

РОЗПОДІЛ ЕКОНОМІЇ СУСПІЛЬНОЇ ПРАЦІ МІЖ ВЛАСНИКАМИ ФІЗИЧНОГО І ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛІВ НА ПРИКЛАДІ ДМА «БОРИСПІЛЬ»

У статті подано об'єктивний кількісний вираз вкладу колективу найманих працівників в підвищення ефективності діяльності підприємства, досліджено зміну пропорцій в розподілі результатів діяльності підприємств в трикутнику «державо-роботодавець-найманий працівник» при підвищенні доходів останніх, проведено розрахунки на матеріалах звітності ДМА «Бориспіль», зроблено відповідні висновки. Ключові слова: праця, оплата праці.

В статье подано объективное количественное выражение вклада коллектива наемных работников в повышение эффективности деятельности предприятия, исследовано изменение пропорций в распределении результатов деятельности предприятий в треугольнике "государство - работодатель - наемный работник" при повышении доходов последних, проведены расчеты на материалах отчетности ГМА "Борисполь", сделаны соответствующие выводы. Ключевые слова: труд, оплата труда.

In the article objective quantitative expression of deposit of collective of the hired workers is given in the increase of efficiency of activity of enterprise, the change of proportions is investigational in distribution of results of activity of enterprises in a triangle the "state is an employer is the hired worker" at the increase of profits last, calculations are conducted on materials of accounting of airport "Borispol", corresponding conclusions are done. Keywords: labour, payment of labour.

Актуальність дослідження. Питання підвищення оплати праці сьогодні є чи не центральною проблемою економічної політики держави. Не можна казати, що за останні роки заробітна плата не зростала. Однак, середня заробітна плата в країні залишається низькою – вона в 1,5-2 рази нижче ніж у Росії, Білорусії, Казахстані (не кажучи вже про країни ЄС, де вона на порядок вища).¹⁾

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем людського капіталу, доходів різних верств населення, оплати праці найманої робочої сили присвячені наукові праці таких провідних вчених, як Д.П. Богиня, О.А. Грیشانова, В. Жуков, А. Колот, Е.М. Лібанова, О.В. Мірошніченко, В.А. Скуратівський, С.Г. Стумилин та інші.

Мета статті і виклад основного матеріалу. Реалізуючи основне завдання даної статті – дати об'єктивний кількісний вираз вкладу колективу найманих працівників в підвищення ефективності діяльності підприємства – в попередніх статтях²⁾ ми послідовно вирішували такі завдання:

¹⁾ Ми добре розуміємо, що грошові доходи населення більше, ніж офіційні за рахунок тіньової економіки і корупції, значних надходжень від працюючих за кордоном і т.ін. Неофіційні доходи в певній мірі обслуговують тіньові обсяги виробництва товарів і послуг, які не знаходять відображення в офіційній звітності.

²⁾ Воронін О. О., Пастух О. В. «Ефективність виробництва і розподіл результатів суспільної праці між суб'єктами ринку», Економіка України, №3, 2009, стор. 27-38

- на основі концепції економії суспільної праці, спираючись на засади системності, трансформації економічних ресурсів і їх відносної економії була виведена формула, яка дозволила кількісно визначити «загальний економічний ефект» і «узагальнюючий показник ефективності виробництва» об'єкту, що розглядається (економіки країни в цілому, окремого підприємства), отриманий від використання уречевленої і живої праці на протязі розглядаемого періоду у порівнянні з попереднім періодом;

- проведено пофакторний розклад узагальнюючих показників ефективності на його складові (часткові показники ефекту і ефективності), що дозволило, по-перше, визначити вплив кожного чинника виробництва у підвищенні чи зниженні цих узагальнюючих показників, і, по-друге, представити величину економії суспільної праці як результат кращого використання окремо уречевленої праці і окремо живої праці.

Ефект від кращого використання уречевленої праці – основних засобів і оборотних коштів підприємства – пов'язаний з діяльністю роботодавців, так як вони володіють цими засобами і виконують функції з управління і контролю за їх раціональним використанням.

Так, ефект від відносної економії основних засобів має місце у тих випадках, коли їх зростання відбувається повільніше, ніж зростання фактичних обсягів випуску. Ці обсяги досягнуто відносно меншими основними засобами за рахунок їх кращого використання (підвищення фондівіддачі). В результаті витрати підприємства по статті «Амортизація» теж відносно скоротяться, а складова чистої продукції (чистого внутрішнього продукту) – чистий прибуток – на відповідну суму збільшиться.

Позитивний ефект від використання живої праці знаходить безпосереднє відображення у отриманій підприємством доданої вартості продукції. «Виграш» від підвищення ефективності праці, пов'язаний з відотною економією чисельності працівників і, внаслідок цього, відотною економією фонду заробітної плати, сьогодні теж в повному обсязі відбивається у чистому прибутку підприємства. Цей ефект не знаходить відображення в підвищенні заробітку робітника, який, як правило, залишається на тому рівні, що був встановлений у договорі найму при укладенні трудових угод з робітниками. Оплата праці найманим працівникам тільки частково («авансом») відбиває їх внесок у кінцеві результати діяльності підприємства. Тому ефект від використання живої праці – на відміну від ефектів від використання основних засобів і оборотних коштів – не можна однозначно віднести до одного з суб'єктів ринку – його величина повинна бути об'єктивно розподілена між роботодавцем, державою і найманим працівником. Мета цієї статті – дослідити зміну пропорцій в розподілі результатів діяльності підприємств

в трикутнику «держава-роботодавець-найманий працівник» при підвищенні доходів останніх.

Розглянемо сутність методичного підходу до розподілу ефекту від використання живої праці.

Як було показано у попередніх статтях, ефект від використання живої праці ($E_{\text{ГП}}$) визначається формулою $E_{\text{ГП}} = (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot \text{ЧП}_1$, де $I_{\text{ГП}}$ – індекс продуктивності праці в періоді, що розглядається, по відношенню до попереднього; ЧП_1 – чиста продукція в періоді, що розглядається. Подамо ЧП_1 в формулі як суму складових: фонд заробітної плати (ФЗП₁), нарахування на заробітну плату (НАР₁), податки за виключенням субсидій (ПДВ і на прибуток) – всього (ПОД₁), чистий прибуток ($\text{ЧП}_{\text{р1}}$). Тоді ефект від використання живої праці ($E_{\text{ГП}}$) буде дорівнювати:

$$E_{\text{ГП}} = (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot \text{ЧП}_1 = (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot (\text{ФЗП}_1 + \text{НАР}_1 + \text{ПОД}_1 + \text{ЧП}_{\text{р1}}) = (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot \text{ФЗП}_1 + (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot \text{НАР}_1 + (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot \text{ПОД}_1 + (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot \text{ЧП}_{\text{р1}}. \quad (1)$$

Якщо позначити перший доданок як $E_{\text{ГП}}^{\text{П}}$, суму другого і третього як $E_{\text{ГП}}^{\text{Д}}$, а четвертого – $E_{\text{ГП}}^{\text{Р}}$, то формула (1) буде мати вигляд:

$$E_{\text{ГП}} = E_{\text{ГП}}^{\text{П}} + E_{\text{ГП}}^{\text{Д}} + E_{\text{ГП}}^{\text{Р}}, \quad (2)$$

де $E_{\text{ГП}}^{\text{П}}$, $E_{\text{ГП}}^{\text{Д}}$, $E_{\text{ГП}}^{\text{Р}}$ – відповідно частини ефекту від використання живої праці, які розподіляються між найманими працівниками, державою, і роботодавцем.

Отже:

$$E_{\text{ГП}}^{\text{П}} = (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot \text{ФЗП}; \quad (3)$$

$$E_{\text{ГП}}^{\text{Д}} = (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot (\text{ПОД}_1 + \text{НАР}_1); \quad (4)$$

$$E_{\text{ГП}}^{\text{Р}} = (I_{\text{ГП}} - 1) \cdot \text{ЧП}_{\text{р1}}. \quad (5)$$

Розклад ефекту від використання живої праці на складові здійснено, насамперед, з метою визначення питомої ваги колективу найманих працівників в його загальній сумі. Держава отримує податки і здійснює нарахування по стабільним нормативам незалежно від зміни ефективності виробництва, а ефект роботодавця відбивається в підвищенні чистого прибутку.

Розглянемо і проаналізуємо пропозиції такого розкладу на рівні ДМА «Бориспіль» за останній період часу, – це дозволить визначити частини ЧП, які спрямовуються на користь держави, роботодавців і найманих працівників.

На сьогоднішній день пропорції розподілу чистого внутрішнього продукту (ЧВП) між колективом найманих працівників, роботодавцями, державою в економіці України в цілому і розподілу чистої продукції (ЧП) в галузях і окремих підприємствах можуть значно відрізнятись. Результати групування складових ЧП у зазначеному вище розрізі представлені у табл. 1

Як показують дані табл. 1 доля заробітку працівників у чистій продукції підприємства за два роки скоротилась з 47,7% у 2006р. до 30,3% у 2008р. Якщо в 2006р. його питома вага в аеропорту на 8,2 відсоткових пункти (47,7-39,5) перевищувала відповідний показник в економіці в цілому, то вже в 2007р. вона скоротилась до 38,5%, що на 1,5 відсоткових пункти нижче, ніж в економіці в цілому. Ця тенденція мала місце і в 2008р. – частка заробітку працівників у чистій продукції підприємства впала до 30,3%. Дещо повільніше зменшувались відрахування на користь держави (з 38,9% у 2006р. до 32,4% в 2008р.).

Таблиця 1

**Фактичний розподіл чистої продукції (ЧП) між суб'єктами ринку в ДМА «Бориспіль»
в 2006-2008 рр., тис. грн.**

№ п/п	Показник	2006					2007					2008				
		I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік
1	Чиста продукція (ЧП), (гр.1.1+ гр.1.2 +гр.1.3)	50106	59590	93499	48450	251645	74627	79682	114844	91821	360974	98459	126772	166819	168309	560359
1.1	Працівники	27721	27046	32422	32875	120064	31244	33022	37061	37708	139035	40354	41066	45738	42576	169734
	% до гр.1	55,3	45,4	34,7	67,9	47,7	41,9	41,4	32,3	41,1	38,5	41,0	32,4	27,4	25,3	30,3
1.2	Роботодавці	3072	8310	29644	-7279	33747	17831	16509	45154	16774	96268	26768	47299	61378	73530	208975
	% до гр.1	6,1	13,9	31,7	-15,0	13,4	23,9	20,7	39,3	18,3	26,7	27,2	37,3	36,8	43,7	37,3
1.3	Держава	19313	24234	31433	22854	97834	25552	30151	32629	37339	125671	31337	38407	59703	52203	181650
	% до гр.1	38,5	40,7	33,6	47,2	38,9	34,2	37,8	28,4	40,7	34,8	31,8	30,3	35,8	31,0	32,4

Одночасно більш ніж у три рази збільшились надходження так званих «роботодавців». Оскільки, ДМА «Бориспіль» є державним підприємством і «роботодавцем» виступає держава, то такі зрушення свідчать про накопичення грошових коштів під майбутні інвестиційні проекти за рахунок обмеження інтересів найманих працівників.

В теперішній час величина заробітної плати формується головним чином під впливом взаємодії попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці та регуляторної політики держави (встановлення мінімальної заробітної плати, нормативів податків і нарахувань на фонд заробітної плати та ін.). Вона тільки частково, опосередковано враховує зміни в продуктивності суспільної праці, ефективності діяльності підприємств, продуктивності живої праці і не відбиває внесок найманих працівників, як рівноправних партнерів, в кінцеві результати діяльності підприємства.

Сьогодні на рівні підприємств формується загальний фонд заробітної плати, який включається у собівартість продукції і складається з:

- основного фонду – винагород за виконану роботу у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

- додаткового фонду – винагород за працю понад установлені норми, за трудові успіхи і винахідливість (доплати, надбавки, премії, пов'язані з виконанням виробничих функцій та завдань);

- інших заохочувальних та компенсаційних виплат у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними положеннями й інших матеріальних і грошових виплат понад встановлених актами чинного законодавства.

Основний фонд заробітної плати характеризує ринкову вартість робочої сили – потенційної здатності робітника відповідної професії і кваліфікації виконувати певну роботу – і може вважатися базовою (мінімальною) її вартістю. З'єднання потенційних можливостей капіталу і потенційних здатностей робітників у виробничому процесі дозволяє роботодавцю одержувати прибуток на тому рівні, який склався у відповідному сегменті ринку товарів і послуг (може трохи нижчому ніж норма прибутку). З метою одержання більш високого прибутку роботодавець залучає ті чи інші системи матеріального заохочення праці (додатковий фонд зарплати та виплати), підвищуючи тим самим на конкретному підприємстві базову вартість робочої сили до індивідуальної її вартості. Підприємець впроваджує системи матеріального стимулювання праці понад установлені норми тільки в тому разі, якщо додатковий прибуток від цих заходів якнайбільше

перевищує пов'язані з ними витрати. Тому використання робочої сили, яка набуває оцінку за індивідуальною вартістю, забезпечує більший приріст доходів підприємства, ніж за оцінку по базовій вартості.

М.І.Туган-Барановський справедливо свідчить, що «людина не засіб виробництва, як поле, плуг і кінь, а мета усього процесу, який має своє значення лише стосовно інтересів людини».³⁾ Отже процес реалізації приватної власності, і тут ми повністю розділяємо погляд Павлишенко М., «набуває форми експлуатації людини людиною, що є прямим запереченням еквівалентного обміну між власником підприємства і робітниками, веде до суперечності між суспільним характером виробництва і приватною формою привласнення його результатів».⁴⁾ Порушення цього еквівалентного обміну на практиці відбивається у неповній оплаті праці працівникам – індивідуальний рівень зарплати відбиває тільки кількість і якість витраченої праці і не відображає його участі у створенні доданої вартості (чистої продукції) підприємства.

Тому низький рівень оплати праці в країні обумовлено не тільки значно нижчою продуктивністю суспільної праці (ефективності виробництва), а і неповною оплатою праці найманим працівникам, як співучасникам виробничого процесу.

Використовуючи формулу (1) нами проведено розрахунки (табл. 2) щодо розподілу ефекту від використання живої праці на користь держави, роботодавців і працівників. Послідовність визначення цих частин ефекту покажемо на прикладі показників ДМА «Бориспіль» за 1-й квартал 2007р.

³⁾ Туган-Барановський М.І. Основи політичної економії, Львів, 2003.с.17

⁴⁾ Павлишенко М. Еквівалентний обмін – основа ринкової економіки, «Економіка України»№10, 2007, с. 88

Таблиця 2

Розклад економічного ефекту між суб'єктами ринку ДМА «Бориспіль» в 2007-2008 рр*.

Показник	2007					2008				
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік
1. Загальний економічний ефект (E)	12065	20833	29971	20681	83550	16811	29917	21926	31903	100556
1.1. Ефект від використання оборотних коштів (E_{μ})	-875	1724	1342	-5119	-2929	-6670	-1137	-5912	12216	-1504
1.2. Ефект від використання основних засобів (E_{δ})	3160	6723	5042	3192	18117	-1582	-140	-885	16022	13415
1.3. Ефект від використання живої праці (E_{III}), в т.ч. віднесений до:	9781	12385	23587	22609	68362	25063	31194	28723	3665	88654
1.3.1. найманих працівників ($E_{\text{III}}^{\text{II}}$)	4095	5133	7612	9285	26124	10272	10105	7875	927	29179
1.3.2. держави ($E_{\text{III}}^{\text{I}}$)	3349	4687	6701	9194	23941	7977	9450	10279	1137	28844
1.3.3. роботодавців ($E_{\text{III}}^{\text{P}}$)	2337	2566	9274	4130	18307	6814	11638	10568	1601	30621
2. Суб'єкти ринку:										
2.1. держава (гр. 1.3.2)	3349	4687	6701	9194	23931	7977	9450	10280	1137	28844
2.2. роботодавець (гр. 1.1.+гр. 1.2.+гр. 1.3.3)	4621	11014	15658	2202	33495	-1438	10361	3771	29839	42533
2.3. працівники (гр. 1.3.1)	4095	5133	7612	9285	26124	10272	10105	7875	927	29179

* Пункти 1, 1.1, 1.2, 1.3 розраховані раніше і представлені в попередніх статтях

Так, ефект від використання живої праці, який слід віднести на користь держави ($E_{\text{ПП}}^{\text{Д}}$) дорівнює:

$$E_{\text{ПП}}^{\text{Д}} = (1,131-1) \cdot 25552 = 0,131 \cdot 25552 = 3349 \text{ тис. грн.}$$

на користь роботодавця ($E_{\text{ПП}}^{\text{Р}}$):

$$E_{\text{ПП}}^{\text{Р}} = (1,131-1) \cdot 17831 = 0,131 \cdot 17831 = 2337 \text{ тис. грн.}$$

На користь працівників ($E_{\text{ПП}}^{\text{П}}$):

$$E_{\text{ПП}}^{\text{П}} = (1,131-1) \cdot 31244 = 0,131 \cdot 31244 = 4095 \text{ тис. грн.}$$

Як випливає з формули (1) приріст доходів колективу найманих працівників в результаті діяльності підприємства за відповідний рік ($E_{\text{ПП}}^{\text{П}}$) визначається як добуток фактичного фонду заробітної плати ($\Phi\text{ЗП}_1$) і темпу (коефіцієнта) приросту продуктивності живої праці ($I_{\text{ПП}}-1$) в періоді, що розглядається:

$$E_{\text{ПП}}^{\text{П}} = (I_{\text{ПП}}-1) \cdot \Phi\text{ЗП}_1.$$

У табл. 3 приведена послідовність визначення вкладу працівників в підвищення ефективності діяльності ДМА «Бориспіль» за 2007-2008 роки

З даних табл. 3 видно, що на протязі 2007-2008рр. в аеропорту спостерігались значні коливання віднесеного на користь працівників ефекту від використання живої праці (від 10 млн. грн. у 1-му кварталі 2008р. до 927 тис. грн. у 4-му кварталі 2008р.) Це зрозуміло, так як приріст доходів працівників поставлений у функціональну залежність від підвищення продуктивності живої праці, а в 4-му кварталі 2008р. остання по відношенню до 4-го кварталу 2007р. підвищилась тільки на 2,2%, в той час як темпи підвищення продуктивності праці за ці роки склали 17-19%.

Дані табл. 3 показують, що в 2007-2008рр. продуктивність праці зростала дуже високими темпами (до 40% за два роки). Це обумовило відповідне зростання фонду заробітної плати – 41,4%, які навіть перевищували темп зростання продуктивності праці (з загально-теоретичних позицій таке співвідношення темпів не можна вважати науково-обґрунтованим). В свою чергу високі темпи зростання продуктивності праці (як найважливішого показника ефективності виробництва) в відповідності з розробленим в дослідженні підходом сприяли досить вагомому приросту доходів колективу найманих працівників – відповідно 26125 тис. грн. в 2007р. і 29179 тис. грн. в 2008р. Про це свідчать дані табл. 4.

Таблиця 3

Визначення приросту доходів найманих працівників E_{III}^{II} в залежності від підвищення ефективності виробництва аеропорту Бориспіль 2007-2008 рр.

Показник	2006 - базовий					2007					2008				
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік
1. Фонд заробітної плати (ФЗП), тис.грн.	27721	27046	32422	32875	120064	31244	33022	37061	37708	139035	40354	41066	45738	42576	169734
- до відповідного періоду попереднього року, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	112,7	122,1	114,3	114,7	115,8	129,2	124,4	123,4	112,9	122,1
- до відповідного періоду 2006 року, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	112,7	122,1	114,3	114,7	115,8	145,6	151,8	141,1	129,5	141,4
2. Зростання продуктивності живої праці (ППП)															
- до відповідного періоду попереднього року, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	113,1	115,5	120,5	124,6	118,8	125,5	124,6	117,2	102,2	117,2
- до відповідного періоду 2006 року, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	113,1	115,5	120,5	124,6	118,8	141,9	144,0	141,3	127,3	139,2
3. Приріст доходів найманих працівників E_{III}^{II} , тис.грн.	-	-	-	-	-	4095	5133	7612	9285	26124	10272	10105	7875	927	29179
4. Доходи працівників (Дпр), - всього (гр.1+гр.3), тис. грн..	27721	27046	32422	32875	120064	35339	38155	44673	46993	165159	50626	51171	53613	43503	198913
- до відповідного періоду попереднього року, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	127,5	141,1	137,8	142,9	137,6	143,3	134,1	120,0	92,6	120,4
- до відповідного періоду 2006 року, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	127,5	141,1	137,8	142,9	137,6	182,6	189,2	165,4	132,3	165,7

Таблиця 4

**Питома вага приросту доходів працівників ($E_{\text{ПП}}^{\text{II}}$) у
найважливіших показниках діяльності аеропорту Бориспіль в
2007-2008рр.**

Показник	2007					2008				
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік
1. Приріст доходів найманих працівників $E_{\text{ПП}}^{\text{II}}$ - всього, тис. грн.	4095	5133	7612	9285	26124	10272	10105	7875	927	29179
в тому числі в % до:										
- фонду заробітної плати	13,1	15,5	20,5	24,6	18,8	25,5	24,6	17,2	2,2	17,2
- чистого прибутку	23,0	31,1	16,9	55,4	27,1	38,4	21,4	12,8	1,3	14,0
- чистого продукції	5,5	6,4	6,6	10,1	7,2	10,4	8,0	4,7	0,6	5,2
- валового доходу	2,7	3,3	3,6	5,3	3,8	5,7	5,1	3,0	0,3	3,2

З даних табл. 4 випливає, що величина віднесеного на користь працівників ефекту від використання живої праці – на відміну від економіки в цілому – складає досить значну частку фонду заробітної плати, чистого прибутку, чистої продукції і валового доходу. Так, у зв'язку з підвищенням ефективності діяльності аеропорту частка приросту доходів найманих працівників складає від 2,2% (в 4 кв. 2008р.) до 25,5% (у 1 кв. 2008р.) фонду заробітної плати за відповідний період. Ця частка у деякі періоди розглядаємих років сягала більше половини чистого прибутку (55,4% у 4 кв. 2007р.) а в деякі періоди (4 кв. 2008р.) була досить незначною (1,3% чистого прибутку).

В кінцевому рахунку доходи найманих працівників повинні складатися з фонду заробітної плати і частини економічного ефекту, пов'язаного з підвищенням продуктивності їх праці.

Як бачимо з даних табл. 3 при врахуванні ефекту від підвищення продуктивності живої праці доходи найманих працівників за 2007-2008рр. підвищилися би на 65,7%, а без врахування цього ефекту – тільки на 41,4%.

Другим напрямком підвищення доходів працівників є їх участь у прибутках підприємства. Справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл прибутків між «економічними агентами» - державою, роботодавцями (власниками) і найманими робітниками є визначальною умовою для створення позитивного соціально – психологічного клімату, бажання кожного бути співпричетним до стабільно високих загальних результатів діяльності.

Ті чи інші модифікації системи участі в прибутках поширені у всіх розвинутих країнах з ринковою економікою - на користь працюючих

робітників там спрямовується до однієї четвертої частини чистих прибутків підприємства. Уряди цих країн, адміністрація підприємств, а також профспілки приймають активну участь в формуванні законодавчої бази з цих питань. Так, у Великобританії, ще в 1978 р. був прийнятий важливий законодавчий акт про участь робітників в розподілі прибутків; у Франції в 1986 р. спеціалізованою постановою уряду були введені в дію, так звані «колективні договори з зацікавленості», які передбачають передачу частини прибутку в фонд оплати праці.⁵⁾ Так, у 1995р доля участі робочих у прибутку складала у Франції і Канаді – 10-15%, у Великобританії, Німеччині, США – 4-6%.⁶⁾

Подібні механізми участі в прибутках підприємства були складовою державної економічної політики у часи колишнього СРСР – преміювання інженерно-технічних робітників і службовців здійснювались за рахунок фонду матеріального заохочення, який утворювався з прибутку підприємств згідно з відповідними нормативами. Це був елемент колективної зацікавленості робітників в кінцевих результатах роботи підприємства (виконання плану). Зараз на підприємствах України подібні механізми практично відсутні.

Держава не приймала активної участі в оптимізації відносин між працею і капіталом, не виконувала функції розробника законодавчих і організаційних форм соціального партнерства. Однак, останнім часом в цьому напрямі відбуваються позитивні зрушення. У Верховній раді України подано на розгляд кілька законопроектів з цього приводу – «Про державно-приватне партнерство в Україні», «Про соціальний діалог в Україні» (прийняті в першому читанні 03.08.2008р.). В квітні 2008р. підписана Генеральна угода між профспілками України, Кабінетом міністрів і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, в якому зафіксовано, що профспілка, як сторона колективного договору з роботодавцем, буде приймати участь в розподілі прибутку. Правда, поки що такий порядок встановлюється тільки до державного сектора економіки, а приватний бізнес ще чинить супротив. Це зумовлено тим, що у Господарському кодексі України зникла стаття закону 1991р. «про підприємства», у якій передбачалась норма використання прибутку підприємства з урахуванням думки трудового колективу. Тому з боку підприємців можна чути: «Яке відношення профспілка, трудовий колектив мають до розподілу прибутку? Це пострадянський синдром. Ми віддали заробітну платню, а прибуток спрямовуємо туди, куди визнаємо за

⁵⁾А. В. Калина. Организация и оплата труда в условиях рынка. – К.: МАУП, 1997. – с. 241, 270

⁶⁾Макконел К.Р. Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. – М.:ИНФРА – М,2005.с.654

потрібне».⁷⁾ У той же час у країнах з розвинутою економікою «за потрібне» визнають використання до 20% прибутку підприємства на користь найманих працівників, згладжуючи тим самим суперечності між працею і капіталом.

Участь профспілок у розподілі прибутку не повинна зводитись до ролі прохача, який «канючить подачку» у роботодавця в вигляді тих чи інших відсотків прибутку підприємства на користь трудового колективу. Під час проведення колективних переговорів і укладення відповідних тарифних угод профспілки повинні поводитися як рівноправні партнери, займати жорстку позицію щодо визначення «внеску» трудового колективу в покращення кінцевих результатів роботи підприємства, який характеризується величиною одержаного від використання живої праці економічного ефекту. Для цього у згаданих вище законодавчих актах необхідно закріпити положення щодо універсального алгоритму (способу) визначення величини цього «внеску» у вигляді додаткових виплат з прибутку. Останні представляють собою добуток фактично нарахованого фонду заробітної плати і коефіцієнта (темпу приросту) продуктивності живої праці в розглядуваному періоді.

Розглянемо деякі способи реалізації цих положень на матеріалах ДМА «Бориспіль», припускаючи, що їх впровадження відбулося в 2006 році.

1 варіант. Додаткова частина доходів працівників в повному обсязі виплачується за рахунок чистого прибутку підприємства (див. табл. 5). В результаті доходи працівників по роках періоду зросли б на 17-18%, чистий прибуток зменшився б на 37-50%, а надходження держави залишилися б на попередньому рівні. На сьогодні реалізація такого варіанту з ініціативи підприємців здається малоімовірною, а держава не має важелів адміністративного впливу на ці процеси. Тому необхідно знайти компромісні варіанти взаємовідносин у трикутнику «держава-підприємець-робітник», які базуються на економічній зацікавленості сторін в проведенні тих чи інших рішень. Одним з таких варіантів є зменшення податкового навантаження на прибуток підприємств.

Таблиця 5

Наслідки підвищення доходів працівників (Д_{пр}) на величину Е_{пн}^{ФЗП} за рахунок зменшення чистого прибутку, тис. грн. ДМА «Бориспіль» в 2007-2008рр.

Найменування показника	2007					2008				
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік
1. Ефект, пов'язаний з ФЗП, (Е _{пн} ^{ФЗП}) (гр. 3 табл. 3)	4095	5133	7612	9285	26124	10272	10105	7875	927	29179

⁷⁾ А.Пальчун. Тільки профсоюзам по силам контролювати владу Еженедельник «2000», №243, 2008

2. Дохід працівників (Д _{ПР})	35339	38155	44673	46993	165159	50626	51171	53613	43503	198913
3. Чистий прибуток скоригований (ЧП _{СК})	13736	11376	37542	7489	70144	16496	37194	53503	72603	179796
4. Приріст (зменшення), % до відповідних показників										
- доходів працівників	13,11%	15,54%	20,54%	24,62%	18,79%	25,46%	24,61%	17,22%	2,18%	17,19%
- чистого прибутку роботодавця	-46,03%	-59,63%	-33,17%	-76,65%	-50,56%	-52,91%	-39,47%	-42,54%	-26,73%	-37,72%
- надходжень держави	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2 варіант. Зменшення величини податків можна досягти шляхом зниження відсотків відрахувань на прибуток або звуженням бази оподаткування. Останнього можна досягти, якщо змінити черговість розподілу загального прибутку – виплати з нього додаткових доходів найменим працівникам за підвищення продуктивності праці необхідно зробити першочерговими. Якщо на законодавчому рівні буде визначена доцільність такого кроку, то це сприятиме більшій зацікавленості роботодавців в підвищенні доходів працівників.

Приведені в табл. 6 результати підрахунків показують, що в цьому варіанті зменшення чистого прибутку підприємців відбувається повільніше – у різні роки розглядуваного періоду він зменшується від 10,1% до 18,4%. В той же час, надходження держави від оподаткування прибутку теж зменшуються – від 4,4% до 6,7%.

Таблиця 6

Наслідки підвищення доходів працівників (ДПР) на величину Е_{ПП}^{ФЗП} за рахунок зменшення загального прибутку в ДМА «Бориспіль» в 2007-2008рр., тис. грн.

Найменування показника	2007					2008				
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік
1. Ефект, пов'язаний з ФЗП, (Е _{ПП} ^{ФЗП})	4095	5133	7612	9285	26124	10272	10105	7875	927	29179
2. Дохід працівників (Д _{ПР})	35339	38155	44673	46993	165159	50626	51171	53613	43503	198913
3. Загальний прибуток (після вирахування Е _{ПП} ^{ФЗП}), який підлягає оподаткуванню	21355	23048	48561	22785	115750	24757	51345	85238	98165	259505
4. Скорегований податок на прибуток (ПОД _{СК} ^{ПР})	6393	9546	9526	10868	37208	5838	11824	29051	25323	71652

5. Скорегований чистий прибуток (ЧП _{СК})	14962	13502	39035	11918	78542	18918	39521	56187	72842	187852
6. Надходження держави	24326	28025	31136	32911	117273	28914	36080	57019	51964	173593
7. Приріст (зменшення), % до відповідних показників										
- доходу працівників	13,11%	15,54%	20,54%	24,62%	18,79%	25,46%	24,61%	17,22%	2,18%	17,19%
- чистого прибутку роботодавця	-16,09%	-18,21%	-13,55%	-28,95%	-18,41%	-29,33%	-16,44%	-8,46%	-0,94%	-10,11%
- надходжень держави	-4,80%	-7,05%	-4,58%	-11,86%	-6,68%	-7,73%	-6,06%	-4,50%	-0,46%	-4,44%

3 варіант. Він передбачає безпосередню участь держави у збільшенні доходів найманих працівників. Цей підхід передбачає формування додаткових виплат робітникам, як з чистого прибутку підприємства, так і за рахунок частини податків з прибутку, які держава залишає на ці цілі підприємству. Співвідношення участі держави і роботодавців у підвищенні доходів працівників обумовлюється багатьма обставинами. Наприклад, організаційно-правовими формами господарювання – державне, акціонерне, приватне підприємство та ін. Однак в будь-якому випадку участь держави повинна бути досить вагомою. Інакше роботодавці не будуть зацікавлені у спрямуванні прибутку на додаткові виплати. Максимальна участь держави має місце тоді, коли вона і роботодавець виступають як рівноправні партнери – половину ефекту від підвищення продуктивності праці компенсує держава за рахунок зменшення податків на прибуток, а другу половину – роботодавець, шляхом зменшення чистого прибутку. Проведені у табл. 7 розрахунки показують, що цей механізм дозволяє більш рівномірно розподілити додаткову величину виплат працівникам між економічними агентами: чистий прибуток роботодавців зменшується від 6,9% до 13,6%, а надходження держави – від 8,0% до 10,3%.

Таблиця 7

Наслідки підвищення доходів працівників (ДПР) на величину Е_{пп}^{ФЗП} за рахунок зменшення податку на прибуток (половина ДПР) і чистого прибутку (друга половина ДПР) в ДМА «Бориспіль» в 2007-2008рр., тис. грн.

Найменування показника	2007					2008				
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	рік
1. Ефект, пов'язаний з ФЗП (Е _{пп} ^{ФЗП})	4095	5133	7612	9285	26124	10272	10105	7875	927	29179
2. Дохід працівників	35339	38155	44673	46993	165159	50626	51171	53613	43503	198913

(Дпр)										
3. Скоригований податок на прибуток (ПОДСК ^{ПР})	5572	9106	7213	10654	32544	3125	9099	27797	25099	65119
4. Скориговані податки всього (ПОДСК)	11853	15576	15146	18622	61196	11203	18223	38740	35853	104018
5. Скоригований чистий прибуток (ЧПСК)	15784	13943	41348	12132	83206	21632	42247	57440	73067	194385
6. Надходження держави	23505	27585	28823	32697	112609	26201	33355	55765	51740	167060
7. Приріст (зменшення), % до відповідних показників										
- доходів працівників	13,11%	15,54%	20,54%	24,62%	18,79%	25,46%	24,61%	17,22%	2,18%	17,19%
- чистого прибутку роботодавця	-11,48%	-15,55%	-8,43%	-27,68%	-13,57%	-19,19%	-10,68%	-6,42%	-0,63%	-6,98%
- надходжень держави	-8,01%	-8,51%	-11,66%	-12,43%	-10,39%	-16,39%	-13,15%	-6,60%	-0,89%	-8,03%

Таким чином, доходи найманих працівників повинні складатися з двох частин: гарантованої частини – поточного фонду заробітної плати, який формується на ринку праці з урахуванням державних регуляторів і укладених тарифних угод між профспілками і роботодавцями; негарантованої частини, яка пов'язана з довготерміновими результатами роботи підприємства, залежить від темпів підвищення продуктивності праці і формується з його прибутку.

Список використаних джерел

1. Туган-Барановський М.І. Основи політичної економії [Текст], Львів, 2003. с.17
2. Павлишенко М. Еквівалентний обмін – основа ринкової економіки [Текст], «Економіка України» №10, 2007, с. 88
3. А. В. Калина. Организация и оплата труда в условиях рынка. [Текст] – К.: МАУП, 1997. – с. 241, 270
4. Макконел К.Р. Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. [Текст] – М.:ИНФРА – М, 2005. с.654
5. А.Пальчун. Только профсоюзам по силам контролировать власть Еженедельник «2000», [Текст] №243, 2008
6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/reestr/?kod=20572069&tab=2&lang=ua> Система розкриття інформації на фондовому ринку України
7. Воронін О.О. Оцінка економічної ефективності виробництва: ресурсний підхід [Текст] // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): Наук. журнал. — Вип.1. — К.: Книжкове видавництво НАУ, 2006. — С. 245-262.