УДК 331.024

Гуменюк В., Самолюк Н.

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОАПЕРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА РОБОЧУ СИЛУ

На основі аналізу класичних теорій, вітчизняної та зарубіжної практики у статті обгрунтована концепція і відповідні моделі договірного регулювання та оперативного управління витратами на робочу силу.

Conception and appropriate models of treaty adjusting and operative management by charges for labour force are grounded in the article on the basis of analysis of classic theories, practice domestic and foreign practise.

Ключові слова: регулювання, управління, витрати на робочу силу, додана вартість, фонд індивідуального споживання.

Keywords: adjusting, management, charges on labour force, added cost, fund of individual consumption.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Проблема справедливого розподілу суспільного продуктру і оплати праці найманих працівників була і залишається ключовою в економічній теорії і практиці. Невипадково цією проблемою опікувалась більшість класиків економічної теорії: У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ж. Б. Сей, Ф. Бастіа, Дж. Б. Кларк, М. Туган-Барановський, Дж. Гікс, Дж. Девідсон та ін. Завдяки їх зусиллям сформувальовано і розвинуто альтернативні теорії розподілу суспільного продукту у формі зарплати і підприємницьких доходів. Надмірна диференціація доходів і розшарування населення України за матеріальними статками, мізерна зарплата найманих працівників спонукали вітчизняних вчених до поглибленого дослідження й адаптації «буржуазних» теорій і «капіталістичної» практики до нових умов розвитку соціально-трудових відносин.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Значний внесок у ці дослідження зробили: О.А. Грішнова, В. М. Данюк, А. В. Калина, А. М. Колот, Г. Т. Куликов, Т. А. Костишина, В. Д. Лагутін, Е. М. Лібанова, Е. В. Маслов, Н. О. Павловська та ін. Водночас окремі теоретичні і прикладні проблеми регулювання та управління витратами на робочу силу залишаються невирішеними. Зокрема, з огляду економічної теорії, управління зарплатою та іншими витратами на робочу силу 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.

Результатом теоретичних дослідженнях провідних вчених є ряд теорій регулювання заробітної плати (в широкому сенсі, з урахуванням інших витрат на робочу силу), з яких можна виділити концептуальну основу розв'язання першої розподільчої задачі – визначення фонду індивідуального споживання (ФІС) найманих працівників. 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.).

Виклад основного матеріалу досліджень. За рахунок порівняльного аналізу

зазначених теорій доведено, що у регулюванні загальних витрат на робочу силу в сучасних умовах розвитку України має домінувати теорія розподілу доданої 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 належну найманим працівникам частку доходів.

У більшості наукових праць відзначається надмірна диференціація доходів в Україні. Офіційні статистичні дані свідчать про незначне і повільне зменшення диференціації грошових доходів і витрат: квінтильний коефіцієнт зменшився з 2,8 у 2000р. до 2,6 у 2006р., квінтильний коефіцієнт фондів був вищим і становив 6 та 5,5 у відповідні роки. Але, по-перше, показники квінтильного розподілу – особливо квінтильний коефіцієнт, неповно і недостатньо об'єктивно відображають рівень і динаміку диференціації; по-друге, показники диференціації загальних доходів населення не можуть слугувати основою моніторингу і державного регулювання зарплати, оскільки в загальних доходах значну частку (≈40%) складають соціальні трансферти. Натомість, диференціація трудових доходів лишається за межами офіційної статистики і статистичних досліджень. У зв'язку з цим, розроблено **спеціальний метод оцінювання диференціації зарплати,** в основу якого покладено наступну функцію децильного розподілу:

$$Y(x) = a + \frac{x}{(10 - x)^C} \qquad (1)$$

де Y(x) – середньомісячна зарплата в децилі (x), грн./міс.; a, c - параметри статистичної залежності.

Оскільки для будь-якого періоду часу відомі мінімальна і середня заробітні плати ($З_{min}$=a при x=o;), то статистичний параметр (c) у наведеній функції можна визначити з наступного рівняння: $\overline{З}x = M(x)$

$$\overline{З}_x - З_{\min} = \frac{1}{10}\left(\int_0^{10} \frac{x}{(10 - x)^C}\right) \qquad (2)$$

Результати розрахунку показника степені (c) з рівняння 2 наведені на рис.1. При відомих значеннях показника степені (c) за сертифікованою функцією 1 можна визначити будь-які показники диференціації зарплати у національній економіці, у різних галузях та регіонах, на підприємствах. Зокрема коефіцієнт фондів та децильний коефіцієнт визначаються (у відповідності до функції 1) за «робочими» формулами 3-4.

$$Кф = \frac{З_{(x=9,5)}}{З_{(x=0,5)}} = 19^C \frac{(0,5^C З\min + 9,5)}{(9,5^C З\min + 0,5)}, \quad Кд = \frac{З_{(x=9)}}{З_{(x=1)}} = 9^C \frac{(З\min + 9)}{(9^C З\min + 1)} \qquad (3\text{-}4)$$

Результати розрахунків даних показників представлені на рис.2. З наведеного графіка видно: диференціація зарплати в Україні повільно зменшується, але залишається надмірною. Зокрема, у 2006р. децильний коефіцієнт становив 22, а за оцінкою багатьох вчених його значення більше 15 — це межа, за якою починається соціальне напруження у країні.

Даний факт підтверджує те, що державна політика регулювання трудових доходів є недостатньо ефективною і потребує змін. При цьому, особливу увагу необхідно приділити тим об'єктам державного регулювання, що безпосередньо впливають на розмір трудових доходів - мінімальній заробітній платі, ставкам податків та відрахувань у державні фонди соціального страхування.

Згідно з теорією розподілу доходів за факторами виробництва зарплата та інші витрати на робочу силу мають складати частину новоствореної вартості. У макроекономічному аналізі та міжнародних порівняннях використовується показник «частка оплати праці у ВВП або у доданій вартості (ВДВ)». Так в країнах ЄС частка оплати праці найманих працівників становить 55-65% ВВП, а в Україні (2003-2007рр.) – 45-49%. 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. 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. Так у промисловості та будівництві за 2006р. вона складала більше половини ВДВ, а у сільському господарстві – лише 1/5.

У розвинених країнах, попри високі стандарти соціального захисту, також існує проблема надмірної диференціації доходів, про що свідчать непоодинокі випадки страйків. Разом з тим, завдяки поширенню різних систем участі працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства – доходах, прибутках, акціонерному капіталі - спостерігається поступове наближення до прямої залежності витрат на робочу силу від доданої вартості. В цьому контексті особливої уваги заслуговує впровадження у компаніях США «стандарту Ракера», системи Скенлона та системи «Імпрошейр».

На більшості вітчизняних підприємств відсутня певна система планування й

організації витрачання коштів на утримання й ефективну мотивацію персоналу. Окрім зарплати, з відповідними нарахуваннями, інші заохочувальні витрати, передбачені у міжнародній і національній стандартних класифікаціях, є мізерними, належним чином не плануються, не обліковуються і не контролюються. Разом з тим, у спеціальній літературі та економічній практиці домінує традиційна радянська система планування й організації оплати праці за тарифними ставками та посадовими окладами, які не залежать від кінцевих результатів діяльності підприємства.

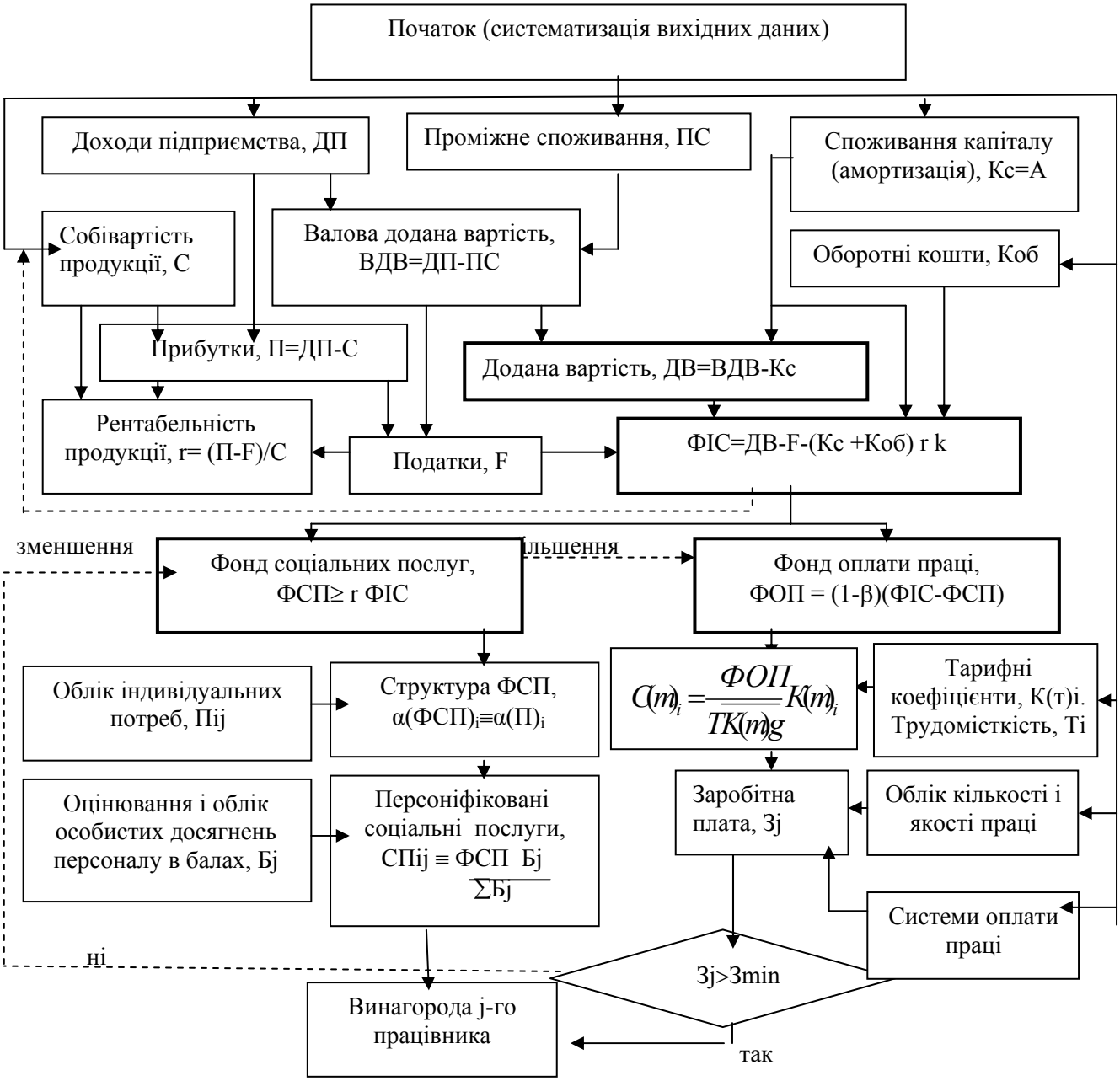

Рис. 3. Система планування і персоніфікації розподілу ФІС

β - нарахування на ФОП; α – частка і-го виду соціальних послуг відповідно до і-го виду індивідуальних потреб персоналу; g- коефіцієнт доплат; k – коефіцієнт коригування підприємницьких доходів з капіталу за генеральною та галузевими тарифними угодами

У відповідності до концепції розподілу доданої вартості за факторами виробництва та враховуючи надмірну диференціацію заробітної плати й підприємницьких доходів, розроблено **модель регулювання ФІС** та відповідна система планування й організації витрачання коштів на утримання і мотивацію персоналу (рис.3). Якщо у традиційній системі спочатку визначаються тарифні ставки на основі законодавчо визначеної мінімальної зарплати, а потім – плановий фонд зарплати, то в альтернативній

(запропонованій) – спочатку визначається належна найманим працівникам частка доходів підприємства – плановий ФІС, а потім – тарифні ставки та заохочувальні бонуси для справедливого та ефективного розподілу ФІС. Загальним результатом діяльності підприємства є додана вартість. Теоретично вона має розподілятися пропорційно затратам праці й капіталу, та частково перерозподілятися на загальнодержавні потреби за визначеними нормами. Пропонується визначати плановий ФІС балансовим методом, використовуючи наступну розподільчу модель валової доданої вартості :

$$\mathbf{ВДВ = F + ФІС + (Кс\ (1+ r) + Коб\ r\ )\ k} \qquad \mathbf{(5)}$$

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); k – коефіцієнт коригування підприємницьких доходів з капіталу за генеральною та галузевими тарифними угодами.

Важливе значення в моделі відводиться коефіцієнту коригування, за допомогою якого держава регулюватиме міру заохочення (доходи з капіталу) інвесторів і таким чином - розвиток певного виду економічної діяльності.

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

$$\mathbf{ФІС = ДВ – F – (Кс + Коб)\ r\ k} \qquad \mathbf{(6)}$$

З метою апробації викладеної моделі формування фонду індивідуального споживання проведені відповідні розрахунки розподілу доданої вартості різногалузевих підприємств Рівненської області (табл.1).

Таблиця 1

Порівняння фактичних і розрахункових* витрат на утримання персоналу підприємств Рівненської області

Показники	2005р.	2006р.	2007р.
Хлібопекарні підприємства			
1. Фактична частка витрат на робочу силу у ДВ, %	-	34,1	34,6
2. Розрахункова частка витрат на робочу силу (ФІС) у ДВ, %	-	52,1	52,4
ВАТ «Костопільський завод продтоварів»			
1. Фактична частка витрат на робочу силу в ДВ, %	22,6	26,4	27,5
2. Розрахункова частка витрат на робочу силу (ФІС) у ДВ, %	26,2	29,3	30,1

* при k = 1

Виділення ФІС та його розподіл на дві частини (ФОП та ФСП), як показано на рис.3, можна реалізувати за допомогою системи трудових угод (генеральної, галузевих, регіональних) та колективних договорів.

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 регулювання ФІС сприятиме значному зменшенню «тіньової» частини в оплаті праці і таким чином збільшенню надходжень у державний бюджет та позабюджетні фонди соціального страхування.

Натомість цілком реальним є договірне регулювання (в межах підприємства) розподілу ФІС на ФОП та ФСП. Як свідчать результати аналізу та узагальнення чинних нормативних актів, збільшення частки витрат на соціальні допомоги і послуги (ФСП) в межах визначеного ФІС є вигідним і для роботодавців, і для найманих працівників. Причина вигоди полягає в тому, що ряд видатків з ФСП, які не відносяться до ФОП, не обтяжені податками і відрахуваннями у державні фонди соцстрахування (табл.2).

Для ефективного управління такими витратами необхідно: 1) організувати на підприємствах вивчення і облік пріоритетних персональних потреб працівників у відповідності до класифікації витрат (ведення Картки обліку персональних потреб працівника); 2) впровадити систему оцінювання й обліку персональних внесків працівників у досягнення корпоративних цілей підприємства (ведення Картки бальної

оцінки індивідуальних результатів праці або коефіцієнта трудової участі); 3) надавати послуги в межах визначеного ФСП залежно від задекларованих персональних потреб і внесків у загальні результати діяльності підприємства.

Таблиця 2

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

№	Основні види і джерела витрат	Нормат. акти [1]	Нормат. акти [2] (3)
1	Витрати на житло, якщо вони передбаченні у трудовому договорі	пп. 5.6.1.	пп.4.2.9 а
2	Витрати на надання автотранспортних послуг, придбання проїзних квитків та забезпечення транспортом		(пп.3.20-3.22)
3	Забезпечення найманих робітників спецодягом або виплата компенсації їхньої вартості	пп. 5.4.1.	пп.4.3.14
4	Внески на довгострокове страхування життя та недержавне пенсійне забезпечення	пп. 5.6.2. , пп. 5.7.2.	(пп.3.5)
5	Витрати на професійне навчання працівників	пп. 5.4.2	пп. 4.3.20
6	Витрати на утримання дітей працівників в дошкільних закладах	пп. 5.6.1.	Лист № 446

[1] Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств»
[2] Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб», Листи ДПАУ,
[3] Інструкція зі статистики заробітної плати №5

Висновки. В результаті порівняльного аналізу теорій розподілу доведено, що в сучасних умовах трансформації соціально-трудових відносин, концептуальною основою усунення негативних тенденцій і посилення мотивації працівників може слугувати класична теорія розподілу доходів, точніше – доданої вартості, за „факторами виробництва" – пропорційно затратам праці і капіталу. Для практичної реалізації цієї концепції розроблені й апробовані моделі визначення і розподілу фонду індивідуального споживання. При цьому механізм формування та розподілу ФІС ув'язує сукупний розмір винагороди усіх працівників з кінцевими результатами їх праці, а механізм формування та розподілу ФСП дозволяє врахувати індивідуальні потреби працівників та оцінити результати праці кожного з них. Крім того, принцип вільного вибору соціальних послуг надасть можливість неперервної адаптації системи стимулювання праці працівників до їх індивідуальних, мінливих споживчих запитів і життєвих планів.