**Механизмы формирования доходов работников в зависимости от роста эффективности производства**

**Введение**

В работе проанализированы предложения относительно повышения оплаты труда наемным работникам вне показателя производительности труда и механизмы повышения доходов с опорой на этот показатель. На базе статистических материалов, которые характеризуют функционирование экономики Украины в 2000-2007 pp., проведены соответствующие расчеты, которые дают возможность оценить позитивные и негативные стороны внедрения того или другого механизма в практическую деятельность предприятий.

Повышение оплаты труда было и останется центральной проблемой экономической политики украинского государства. За 2001-2007 гг. этот показатель увеличился в 5,1 раза, при том что валовой выпуск в фактических ценах -в 4 раза, валовой внутренний продукт - в 3 раза, чистый внутренний продукт -в 3,5 раза. Если скорректировать номинальную заработную плату на индекс потребительских цен (*Iпц*), который за эти годы превысил 130% (1,84 раза), то реальный фонд заработной платы возрос в 2,8 раза (физический объем ВВП -только в 1,67 раза). С позиций макроэкономической теории такое соотношение темпов роста оплаты труда и важнейших экономических показателей в течение 7 лет является необоснованным. Причины ситуации понятны: ведь стартовые уровни оплаты труда были крайне низкими, а минимальная заработная плата не достигала прожиточного минимума. Средняя заработная плата в стране остается низкой.

Опубликованные предложения, которые касаются повышения оплаты труда и постепенного "удорожания" рабочей силы, сводятся в основном к следующему:

1. Переход к почасовой оплате труда, с минимумом для неквалифицированного труда на уровне 10 грн./ч (1800 грн./мес), а квалифицированного -до 25 грн./ч (4500 грн./мес).

2. Постепенное повышение доли заработной платы в себестоимости продукции до 30-35%, как в большинстве экономически развитых стран.

3. Уменьшение пенсионных и социальных начислений на фонд заработной платы, что должно стимулировать предпринимателей к легализации средств, которые в данное время выдаются в "конвертированном виде".

4. Совершенствование налоговой системы в направлении ослабления налоговой нагрузки на предпринимателей.

Для изложенных и других предложений характерны отсутствие комплексного видения всех аспектов этой сложной проблемы и игнорирование таких моментов, как неизбежное снижение конкурентоспособности предприятий, возможности внутреннего рынка обеспечить товарным покрытием резко возросшие денежные доходы населения (инфляция потребления), ухудшение торгового баланса государства и пр. Предлагаемые меры никоим образом не связаны с показателями экономической эффективности общественного производства и не дают научно обоснованного ответа на следующие узловые вопросы:

- сколько средств можно направить на повышение оплаты труда?

- из каких источников их можно получить?

- каким должен быть механизм практической реализации?

- каковы возможные риски и как их преодолеть?

В настоящее время на уровень заработной платы влияют главным образом два фактора - рынок труда и регулятивная функция государства. Взаимодействие спроса и предложения рабочей силы на соответствующем рынке труда является определяющим; ситуация на нем обусловливает параметры тарифных соглашений на межотраслевом, отраслевом и производственном уровнях. Эти соглашения входят в качестве составной части в коллективные договоры на предприятиях. В соглашениях фиксируются формы и системы оплаты труда, тарифные ставки и должностные оклады, поощрительные выплаты, связанные с улучшением текущих результатов труда (доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций, и др.). Потому, если спрос на рабочую силу той или иной профессии и квалификации на конкретном рынке высок, то и уровень оплаты труда также выше. Этим объясняется значительная дифференциация заработной платы по регионам. Так, в Киеве средняя заработная плата в 1.6-2,0 раза выше, чем в среднем по стране.

Свою регулятивную функцию государство осуществляет через установление нормативов начислений на фонд заработной платы и гарантированного ее минимума (или путем прямого повышения должностных окладов отдельным категориям работников бюджетной сферы - учителям, военнослужащим, врачам и др.). Повышение минимальной заработной платы в полной мере ощущают работники бюджетной сферы, так как должностные оклады "автоматически" повышаются в соответствии с тарифными коэффициентами (категориями). Вместе с тем в рыночных структурах такого "автоматического" повышения зарплаты всем категориям работающих не происходит, ведь государство не вправе вмешиваться в хозяйственную деятельность предпринимателей.

Работодатель заинтересован в повышении прибыли, чего можно добиться, если материальные и трудовые ресурсы на каждой стадии и на каждом участке производства будут использоваться интенсивнее. Для этого предприниматель вводит те или иные системы материального поощрения за текущие результаты труда в таком объеме, чтобы дополнительная прибыль от предпринятых мер максимально превышала издержки. Государство также заинтересовано в экономическом росте и повышении прибыльности хозяйственных единиц, ибо налоги и доходная часть бюджета увеличиваются. Наименее заинтересованы в улучшении конечных результатов деятельности предприятий наемные работники. Они принимают непосредственное участие в изготовлении и реализации продукции (услуг), но не имеют отношения к распределению конечных результатов. Следовательно, наемные работники находятся в неравных с работодателями и государством условиях. Это связано с тем, что в рыночной экономике действует единый подход к формированию цен на производственные факторы - капитал, природные ресурсы, трудовые ресурсы. Их цена устанавливается на соответствующем рынке. Ценой труда (рабочей силы) является заработная плата. Использовав живой труд на своем предприятии и получив прибыль (нормальную или экономическую), работодатель может по своему усмотрению какую-то ее часть отдать в пользу наемных работников, то есть "поделиться" с ними. Если такие действия предпринимателя не базируются на законодательных актах или соглашениях с профсоюзами, их можно рассматривать как благотворительные.

Таким образом, в рыночной экономике рабочая сила путем акта ее купли-продажи превращается в товар. Отношение работодателя к этому товару практически не отличается от отношения к имуществу, взятому в аренду, когда оно, например за согласованную плату, сдается на определенное время в оперативный лизинг. Арендатора (работодателя) интересует, прежде всего, величина платы за использование товара (величина оплаты труда) в течение срока аренды. "Выигрыш" от лучшего использования рабочей силы (повышения производительности живого труда) в полном объеме отражается в чистой прибыли предпринимателя, а заработная плата работника, как правило, остается на том уровне, который был установлен в договоре найма (аренды) и заключенных трудовых соглашениях.

Вместе с тем, по справедливому замечанию М. И. Тугана-Барановского, человек — не средство производства, а цель всего процесса, который имеет значение только относительно к интересам человека. Следовательно, процесс реализации частной собственности "приобретает форму эксплуатации человека человеком, что является прямым отрицанием эквивалентного обмена между собственником предприятия и рабочими, ведет к противоречию между общественным характером производства и частной формой присвоения его результатов". На практике нарушение этого эквивалентного обмена сказывается в неполной оплате труда: зарплата отражает только стоимость потенциальной способности представителя данной профессии и уровня квалификации выполнять определенную работу и не отражает его участия как равноправного партнера в создании прибавочной стоимости (чистой продукции) предприятия. Обеспечение такого эквивалентного обмена, то есть обоснованного уровня оплаты труда в условиях построения социально ориентированной экономики Украины, является сложной задачей и требует специальных исследований. Мы ставим перед собой более скромную цель - обосновать величину прироста к сформировавшейся на рынке заработной плате, которую должны получать наемные работники при улучшении конечных результатов деятельности предприятия. Чтобы достичь этой цели, следует проанализировать экономические последствия внедрения тех или иных предложений по повышению оплаты труда, которые не принимают во внимание изменения производительности (экономии) общественного труда; обосновать механизмы повышения доходов наемных работников, определяемые показателями эффективности производства; исследовать изменение пропорций в распределении результатов деятельности предприятий в треугольнике "государство — работодатель — наемный работник" при повышении доходов последнего.

**Механизмы формирования доходов работников в зависимости от роста эффективности производства**

Рассмотрим несколько предложений по повышению оплаты труда, которые не принимают во внимание темпы роста его производительности. Кое-кто считает, например, справедливой минимальную оплату труда на уровне 25 грн./ч. Однако расчеты показывают, что на такую меру потребуется 2,1 трлн. грн., то есть намного больше ВВП страны. Если минимальную почасовую оплату труда установить на уровне 10 грн., то фонд заработной платы будет приблизительно равен годовому ВВП.

Разрабатываются также механизмы увеличения доли заработной платы в структуре себестоимости товаров и услуг предприятий до 30% и выше. На наш взгляд, и такие предложения нельзя считать экономически обоснованными по следующим соображениям:

— не выяснено, как скажется на конкурентоспособности предприятий принятие данных мер;

— единственный норматив - доля заработной платы в структуре себестоимости продукции — не учитывает технологическую специфику ее формирования в конкретных отраслях экономики, которые резко различаются фондо-, материало- и трудоемкостью произведенной продукции, что объективно обусловливает значительную дифференциацию оплаты труда в структуре себестоимости. Например, в химической отрасли доля заработной платы в себестоимости продукции составляет около 40%, в сельском хозяйстве — 14—15%, а на предприятиях горно-металлургического комплекса Днепропетровска — 50% себестоимости стали. Попутно отметим, что производительность труда там в 3—7 раз ниже, чем на аналогичных предприятиях Европы, и в условиях падения мировых цен на металл речь о повышении средней зарплаты не идет. Единственный выход — повышение производительности предприятий.

 Не определено, каким образом можно было бы внедрить подобный механизм, ведь государство не имеет административных полномочий для принятия таких решений.

Один из путей увеличения зарплаты - уменьшение пенсионных и социальных начислений на ее фонд. Сегодня они составляют 40-41%. Суть предложения заключается в том, что если работодатель решит увеличить зарплату своим работникам на какой-то процент, то размер обязательных отчислений уменьшается на такой же процент. Это, по нашему мнению, повлечет за собой рост официальной зарплаты, часть которой пока находится в тени из-за чрезмерных налоговых нагрузок. Для подтверждения или опровержения этого, на первый взгляд интересного, предложения мы провели расчеты величин фонда заработной платы и начислений на него за период 2001 -2007 гг. Исходные данные для проведения этих и дальнейших расчетов приведены в таблице 1.

В таблице 2 представлены последовательность расчетов и результаты внедрения предложений по снижению размера обязательных начислений на фонд заработной платы при увеличении зарплаты работникам.

Как свидетельствуют данные таблицы 2, за рассматриваемый период фактические суммы оплаты труда, фонда заработной платы и начислений выросли приблизительно в 5,7 раза. Прирост заработной платы колебался по годам: от 18,5% в 2003 г. до 37,6% в 2005 г. Если принять во внимание указанное выше предложение, то отчисления в пенсионными социальные фонды от прироста фонда заработной платы должны были заметно сократиться (2,4% в 2005 г. против 21,5% в 2003 г.). Таким образом, в 2007 г. начисления на фонд заработной платы уменьшились бы по сравнению с фактическими в 2,5 раза. Экономия на отчислениях, соответственно, повышает общую прибыль работодателя и при неизменной налоговой ставке - сумму налогов на прибыль. Но это никоим образом не компенсирует убытки государства от уменьшения суммы поступлений в пенсионный и социальные фонды.

В выигрыше остается работодатель: его чистая прибыль, при прочих равных условиях, из года в год растет. Так, если в 2001 г. в результате внедрения этого механизма превышение чистой прибыли над фактической составило бы 3,3%, то в 2007 г. - 22%. Разумеется, такой подход нельзя применить, ибо сегодня и без того большие суммы средств направляются из бюджета в пенсионный фонд.

.

Мы провели соответствующие расчеты по экономическим показателям Украины за 2001-2007 гг. Пропорции и темпы изменения анализируемых показателей дают основание для выводов о тех результатах, которых можно было бы ожидать от внедрения тех или иных предложений в 2001 г. Фактический фонд заработной платы рассматривается как сформировавшийся главным образом под влиянием рыночного спроса и предложения рабочей силы, с учетом выплат за текущие результаты труда.

В таблице 3 показан порядок определения доли эффекта, связанного с повышением производительности живого труда.

Рассмотрим результаты отнесения на себестоимость продукции эффекта от повышения производительности труда в полном объеме в виде дополнительной оплаты труда (см. табл. 4).

Остановимся на расчете эффекта от повышения производительности живого труда (ЭтЗПл). Из формулы следует, что фонд заработной платы в каждом году периода возрастает на величину эффекта. Поэтому введено понятие "условно-фактический фонд заработной платы", который представляет собой сумму скорректированного на величину эффекта фонда заработной платы за предыдущий год и фактического прироста зарплаты в текущем году. Данный показатель используется для определения эффекта от повышения производительности труда в текущем году.

Скорректированный фонд заработной платы текущего года является условно-фактическим фондом, увеличенным на значение этого эффекта. Этим объясняется расхождение в величинах ЭтЗПл таблиц 2 и 3.

В первом случае эффект не включается в фонд зарплаты будущего года, во втором — наоборот. Дальнейшие расчеты не вызывают трудностей: последовательно вычисляются показатели, величины которых изменяются в связи с включением в фонд заработной платы эффекта от повышения производительности труда, — начисления на фонд зарплаты, фонд оплаты труда, налог на прибыль, чистую прибыль.

Результаты расчетов свидетельствуют, что изложенный вариант повышения оплаты труда — крайне "жесткий" по отношению к работодателям. Если в 2000 г. доля фонда заработной платы в чистом внутреннем продукте составила 36,7%, чистая прибыль — 28,2%, то в 2007 г., соответственно, — 52,5 и 15,4%. Введение такого варианта может сдержать инвестиционную активность предприятий и серьезно уменьшит дивиденды их собственников. Вместе с тем не нужно забывать, что значительная часть экономики страны функционирует в тени, и такой подход мог бы подтолкнуть предпринимателей легализовать свои теневые прибыли.

Второе направление повышения доходов работников — их участие в прибылях предприятия. Справедливое, четкое и понятное для всех распределение прибылей между экономическими агентами — государством, работодателями (собственниками) и наемными работниками является главным условием для того, чтобы создать благоприятный социально-психологический климат, вызвать у каждого желание стать сопричастным к стабильно высоким общим результатам деятельности.

Те или иные модификации системы участия в прибылях распространены во всех развитых странах с рыночной экономикой. В пользу работников там направляется до 25% чистых прибылей. Правительства этих стран, администрация предприятий, а также профсоюзы принимают активное участие в формировании законодательной базы поданным вопросам. Так, в Великобритании еще в 1978 г. был принят важный законодательный акт об участии рабочих в распределении прибылей; во Франции в 1986 г., согласно постановлению правительства, вошли в действие специализированные "коллективные договоры по заинтересованности", предусмотревшие передачу части прибыли в фонд оплаты труда8. В 1995 г. доля участия рабочих в прибыли составила: во Франции и Канаде - от 10 до 15%, в Великобритании, Германии, США - от 4 до 6%.

Таблица 4

Результаты отнесения части эффекта от повышения производительности труда на себестоимость продукции в экономике Украины в 2001—2007 гг. (млн. грн.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | 2000 г. | 2001 г. | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. |
| 11.1 1.2 | Прирост производительности живого труда к предыдущему году:- в процентах- в долях единицы | 00 | 11,80,118 | 5,10,051 | 10,9 0,109 | 13,7 0,137 | 2,50,025 | 8,50,085 | 4,60,046 |
| 2 | Прирост фактического фонда заработной платы (Д ФЗПлф) (гр. 1.1 табл. 2) | 0 | 10364 | 11912 | 13622 | 25187 | 42250 | 37165 | 67597 |
| 3 | Условно-фактический фонд заработной платы(ФЗЯлтсл.4.) | 51379 | 61743 | 80941 | 98691 | 134635 | 195330 | 237378 | 325152 |
| 4 | Эффект, связанный с фондом заработной платы (Э^Нгр.Зхгр. 1.2) | 0 | 7286 | 4128 | 10757 | 18445 | 4883 | 20177 | 14957 |
| 5 | Фонд заработной платы, скорректированный на величину Э®3"" (ФЗПл^) (гр. 3 + гр. 4) | 51379 | 69029 | 85069 | 109448 | 153080 | 200213 | 257555 | 340109 |
| 6 | Начисления на ФЗПлск (40%) (гр. 5 х 0,4) | 20554 | 27612 | 34028 | 43779 | 61232 | 80085 | 103022 | 136044 |
| 7 | Скорректированный фонд оплаты труда (ФОТ^) (гр. 5 + гр. 6) | 71933 | 96641 | 119097 | 153227 | 214312 | 280298 | 360577 | 476153 |
| 8 | Скорректированная общая прибыль до налогообложения (ОПрсх) (гр. 1 табл. 1 - гр. 1.2.2 табл. 1 - гр. 7) | 47092 | 54262 | 52312 | 58222 | 65224 | 77996 | 77997 | 117393 |
| 9 | Сумма налогов на скорректированную общую прибыль (Нал^) (гр. 8 х гр. 1.5 табл. 1) | 7700 | 6967 | 7198 | 8634 | 8636 | 12916 | 12012 | 17527 |
| 10 | Скорректированная чистая прибыль (ЧПр^ (гр. 8 - гр. 9) | 39394 | 47295 | 45114 | 49588 | 56588 | 65080 | 65985 | 99866 |
| 1111.111.2 11.3 | Распределение чистого валового продукта между субъектами рынка \*:- работниками (гр. 5)- работодателями (гр. 10)- государством(гр. 6 + гр. 9 + гр. 1.2.2 табл. 1) | 51379 36,7 39394 | 69029 40,6 47295 | 85069 44,9 45114 | 109448 47,9 49588 | 153080 51,3 56588 | 200213 51,2 65080 | 257555 53,0 65985 | 340109 52,5 99866 |
|  |  | 28,2 49079 35,1 | 27,8 53563 31.6 | 23,8 59467 31,3 | 21,7 69423 30,4 | 19,0 88869 29,7 | 16,7 125614 32,1 | 13,6 162348 33,4 | 15,4 208420 32,1 |

Действенные механизмы участия в прибылях предприятий были составной частью государственной экономической политики в бывшем СССР: премирование инженерно-технических работников и служащих осуществлялось из фонда материального поощрения, образованного из прибыли предприятий по определенным нормативам. Это был элемент коллективной заинтересованности работников в конечных результатах (в выполнении плана). Теперь на предприятиях Украины подобные механизмы отсутствуют. Государство не участвует в оптимизации отношений между трудом и капиталом, не разрабатывает законодательные и организационные формы социального партнерства. Однако в данном направлении кое-что сделано. На рассмотрение Верховной Рады представлено несколько соответствующих законопроектов - "О государственно-частном партнерстве в Украине", "О социальном диалоге в Украине" (приняты в первом чтении 3 августа 2008 г.). В апреле 2008 г. подписано Генеральное соглашение между профсоюзами Украины, Кабинетом Министров и всеук-раинскими объединениями организаций работодателей и предпринимателей, в котором зафиксировано, что профсоюз как сторона коллективного договора с работодателем участвует в распределении прибыли. Впрочем, такой порядок действителен только для государственного сектора экономики, а частный бизнес сопротивляется, аргументируя свои позиции тем, что в Хозяйственном кодексе Украины отсутствует статья Закона Украины "О предприятии" (1991 г.), которая предусматривала бы норму использования прибыли предприятия с учетом мнения трудового коллектива. Исходя из собственных эгоистических интересов предприниматели утверждают, что профсоюз и трудовой коллектив не должны иметь никакого отношения к распределению прибыли и что право собственника, выдав заработную плату, распоряжаться прибылью по своему усмот-рению 10. К слову, в странах с развитой экономикой признают необходимым до 20% прибыли предприятия отдавать в пользу наемных работников, сглаживая тем самым противоречия между трудом и капиталом.

Участие профсоюзов в распределении прибыли не означает, что они оказываются в положении просителя, который униженно вымаливает надбавку у работодателя из прибыли предприятия для трудового коллектива. Проводя коллективные переговоры и заключая тарифные соглашения, профсоюзные лидеры должны чувствовать себя равноправными партнерами, занимать жесткую позицию в определении вклада коллектива в конечные результаты работы предприятия. И потому нужно законодательно закрепить положение об универсальном алгоритме (способе) определения величины этого вклада в виде дополнительных выплат из прибыли, представляющих собой произведение фактически начисленного фонда заработной платы и коэффициента (темпа прироста) производительности живого труда в рассматриваемом периоде.

Приведем некоторые способы реализации таких механизмов в Украине, допуская, что их внедрение произошло в 2001 г.

**1- й вариант.** Дополнительная часть доходов работников полностью выплачивается из чистой прибыли предприятия (см. табл. 5). В результате эти доходы по годам периода возросли бы на 2,5-13,7%, чистая прибыль уменьшилась на 3,3—14,6%, а поступления государства остались бы на прежнем уровне. Но реализация такого варианта по инициативе предпринимателей представляется маловероятной, а у государства нет рычагов административного воздействия на соответствующие процессы. Поэтому необходимо найти компромиссные варианты взаимоотношений в треугольнике "государство — предприниматель -работник", основанные на экономической заинтересованности сторон в проведении тех или иных решений. Одним из путей является уменьшение налоговой нагрузки на прибыль предприятий.

**2- й вариант.** Уменьшения величины налогов можно достигнуть, снизив начисления на прибыль или сузив базу налогообложения. Последнее будет реальным, если изменить очередность распределения общей прибыли: выплаты из нее дополнительных доходов наемным работникам за повышение производительности труда необходимо сделать приоритетными. Если на законодательном уровне признать целесообразность такого шага, то это будет способствовать большей заинтересованности работодателей в повышении доходов работников.

Результаты расчетов показывают, что в этом варианте чистая прибыль предпринимателей уменьшается медленнее, в разные годы рассматриваемого периода - от **2**,7 до **12**,6%. Вместе с тем и поступления в госбюджет от налогообложения прибыли также уменьшаются (см. табл. 6).

**3- й вариант** предусматривает непосредственное участие государства в росте доходов наемных работников. Дополнительные выплаты им формируются как из чистой прибыли предприятия, так и из части налогов на прибыль, которые государство оставляет на такие цели предприятию. Соотношение участия государства и работодателей в повышении доходов работников обусловливается многими факторами, например, организационно-правовыми формами хозяйствования (государственное, акционерное, частное предприятие) и пр. Однако в любом случае участие государства должно быть достаточно весомым, иначе работодатели не будут заинтересованы в направлении прибыли на дополнительные выплаты. Оптимальна ситуация, когда государство и работодатель выступают как равноправные партнеры, — половину эффекта от повышения производительности труда компенсирует государство, уменьшив налог на прибыль, а вторую половину - работодатель, уменьшив чистую прибыль. Приведенные в таблице 7 расчеты показывают, что этот механизм дает возможность равномернее распределить дополнительную величину выплат работникам между экономическими агентами: чистая прибыль работодателей уменьшается от 1,6% в 2005 г. до 5,7% в 2006 г., а поступления государства - от 1,6% в 2005 г. до 9,6% в 2004 г.

Таблица б

Результаты повышения доходов работников (Д, р) на величину Эп т '' за счет уменьшения общей прибыли (млн. грн.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатель | 2000 г. | 2001г. | 2002 г. | 2003 г. | 2004г. | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. |
| 1 | Эффект, связанный с фондом зарплаты (3™Ш) | - | 7286 | 3756 | 9513 | 15408 | 3868 | 16310 | 11936 |
| 2 | Доход работников (Дк.р) |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 1.4.1 табл. 1 +гр. 1) | 51379 | 69029 | 77411 | 96790 | 127872 | 158582 | 208189 | 271412 |
| 3 | Общая прибыль (после вычета Э^'Пл), которая |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | подлежит налогообложению |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 1.1 табл. 1 - гр. 1) | 47092 | 57177 | 64536 | 79748 | 106678 | 137826 | 153633 | 218481 |
| 4 | Скорректированный налог на прибыль (Нал ^) |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. Зхгр. 1.5 табл. 1) | 7698 | 7342 | 8880 | 11827 | 14124 | 22824 | 23659 | 32619 |
| 5 | Скорректированная чистая прибыль (ЧПр^) |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 3 - гр. 4) | 39394 | 49835 | 55656 | 67921 | 92554 | 115002 | 129983 | 185862 |
| 6 | Поступления в госбюджет |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 4 + гр. 1.2.2 табл. 1 + 1.4.2 табл. 1) | 49074 | 51023 | 56583 | 63748 | 78111 | 117323 | 147725 | 191259 |
| 7 | Прирост (уменьшение) (% к соответствующим |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | показателям табл. 1): |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.1 | - дохода работников |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 2: гр. 1.4.1 табл. 1) | 0 | +11,8 | +5,1 | +10,9 | +13,7 | +2,5 | +8,5 | +4,6 |
| 7.2 | - чистой прибыли работодателя |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 5: гр. 1.3 табл. 1) | 0 | -8,87 | -5,50 | -10,7 | -12,62 | -2,73 | -9,6 | -5,2 |
| 7.3 | - поступлений в госбюджет (гр. 6: (гр. 1.2 табл. 1 + |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | гр. 1.4.2 табл. 1)) | 0 | -1,81 | -0,90 | -2,16 | -2,54 | -0,54 | -1,7 | -0,9 |

Таблица 7

Результаты повышения доходов работников (Дяг) на величину ЭЗПл за счет уменьшения налога на прибыль и чистой прибыли (млн. грн.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | 2000 г. | 2001 г. | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. |
| 1 | Эффект, связанный с фондом зарплаты (Э^1") | \_ | 7289 | 3756 | 9514 | 15408 | 3868 | 16310 | 11936 |
| 2 | Доход работников (Д^р) | 51379 | 69029 | 77411 | 96791 | 127872 | 158582 | 208189 | 271412 |
| 3 | Скорректированный налог на прибыль (Нал) |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 1.2.1 табл. 1 -0,5хгр. 1) | - | 4637 | 7520 | 8480 | 8458 | 21530 | 18017 | 28439 |
| 4 | Скорректированные налоги (Яа/іс1[) |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 3 + гр. 1.2.2 табл. 1) | - | 23621 | 25761 | 25490 | 27459 | 54143 | 65331 | 83288 |
| 5 | Скорректированная чистая прибыль (ЧПрск) |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 1.3 табл. 1 - 0,5 х гр. 1) | - | 52540 | 57016 | 71267 | 98220 | 116296 | 135616 | 190042 |
| 6 | Поступления в госбюджет |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 1.4.2 табл. 1 + гр. 4) | 20551 | 48318 | 55223 | 60401 | 72445 | 116029 | 142083 | 187079 |
| 7 | Прирост (уменьшение) (% к соответствующим показателям табл. 1): |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.1 | - доходов работников |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 2: гр. 1.4.1 табл. 1) | 0 | + 11,8 | +5,1 | + 10,9 | +13,7 | +2,5 | +8,5 | +4,6 |
| 7.2 | - чистой прибыли работодателя |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 5: гр. 1.3 табл. 1) | 0 | -6,5 | -3,2 | -6,3 | -73 | -1,6 | -5,7 | -3,0 |
| 7.3 | - поступлений в госбюджет |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | (гр. 6: (гр. 1.2 табл. 1 + гр. 1.4.2 табл. 1)) | 0 | -7,0 | -33 | -8,7 | -9,6 | -1,6 | -5,4 | -3,1 |

В таблице 8 подведены итоги распределения чистого внутреннего продукта между экономическими агентами в зависимости от способов учета эффекта вследствие повышения производительности труда.

Таблица 8

Распределение ЧВП между субъектами рынка при повышении доходов работников в зависимости от производительности труда в 2001-2007 гг. (ЧВП=100%)(%)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Способ учета эффекта | Субъект рынка | 2000 г. | 2001 г. | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. |
| I. Базовый | 1. Государство | 35,1 | 30,6 | 30,1 | 28,5 | 26,3 | 30,2 | 30,9 | 29,8 |
|  | 2. Работодатель | 28,2 | 33,1 | 31,1 | 33,3 | 35,5 | 30,2 | 29,6 | 30,2 |
|  | 3. Работник | 36,7 | 36,3 | 38,8 | 38,2 | 37,7 | 39.6 | 39,5 | 40,0 |
| II. За счет повы- | 1. Государство | 35,1 | 31,6 | 31,3 | 30,4 | 29,7 | 32,1 | 33,4 | 32,1 |
| шения оплаты | 2. Работодатель | 28,2 | 27,8 | 23,8 | 21,7 | 19,0 | 16,7 | 13,6 | 15,4 |
| труда в себестои- | 3. Работник | 36,7 | 40,6 | 44,9 | 47,9 | 51,3 | 51,2 | 53,0 | 52,5 |
| мости продукции |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ш. За счет | 1. Государство | 35,1 | 30,6 | 30,1 | 28,5 | 26,8 | 30,2 | 31,0 | 29,7 |
| уменьшения чистой | 2. Работодатель | 28,2 | 28,8 | 29,6 | 29,1 | 30,3 | 29,3 | 26,2 | 28,4 |
| прибыли | 3. Работник | 36,7 | 40,6 | 40,8 | 42,4 | 42,8 | 40,6 | 42,8 | 41,9 |
| IV. За счет | 1. Государство | 35,1 | 30,0 | 29,8 | 27,9 | 26,2 | 30.0 | 30,4 | 29,4 |
| уменьшения общей | 2. Работодатель | 28,2 | 26,3 | 29,4 | 29,7 | 31,0 | 29,4 | 26,8 | 28,7 |
| прибыли | 3. Работник | 36,7 | 40,6 | 40,8 | 42,4 | 42,8 | 40,6 | 42,8 | 41,9 |
| V. За счет | 1. Государство | 35,1 | 28,4 | 29,1 | 26,4 | 24,3 | 29,7 | 29,3 | 28,8 |
| уменьшения налога | 2. Работодатель | 28,2 | 31,0 | 30,1 | 31,2 | 32,9 | 29,7 | 27,9 | 29,3 |
| на прибыль и | 3. Работник | 36,7 | 40,7 | 40,8 | 42,4 | 42,8 | 40,6 | 42,8 | 41,9 |
| чистой прибыли |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Выводы и рекомендации**

Сегодня работодатель отчисляет из чистой прибыли установленный процент в Пенсионный фонд и на другие социальные потребности, как это имеет место при начислении фонда заработной платы. В то же время другие направления использования чистой прибыли (в частности, выплата дивидендов акционерам - физическим лицам) облагаются налогом на общих основаниях. Возникает парадоксальная ситуация: если наемный работник владеет акциями своего предприятия, то одна часть полученных доходов подлежит обязательному отчислению со стороны работодателя на социальные потребности, а вторая - нет. Поэтому налогообложение всех направлений использования чистой прибыли при ее распределении должно осуществляться на общих основаниях (как это принято в Российской Федерации), что будет способствовать постепенному свертыванию практики оплаты труда в конвертах.

Предложенный подход предусматривает использование показателя производительности живого труда и темпов ее изменения. Ввиду изменений цен производителей продукции во времени было бы некорректным сопоставление объемов производства на конец и начало любого периода (квартала, полугодия и пр.). Сравнение может осуществляться только в фиксированных (постоянных, неизменных) ценах, то есть ценах на начало периода. На уровне макроэкономики такие пересчеты по выборочному кругу предприятий проводятся ежемесячно (для установления индексов цен производителей в важнейших отраслях). Целесообразно делать такие пересчеты на каждом предприятии, что не вызовет трудностей, так как сведения по объемам и отпускным ценам всех видов реализованной продукции за предыдущие периоды сохраняются в базах данных. Показатель производительности труда должен обязательно присутствовать в поквартальных разделах официальной отчетности предприятия. Это позволит решить многие социально-экономические вопросы.

Пересчет объемов выпуска в ценах предыдущего периода продемонстрирует реальные уровни и темпы роста производительности труда. В этом заинтересованы прежде всего собственники предприятий, ибо при постоянном росте цен производительность труда, а следовательно, и дополнительные выплаты из прибыли работникам будут необоснованно завышаться. Эти выплаты должны предшествовать всем другим расходам из прибыли и производиться по результатам работы за квартал, полугодие и т. д. Если при уменьшении объемов выпуска (реализации) часть работников высвобождается, что приводит к уменьшению фактического фонда заработной платы, а возможно, и производительности труда, то величина дополнительных выплат, согласно приведенной выше формуле, может получить отрицательное значение. С целью смягчения этих негативных явлений часть дополнительных выплат работникам в период нормального функционирования предприятия, по решению профсоюза, может быть зарезервирована, чтобы служить своего рода стабилизационным фондом во время спада производства.

Таким образом, доходы наемных работников должны состоять из двух частей:

1) гарантированной - текущего фонда заработной платы, который формируется на рынке труда с учетом государственных регуляторов, тарифных соглашений между профсоюзами и работодателями и входит в состав себестоимости продукции;

2) негарантированной, которая связана с долгосрочными результатами работы предприятий, зависит от темпов повышения производительности труда и формируется из прибыли.

**Список использованых источников**

1. Воронин А., Пастух А. Эффективность производства и распределение результатов общественного труда между субъектами рынка. "Экономика Украины" № 3,2009, с. 27-38.
2. Туган-Барановський МЛ. Основи політичної економії. - Львів, 2003,

с. 11.

1. Павлышенко М. Эквивалентный обмен — основа рыночной экономики. "Экономика Украины" № 7, 2007, с. 88
2. Овдин В. Нам обещают лучшее вчера. Еженедельник "2000" № 37, 2008.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. - К,

МАУП, 1997, с. 241,270

1. Макконнелл К.Р., Брю СЛ. Экономикс: принципы, проблемы и политика. - М., "ИНФРА - М", 2005, с. 654
2. Пальчун А. Только профсоюзам по силам контролировать власть. Еженедельник "2000" № 243, 2008.