

Рада України: [сайт]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>. — Назва з екрана.

6. Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 № 966-XIV [із змінами та доповненнями] [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: [сайт]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/966-14>. — Назва з екрана.

7. Швабій К.І. Фіскальна ефективність податку на доходи фізичних осіб / К.І. Швабій // Фінанси України. — 2012. — №3. — С. 31-37.

Стаття надійшла до редакції 16.10.2013 р.

УДК368.914

Приказюк Н.В.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра страхування та ризик-менеджменту,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

КОРПОРАТИВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА МОТИВАЦІЙНОГО ПАКЕТУ ПІДПРИЄМСТВУКРАЇНИ

Досліджено особливості недержавного пенсійного страхування в Україні. Окреслено тенденції розвитку недержавного пенсійного страхування, що здійснюють Недержавні пенсійні фонди та страхові компанії зі страхування життя. Виявлено можливості поширення корпоративного пенсійного страхування як складової мотиваційного пакету вітчизняних підприємств.

Исследованы особенности негосударственного пенсионного страхования в Украине. Определены тенденции развития негосударственного пенсионного страхования, осуществляемого Негосударственными пенсионными фондами и страховыми компаниями по страхованию жизни. Определены возможности распространения корпоративного пенсионного страхования как составляющей мотивационного пакета отечественных предприятий.

The features of private pension insurance in Ukraine are investigated. Framework for developing private pension insurance, conducting private pension funds and life insurance companies are outlined. The possibilities of distributing corporate pension funds as part of the motivational package of domestic enterprises are defined.

Ключові слова. Недержавне пенсійне страхування, корпоративне пенсійне страхування, соціальне забезпечення, мотиваційний пакет підприємств, недержавний пенсійний фонд, страхова компанія зі страхування життя.

Ключевые слова. Негосударственное пенсионное страхование, корпоративное пенсионное страхование, социальное обеспечение, мотивационный пакет предприятий, негосударственный пенсионный фонд, страховая компания по страхованию жизни.

Key words. Non-state pension insurance, corporate pension insurance, social security, motivation package companies, pension fund, life insurance company.

Вступ. Серед основних функцій управління персоналом, зорієнтованих на задоволення визначених потреб підприємств, важливе місце займає мотивація персоналу, тобто спонукання працівників до сумлінної, ініціативної праці й реалізації організаційних цілей. На сьогоднішній день, щоб залучити і утримати необхідних кваліфікованих працівників, необхідно не лише застосовувати матеріальне стимулювання у вигляді заробітної плати, а розробляти комплексні збалансовані мотиваційні пакети. Такі мотиваційні пакети повинні передбачати матеріальне заохочення, соціальне забезпечення, в тому числі медичне і пенсійне страхування, корпоративну культуру, навчання й підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання та участь у прийнятті рішень, а також належну оцінку праці.

Підприємства розвинених країн обов'язково забезпечують своїх працівників медичним та пенсійним страхуванням. На жаль, в Україні ситуація у цій сфері значно відрізняється. Далеко не всі наші підприємства мають необхідну мотивацію персоналу та здійснюють корпоративне страхування своїх працівників. В умовах, коли держави не взмозі у необхідних розмірах фінансувати заходи з соціального захисту населення і вирішувати соціальні проблеми, важливим завданням служб по управлінню персоналом повинне стати вдосконалення мотиваційного пакета у частині впровадження корпоративного пенсійного страхування працівників. Однак, стримуючим фактором на шляху до активного розвитку корпоративного пенсійного страхування в Україні виступає низький рівень страхової культури та відносно молодий ринок недержавного пенсійного страхування. Зазначене зумовлює актуальність дослідження.

Аналіз останніх публікацій та досліджень. Питання управління персоналом, зокрема його мотивації, досліджували у своїх працях такі вітчизняні і зарубіжні вчені, як О.А. Грішнова, В.М. Данюк, Є.В. Маслов, П.В. Шереметов та інші. З моменту введення пенсійної реформи питанням реформування пенсійної системи України та вивчення діяльності її суб'єктів присвячено дослідження таких науковців, як В.Д. Базилевича, Р.В. Пікус, О.О. Гаманкової, Н.М. Внукової, Д.Ю. Нестерова та інших. Проте, незважаючи на значну кількість наукових досліджень з окресленої проблематики, теоретичні і практичні аспекти функціонування недержавного пенсійного страхування в Україні, проблеми та перспективи його розвитку в контексті поширення досвіду застосування корпоративного пенсійного страхування як важливої складової мотиваційного пакету працівників потребують подальшого вивчення і всебічного дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження особливостей та тенденцій розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні, а також виявлення можливостей поширення корпоративного пенсійного страхування як складової мотиваційного пакету вітчизняних підприємств.

Результати дослідження. Система пенсійного страхування українського населення знаходиться у стані реформування, коли поряд з державним пенсійним забезпеченням впроваджується система недержавного пенсійного страхування. Необхідність реформування пенсійної системи України та запровадження накопичувальних методів пенсійного забезпечення обумовлена рядом причин, серед яких найбільш важливими є низький рівень пенсійного забезпечення громадян та невідповідність розміру пенсії тому заробітку, який отримував громадянин до досягнення пенсійного віку.

У відповідності до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», в державі передбачено обов'язкове функціонування трьох рівнів пенсійної системи. Важливою в даному аспекті є система недержавного пенсійного забезпечення, що ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їхніх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, які передбачає законодавство про недержавне пенсійне забезпечення.

Недержавне пенсійне страхування здійснюється:

- пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;
- страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;
- банківськими установами шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб [10].

Підприємствам в Україні, формуючи мотиваційні пакети для своїх працівників, доцільно використовувати перші два варіанти здійснення корпоративного пенсійного страхування.

На сьогодні банки не здійснюють пенсійне страхування в чистому вигляді, а лише можуть реалізувати недержавне пенсійне забезпечення шляхом укладання договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків. При цьому максимальний розмір суми, яка може бути прийнята банками, складає сьогодні 150 тис. грн. Загалом банки є неконкурентоспроможними на ринку послуг пенсійного страхування в Україні, а банківські рахунки не досить пристосовані для реалізації довгострокових програм.

Досить перспективними учасниками недержавного пенсійного страхування у контексті розвитку корпоративного пенсійного страхування є недержавні пенсійні фонди.

Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», Недержавний пенсійний фонд (НПФ) — юридична особа, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду у визначеному законодавством порядку [10]. Недержавні пенсійні фонди бувають трьох видів, а саме: відкриті пенсійні фонди, корпоративні пенсійні фонди та професійні пенсійні фонди.

Вкладником НПФ може бути як сам учасник фонду, так і його роботодавець (здійснюючи корпоративне пенсійне страхування), подружжя, діти, батьки, рідні брати і сестри. Внески, які здійснюються до недержавного пенсійного фонду обліковуються на особистому пенсійному рахунку учасника фонду та є його власністю. Умови та особливості недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду встановлюються залежно від обраної пенсійної схеми.

Пенсійні виплати можуть бути одноразовими та довічними. Існують такі види довічних пенсій, як довічна пенсія з установленим періодом, довічна обумовлена пенсія, довічна пенсія подружжя.

Довічна пенсія з установленим періодом — це щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя пенсіонера, але не менше ніж протягом десяти років з дня її призначення. Довічна обумовлена пенсія — це щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя пенсіонера. Довічна пенсія подружжя — це щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя пенсіонера, а після його смерті — його чоловіку (дружині), який (яка) досягли пенсійного віку, протягом їх життя.

Перші недержавні пенсійні фонди в Україні виникли ще в 90-х роках ХХ століття, але особливих успіхів не досягли. До початку 2004 року в Україні працювало 22 НПФ у напівлегальному режимі, що дозволило залучити близько 16 млн. грн. Для прикладу, за кордоном кожен шостий долар інвестицій у світову економіку належить саме недержавним пенсійним фондам [7].

Хоча Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» набрав чинності ще у січні 2004 р., тривалий час початок роботи НПФ стримувався відсутністю професійних фінансових установ, які забезпечували б діяльність фонду. Перші адміністратори (особи, які забезпечують укладання пенсійних контрактів, здійснення пенсійних виплат, ведуть облік активів фонду) змогли отримати ліцензію лише наприкінці 2004 р., а податкові пільги у сфері недержавного пенсійного забезпечення набрали чинності з 1 січня 2005 р [18]. Тобто лише у 2005 р. недержавні пенсійні фонди запрацювали повноцінно.

Отже, фактичний старт недержавних пенсійних фондів в Україні відбувся 01.01.2005. Із цього дня набрали чинності податкові пільги на внески в НПФ. Од-

разу розпочалася жорстка конкуренція між компаніями-адміністраторами за право обслуговувати найбільших корпоративних клієнтів. Найгостріша боротьба то-читься за підприємства з кількістю працівників понад 10 тисяч осіб. Саме вони можуть значним чином вплинути на розвиток корпоративного пенсійного страху-вання та у найстисліші терміни забезпечити пенсійні фонди довгостроковим інве-стиційним ресурсом.

Останніми роками спостерігається тенденція до зменшення кількості НПФ, особливо відкритих недержавних пенсійних фондів (рисунок 1). Так, порівняно з 72 діючими відкритими НПФ в 2008 році, у першому кварталі 2013 року залиши-лося лише 63. Так, не зважаючи на посткризовий період, в 2009 році порівняно з 2008 загальна кількість недержавних пенсійних фондів зросла на одну одиницю та становила 95 НПФ. Але вже в 2010 загальна кількість НПФ зменшилась на 2 фон-ди. Аналогічне зменшення відбулося і в 2012 році. Найбільш різким було змен-шення загальності кількості НПФ у 2011 році (8 фондів). Як свідчать статистичні дані 2013 рік не буде сприятливим для збільшення кількості НПФ в Україні, адже лише протягом першого кварталу відбулося скорочення на 4 фонди.

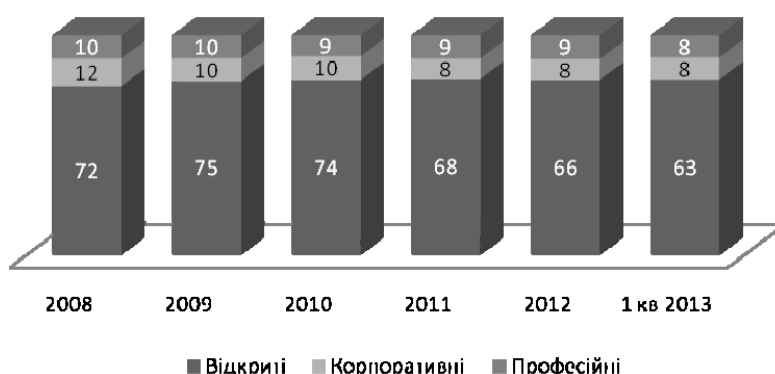


Рис.1. Кількість НПФ в розрізі видів фондів за 2008-2013рр*

*Джерело: складено автором на основі джерел [1; 2; 3; 4; 5; 6]

Однак, не дивлячись на зменшення кількості НПФ, загальна тенденція розвитку недержавного пенсійного страхування в цілому є позитивною. Так до 2011 року спостерігається загальне зростання показників кількості учасників недержавно-го пенсійного страхування та укладених контрактів з НПФ. Незначне зниження зазначених показників у 2012 році могло бути спричинене пенсійною реформою, яка почала інтенсивно проводитися Урядом у 2012 році, та настороженістю насе-лення до нововведених пенсійних програм.

Аналізуючи основні показники діяльності НПФ в Україні, можемо констатувати їх поступове зростання протягом 2007-2012 рр. (рисунок 2). Це свідчить про нарощення обсягів діяльності найбільш стійких конкурентоспроможних НПФ.

Розглянемо детальніше здійснення недержавного пенсійного забезпечення страховими компаніями.

Українські страхові компанії намагаються брати активну участь у пенсійній реформі, яка передбачає створення системи добровільного недержавного пенсій-ного забезпечення. Нагадаємо, що пенсійне страхування було єдиним видом не-державних пенсій, згаданим у Законі України «Про пенсійне забезпечення» 1991 року. У Законі України «Про страхування» 1996 року сказано, що цей вид страху-вання є добровільним та виконується за договором, укладеним між страхувальни-ком і застрахованою особою [11].

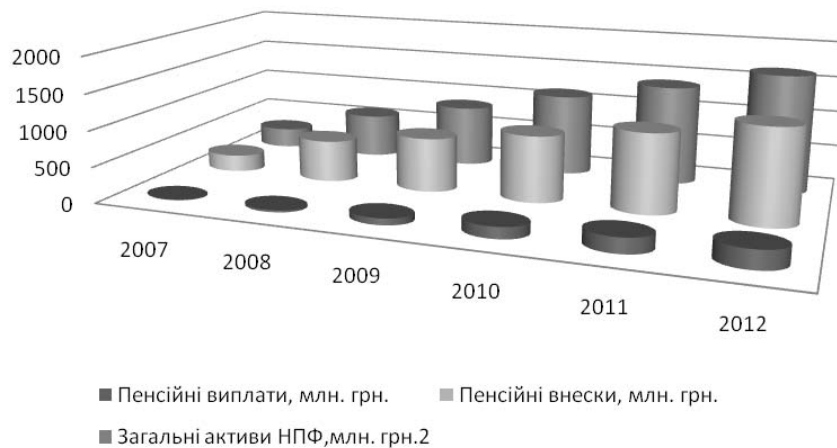


Рис.2. Динаміка основних показників системи НПЗ за 2007-2012 рр.*

*Джерело: складено автором на основі джерел [12; 13; 14; 15; 16; 17]

Пенсійне страхування — це різновид особистого страхування, за якого страховальник одноразово чи в розстрочку сплачує страхові внески, а страховик бере на себе зобов'язання виплачувати застрахованій особі пенсію у вигляді одноразових, розстрочених на певний строк чи довічних періодичних виплат.

Згідно вітчизняного законодавства пенсійне страхування — один із продуктів страхових компаній, що належить до страхування життя [11]. Отже, таким видом діяльності можуть займатися лише компанії зі страхування життя.

Зазначимо, що український ринок страхування життя розвивався досить динамічно. Основні показники діяльності страхових компаній на ринку страхування життя в Україні з 1994р. по 2007 р. мають позитивну тенденцію: валові надходження страхових платежів (премій, внесків) зі страхування життя збільшилися у 2006 р. на 40%, а у 2007 р. — на 74%, що становило 783,9 млн. грн.; рівень чистих страхових виплат у 2006 р. зріс на 65%, а у 2007 р. — на 48%. Тенденція дещо змінилась в період з 2008 по 2009 рр.: страхові премії зменшились на 20,58% [8]. З 2010 року на ринку страхування відбулося певне «пожвавлення».

Однак, на сьогодні пенсійне страхування займає лише 4% в структурі валових страхових премій, зібраних компаніями зі страхування життя. А активи усіх 466 страховиків у 2012 р. за своїми показниками майже у 3,5 рази менші доходної частини бюджету Пенсійного Фонду України.

Разом з тим, страхові компанії намагаються бути активними учасниками системи недержавного пенсійного забезпечення, пропонуючи поліси пенсійного страхування.

Пенсійне страхування передбачає, що основні виплати страхового забезпечення здійснюються при досягненні застрахованою особою пенсійного віку, встановленого законодавством. Якщо договором страхування визначено, що страхова компанія зобов'язана виплачувати страхове забезпечення після досягнення застрахованою особою пенсійного віку, такі виплати набувають значення пенсії (ануїтету, ренти) [9].

В Україні, з 20 компаній страхування життя (згідно рейтингу СК по страхуванню життя за розміром інвестиційного доходу) послуги пенсійного страхування надають лише 10.

Загалом, продукти пенсійного страхування, що надаються страховими компаніями України наведено в таблиці 1.

**ПРОДУКТИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ,
ЩО НАДАЮТЬСЯ СТРАХОВИМИ КОМПАНІЯМИ УКРАЇНИ***

Назва страхової компанії	Назва страхового продукту	Назва страхової компанії	Назва страхового продукту
1. Граве Україна	Пенсійне страхування	8. Ільчівська	Гарантоване майбутнє
2. Блакитний поліс	Додаткова пенсія	9. Лемма-Віте	Пенсійне страхування
3. Дельта Життя	Зрілість-міні Зрілість-максі	10. Універсальна	Забезпечена пенсія Унілайф
4. ТАС	ТАС-Актив	11. АЛІКО АІГ Життя	Золотий капітал
5. УСГ Життя	Накопичувальне страхування життя	12. ФідемЛайф	Власна пенсія. План А. План Б
6. Дженералі гарант Страхування життя	Пенсійне страхування життя	13. ПЗУ Україна Страхування життя	Рантє
7. Ренесанс Життя	Преміум	14. СЕБ Лайф Україна	Турбота

*Джерело: Складено автором на основі офіційних даних страхових компаній України

Згідно проведеного аналізу, менше 10 % продуктів страхування життя позиціонуються як пенсійні продукти для клієнтів, всі ж інші — «ризик +», що означає, що клієнт не тільки страхує ризик смерті, інвалідності та втрати роботи, а й накопичує певні кошти та має можливість в кінці терміну отримати накопичені кошти та інвестиційний дохід у вигляді одноразової виплати чи ануїтетними платежами протягом наперед визначеного періоду. У разі, якщо застрахована особа померла до закінчення терміну дії контракту, залишок суми виплачується її спадкоємцям.

Причому, як свідчать дані таблиці 1, з юридичними особами не працюють страховики № 4, 8, 9, 10, тобто лише 6 з 20 (30%) визнаних найкращими страховими компаніями за розміром інвестиційного доходу надають послуги корпоративного пенсійного страхування.

Рівень попиту на послуги корпоративного пенсійного страхування в Україні поки що незначний. Лише невелика частина вітчизняних підприємств включає недержавне пенсійне страхування в свої мотиваційні пакети. Здебільшого, до програм корпоративного страхування проявляють інтерес крупні вітчизняні підприємства, які виплачують пенсійному та іншим соціальним фондам значні суми. Зважаючи на це, недержавне пенсійне страхування стає своєрідною альтернативною соціальною програмою, яка заохочує працівників та дозволяє роботодавцям забезпечити наступні позитивні результати:

— зменшити плінність кадрів, оскільки договір страхування життя та додаткової пенсії укладається мінімум на 10 років, а страхову суму працівник отримує лише по закінченню строку дії договору;

— підвищити мотивацію працівників, які при досягненні пенсійного віку за сумлінну працю отримують фінансову винагороду, у вигляді щомісячної додаткової пенсії або одноразової виплати страхової суми;

— залучити висококваліфікованих спеціалістів, за рахунок фінансового заохочення (додаткової пенсії);

— підвищити імідж компанії, оскільки підприємство здобуває репутацію роботодавця, що використовує передові світові досягнення, спрямовані на підвищення ефективності роботи компанії.

Висновки. Активізації корпоративного пенсійного страхування в Україні сприятиме зростання доходів підприємств, стимулююча податкова політика в цій

сфері, максимізація інвестиційного доходу на кошти вкладників та мінімізація інвестиційних ризиків, покращення стабільності НПФ та страхових компаній.

Для подальшого розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні та використання корпоративного пенсійного страхування як складової мотиваційного пакету вітчизняних підприємств, необхідним є вжиття наступних заходів:

— розробка комплексних заходів для забезпечення належного рівня державної підтримки розвитку недержавного пенсійного забезпечення;

— удосконалення контролю за діяльністю НПФ та страхових компаній, який забезпечить ранню діагностику їх стану та оперативне виявлення проблем у діяльності, що сприятиме мінімізації втрат їх вкладників;

— інформування юридичних осіб та громадян про розвиток недержавного пенсійного забезпечення, діяльність НПФ і страхових компаній, а також про послуги, які вони надають;

— стимулювання підприємств до запровадження програм корпоративного пенсійного страхування для працівників.

Література

1. Аналітичний огляд ринку недержавних пенсійних фондів в управлінні КУА у 4-му кварталі 2008 року. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.uaib.com.ua/files/articles/1356/26_4.pdf.

2. Аналітичний огляд ринку недержавних пенсійних фондів в управлінні КУА у 4-му кварталі 2009 року. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.uaib.com.ua/files/articles/1356/30_4.pdf.

3. Аналітичний огляд ринку недержавних пенсійних фондів в управлінні КУА у 4-му кварталі 2010 року. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.uaib.com.ua/files/articles/1405/28/npf_4_10.pdf.

4. Аналітичний огляд ринку недержавних пенсійних фондів в управлінні КУА у 4-му кварталі 2011 року. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.uaib.com.ua/files/articles/1589/79/NPF_Q4%202011.pdf.

5. Аналітичний огляд ринку недержавних пенсійних фондів в управлінні КУА у 4-му кварталі 2012 року. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.uaib.com.ua/files/articles/1820/76/NPF_Q4%202012.pdf.

6. Аналітичний огляд ринку недержавних пенсійних фондів в управлінні КУА у 1-му кварталі 2013 року. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.uaib.com.ua/files/articles/1837/61/NPF_Q1%202013.pdf.

7. Бахмач А. О. Недержавні пенсійні фонди: статистика, перспективи // Вісник Пенсійного фонду України. — 2008. — №9. — С. 14-15.

8. Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. Офіційний сайт / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dfp.gov.ua/>

9. Основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні / Схвалено Указом Президента України від 13.04.1998 р. №291/98. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zakon.nau.ua>

10. Про недержавне пенсійне забезпечення: закон України від 09.07.2003 №1057-IV / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/go/1057-15>

11. Про страхування: закон України від 07.03.1996 / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

12. Підсумки діяльності недержавних пенсійних фондів за 2008 рік. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/pidsumky_NPF_2008.pdf.

13. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення у 2009 році. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dpn/npf_2009_01.pdf.

14. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення за 2010 рік. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dpn/npf_2010.pdf.

15. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення за 2011 рік. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dpn/npf_2011.pdf.

16. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення за 2012 рік. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dpn/npz-2012r.pdf>.

17. Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні станом на 31.12.2007р. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/Inform_NPF_2007.pdf.

18. Терещенко Г. М. Становлення та розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 26.10.2013 р.

УДК 336.226

Сомолюк Н.М.,

канд. екон. наук, доц.,

Національний університет водного господарства
та природокористування

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

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

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

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

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

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

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

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

Тож, важливе соціально-економічне значення трудових доходів обумовлює необхідність державного впливу на механізм їх формування та розподілу оскільки негативні тенденції у цій сфері можуть призвести до деструктивних як економічних (зни-