

Доходи персоналу підприємства в контексті обліково-економічного змісту

Гайдучок Т.С.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту
Житомирського національного агроекологічного університету

Киян А.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту
Житомирського національного агроекологічного університету

У статті систематизовано підходи до трактування сутності поняття «доходи персоналу» та виділено основні ознаки, що в повній мірі його конкретизують. Обґрунтовано економічний зміст доходів персоналу як обліково-економічної категорії. Визначено напрями щодо оптимізації наявної системи оплати праці, що становить основу формування доходів персоналу.

Ключові слова: дохід, доходи персоналу, класифікація доходів, оплата праці, структура доходів.

Гайдучок Т.С., Киян А.В. ДОХОДЫ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В КОНТЕКСТЕ УЧЕТНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ

В статье систематизированы подходы к трактовке сущности понятия «доходы персонала» и выделены основные признаки, что в полной мере его конкретизируют. Обоснованно экономическое содержание доходов персонала как учетно-экономической категории. Определены направления по оптимизации действующей системы оплаты труда, составляющей основу формирования доходов персонала.

Ключевые слова: доход, доходы персонала, классификация доходов, оплата труда, структура доходов.

Haiduchok T.S., Kyian A.V. THE ENTERPRISE PERSONNEL INCOME IN THE CONTEXT OF ACCOUNTING-ECONOMIC SUBSTANCE

The article systematizes approaches to the interpretation of the essence of concept "income of personnel" and outlines the main features that concretize it to the full extent. The economic substance of personnel income as an accounting-economic category is substantiated. Directions of optimization of the current labour remuneration system, which is a basis for the personnel income generation, are determined.

Keywords: income, income of personnel, classification of income, remuneration of labour, revenue structure.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Однією з важливих соціально-економічних проблем національної економіки України впродовж багатьох десятиліть є низький рівень доходів працівників підприємств, зокрема, оплати праці. Рівень доходів працівників залишається найнижчим у державі, що знижує мотивацію праці, ускладнює відтворення трудового потенціалу працівників, негативно впливає на результативність господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання формування доходів працівників підприємств розглядаються як в працях вітчизняних вчених: А. Баланди, С.Ю. Бірюченко, Д.П. Богині, О.М. Бородіної, О.А. Бугуцького, В.С. Дієсперова, Г.А. Дмитренка, А.В. Калини, А.М. Колота, М.Й. Маліка, Ю.Ю. Мороз, О.В. Назаренка, Т.І. Олійник, С. Полякова, В.І. Перебийніса, Л.П. Червінської, так і зарубіжних дослідників А. Сміта, М. Блауга,

С. Брю, Е. Долана, Р. Дорнбуша, С. Г. Струмліна, С. Фішера та інших.

Однак, зазначена проблема в умовах ринкової трансформації економіки є недостатньо дослідженою. Зокрема, потребує удосконалення організаційно-економічний механізм формування доходів персоналу підприємств.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте огляд публікацій із досліджуваної тематики підтверджує недостатність наукових розробок із питань вирішення проблем щодо удосконалення організаційно-економічного механізму формування доходів персоналу підприємств та вимагає додаткового дослідження, адже збільшення доходів персоналу підприємства – це не лише пріоритетний напрям державної політики, а й завдання кожного працівника.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є теоретичне

узагальнення методологічних аспектів та розробка наукового обґрунтування економічного змісту доходів персоналу як обліково-економічної категорії в процесі формування доходів працівників підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Центральним моментом в процесі формування ринкових відносин, безперечно, є питання щодо соціально-економічних аспектів суспільства. Трансформація економічної системи з метою підвищення її ефективності найважливішим ставить питання про сутність та шляхи визначення соціально-економічних проблем, головна з яких стосується стимулювання працівників у підвищенні ефективності своєї діяльності, тим самим створивши основу для зростання їхніх доходів та в цілому благополуччя населення, прибутків підприємств. Величина та структура доходів є одним з найбільш суттєвих індикаторів життєвого рівня населення країни.

Доходи відіграють важливу роль в житті персоналу підприємства, виконуючи роль джерела задоволення його потреб. Крім цього, від величини доходу персоналу залежать: конкурентоспроможність підприємств, їх економічний розвиток, імідж держави на світовій арені, величина доходної частини бюджету і т.д.

Як економічна категорія дохід є кінцевою метою будь-якої економічної операції, джерело наступного розширення виробництва. В теорії економічної науки дохід особистості розглядається у вигляді грошових сум, які формуються з частки національного доходу, що надходить до працівника (зарплати, премії, надбавки, доплати, компенсації, допомоги, вигрashi, проценти і дивіденди) [1]. Але, при різноманітті важливих властивостей доходу працівника підприємства, вітчизняні вчені ще й досі не визначили єдиної об'єктивної категорії, яка відображала б все те, що може отримати працівник з місця роботи за свою працю.

Питання визначення особистих доходів працівника знаходиться постійно в колі інтересів багатьох науковців. Так, ще А. Пігу писав, що природним індикатором, який дозволяє виміряти й оцінити суспільне життя, є гроші, а сам показник – це економічний добробут [2]. В Україні цій проблематиці присвячено чимало праць, серед яких можна виділити найвагоміші роботи С. Полякової [3], А. Баланди [4], А. Колота [5] та ін. Науковці визначають сутність та стан доходів населення, пропонують способи подолання негативних наслідків щодо зменшення доходів

населення, поліпшення його матеріального добробуту. Всі вони розкривають це поняття лише на макрорівні, тим самим оминаючи низову структуру – підприємство та його персонал. Залишились без уваги такі питання як: механізм формування коштів та джерел виплати доходів; суб'єкти управління формуванням та розподілом доходів персоналу підприємства; комплексна оцінка рівня доходів працівників суб'єктів господарювання та багато інших досить актуальних питань.

Тому в сучасній економічній літературі недостатньо уваги приділено висвітленню мікро-економічного поняття «дохід персоналу».

Одним із важливих і принципових економічних питань є визначення доходності суб'єкта (об'єкта) або рівня його доходу.

В іноземній та вітчизняній економічній літературі поняття «дохід» трактується досить неоднозначно. Наявність різних точок зору зумовлена насамперед складністю цієї категорії, а також тим фактом, що в чинному законодавстві України відсутнє чітке визначення цього терміну.

Так, відповідно до розділу IV Податкового Кодексу України «Податок на доходи фізичних осіб»: «Дохід – це сума будь-яких коштів, вартість матеріального і нематеріального майна, інших активів, що мають вартість, у тому числі цінних паперів або деривативів, одержаних платником податку у власність або нарахований на його користь, чи набутих незаконним шляхом у випадках, протягом відповідного звітного податкового періоду з різних джерел як на території України, так і за її межами» [6].

В Наказі Державної податкової адміністрації «Про затвердження Інструкції про податковий кредит» від 22 вересня 2003р. [7] дохід у вигляді заробітної плати визначається як сума нарахована (виплачена, надана) внаслідок здійснення платником податку трудової діяльності на території України, від працедавця, незалежно від того, чи є такий працедавець резидентом або нерезидентом.

Подані визначення в законодавстві України і представляють нам лише податкове та законодавче бачення доходу.

Недостатньо глибокий рівень теоретичних розробок щодо доходу та складність його формування зумовлюють різноманітність поглядів вчених-економістів на економічну сутність цього поняття.

Порівнюючи визначення доходу для різних потреб (органів статистики, фіскальної служби, працівників, власників підприємств і т.д.) відмічаємо, що під доходом, як макро-

категорією, розуміють будь-яку економічну вигоду, якийсь результат, активи, певні грошові надходження. Більшість науковців схильні до того, що це певні кошти чи надходження [1].

Окрім цього, в економіці не існує єдиної думки по написанню даного поняття з точки зору граматики: «доход» чи «дохід». Але при зміні відмінків утворюється єдиний корінь «доход», що обґрунтовує використання цього поняття в економічних дослідженнях.

Всі ці твердження вірні. Але поняття «доход» є досить широким, тому його необхідно досліджувати відповідно: за змістом, суб'єктами, джерелами, черговістю конкретних суб'єктів в економіці.

З метою визначення поняття «дохід персоналу підприємства» необхідно погодитись із думкою Бірюченко С. Ю. [1] та проаналізувати характерні ознаки, які відрізняють його від інших подібних категорій:

- дохід персоналу підприємства є складовою частиною його загального особистого доходу і належить до понять, що визначають мікрорівень;

- більша частина доходу створена працею працівника, або є похідною від праці. До похідної частини належать виплати за невідпрацьований час та весь соціальний пакет, наданий персоналу підприємства;

- кошти на виплату доходу персоналу акумулюються на підприємстві. Інші виплати працівнику з інших джерел, поза підприємством, створюють його особистий дохід, який в загальній сукупності по країні називають доходом населення;

- дохід, залежно від потреб та сфери його застосування, може класифікуватись за різними ознаками і мати при цьому різну величину;

- дохід персоналу від власності є перетвореною формою доходу від підприємницької діяльності, створюється на підприємстві та не включається до складу фонду оплати праці;

- під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища дохід має здатність до змін. Дохід залежить від: кількості та якості вкладеної праці, статусу персоналу та його стосунку до підприємства; фінансового стану суб'єкта господарювання, його внутрішньої політики, виду діяльності та місцезнаходження; від державної політики в країні та світі в цілому.

- дохід персоналу може бути як у матеріальній, так і в нематеріальній формі.

Таким чином, враховуючи зміст розглянутих понять, для поглибленого відображення

економічної сутності доходу персоналу пропонуємо його визначити як сукупність матеріальних та нематеріальних благ, одержаних від підприємства за результатами діяльності, відповідно до укладеного договору (контракту), що використовується для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального розвитку персоналу. З точки зору роботодавця, «дохід персоналу» – це сума понесених витрат роботодавцем, яка пов'язана з використанням робочої сили і забезпеченням належного її відтворення; тобто це витрати пов'язані з діяльністю персоналу.

Це поняття дає можливість реально оцінити витрати, пов'язані з робочою силою, які для працівника є його доходами. Доцільно відмітити, що у міжнародній практиці, згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці, вартість робочої сили визначається як розмір фактичних витрат роботодавця на утримання робочої сили. Безперечно, витрати на утримання робочої сили для роботодавця – це тільки частка загальної або повної (сукупної) вартості робочої сили або вартості життя.

На сучасному етапі розвитку економіки дохід персоналу прийнято розглядати як показник, що характеризує рівень багатства працівників підприємства. Проте, в свою чергу він є частиною витрат, понесених суб'єктом господарювання за використання робочої сили. Тож і класифікацію доходу необхідно розглядати, виходячи із сукупності цих концепцій [1].

З метою правильного відображення в бухгалтерському обліку, доходи персоналу підприємства класифікують за певними ознаками (табл. 1), що дозволяє здійснити більш глибокий і всебічний аналіз складу та джерел формування доходів працівників підприємств.

Відповідно до Інструкції зі статистики оплати праці, класифікацію доходів можна проводити за джерелами їх формування.

Дохід, сформований з основного фонду оплати праці, обумовлений в договорі відповідно до певних професійно-кваліфікаційних характеристик праці визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці цієї якості, що склався, та рівня споживання цієї соціальної групи. Компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, які не враховані в основній зарплаті, створюють дохід з фонду додаткової оплати праці. Заохочення та компенсації є закономірним результатом позитив-

Таблиця 1.

Класифікація доходів персоналу суб'єктів господарювання [1]

Ознаки класифікації	Вид
За ступенем врахування	Легальний Нелегальний (тіньовий)
За натурально-уречевленою формою	Грошовий Негрошовий Сукупний
За використанням	Індивідуальний Коллективний
Залежно від ступеня податкового навантаження	Оподатковуваний Неоподатковуваний Пільговий
За джерелом виплати	Фонд основної заробітної плати Фонд додаткової заробітної плати Заохочувальні та компенсаційні виплати Доходи, що не входять до фонду оплати праці
За врахуванням рівня інфляції	Номінальний Реальний
За відношенням працівників до підприємства	Власника Найманого працівника Сумісника
За ступенем мобільності	Мобільний Імобільний
За методикою розрахунку	Нормативний Фактичний Плановий Прогнозний
За ступенем ризику	Ризиковий Неризиковий
За витратами, що несе підприємство	Прямий Непрямий
За джерелом фінансування	Собівартість Прибуток Спеціальні фонди
За цільовим призначенням	Відтворення робочої сили Компенсація ненормальних та шкідливих умов праці Забезпечення соціального пакету Заощадження
За часом дії	Перспективний Поточний
За належністю роботодавця до форми власності	Приватної власності Державної корпоративної власності Державної власності Комунальної власності Комунальної корпоративної власності
За видом економічної діяльності роботодавця	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство Рибальство, рибництво Добувна промисловість Переробна промисловість Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води Будівництво Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку Діяльність готелів та ресторанів Діяльність транспорту і зв'язку Фінансова діяльність Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям Державне управління Освіта Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту Діяльність домашніх господарств Діяльність екстериторіальних організацій

ної оцінки дій працівника та результатів його праці, компенсація частини їх виплат. Особливим видом доходу є виплати, що не входять до фонду оплати праці, які включають дивіденди від акцій, відрядження, авторські винагороди, надбавки до заробітної плати працівникам окремих галузей економіки в зв'язку з роз'їзним характером роботи, вартість виданого безкоштовно одягу, і т.д.

Доходи персоналу для підприємства виступають витратами. Доходи поділяють на прямі та непрямі. Прямі доходи прямо пропорційно залежать від часу, витраченого на працю. До цього різновиду можна віднести оплату працівнику за результатами праці. Непрямі доходи не знаходяться в прямо пропорційній залежності від відпрацьованого часу, визначаються в розрахунку на одного працівника і включають оплату відпусток, оплату лікарняних, соціальні пільги, спецодяг, страхування та інше.

Залежно від цільового призначення, доходи поділяють на відтворення робочої сили, компенсації шкідливих умов праці, заощадження та забезпечення соціального пакету. Доходи, що спрямовані на відтворення робочої сили, нараховуються за тарифними ставками та виражаються у вигляді основної заробітної плати. Додаткова заробітна плата компенсує шкідливі умови праці. Соціальний пакет утворюють надходження з заохочувальних та компенсаційних виплат та виплат, що не належать до фонду оплати праці, а саме: додаткове медичне і пенсійне страхування; оплата харчування, транспортних витрат; відшкодування комунальних послуг; утримання дітей у дошкільних закладах; надання путівок; оплата навчання дітей; виплати до святкових та ювілейних дат тощо.

Структура доходів персоналу на вітчизняних підприємствах визначається співвідношенням трьох основних складових заробітної плати: тарифних ставок і окладів, доплат і компенсацій, надбавок і премій.

Матеріальним змістом заробітної плати є кількість життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили найманого працівника і членів його сім'ї [8].

В економічній літературі заробітну плату визначають як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому вигляді, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [9].

Відповідно до Конвенції № 95, прийнятої у 1949 р Міжнародною організацією праці

(МОП), категорія «заробітна плата» використовується як позначення будь-яких винагород чи заробітку, незалежно від назви й методу розрахунку, які обчислюються в грошових одиницях і встановлюється угодою (усною чи письмовою) або національним законодавством як плата за роботу і послуги, які надано чи має бути надано [10].

Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вигляді, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [11].

Закон України «Про оплату праці» визначає заробітну плату як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому вигляді, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [12].

На нашу думку, визначення заробітної плати, яке наведено в ст. 1 Закону України «Про оплату праці», більш коректне і повне, ніж те, що запропоноване в ст. 94. КЗпП.

Тарифні ставки і оклади визначають величину оплати праці відповідно до її складності і відповідальності за нормальних умов роботи та відповідних витратах робочої сили.

Доплати і компенсації встановлюються на відшкодування додаткових витрат робочої сили при наявних відхиленнях умов праці. Надбавки та премії передбачаються для стимулювання високої творчої активності персоналу, підвищення якості роботи, продуктивності праці та ефективності виробництва. Як видно, тарифні ставки виражають ціну робочої сили при нормальних умовах її використання. Доплати і компенсації враховують підвищені витрати праці, а надбавки і премії призначаються для стимулювання особистих досягнень працівників.

Отже, можна визначити, що основними складовими доходів працівників вітчизняних підприємств є.

1. Оплата праці за чинними годинними тарифними ставками і місячними окладами.
2. Доплати за умови праці, змінний режим роботи і ступінь зайнятості роботою.
3. Надбавки за високі показники продуктивності праці, якості роботи та особистий внесок у кінцеві результати виробництва.
4. Премії за якісне та своєчасне виконання роботи та винагорода за творчу діяльність.
5. Соціальні виплати і компенсації за чинними нормативами.
6. Дивіденди за акціями підприємства.

Порядок розподілу доходів персоналу на прикладі ТОВ «Альянс Трейд ВП» наведено на рис. 1.

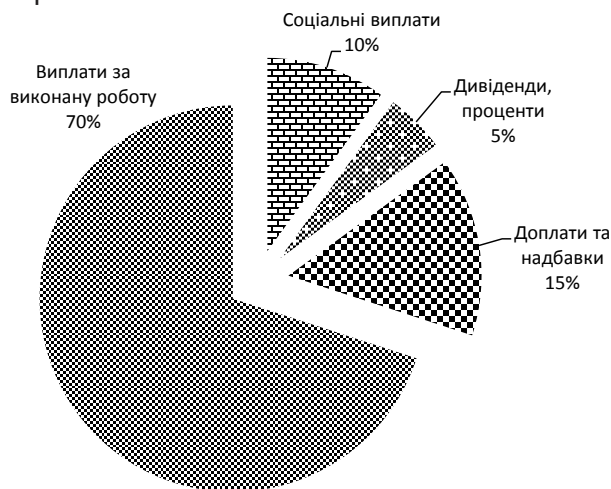


Рис. 1. Склад доходів персоналу ТОВ «Альянс Трейд ВП»

Основними функціями доходів персоналу є: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, вимірювально-розподільна, ресурсно-розміщувальна, функція формування платоспроможного попиту населення, функція забезпечення матеріального стимулювання працівників.

Успішна реалізація перерахованих функцій, в свою чергу, базується на дотриманні принципів формування доходу персоналу в умовах ринку. Згідно з проведеним аналізом літературних джерел, можна сформулювати 5 основних принципів формування доходу персоналу підприємства: соціальної справедливості, правового забезпечення, конкурентоспроможності, простоти, єдності та протилежності інтересів.

Будь-яке моделювання у сфері зростання доходів персоналу підприємства має бути

комплексним, виходити з сукупності показників, що характеризують основні можливі зміни в процесі виробництва, розподілу і споживання матеріальних благ і в соціальній структурі суспільства.

На формування доходів персоналу підприємств України досить суттєвим є вплив факторів тіньової економіки, яка за різними оцінками становить близько 40% ВВП.

Висновки з цього дослідження. Проведене дослідження показує, що є суттєва відмінність між поняттям «доход населення» та «доход персоналу підприємства», причому останній є складовою частиною першого поняття.

Отже, питання щодо повноцінного визначення сутності поняття «дохід персоналу підприємства» вимагає більш пильної уваги, насамперед, з боку законодавчої влади. Внесення відповідних змін до нормативно-правової бази забезпечить на законодавчому рівні регламентацію поглибленого відображення економічного змісту доходу персоналу підприємства. А це, в свою чергу, дозволить вирішити проблему різноманітних, але водночас обмежених визначень поняття «дохід», які зосереджені на широкому спектрі доходів.

На сьогодні існує велика кількість невирішених питань і протиріч у сфері оплати праці. Одна із найсерйозніших проблем, на наш погляд, – відсутність чіткої залежності величини оплати праці від реальних зусиль працівника, а також від результатів його праці. Для вирішення вказаної проблеми необхідно використовувати досвід зарубіжних підприємств щодо оптимізації наявних систем оплати праці, встановлення об'єктивної диференціації заробітної плати, розвитку і стимулювання працівників підприємств, створення соціального пакету, який би відповідав реальним запитам працівників підприємств.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бірюченко С.Ю. Доход персоналу підприємства: підходи щодо його визначення та оцінювання [Електронний ресурс] / С.Ю. Бірюченко // Вісн. ЖДТУ. – 2009. – № 2 (48). – Режим доступу до журн.: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_gum/Vzhdtu_econ/2009_2/index.html
2. Соколинский В. Экономическая политика: спецкурс / В. Соколинский, М. Исалова // Российский экономический журнал. – 1995. – № 11. – С. 91-107
3. Полякова С.В. Формування доходів населення в період становлення ринкових відносин: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2003. – 20с.
4. Баланда А. Доходи населення в контексті безпечного розвитку особи та суспільства. / А. Баланда // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 3–7.
5. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.06.01 [Електронний ресурс] / А. М. Колот; Київ. нац. екон. ун-т. – К., 1998. – 36 с.

6. Податковий кодекс України від 2.12. 2010р. № 2755-VI [Електронний ресурс] – Джерело доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T102755.html
7. Про затвердження Інструкції про податковий кредит: Наказ Державної податкової адміністрації від 22.09. 2003 № 442 // Офіційний вісник України від 17.10.2003 – 2003. – № 40. – 312 с.
8. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 2 (56). – С. 76–78.
9. Гордеюк А.О. Поняття заробітної плати як юридичної категорії / А.О. Гордеюк // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 199–203.
10. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти / О.В. Дубовська // Економічні науки. – 2012. – № 4. (1) – С. 110 – 116.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.