

ПРОБЛЕМИ ВІДШКОДУВАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ У ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ

У даній статті розглядаються проблеми, що пов'язані з затратами живої і уречевленої праці. Також досліджені питання, пов'язані з витратами на оплату праці та відшкодуваннями на соціальні заходи.

В данной статье рассматриваются проблемы, связанные с затратами живого и овеществленного труда. Также исследованы вопросы, связанные с расходами на оплату труда и возмещением на социальные мероприятия.

In this article discusses the problem, which connecting with expenses alive and objecting working. Also researching questions, which connecting with expenses for payment of job and recommence to the social measures.

Ключові слова: соціальні витрати, витрати на оплату праці.

Актуальність теми полягає у тому, що господарська діяльність торговельних підприємств так чи інакше пов'язана з відшкодуванням різноманітних витрат, які у сучасних умовах господарювання необхідно утримувати на оптимальному рівні, з метою забезпечення динамічного розвитку підприємств даної сфери діяльності. Такими витратами можуть бути витрати на придбання основних та оборотних засобів, витрати на оренду, транспорт, рекламу, тару, страхування та багато інших видів витрат [1; 3]. Серед всіх видів витрат чи не найважливішими є витрати, пов'язані з відшкодуванням робочої сили, тобто витрати, що йдуть на оплату праці та соціальні заходи. Власне проблеми, пов'язані з цими витратами, і розглядаються у даній статті.

Найбільший внесок у дослідження вищезгаданих проблем зробили наступні вітчизняні вчені: О.С.Бородкін, М.Т.Білуха, Ф.Ф.Бутинець, О.А.Герасименко, С.Ф.Голов, Б.І.Валуєв, А.А.Мазаракі, Л.В.Нападовська, М.С.Пушкар, М.Г.Чумаченко та інші. Серед зарубіжних авторів – Р.Адамс, Б.Райан, П.С.Безруких, В.Б.Івашкевич, С.С.Сатубалдін, Дж.Кендрік[2] та інші.

У сучасних умовах кризового стану економіки результати роботи кожного підприємства значною мірою залежать від системи управління, яка забезпечує економічну самостійність підприємства, його конкурентоспроможність та стійке фінансове становище на ринку. Розв'язання проблеми ефективного розвитку та економічного зростання торговельних підприємств неможливе без удосконалення, перш за все, управління витратами. Тому перед менеджментом підприємства постає важливе завдання пошуку і впровадження такої системи управління, яка відповідала б принципам єдності підходів на різних рівнях управління, планування, обліку, калькулювання, оцінки та аналізу; можливості управління витратами на різних стадіях життєвого циклу підприємства; органічного поєднання зниження витрат та забезпечення високої якості товарів [7]. На нашу думку, найбільшу увагу підприємству потрібно приділяти витратам на оплату праці та соціальні заходи, тому що від того, наскільки

працівники будуть задоволені своїми умовами праці, значною мірою буде залежати і прибутковість підприємства.

Головна мета написання даної статті полягає у тому, щоби привернути увагу владних структур на необхідність встановлення контролю над питаннями, що пов'язані з відшкодуванням робочої сили на підприємствах торгівлі, а також увагу підприємців-власників, які мають спрямовувати свої зусилля не лише на максимальну оптимізацію витрат на оплату праці, а й намагаться надавати своїм працівникам повний соціальний пакет, що гарантований чинним законодавством.

Вартість витрат на робочу силу в торговельному підприємстві включає суму коштів, яка характеризує витрати підприємства на конкретного працівника. Такий персоналізований облік відображає витрати на «придбання» працівника, оформлення його на роботу, підготовку до торговельного процесу і поточні витрати на його утримання.

Витрати на робочу силу в торгівлі за елементами можна згрупувати в такі групи:

- оплата праці;
- виплати премій;
- підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників;
- послуги соціально-побутового характеру;
- соціальний захист і соціальне страхування;
- покращення умов праці і медичне обслуговування.

Заробітна плата – це лише частина сукупних витрат, які несе роботодавець на робочу силу в процесі її використання. Розвиток трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками, удосконалення трудового законодавства, укладання колективних угод сприяють збільшенню витрат на утримання робочої сили. Роботодавець оплачує відпустки, перераховує кошти у фонди соціального страхування. З метою залучення і закріплення робочої сили роботодавець здійснює додаткові витрати на утримання житла, медичних, дитячих, культурних, спортивних та інших закладів.

Ефективність праці окремого працівника базується на підвищені економічної мотивації персоналу. В економічно розвинутих країнах вона базується на поєднанні двох джерел доходів працівника: зарплати й участі у прибутках підприємства за умови, коли ці працівники є акціонерами або засновниками підприємств при колективній формі власності. При цьому працівники не тільки отримують зарплату, а й дохід від власності у вигляді дивідендів, які вони можуть використати на власне споживання або реінвестувати у розвиток підприємства, що може сприяти збільшенню витрат на робочу силу, які пов'язані з результатами діяльності підприємства (безкоштовне харчування працівників, придбання житла або пайова участь в індивідуальному будівництві житла, професійна підготовка і перепідготовка спеціалістів, соціальний захист тощо).

За характером дії витрати на робочу силу у торгівлі можна поділити на дві групи:

- прямі витрати на робочу силу – оплата праці за діючими системами матеріального стимулювання;
- непрямі витрати на робочу силу – путівки на санаторно-профілактичне лікування та путівки на відпочинок.

За часом відшкодування витрати на робочу силу у торгівлі можна розмежувати на:

- довготермінові витрати на робочу силу: резервування оплати відпусток, виплат дивідендів, оплати на навчання працівників у коледжах, вузах;
- поточні витрати на робочу силу: оплата праці за діючими системами заробітної плати протягом поточного року.

За обов'язковістю витрати на робочу силу у торгівлі можна поділити на:

- обов'язкові: оплата праці залежно від якості і кількості затраченої праці; нарахування на фонд оплати праці у цільові фонди;
- необов'язкові: виплати на оздоровлення; надання кожному працівникові матеріальної допомоги; відрахування на додаткове пенсійне забезпечення працівників.

За джерелами фінансування витрати на робочу силу можуть поділятися на:

- витрати, що визначаються законодавством України (мінімальна заробітна плата);
- витрати, що визначаються генеральною тарифною угодою (диференціація мінімальних розмірів заробітної плати за видами діяльності; єдині тарифні ставки робітників та спеціалістів наскрізних професій);
- витрати, що визначаються галузевою тарифною угодою (єдина тарифна сітка та шкала співвідношень посадових окладів для комунальних підприємств; єдині для різних категорій працівників галузі мінімальні розміри доплат та надбавок, котрі враховують специфіку умов праці);
- витрати, що визначаються колективними договорами на підприємствах торгівлі (мінімальний рівень заробітної плати із диференціацією за видами діяльності (виходячи із фінансових можливостей підприємства), розміри тарифних ставок та окладів, доплат, надбавок та інших виплат [6].

Наведена класифікація витрат на робочу силу показує, що на підприємстві є можливість оцінювати ефективність використання трудового потенціалу, створювати умови для збереження, стабілізації та оптимізації чисельності працівників шляхом приведення структури штатного розкладу у відповідність з обсягом роздрібного товарообігу, гармонізації соціальних відносин у колективі та удосконалення мотивації праці.

Щодо соціальних витрат, то аналіз наукового доробку вітчизняних та зарубіжних учених свідчить, що існують різні тлумачення поняття соціальних витрат. За Дж. Кендріком, соціальні витрати – це всі витрати, що необхідні для фізичного формування, розвитку і забезпечення стабільного рівня життя

людини, а саме витрати на підтримання здоров'я, здобуття загальної і спеціальної освіти, витрати на пенсійне забезпечення, дотримання умов праці тощо [2]. Вітчизняні вчені, зокрема В.Сопко та В.Пархоменко, до соціальних витрат зараховують насамперед відрахування на соціальне страхування та витрати, які зовсім не пов'язані з виробництвом, тобто витрати на створення й утримання соціальної інфраструктури підприємства [5].

Під соціальними витратами слід розуміти виражене у грошовій формі витрачання різних видів економічних ресурсів на забезпечення системи законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій задоволення потреб колективу підприємства, запобігання несприятливого впливу на нього як внутрішнього, так і зовнішнього середовища та фінансування системи державного соціального забезпечення. Такими витратами є компенсації, додаткові виплати, грошові винагороди на забезпечення потреб персоналу, що здійснюються згідно з чинним законодавством і тарифними угодами.

Загалом діяльність працівників можна поділити на основну і допоміжну. Основна діяльність є стабільною, наперед визначеною, формальною, жорстко регламентованою нормативними і законодавчими вимогами. Частина витрат на основну діяльність є обов'язковою і здійснюється в порядку забезпечення соціальних гарантій держави, а також визначається соціальною політикою і розвитком самого підприємства. Держава регулює значну частку соціальних витрат підприємства, а саме: визначає трудові відносини, умови праці та соціальний захист працівників, які забезпечуються законодавчими та нормативними актами.

Допоміжна діяльність є креативною, відповідно витрати, які виникають під час її здійснення, залежать від рішень, що приймаються всередині підприємства, тобто регулюються менеджерами відповідних підрозділів. Таким чином, у сфері управління соціальними витратами можна виділити два центри: центр регульованих і нерегульованих соціальних витрат.

З огляду на виявлені особливості соціальних витрат увагу менеджерів слід зосередити на управлінні витратами, пов'язаними передусім із допоміжною діяльністю. Ці витрати також можуть бути поділені на обов'язкові та добровільні. Обов'язкові соціальні витрати – це витрати, що встановлюються нормативно-законодавчими актами і спрямовуються на забезпечення та фінансування соціальних гарантій держави. Добровільні витрати встановлюються самим підприємством, здійснюються в межах його соціальної політики і спрямовуються на забезпечення та стимулювання соціального розвитку персоналу і створення іміджу. Серед цих витрат можна виділити разові, тобто ті, які не підлягають систематичному повторенню (благодійні заходи, концерти, ювілеї тощо). Для забезпечення рівних умов функціонування доцільно визначити, який рівень соціальних витрат повинен фінансуватися державою, а який – покриватися за рахунок самих

підприємств [9].

У табл. 1 відображено витрати на оплату праці в підприємствах торгівлі Чернівецької області, товарооборот цих підприємств, а також співвідношення цих показників за останні п'ять років.

Таблиця 1

Показники товарообороту та витрат на оплату праці в підприємствах торгівлі Чернівецької області за 2007-2011 рр. [10].

	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
Товарооборот (ТО), млн.грн.	7808,2	10246,7	9406,6	10544,4	12892,5
Витрати на оплату праці (ВОП), тис.грн.	16426,8	20246,4	21646,4	23542,0	23509,2
ВОП/ТО ×100, %	0,21	0,2	0,23	0,22	0,18

З наведених даних видно, що протягом останніх п'яти років витрати на оплату праці складали в межах 0,2-0,23% від товарообороту. Лише у 2011 р. порівняно з 2010 р. цей показник різко впав на 22,7% $((0,22-0,18)/0,22 \times 100)$. Це пояснюється тим, що при збільшенні товарообороту більше ніж на 2,3 млн.грн. витрати на оплату праці зменшились майже на 33 тис. грн.

Таким чином, проблема багатьох підприємств сфери торгівлі полягає у тому, що вони недостатньо стимулюють власних працівників і це прямо відбивається на ефективності виконання обов'язків цими працівниками. Менеджери цих підприємств не усвідомлюють, що якщо не робити такої «економії», то можна виграти втричі, оскільки це активізує ініціативу працівників та їхню зацікавленість у кінцевих результатах праці підприємства загалом. За наведеними у даній статті даними ми бачимо, що в підприємствах сфери торгівлі за останні три роки частка витрат на оплату праці не лише не зберігається на стабільному рівні, а й має стійку тенденцію до зниження. Отже, можна впевнено стверджувати, що якщо соціальна спрямованість витрат буде надалі погіршуватись, то це приведе до зайвої соціальної напруги. Ймовірність такого сценарію є достатньо високою, якщо врахувати, що й до цього моменту соціальний рівень найманих працівників сфери торгівлі був досить низьким. Тому влада має проводити жорсткий контроль цих питань і не доводити ситуацію до загострення.

Список використаних джерел:

1. Типове положення про склад витрат обігу та порядок їх планування і розподілу в торговельній діяльності, затверджене постановою Кабінетом Міністрів України від 18 березня 1996 р. № 334.
2. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – М.: Прогресс, 2004. – 354с.
3. Марцин В.С. Економіка торгівлі: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 402с.
4. Микитюк Л.М. Деякі аспекти системного підходу до вивчення витрат // Економіст. – 2006. - №4. – с. 16 – 19.
5. Сопко В.В., Пархоменко В.Н. Бухгалтерський облік у підприємницькій діяльності. З К.: Техніка, 2003. – 222с.
6. Нападовська Л.В. Управлінський облік: Підруч. для студ. вищ. навч. закладів. – К.: Книга, 2004. – 544с.
7. Нападовська Л.В. Формування нової парадигми вітчизняної системи обліку // Економіка України. – 2003. - №7. – с. 37 – 44.

8. Пацула О.С. Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація // Вісник КНТЕУ. – 2006. - №3. – с. 74 – 80.
9. Пушкар М.С. Контролінг: Монографія. – Тернопіль, 1997. – 146с.
10. Статистичний щорічник Чернівецької області за 2011 рік, Головне управління статистики у Чернівецькій області, 2012.