

## **ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПЕРСОНАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА СХЕМОЮ УЧАСТІ У ПРИБУТКАХ**

Капильцова В.В., Волвенкова А.В.  
Донецький національний технічний університет  
Автомобільно-дорожній інститут

*Розглянуто моделі та схеми формування заробітної плати персоналу вітчизняних підприємств за схемою участі у прибутках, практичні схеми участі у прибутках та формування доходу за цією схемою.*

У наш час суттєво загострилися проблеми соціальної політики держави, метою якої має бути підвищення життєвого рівня населення України. Щоб вирішити найголовніші з них, необхідно, в першу чергу, підвищити оплату праці до рівня, достатнього для підтримки і стимулювання економічного зростання.

Тенденція до економічного зростання в Україні розширює можливості держави у проведенні політики підвищення доходів громадян.

Проблема підвищення доходів – не тільки економічна, а й соціальна. Стихійним шляхом вона не врегулюється. Потрібно розвивати державне регулювання всієї системи організації оплати праці, в основі якої, згідно із законодавством, лежить мінімальна заробітна плата. Підвищення мінімального розміру оплати праці справляє стимулюючий вплив на зростання середньої заробітної плати. Проте досвід реформ показує, що в галузях, де заробітна плата невелика, і там, де вона дорівнює прожитковому мінімуму, чисельність малозабезпечених працівників майже однакова. Це засвідчує недосконалість механізму встановлення і реалізації мінімальних гарантій в оплаті праці. Щоб використати потенціал мінімальної заробітної плати, варто переглянути циклічність її встановлення (один раз на півріччя) або розмір; за допомогою цієї системи можна при зростанні середнього рівня заробітної плати врівноважити міжгалузеву різницю в оплаті праці таким чином, що заробіток буде більш рівномірно розподілений між працівниками.

Питання підвищення оплати праці у промислових галузях, судячи із західного досвіду, слід пов'язувати з розширенням почасової

системи заробітної плати. Це не виключає можливість застосування корпоративних схем оплати праці. Спираючись на універсальні методи і технологію побудови компонентних варіантів оплати праці, треба впроваджувати гнучкі компенсуючі системи платні.

Для підвищення доходів громадян варто розмежувати фінансову відповідальність за роботу підприємств, у тому числі через участь у прибутках, між трудящими й адміністрацією. Такий принцип розподілу фінансових результатів діяльності підприємств застосовується в багатьох розвинутих країнах світу.

Формування доходів за схемою участі у прибутках не ототожнюється з перемінною частиною заробітної плати, джерелом якої також може бути надлишкова величина прибутку. За своєю сутністю участь у прибутках відрізняється від розподілу додаткового доходу підприємства, що утворюється протягом певного календарного строку і має необов'язковий, епізодичний характер.

Згідно з Міжнародною термінологією, участь у прибутках трактується як виплати найманим робітникам відповідно до вільно узгоджених схем раніше встановленої і не змінюваної за рішенням роботодавця частки прибутку підприємства. Отже, моделі участі спрямовані на фіксовану частку прибутку, і роботодавець бере на себе певні обов'язки щодо розподілу цієї частки.

Різноманітні схеми участі у прибутках укладаються у три моделі:

1. Пряма (безпосередня) участь у прибутках.
2. Участь у прибутках через механізм володіння акціями.
3. Участь у прибутках у поєднанні з обраною формою партнерства.

Практика прямої участі у прибутках включає такі схеми:

а) між найманими працівниками і власниками звичайних акцій підлягає розподілу запланована частка прибутку після виплати дивідендів у розмірі 5 % і більше на капітал привілейованих акцій;

б) між найманими працівниками пропорційно до їх заробітної плати і з урахуванням кваліфікації розподіляється половина встановленого прибутку;

в) між найманими працівниками розподіляється раніше обумовлена грошова сума, а власники акцій одержують залишок прибутку;

г) одна половина призначеного до розподілу прибутку надходить у певній пропорції найманим працівникам, а друга – керівництву підприємства і власникам акцій.

Через механізм володіння акціями прибуток розподіляється за двома варіантами. Перший, або традиційний, передбачає одержання працівниками компанії акцій замість частки прибутку. При цьому працівникам надається право визначати частку прибутку в готівковій формі і цінних паперах.

Модель участі у прибутках за допомогою акцій зацікавлює працівника в заощадженні грошей і розглядається як форма інвестування капіталу.

Існує безпрограшний варіант купівлі акцій, розрахований на віддалену, перспективу, але за цінами, що склалися на сьогодні. Так званий опціон знижує ризик володіння акціями і дозволяє у вигідній ринковій ситуації отримати збільшені дивіденди.

За певної форми соціального партнерства прибутки, як показує європейський досвід, можуть бути одержані у випадках, коли працівники здійснюють консультації з адміністрацією в рамках ради підприємства; беруть участь у голосуванні як власники акцій, а також при делегуванні представників трудового колективу до ради директорів. Зазначена модель участі у прибутках застосовується в тих фірмах, де впроваджуються соціальні програми для трудящих, причому грошова й акціонерна форми участі у прибутках можуть бути відсутні.

Позитивний аспект системи участі у прибутках виявляється у поліпшенні соціально-трудоих відносин, усвідомленні найманими працівниками виробничої програми підприємства, що в цілому дає можливість ефективно співпрацювати контрагентам виробничого процесу – роботодавцям і найманим працівникам.

### **Література:**

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
2. Зайцев Ю. Умови відновлення мотиваційної природи заробітної плати в перехідній економіці України // Економіка України. – 2002. – № 8. – С. 45-50.
3. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Праця, 1997. – 192 с.
4. Кравчук І.І. Фактори матеріальної мотивації як необхідна передумова економічного зростання // Фінанси України. – 2000. – № 5. – С. 56-59.
5. Новіков В. Проблеми реалізації державної політики регулювання доходів населення // Економіка України. – 2002. – № 9. – С. 66-70.2