

## 12. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТИ ПРАЦІ

### ПЛАН

1. Державна політика доходів і оплати праці: сутність та принципи реалізації
2. Методи регулювання доходів і оплати праці
3. Досвід формування політики доходів і оплати праці в зарубіжних країнах

#### **1. Державна політика доходів і оплати праці: сутність та принципи реалізації**

Державне регулювання доходів являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого і контрольного характеру, що здійснюється державними установами і громадськими організаціями з метою стабілізації доходів і їхнього зростання в залежності від зміни соціально-економічних умов розвитку суспільства. Воно спрямоване на створення умов, що сприяють нормальному відтворенню робочої сили і її розвитку.

Теоретично державна політика доходів ширше державного регулювання доходів, тому що перша може ґрунтуватися і на принципі невтручання держави (принцип економічного лібералізму).

У сучасних умовах цілком виключити втручання держави в соціально-економічні процеси неможливо, тому що ринковий розподіл по своїй природі несправедливий. У ринкових умовах не забезпечується дотримання принципу "кожному - доход, що забезпечує гідне життя незалежно від результатів економічної діяльності". Тому виникає необхідність у втручанні держави. Відношення до такого втручання неоднозначно - немає єдиної думки про масштаби, форми й інтенсивність втручання держави.

Об'єктивна можливість державного регулювання з'являється з досягненням визначеного рівня економічного розвитку, концентрації виробництва і капіталу. Необхідність, що перетворює цю можливість у реальність, полягає в наростанні проблем, які покликане розв'язувати державне регулювання доходів (ДРД).

У сучасних умовах ДРД є складовою частиною відтворення. Воно вирішує задачі, наприклад, стимулювання економічного росту, заохочення

прогресивних зрушень у галузевих і регіональних структурах, підтримки експорту, регулювання зайнятості, оподатковування, цін і т.д. Конкретні напрямки, форми, масштаби ДРД визначаються характером і гостротою соціально-економічних проблем в окремих країнах і в конкретні періоди.

У силу ряду причин найбільш розвинутий механізм ДРД склався у Франції, Німеччині, Нідерландах, скандинавських країнах, Японії, ряді країн Азії і Латинської Америки. Слабкіше воно розвинуто в США, Канаді, Австралії, де не було потрясінь, аналогічних наслідкам другої світової війни, виникненню табору соціалізму, але й у цих країнах ДРД відіграє чималу роль, особливо в період погіршення кон'юнктури, посилення інфляції і безробіття.

Об'єкти ДРД - це сфери, ситуації, умови, джерела формування доходів, де виникли чи можуть виникнути труднощі, проблеми, не розв'язувані автоматично чи розв'язувані в далекій перспективі, причому зняття цих проблем необхідно для нормального функціонування економіки, відтворення робочої сили, підтримки стабільності ситуації.

Основні об'єкти ДРД: мінімум доходів, оплати праці; зайнятість, підготовка і перепідготовка кадрів; податки, ціни; соціальні гарантії, соціальні відносини (включаючи відносини між роботодавцями і найманими працівниками, соціальне забезпечення); правове забезпечення (безпеки, схоронності життя, власності, майна, грошових заощаджень і ін.) і т.д.

Державна політика доходів полягає в перерозподілі їх через держбюджет шляхом диференційованого оподатковування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат.

Одночасно вирішуються й інші задачі: підвищення доходів у незаможних створює умови для нормального відтворення їхньої робочої сили, усунення диспропорцій, пов'язаних з неоднаковістю виробничих факторів (земля, капітал, праця, підприємницька здатність), регулювання зайнятості, зниження соціальної напруженості.

У будь-якому суспільстві політика доходів будується на визначених принципах, закріплених у конституції й інших, прирівняних до неї законодавчих актах. Такими принципами є:

1. соціальна справедливість;
2. соціальне партнерство і солідарність усіх верств населення;
3. індивідуальна відповідальність за своє матеріальне становище (самозахист населення);
4. право на працю і гідну її винагороду;
5. право на професійні об'єднання;
6. економічна доцільність і ін.

На практиці ці принципи реалізуються з використанням визначених методів, засобів, здійснюється вибір найважливіших цілей при обмежених засобах, але реалізуються вони лише частково.

Вищою формою державного економічного регулювання, як відомо, є державне економічне програмування, завдання якого - комплексне використання в глобальних цілях всіх елементів економічної політики держави. Об'єктами таких програм є галузі, регіони; соціальна сфера, різні напрямки НТП, наукових досліджень і т.д. Усі ці програми (прямо чи опосередковано) пов'язані чи впливають на доходи населення.

## **2. Методи регулювання доходів і оплати праці**

Методи регулювання є невід'ємною частиною державної політики доходів. Можна виділити законодавчі, економічні, адміністративні, узгодження. Разом з тим будь-який регулятор, а особливо економічний, містить у собі елемент адміністрування, тому що контролюється державною службою. У свою чергу, кожне адміністративне рішення виходить на економіку в тім змісті, що побічно впливає на поведінку суб'єктів господарювання. Встановлюючи прямий контроль над цінами, держава створює для виробників особливий економічний режим, змушує їх переглядати виробничу програму, шукати нові джерела фінансування

капіталовкладень і т.д. Важливе місце займають питання розробки законодавчої і нормативної бази, що є вихідним моментом усього процесу регулювання. Нормативи використовуються для розрахунків нормативних споживчих бюджетів, норми робочого часу - для визначення режимів робочого часу, тривалості відпусток на підприємствах, граничні норми забруднення навколишнього середовища - для використання відповідних засобів і технологій, очисних споруд, створення безпечних умов праці; ставки податків - для утримання прибуткового податку, податків з юридичних осіб (включаючи соціальні податки) й ін.

Економічні методи. До них відносяться визначення мінімальної заробітної плати, податкова політика, регулювання цін, оплати праці працівників держпідприємств і державних службовців, зайнятості, ін.

Зростання мінімальної заробітної плати, , залежить від економічних (фінансових) можливостей, що склалися в суспільстві на визначеному етапі.

Податкова політика забезпечує податкові надходження в бюджет, без її неможливо налагодити ефективне стимулювання економічного росту, організувати перерозподіл доходів.

До податкового регулювання приєднується політика державних витрат, що дозволяє здійснити структурні перетворення виробництва, згладити регіональні диспропорції, зняти гостроту проблеми безробіття.

Держава регулює оплату праці в бюджетній сфері, виходячи зі своїх економічних можливостей. Роль цієї сфери висока в частині задоволення духовних потреб населення. Саме зусиллями цієї сфери формується людський потенціал будь-якого суспільства. Тут виявляється взаємозв'язок із професійно-кваліфікаційною структурою робочої сили, НТП і нововведеннями.

Адміністративні методи. Ці методи не пов'язані зі створенням додаткового матеріального стимулу чи ризику економічного (фінансового) збитку. Вони базуються на силі влади і містять у собі міри заборони, дозволу чи примусу.

Примусові заходи були широко поширені в нашій країні: це і квота робочих місць на підприємствах для соціально уразливих груп населення (для підлітків, інвалідів і т.д.), і забор'язаність підприємств (організацій) виділяти визначену норму працівників на сільськогосподарські будівельні роботи, на роботу з благоустрою територій і т.д.

З переходом до ринкової економіки деякі колишні адміністративні методи збереглися, але з'явилися і нові: прямий державний контроль над монопольними ринками; розробка стандартів, контроль за їхнім дотриманням; встановлення і підтримка мінімально припустимих параметрів життя населення, тієї планки, нижче якої - убогість (установлення мінімуму заробітної плати, пенсій, посібників по безробіттю); захист інтересів нації - ліцензування чи експорту державний контроль над імпортом.

Економічні й адміністративні методи мають деяку подібність і протилежність. Адміністративні методи обмежують свободу економічного вибору. Державний контроль може бути всеосяжним, охоплюючи розміри виробництва, його структуру, споживчі якості продукції, витрати, заробітну плату, прибуток, тобто весь господарський механізм. При такому підході не тільки не буде економічної свободи, але не буде ніякої економічної вигоди, швидше за все може бути збиток, звуження мотивації до підприємницької діяльності і т.д.

Методи узгодження (соціальне партнерство). У багатьох країнах ці методи знаходять широке поширення і вважаються самими економічними і "безкровними". Соціальне партнерство - узгодження дій уряду, підприємців і найманих робітників з питань динаміки плати праці і соціальних трансфертів.

У свою чергу, кожен метод має у своєму розпорядженні прямі і непрямі заходи впливу. До числа заходів прямого втручання держави відносяться: державна гарантія мінімуму заробітної плати на всій території, регулювання оплати праці в бюджетній сфері, встановлення системи районних коефіцієнтів, державне інвестування, субсидування програм з підвищення ефективності виробництва, звільнення від податків, пряме адміністрування

по обов'язковості виділення квоти робочих місць для деяких груп населення, організація перенавчання працівників, виділення визначеного числа працівників для виконання суспільно необхідних робіт і т.д.

До числа непрямих способів впливу відносяться: пільгове оподаткування малозабезпечених верств населення (навіть нічого не одержуючи з бюджету, вони стають власниками більш високого доходу, що пом'якшує ринкову несправедливість), вибірковість процедури розподілу безкоштовних благ (бідні, наприклад, одержують переважне право доступу до державного утворення, медичному обслуговування).

Таким чином, методи регулювання доходів можна представити у вигляді схеми (рис. 12.1).



Рис. 12.1. - Методи регулювання доходів в ринковій економіці

### **3. Досвід регулювання доходів і оплати праці в зарубіжних країнах**

У розвинутих капіталістичних країнах регулювання доходів виявляється насамперед у механізмі регулювання заробітної плати, що представляє собою сполучення і взаємодію трьох ланок.

1) державне втручання (роль скоріше соціальна, ніж економічна; характер скоріше непрямий);

2) колективно-договірне (загальнонаціональне, галузеве, фірмове) регулювання;

3) ринок праці, підпорядкований дії закону вартості. (рис.12.2)

Закордонний досвід свідчить, що державні органи управління беруть участь у регулюванні заробітної плати за такими напрямками:

Ø встановлення гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія й ін.), але він може встановлюватися і на основі загальнонаціональних угод;

Ø податкова система (стосовно доходів і заробітної плати);

Ø граничні розміри росту заробітної плати в період посилення інфляції (чи компенсація падіння доходів у період росту цін);

Ø пряме регулювання заробітної плати в державному секторі економіки (однак має обмежений характер, тому що велика частина держпідприємств функціонує на принципах повної господарській самостійності й окупності);

Ø інституціональні основи колективно-договірного регулювання.

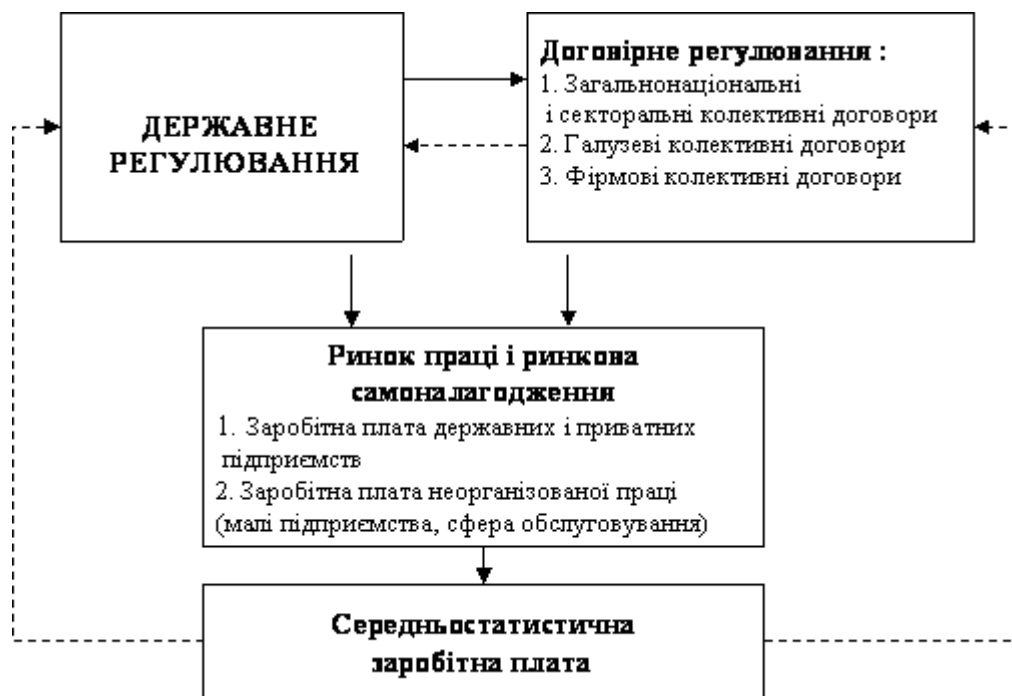


Рис 12.2. - Модель регулювання заробітної плати в розвинутих капіталістичних країнах

Договірне регулювання здійснюється підприємницькими організаціями і профспілками на загальнонаціональному (державному), галузевому і фірмовому рівнях. Якщо на державному рівні роль регулювання скоріше соціальна, то на галузевому не тільки соціальна, але й економічна, стимулююча, а на фірмовому рівні - насамперед стимулююча роль. Діє визначена ієрархічна підпорядкованість, що вказує на встановлення мінімальної заробітної плати в національному масштабі не нижче (можливо, і вище) ніж на галузевому і фірмовому рівнях.

В міру просування на первинний рівень колективні договори усе більш деталізуються з урахуванням особливостей галузі, фірми та економічних можливостей.

У загальнонаціональних (секторальних) колективних договорах регулюється (установлюється) мінімальна заробітна плата для нації в цілому чи за секторами економіки і загальний порядок індексації заробітної плати.

У галузевих договорах регулюються: мінімальна тарифна ставка за основними професійно-кваліфікаційних групами, форми і системи заробітної плати, розмір соціальних виплат і пільг.



У фірмових договорах регулюються питання розміру і диференціації тарифних ставок, надбавок і доплат, індексації заробітної плати, системи участі в прибутках і акціонованому капіталі, розміри соціальних виплат і пільг. У них також знаходять відображення робочий час (тривалість робочого тижня, відпустки і т.д.). Насамперед у таких договорах регулюється оплата праці робітників. Для керівників, фахівців ці питання окреслюються в контрактах.

Середньостатистична заробітна плата є не тільки зв'язуванням між ринком праці і конкретною фірмою, але і інструментом рівної оплати за рівну працю. Усі підприємства (фірми) прагнуть до дотримання цього принципу, тому що він дозволяє:

- 1) стримувати ріст заробітної плати;
- 2) запобігати відтоку найбільш кваліфікованих кадрів.

Захист номінальних доходів від інфляції є складовою частиною політики доходів. У розвинутих капіталістичних країнах вона здійснюється шляхом індексації доходів як на державному рівні (на основі відповідного законодавства), так і на рівні окремих фірм (компаній) через колективний договір. Система індексації передбачає диференційований підхід (від повної компенсації найнижчих доходів і до повної її відсутності у високодохідних груп населення).

В усіх промислово розвинутих країнах здійснюється державна (і не тільки) підтримка доходів бідних родин, існують певні системи соціального забезпечення (страхування), підтримки самостійних працівників і т.п.