.Одегов. – М.: «Экзамен», 2000. – 576 с.

125. Туган-Барановський М.І. Політична економія. / М.І. Туган-Барановський. –К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.

126. Турецький О.А. Заработная плата и реформы. Вопросы теории и практики./ О.А.Турецький. – Одесса, 1995. – 47 с.

127. Турило А.М., Кравчук Ю.Б., Турило А.А. Управління витратами підприємства: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 120 с.

128. Ульянов К. Мінімальна заробітна плата як елемент регулювання трудових відносин: деякі проблеми та можливі шляхи їх вирішення / К.Ульянов. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 5.- С.21-25.

129. Уманський О. Вартість робочої сили та заробітна плата / О.Уманський, Т.Першукова // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 3.

130. Управление – это наука и искусство/ Файоль А., Емерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. – Москва: «Республика», 1992. – 349 с.

Національний університет водного господарства та природокористування

131. Фільштейн Л. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України /Л. Фільштейн, Н.Дудіна// Україна: аспекти праці. – 1999.- № 4. – С.42-44.

132. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 16-22.

133. Чала О.М. Договірне регулювання оплати праці в Україні: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01/ О.М.Чала. – Київ, 2001. – 19 с.

134. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: дис. канд. екон. наук: 08.02.03/ Чумаченко Олена Володимирівна – Донецьк, 2004. – 173 с.

135. Шалімова Н.С. Удосконалення методів обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати: дис. канд. екон. наук: 08.09.01/ Шалімова Наталія Станіславівна – Кіровоград, 2001. – 192с.

136. Шамрай Г. Економія на зарплатах / Г.Шамрай, С.Сидорук // Контракти. Український діловий тижневик. – 2003. – №23.

137. Шевченко Л. Мінімальна заробітна плата та її рівень: теоретичне осмислення проблеми / Л.Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2003. –№ 4. – С.30-33.

138. Шегда А.В. Менеджмент: підруч. / А.В.Шегда. - К.:Знання, 2004. – 687 с.

139. Шульга Г.Ю. Использование зарубежного опыта в системе оплаты труда/ Г.Ю.Шульга // Бизнес информ. – 2002. – № 9-10. – С.60-62.

140. Шульга Г.Ю. Управління матеріальним стимулюванням персоналу промислових підприємств: дис. канд. екон. наук: 08.09.01/ Шульга Ганна Юріївна – Харків, 2004. – 203 с.

141. Экономическая статистика: учебн. / под ред. Ю.Н.Иванова. – [2-е изд.] – М.: ИНФРА-М, 2000. – 480 с.

142. Кибанов А.Я. Служба управления персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Изд-во “Проспект”, 2009. – 416 с.

143. Кебас М. Как работают теории мотивации / М. Кебас // УП. – 2010. – № 3. – С. 17–20.

144. Шишханов М.О. Управленческий консалтинг: слов.-справ. / М.О. Шишханов. – Москва: Анкил, 2006. – 896 с.

145. Яковлев Р.А. Оплата труда в условиях криминализации

Національний університет водного господарства та природокористування

экономики России / Р.А.Яковлев // Оплата праці: проблеми, теорії та практика.: Зб.наук.праць.– 2000. –С.63-70.

146. Allbach H. Kosten der Arbeit, Einflubfaktoren der Person alaufwendungen./ H. Allbach, R. Clemens. – Stutgart, 1985.

147. Barreau J. Ekonomie et organisation de l'entreprise./ J.Barreau, G.Jibard. – Paris: Editions Sirey, 1978. - 191 p.

148. Bastiat E. Harmonies of Politikal Economy. / E. Bastiat. - Washington, 1984. – 415 p.

149. Cohen Elie. Dictionnaire de gestion. / Elie Cohen. – Paris: La Decouverte, 2001.

150. Hersey P. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. / P. Hersey. – [2nd Edition]. – Englewood Cliffs, 1972.

151. ILO: Statistic of Labour Cost. Eleventh International Conference of Labour Statisticians, Report II. – Geneva, 1966.

152. Leitner F. Grundrissder Sozialokonomie./ F.Leitner.-Berlin., 1925.- 144 s.

153. Masloy A. A theory of Human Motivation. / A. Masloy. // Psychological Review. – 1943. - PP.370-396.

154. Metcalf D. The British National Minimum Wage. / D.Metcalf. // British Journal of Industrial Relations. – 1999. – Vol.37. – PP.171-201.

155. United Nations: An System of National Accounts. Studies in Methods.-1968. -Ser.F №2, Rev. 3№ i. – 84 p.

156. Адаптація україни у сфері міжнародного оподаткування [Електронний ресурс] / О.С.Бохенко, І.О.Поляковська. // Наукові конференції. – Режим доступу до статті: http://intkonf.org/bohenko-os-polyakovska-io-adaptatsiya-ukrayini-u-sferi-mizhnarodnogo-opodatkuvannya

157. Витрати на персонал [Електронний ресурс] – Режим доступу до матеріалу: http://promfinbank.com.ua.

158. Гибкие системы вознаграждения персонала за рубежом [Електронний ресурс] / Т. Клёмина. – Режим доступу до статті: http://manage.ru/ press/pmix/2001-1/12.shtml.

159. Державне регулювання праці та її оплати, рівня життя населення, розвитку соціальної сфери [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://polkaknig.narod.ru/econom/dre/10.html.

160. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua.

Національний університет водного господарства та природокористування

161. Економічні школи про розподіл доходів та наслідки їх державного регулювання [Електронний ресурс] – Режим доступу до матеріалу: www.franko.lviv.ua/faculty/ekonom/Economics/publish/Dohody/R_1. pdf.

162. Загальне поняття управління та його види [Електронний ресурс] – Режим доступу до матеріалу: http://www.djerelo.com/index.php?Itemid=152&id= 3925&option=comcontent&task=view

163. Затраты на персонал и их эффективность [Електронний ресурс] // Экономико-правовая библиотека. – Режим доступу до матеріалу: http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/5443/5455

164. Історія становлення податкової системи Франції. Порівняльний аналіз податкової системи України і Великобританії [Електронний ресурс] / InfoHelper – информационный помощник. – Режим доступу: http://www.infohelper. com.ua/ref/67/311

165. Козаченко А. Мотивація праці: досвід провідних країн світу [Електронний ресурс] – Режим доступу до матеріалу: http://toplutsk.com/articles-article_861.html.

166. Марксистська версія вартісних відносин економічних суб'єктів [Електронний ресурс] – Режим доступу до матеріалу: www.franko.lviv.ua/faculty/ekonom/Economics/publish/Makro_analis/R4. pdf.

167. Мотивация и оценка персонал: учебное пособие. [Електронний ресурс] / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко. – Режим доступу до книги: http://chitalka.info/mo_06/mo_06index.html.

168. Осийчук М. А цены-то у нас – как в Европе [Електронний ресурс] – // Газета по-киевски. – Режим доступу до матеріалу: http://mycityua.com/articles/ country/2011/01/18/213709.html.

169. Применение пирамиды иерархии потребностей Маслоу при проектировании системы мотивации [Електронний ресурс] / Д.В.Хлебников. – Режим доступу до статті: http://www.cfin.ru/management/people/maslow.shtml.

170. Податкова система та шляхи її реформування [Електронний ресурс] / О.Д.Данілов, Н.П.Фліссак. // Library.if.ua.Бібліотека економіста. – Режим доступу: http://library.if.ua/books/24.html.

171. Прожитковий мінімум як базовий державний соціальний стандарт в Україні [Електронний ресурс] / Синчук С. // Інтернет – видання „Юриспруденція on-line". – Режим доступу до статті:

Національний університет
водного господарства
та природокористування

http://www.lawyer.org.ua/?w =r&i=&d=592

172. Прожиточный минимум США [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.iimp.kz/default.aspx?article_id=847

173. Словарь по экономике и финансам [Електронний ресурс] / Яндекс. Словари. – Режим доступу до матеріалу: http://encycl.yandex.ru/ dict/glossary/article/ 916/091_6135.HTML.

174. Участь персоналу у прибутках і капіталі [Електронний ресурс] – Режим доступу до матеріалу: http://www.vuzlib.net/oet_pea/ _index.html.

175. Участь працівників у прибутках підприємства [Електронний ресурс] / Readbookz.com. Бібліотека он-лайн. – Режим доступу до матеріалу: http://www.readbookz.com/book/1/96.html.

176. Фактори виробництва [Електронний ресурс] – Режим доступу до матеріалу: http://www.grinchuk.lviv.ua/book/56/2236.html.

177. Что сегодня хотят получать работники в обмен на свое время, знания и усилия? [Електронний ресурс] / В.Бєлан. – Режим доступу: http://masters.donntu.edu.ua/2002/fem/belan/diss/libr/l9.htm.

Національний університет
водного господарства
та природокористування