

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

Визначено основні об'єкти державного та договірної регулювання трудових доходів населення. Досліджено особливості регулювання даних об'єктів в країнах світу. Запропоновано вдосконалення договірної регулювання за рахунок внесення змін до системи колективних угод усіх рівнів.

Определены основные объекты государственного и договорного регулирования трудовых доходов. Исследованы особенности регулирования данных объектов в странах мира. Предложено совершенствование договорного регулирования за счет внесения изменений в систему коллективных договоров всех уровней.

The main objects of state and contractual regulation of labor income is defined. Peculiarities of regulation of these objects in the world are studied. Improving contractual regulation proposed by amending the system of collective agreements at all levels.

Ключові слова. Трудові доходи, державного регулювання доходів, договірне регулювання доходів, колективні угоди, заробітна плата.

Ключевые слова. Трудовые доходы, государственного регулирования доходов, договорное регулирование доходов, коллективные соглашения, заработная плата.

Key words. Labor income, government regulation of revenue, contract revenue regulations, collective agreements, wage.

Вступ. У сучасних умовах розвитку суспільства «невидима рука» ринку нездатна забезпечити справедливий розподіл доходів, про що свідчить суттєва диференціація доходів населення майже у всіх країнах світу. Наприклад, у США 20% найбіднішого населення отримує лише 5,2% усіх доходів, а 20% найбагатшого — 46,4, у Німеччині — відповідно 8,2 і 38,5%, у Японії — 10,6 та 35,7%. В Україні також спостерігаються негативні тенденції результатів розподілу новоствореного продукту. Зокрема, зберігається надмірна диференціація трудових доходів найманих працівників і підприємців та спостерігається соціально небезпечне розшарування населення за майновими статками.

Тож, важливе соціально-економічне значення трудових доходів обумовлює необхідність державного впливу на механізм їх формування та розподілу оскільки негативні тенденції у цій сфері можуть призвести до деструктивних як економічних (зниження продуктивності праці), так і соціальних (надмірна диференціація доходів найманих працівників, соціальні конфлікти різних масштабів) наслідків. З огляду на це, не піддаючи сумніву необхідність державного втручання у сферу розподілу суспільного продукту між усіма учасниками його виробництва (найманими працівниками та підприємцями), необхідність окреслення об'єктів його впливу актуалізується.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблеми державного регулювання трудових доходів населення присвячені праці багатьох відомих науковців, зокрема А. Гальчинського, В. Гуменюка, А. Колота, Е. Лібанової, В. Мандибури, В. Паламарчука, Ю. Палкіна, А. Ревенко та ін. Однак, аналіз напрацювань цих дослідників показав, що на сьогодні не достатньо чітко окреслено об'єкти державного впливу у сфері розподілу суспільного продукту.

Формулювання цілей статті. З огляду на це, метою даної статті є визначення об'єктів державного та договірної регулювання величини та диференціації трудових доходів найманих працівників.

Наукові результати. Вплив держави та соціальних партнерів на формування та розподіл трудових доходів найманих працівників носить епізодичний характер та спрямований на встановлення певних норм, умов, обмежень. Тобто, об'єкти державного та договірної регулювання доходів найманих працівників є умовно постійними величинами і періодично визначаються в законодавчому порядку та в результаті договірних процесів.

В основу державного регулювання трудових доходів можна покласти модель складових доданої вартості (новоствореного продукту) (формула 1):

$$\hat{A} = \hat{A} \cdot L(1 + \alpha_{n/n} + \beta) + F + \Delta \hat{I} , \quad (1)$$

де ДВ — додана вартість; ДТ_i — трудовий дохід найманого працівника; L — чисельність найманих працівників; $\alpha_{c/c}$ — відрахування у державні фонди соціального страхування; β — податок на доходи фізичних осіб; F — податки (ПДВ, податок на прибуток та ін.); $\Delta \hat{I}$ — підприємницький дохід.

При цьому визначення підприємницького доходу можна здійснювати за формулами 2 та 3:

$$\Delta \hat{I} = (K_c + K_{ob}) r , \text{ або } \Delta \hat{I} = (K_c + K_{ob}) r k , \quad (2, 3)$$

де K_c — споживання (зношення) основного капіталу; K_{ob} — оборотні засоби; r — рентабельність продукції; k — коефіцієнт коригування підприємницьких доходів з капіталу за генеральною та галузевими тарифними угодами.

При цьому, величина трудових доходів найманих працівників залежать від: величини доданої вартості створеної на підприємстві, податків та підприємницьких доходів (модель 4).

$$\hat{A} \cdot L(1 + \alpha_{c/c} + \beta) = \hat{A} - F - \Delta \hat{I} \quad (4)$$

В той же час індивідуальний трудовий дохід (модель 5) не може бути меншим за мінімальну заробітну плату і залежить також від тарифних співвідношень та відрахувань із заробітної плати у державні фонди соціального страхування.

$$\hat{A} \cdot L = \frac{\hat{A} - F - \Delta \hat{I}}{L(1 + \alpha_{c/c} + \beta)} \geq \zeta_{\min} \quad (5)$$

Вцілому регулювання величини та диференціації трудових доходів найманих працівників передбачає:

- державне регулювання на основі встановлених законодавчих норм;
- договірне регулювання на основі укладання трудових угод і колективних договорів.

Об'єктами державного регулювання в моделі 5 є:

- 1) ставки податків;
- 2) ставки відрахувань із заробітної плати у державні фонди соціального страхування;
- 3) загальнодержавний рівень мінімальної зарплати.

Отже, в основному, державне регулювання трудових доходів найманих працівників здійснюється шляхом вирішення наступних питань.

1. Визначення та встановлення (в директивному порядку або шляхом переговорів) розміру мінімальної заробітної плати.

У країнах Європи порядок встановлення мінімальної зарплати суттєво відрізняється. У Франції, Португалії, Нідерландах, Люксембурзі, Чехії, Словенії та Румунії мінімальна зарплата встановлюється в законодавчому порядку на державному рівні за одним із наступних варіантів: або уряд встановлює її розмір самостійно, або після консультацій з об'єднаннями профспілок та роботодавців [2].

Зокрема, французьке законодавство надає уряду право змінювати рівень мінімальної заробітної плати, але лише після отримання висновку відносно даних змін від Комітету з трудових угод — постійного консультативного органу, до якого входять 16 представників найманих працівників, 16 представників роботодавців, 3 представники уряду (міністра праці, міністра економіки і голови соціального управління при Кабінеті Міністрів) [2].

В Австрії, Іспанії, Італії та Угорщині мінімальна зарплата встановлюється в рамках колективних переговорів на рівні різних секторів економіки, при цьому угоди розповсюджуються і на тих підприємств, які не брали участі в переговорах або не підписали цих угод. А у Норвегії, Фінляндії та Швеції галузеві угоди щодо мінімальної зарплати охоплюють практично усіх працюючих без обов'язкового їх розповсюдження на підприємств, які не підтримали ці угоди. Водночас, у Великобританії питання розміру оплати праці вирішується колективними переговорами на рівні підприємств [3].

Однак, в окремих країнах є деякі особливості встановлення мінімальної зарплати. Наприклад, у Франції, поряд із закріпленням мінімальної зарплати на державному рівні, здійснюється її диференціація за галузями і кваліфікаційними рівнями; у США, поряд із загальнонаціональним рівнем мінімальної зарплати існують і регіональні зарплатні мінімуми — у штаті Аляска рівень мінімальної зарплати на 25% вищий за національний стандарт, що зумовлено кліматичними умовами. В Японії процес прийняття мінімальної зарплати децентралізований і поділений між

Центральною радою і 47 радами по зарплаті в префектурах, які створюються з представників найманих працівників, роботодавців та громадськості. [2].

У Франції, Італії та Португалії розмір мінімальної зарплати переглядається один раз на рік, у Данії та Бельгії — один раз на два роки, а у Нідерландах, Люксембурзі, Чехії, Словенії, Румунії та Німеччині — двічі на рік. При цьому порядок та строки перегляду її розміру передбачається в угодах та колективних договорах [3].

Водночас в Україні розмір мінімальної зарплати встановлюється 4 рази на рік Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів між соціальними партнерами.

2. Встановлення в законодавчому порядку умов оподаткування та податкових ставок, зокрема на прибуток підприємства та на додану вартість.

Системи оподаткування в різних країнах світу суттєво різняться між собою за структурою, набором податків, зборів та обов'язкових платежів, методами їх справляння, податковими ставками, податковою базою та податковими пільгами.

Більшості країн світу на даний час властиве помірне оподаткування. Метою даної податкової політики є створення стабільного економічного зростання, сприятливого податкового клімату для розвитку суспільного виробництва та ефективного вирішення соціальних проблем в державі. Адже, як свідчить світова практика, якщо ставки податків і їх кількість досягають такого рівня, що зобов'язує платників сплачувати більше 40% своїх доходів, то це повністю ліквідує стимули до господарської діяльності та розширення виробництва [6].

Основними джерелами податкових надходжень до державних бюджетів більшості країн світу є податок на додану вартість (ПДВ) та податок на прибуток підприємств. При цьому, ставки даних податків у різних країнах суттєво відрізняються. Наприклад, у Швеції ставка ПДВ 25%, у Німеччині — 14%, у Франції — близько 18%, водночас у США та Австралії ПДВ немає. В той же час, в Україні до набрання чинності Податкового кодексу (ПКУ) податок на додану вартість становив 20%, а податок на прибуток підприємств — 25%. ПКУ внесено зміни у ставки обох податків. Зокрема, основна ставка податку на прибуток становитиме 16%, однак вона буде застосовуватись лише з урахуванням «Перехідних положень» ПКУ. Тобто, на даний час ставку податку на прибуток підприємств становить 19%, а з 1 січня 2014 року — 16%. Також у Кодексі передбачено поступове зниження ставки ПДВ, яка до 31 грудня 2013 року становитиме 20%, а з 1 січня 2014 року — 17%.

3. Встановлення в законодавчому порядку умов «оподаткування» фондів оплати праці щодо відрахувань у соціальні фонди та оподаткування доходів громадян. Зрозуміло, що чим більші ставки податків, тим менший реальний трудовий дохід найманих працівників.

Варто зазначити, що у багатьох країнах світу використовують прогресивний метод оподаткування доходів громадян — чим більше отримуєш тим більше «віддаєш». При цьому і мінімальна, і максимальна ставка податку на доходи фізичних осіб у різних країнах суттєво відрізняється, наприклад, у Бельгії дохід працівника може оподатковуватися за максимальною ставкою 25%, а у Данії — 60% (табл.1).

Таблиця 1

СВІТОВА ПРАКТИКА ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ [5]

Країна	Ставки, % оподаткованого доходу
Австралія	від 0 до 45
Бельгія	від 10 до 25
Великобританія	від 0 до 50
Данія	Від 36 до 60
Канада	від 0 до 29 + фіксований податок
Китай	від 5 до 45
Німеччина	від 0 до 45
США	від 10 до 35
Росія	13

В Україні, відповідно до Податкового кодексу, ставка податку становить 15% бази оподаткування. І лише у разі якщо загальна сума отриманих платником податку у звітному податковому місяці доходів перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного податкового року, ставка податку становить 17% суми перевищення. Загалом же такий стан речей не сприяє зниженню диференціації реальних трудових доходів населення.

Водночас сума внесків роботодавців у фонди соціального призначення у Великобританії становить 18,5% фонду оплати праці, у Німеччині — 37,4%, у США — 29,7%, у Франції — 43,3%, а в Україні — близько 38%.

Крім того, в Австралії існує податок на додаткові виплати працівникам, який сплачується роботодавцем у випадках, коли він надає своїм працівникам додаткові пільги та провадить додаткові виплати. Сюди входять витрати на користування автомобілем, оплата навчання дітей співробітників, оплата будь-яких інших видатків, видача безпроцентних позик або позик з процентами нижчими ніж звичайні банківські ставки тощо. Якщо подібні пільги та виплати становлять більше 50000 AUD для конкретного працівника, то роботодавець з суми перевищення сплачує податок за ставкою 48,5% [6].

Основним законодавчим актом нормативно-правового регулювання трудових доходів в Україні є Конституція, у якій зазначено, що кожен має право на працю відповідно на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму (ст.43-46). До інших законодавчих актів, що регулюють трудові доходи населення, належать Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки» та ін.

Водночас об'єктами договірного регулювання трудових доходів найманих працівників є:

- 1) регіональний та галузевий рівень мінімальної зарплати, який може бути рівний або більший від загальнодержавного;
- 2) тарифні співвідношення;
- 3) коефіцієнт коригування підприємницьких доходів з капіталу, якщо ДП визначатиметься за формулою (3). За допомогою даного коефіцієнта держава матиме змогу регулювати міру заохочення (доходи з капіталу) інвесторів і таким чином — розвиток того чи іншого виду економічної діяльності.

Договірне регулювання трудових доходів здійснюється на основі систем угод, які укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ (табл.2):

- ✓ на державному рівні — генеральна угода;
- ✓ на галузевому рівні — галузева угода;
- ✓ на регіональному рівні — регіональна угода;
- ✓ на виробничому рівні — колективний договір, у складі зазначених додатків з оплати праці: положення про розміри тарифних ставок та посадових окладів; положення про преміювання працівників; положення про встановлення матеріального заохочення за високі досягнення в роботі; положення про розподіл загального колективного заробітку на основі коефіцієнту трудової участі; положення про участь працівників у результатах діяльності.

Таблиця 2

СУТНІСТЬ ТРУДОВИХ УГОД НА РІЗНИХ РІВНЯХ ВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПЕРЕГОВОРІВ [1]

Рівень	Угоди	Сфера регулювання
Національний	Генеральна угода	Основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> ▪ гарантій праці та забезпечення продуктивної зайнятості; ▪ мінімальних соціальних гарантій оплати праці; ▪ розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; ▪ соціального страхування; ▪ трудових відносин, режиму праці та відпочинку;

		▪ умов охорони праці та ін.
--	--	-----------------------------

Закінчення табл. 2

Рівень	Угоди	Сфера регулювання
Галузевий	Галузева угода	Галузеві норми: <ul style="list-style-type: none"> ▪ з нормування і оплати праці; ▪ встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій зарплати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки з урахуванням специфіки умов праці; ▪ встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг; ▪ житлово-побутового, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку.
Виробничий (рівень підприємства)	Колективний (трудовий) договір	Визначення взаємних зобов'язань сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> ▪ зміни в організації виробництва і праці; ▪ нормування і оплати праці; встановлення форми, системи, розміру зарплати та інших видів трудових виплат, а також компенсацій, гарантій, пільг; ▪ режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку та ін.

Висновки. В Законі України «Про колективні договори і угоди» не передбачено норми обов'язковості укладання колективних договорів, тож на даний час рішення про його укладання приймається за бажанням хоча б однієї зі сторін соціального партнерства: або власника, або трудового колективу підприємства. Відтак, для ефективного регулювання та подальшого управління витратами на робочу силу необхідно в обов'язковому порядку закріпити укладання колективного договору у якому чітко описати механізм розподілу новоствореної вартості спочатку між соціальними партнерами, а тоді безпосередньо між найманими працівниками.

Крім того, 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 (ФІС) — суми загальних витрат на найманих працівників, при укладанні угод різних рівнів, а також навести модель його формування (табл. 3).

Таблиця 3

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: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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: <ul style="list-style-type: none"> ▪ встановлення для підприємств галузі (підгалузі) коригуючого коефіцієнта (k) в моделі формування фонду індивідуального споживання;
Колективний (трудовий) договір (ст. 7)	Регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин щодо: <ul style="list-style-type: none"> ▪ структури фонду індивідуального споживання; ▪ механізму розподілу новоствореного фонду оплати праці (ФОП); ▪ механізму формування та розподілу фонду розвитку персоналу (ФРП¹)

ФРП¹ — витрати на додаткове стимулювання працівників (понад ФОП).

Загально визнано, що ефективне управління підприємством безпосередньо пов'язане саме з управлінням витратами. При цьому, важлива, якщо не основна роль, належить оперативному

внутрішньогосподарському управлінню витратами на робочу силу (дзеркальне відображення трудових доходів), з врахуванням норм та обмежень, встановлених в результаті державного та договірного регулювання.

Отже, механізм справедливого розподілу кінцевих результатів праці між найманими працівниками та підприємцями передбачає оперативне внутрішньогосподарське управління витратами на робочу силу, з врахуванням норм та обмежень встановлених в результаті державного та договірного регулювання. А для того щоб управління витратами на робочу силу було дійсно ефективним, перш за все потрібно: 1) знати, що конкретно хочуть одержувати працівники в обмін на свою працю, а це можливо завдяки постійному моніторингу їх потреб та бажань; 2) «прив'язати» їх винагороду до кінцевих результатів праці, зокрема доданої вартості.

Література

1. Закон України «Про колективні договори і угоди»: за станом на 7 вересня 1993р. / Відомості Верховної Ради України. — 1993 р. — № 36., ст. 361
2. Баланда А. Інститут мінімальної заробітної плати: світовий досвід встановлення та проблеми України / А. Баланда, О. Варецька // Україна: аспекти праці. — 2005. — №4. — С. 38—44.
3. Додонов О. Стан та далі 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.
4. 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>
5. Світовий досвід оподаткування. [Електронний ресурс] / Офіційний портал Міністерства доходів та зборів України. — Режим доступу до матеріалу: <http://minrd.gov.ua/modernizatsiya-dps-ukraini/arkchiv/mijnarodniy-dosvid-rozvitk/svitovui-dosvid/edunvnesok/>
6. Податкова система та шляхи її реформування [Електронний ресурс] / О.Д. Данілов, Н.П. Фліссак. // Library.if.ua.Бібліотека економіста.— Режим доступу до статті.: <http://library.if.ua/books/24.html>

Стаття надійшла до редакції 30.10.2013 р.