

В. Н. Ковалев
академик АЭН Украины
г. Артемовск

ВЛИЯНИЕ ХАРАКТЕРА ТРУДА НА ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

Человеческой природой определено, что труд и его содержание явились не только источником существования и преобразования самого человека, но и развития производительных сил общества, формирования его социальных отношений, в которых, собственно, и проявляется общественный характер труда.

Согласно экономической теории такое раздвоение труда является проявлением его двойственной природы, из-за чего он выступает как труд конкретный, порождающий потребительные стоимости, и как труд абстрактный, порождающий стоимость, измеряемую рабочим временем и напряженностью труда. Таким образом, если содержание труда количественно оценивается выработкой продукции определенного качества, то его характер выражается в общественно определенных производственных отношениях, количественной мерой которых в современных условиях выступают пропорции распределения и присвоения результатов труда классами собственников: с одной стороны, собственниками рабочей силы (наемными работниками), с другой стороны — собственниками средств производства (работодателями) или иначе — собственниками человеческого и физического капитала.

Нарушение пропорций распределения продуктов труда исторически неизбежно приводит к классовым противоречиям и социальным столкновениям, которые постоянно происходят во всем мире, в том числе и в Украине. И истинной причиной народных волнений являются противоречия между трудом и капиталом.

Углубление таких противоречий неизбежно до тех пор, пока национальные образования, т. е. государства, не определяются с выбором стратегических направлений сво-

его развития и приоритетов в принципах формирования хозяйственного механизма управления экономикой и обществом, которые утвердились в большинстве государств мирового сообщества.

Однако, невиданный человеческий прогресс последнего столетия, особенно в области информатики, привел к качественному изменению производительных сил, которые уже не вмещаются в рамках прежних экономических формаций. Отсюда в экономической литературе отдельные авторы качественные изменения производительных сил квалифицируют как появление «информационного общества», ошибочно относя его к категории новой экономической формации [1].

На самом деле мы наблюдаем несоответствие качественно нового уровня производительных сил характеру общественных отношений, что приводит к торможению их развития и разрушению уже созданных производительных сил. На практике разрешение таких противоречий происходит путем межгосударственных и внутригосударственных войн, терроризма, устремлений отдельных государств к мировому господству, что соседствует с нарушением экологического равновесия Земли, катастрофическим истощением природных ресурсов и «бунтом» планеты против варварского отношения человека к природе.

Поэтому, рассматривая вопросы гармонии состояния производительных сил и производственных отношений, необходимо, прежде всего, определиться с экономической формацией, к которой стремится украинское общество, её основным экономическим законом, принципами формирования хозяйственного механизма, в рамках которого должна функционировать система

управления экономикой и социальной сферой. Немаловажно определиться и с критерием, который выражает сущность общественных отношений. Например, в условиях классического капитализма экономическая теория понимала под таким критерием степень эксплуатации наемного труда, которую определяли отношением прибавочной стоимости (m) к оплаченной части труда (V).

В современных условиях состояния экономической формации у большинства государств, в том числе и в Украине, критерием выражения производственных отношений можно было бы считать отношение максимальной прибыли (m) к оплаченной части труда (V) при тенденции изменения равенства ($m = V$) не к равенству ($m < V$), а к равенству ($m > V$). Но в этом случае у человечества появляется только одна из двух альтернатив: или объединить усилия и создать гармонию общественных отношений внутри стран и в мировом сообществе, или погубить все живое на планете.

В то же время, необходимо учитывать, что с образованием Украины, как самостоятельного государства, был задекларирован переход украинского общества на рельсы социально ориентированной рыночной экономики, к которой стремится преобладающее большинство населения страны. Такое общественное устройство с социально управляемой рыночной экономикой задекларировано в середине XX столетия также в Западной Германии, когда возник вопрос о выборе стратегического направления развития послевоенного государства: по социалистическому или капиталистическому пути [2, с. 25], а также в ряде других европейских стран.

Отсюда, целью этой статьи явилось определение научных положений и методологических подходов к количественному выражению меры общественных отношений в Украине в условиях экономической формации общества социально регулируемых рыночных отношений и выбора стратегического направления развития страны, а также необходимости формирования принципиально нового хозяйственного механизма управления экономикой и обществом.

Следует, однако, учитывать приверженность основной массы населения Украины к обществу социально-регулируемых рыночных отношений и стремление к улучшению качества своей жизни, в силу чего основной экономический закон, который зарождается с возникновением новой экономической формации, в нашем понимании, можно было бы сформулировать примерно как: «Удовлетворение возрастающих разумных психо-физиологических и социальных потребностей общества при согласованных объемах и структуры производства, его ресурсной и экономической обеспеченности в условиях различных форм собственности на средства производства». Как свидетельствует история, социально-экономическая политика государств, игнорирующих требования экономических законов, обречена на провал.

Такой закон может отражать цель общества (первая часть формулировки его сущности) и выявлять средства для достижения цели. В свою очередь, цель общества соответствует требованиям объективного экономического закона оплаты труда, который занимает подчиненное положение по отношению к основному экономическому закону и не зависит от воли и желаний отдельных людей. Его сущность раскрыта нами в публикации [3], как: *равновесие между возможностями экономического*

потенциала хозяйствующих субъектов удовлетворять потребности общества и порогом социальной оцутимости доходов работниками и их семьями, центром которого или точкой опоры является уровень человеческого капитала.

Под средствами достижения цели общества мы понимаем ресурсное обеспечение производства, экономический уровень которого характеризуют такие критерии, как производительность, прибыльность, рентабельность и конкурентоспособность производства.

Если представить рассмотренные выше положения как структурообразующие элементы хозяйственного механизма управления экономикой и обществом на информационном этапе формирования производительных сил и стратегического развития Украины, то основополагающими и проблемными выявляются принципы формирования такого механизма. Известно, например, что в мировой практике в период великой депрессии в США в 30-е годы прошлого столетия Президент этой страны Ф. Рузвельт, под влиянием теоретических воззрений ученого-экономиста Дж. М. Кейнса ввел систему государственного регулирования рыночной экономики, которая существует в большинстве стран мира и до настоящего времени. Эта мера смягчила разрушительные последствия экономических кризисов, но не устранила их причины, а выявила новые их разновидности. В то же время в экономической теории появляются предложения модернизировать теорию Дж. М. Кейнса. Например, академик АЭНУ В. Борейко в работе [4, с. 19] предлагает объединить теорию потребительского спроса населения (Дж. М. Кейнса) и теорию монетаристов (М. Фридмана) и использовать такой подход как средство противодействия экономическим кризисам.

По нашему убеждению, кроме известных в экономической литературе причин кризисов, к их числу можно причислить еще одну, а именно: сохранение принципа приоритетности экономического над социальным в хозяйственном механизме управления экономикой в различных странах. Такая приоритетность проявляется в том, что уровень доходов на личное потребление наемных работников формируется по остаточному принципу распределения вновь созданной стоимости. Скажем, в Украине минимальная заработная плата и прожиточный минимум наемных работников до настоящего времени устанавливаются и повышается в зависимости от состояния государственного бюджета. Нормы пищевого потребления десятилетиями не пересматривались, нормы на другие бытовые и социальные потребности не разработаны. А именно такие нормы могут в государстве служить гранью, на которую должно быть сориентировано и сбалансировано производство и его результаты.

В этом аспекте нам видится модель структуры хозяйственного механизма управления экономикой на информационном этапе формирования производительных сил общества и стратегического развития Украины, представленная на рис. 1.

Здесь надо отдавать себе отчет в том, что ставить потребление вне зависимости от производства практически бессмысленно, так как распределять то, что не создано, невозможно. Поэтому повышение заработной платы до уровня стоимости рабочей силы и не ниже разумных её потребностей возможно поэтапно с учетом нарастания коэффициента реальности выплат, посте-

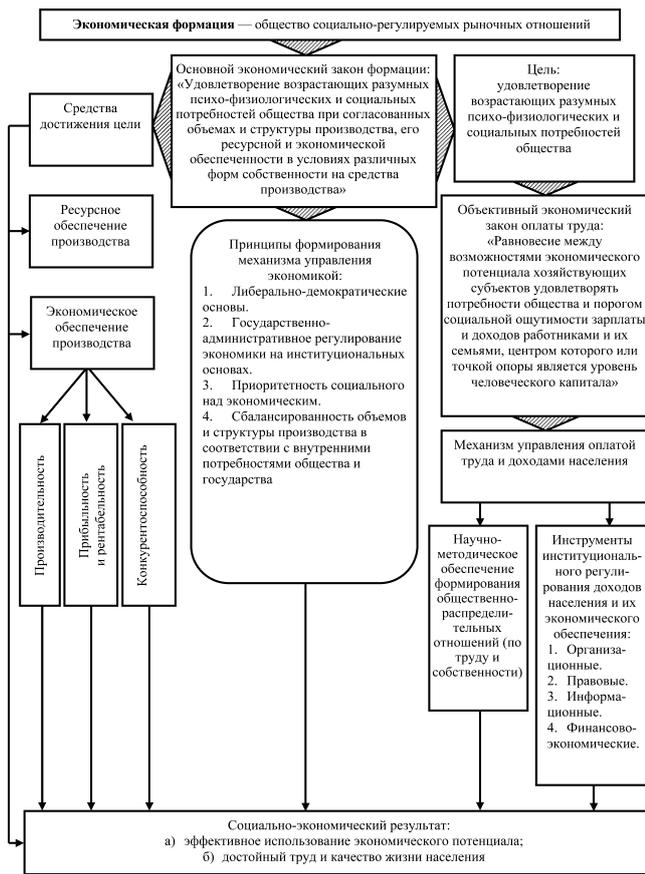


Рис. 1. Модель структуры механизма управления экономикой на информационном этапе формирования производительных сил общества и стратегического развития Украины (разработано автором)

пенно приближая его к единице. Величина этого коэффициента может также пересматриваться поэтапно по мере созревания экономических условий государства и определяться как отношение реально существующих фондов оплаты труда к расчетным. Но уже на начальном этапе формирования нового хозяйственного механизма управления экономикой страны государство должно рассматривать примат социального над экономическим не как лозунг, а как ориентир, на который надо нацеливать производство. Отсюда уже сейчас под эгидой государства нужно проводить серьезные стратегические исследования и нормировать социальные потребности населения, в зависимости от которых регламентировать минимальный и предельный уровни заработной платы и доходов бизнеса на личное потребление, решать проблему полярности заработной платы.

Результаты наших исследований социально-общественной формы проявления труда убеждают в том, что для современного общественного устройства Украины с социально регулируемыми рыночными отношениями возможно использование такого критерия количественного выражения общественных отношений как стоимость человеческого капитала в структуре трудового потенциала. В этом аспекте критериальный подход к развитию теории трудового потенциала позволяет выработать методологию формирования общественных отношений в украинском обществе, основываясь на следующих научных положениях:

1. Экономическая природа и сущность человеческого капитала и трудового потенциала

Из экономической литературы известно, что многие авторы считают личностные качества человека (здоровье, образование, профессиональный уровень) определяющими уровень трудового потенциала человека, не принимая во внимание такие элементы овеществленного труда как средства производства и энергетические ресурсы. Но, если экономическая наука рассматривает трудовой потенциал как экономическую категорию, то он и должен выступать в этом качестве носителем общественных производственных отношений, а не только личных качеств человека. По существу, различные позиции ученых и привели к появлению многообразия концепций формирования трудового потенциала, известных в экономической литературе. В обобщенном виде характеристику этих концепций наиболее полно раскрыл научный коллектив под руководством профессора А. М. Колота в своем монументальном труде [5, с. 264–272], согласно которому выделено 6 школ, исследующих сущность совокупного трудового потенциала. В частности, к ним отнесены: факторная, демографическая, ресурсная, политэкономическая, системная и этимологическая концепции [5, с. 262–266].

Однако, основным критерием, объединяющим эти концепции, является раскрытие сущности категории трудового потенциала личности, под которой понимается его индивидуальная производительная сила, которую определяют такие качественные характеристики человека, как здоровье, выдержка, тип нервной системы, его физический и психологический потенциал, уровень образования, профессиональной подготовки, трудовых навыков, умения, опыта, мотивированности и другие личностные качества, но не относящиеся к общественной форме выражения трудового потенциала, как экономической категории.

Фактически этой концепции придерживаются при оценке трудового потенциала и человеческого капитала такие отечественные и зарубежные ученые, как: Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Милль, А. Маршалл, Ф. Махлуп, российские ученые: Б. Генкин, А. Добрынин, В. Смирнов, Р. Эренберг, Л. Нестерова, украинские исследователи: Е. Гришнова, Д. Богиня, М. Ким, Н. Хромов, В. Антонюк, Н. Ушенко, Л. Шаульская, В. Лыч и др.

Наибольшее распространение в Украине получила демографическая концепция, которая предусматривает методологию качественной оценки совокупного трудового потенциала по показателям численности трудовых ресурсов и затрат рабочего времени. Такой метод оценки следует считать односторонним, экстенсивным, ибо при этом не учитываются такие качественные характеристики трудового потенциала, как интенсивность, качество, условия, мотивированность труда и его производительная сила, определяемая по показателю фондовооруженности труда.

Однако личностные качества работника по существу характеризуют потенциал или производительную силу человека, личности, который лишь в процессе использования его на рабочем месте в производственных условиях превращается в реально осязаемую экономическую категорию, ибо в этих условиях, рабочая сила как собственность наемного работника, взаимодействует со средствами производства, т. е. собственностью работодателя, и между собственниками устанавливаются производственные (общественные) отношения по поводу производства по-

требительной стоимости и её реализации, распределения, присвоения и потребления. И эти отношения выражают общественный характер труда и трудового потенциала, в структуре которого человеческий потенциал превращается в человеческий капитал, т. е. происходит капитализация затрат на приобретение человеком его полезных качеств. С учетом этих научных положений нами разработаны методологические подходы к количественной оценке человеческого капитала в структуре трудового потенциала, позволяющие определять меру выражения общественных отношений в Украине. Результаты этих исследований обобщены в публикациях [5–12].

Отсюда становится очевидным, что уровень трудового потенциала, который оценивают сторонники указанных концепций, является не трудовым потенциалом, а потенциалом личности (человека) и в такой интерпретации не может являться экономической категорией, так как не выражает производственных отношений в трудовом процессе. По существу на такой позиции также стоит видный российский ученый, профессор Б. М. Генкин, который рассматривает трудовой потенциал личности по его качественным характеристикам [6, с. 97–99].

В нашем понимании, которое сформировалось в результате исследований в период 2003–2013 гг., трудовой потенциал представляет собой сочетание в производственном процессе взаимодействия двух структурных его элементов: человеческого капитала и элементов физического капитала (средства производства и энергетические ресурсы). Отсюда человеческий капитал мы определяем как совокупность сформировавшихся и развитых в процессе жизни человека полезных его качеств: здоровья, умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме затрат на приобретение этих качеств и необходимых для его жизнедеятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является, и приносящих ему и обществу доход. А эти качества и являются элементами потенциала человека, но в человеческий капитал затраты на их образование превращаются только в сфере производства, проходя указанные выше стадии капитализации, в процессе которых возникает основное противоречие между наемным и собственническим трудом, между трудом и капиталом.

Величину стоимости указанных качеств определяют затраты на человеческий капитал в течение жизненного цикла человека, т. е. по этапам их образования и накопления, а именно: в допроизводственный этап (в период от рождения человека до вступления в трудовую жизнь); воспроизводственный этап (в трудовой период за счет заработной платы и других доходов); инновационный этап (предполагающий повышение профессиональных знаний и мастерства человека за счет затрат работодателя или личных доходов работника).

Но, как совершенно очевидно, сами по себе качества человеческого капитала, остаются невостребованными, пока в сфере производства они не соединяются и не взаимодействуют с физическим капиталом на рабочем месте, где они, вооруженные средствами труда, превращаются в *трудовой потенциал*. Здесь и человеческий капитал, и указанные элементы физического капитала становятся составными частями структуры трудового потенциала, которые оцениваются в стоимостной форме и в процентах. Основ-

ные средства выражаются в виде амортизационных отчислений, технологическая энергия — в виде затрат на неё.

Поэтому и сущность трудового потенциала можно понимать как *способность человеческого капитала в сочетании со средствами труда обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на различных уровнях управления экономикой в определенных социальных, экономических и технологических условиях*.

Таким образом становится очевидным, что ни одна из шести указанных в статье концепций трудового потенциала не может в полной мере отвечать цели научного определения меры социально-трудовых отношений в обществе, а поэтому такой человеческий потенциал без учета социальной его структуры причислять к экономической категории неправомерно. Поэтому более правильным было бы назвать предложенную нами концепцию трудового потенциала социально-экономической, поскольку она раскрывает и социальную, и экономическую сущность трудового потенциала и самого труда.

Практическая ценность раскрытых научных положений о сущности и экономической природе трудового потенциала подтверждается возможностью количественной оценки уровня и структуры человеческого капитала и трудового потенциала в динамике их развития на примере Донецкого региона в 2010–2012 гг. (табл. 1).

Из табл. 1 явствует, что в структуре трудового потенциала в среднегодовом исчислении наибольший удельный вес занимал человеческий капитал, доля которого по годам колебалась в пределах 85–87 %. Доля физического капитала колебалась в пределах 13–15 %. Абсолютная величина трудового потенциала за анализируемый период возросла на 56,7 %. Приведенные данные дают также представление о пропорциях и доле распределяемой части добавленной стоимости, полученной в регионе в данное время между собственниками трудового потенциала в виде заработной платы и чистой прибыли. Такое распределение мы относим к социальному распределению, а распределение валовой прибыли на предприятии до чистой прибыли — к производственному распределению.

2. Методологические подходы к количественной оценке меры выражения общественных (социально-распределительных) отношений

Если общество в процессе эволюции на основе морали и религии выработало принципы распределения материальных благ по справедливости, то это распределение является распределением по труду, а формой такого распределения является заработная плата и другие доходы на личное потребление. Но, к сожалению, экономическая литература социальные аспекты оплаты труда, кроме его мотивации и стимулирования, да и то без учета проявления воспроизводственной функции, обходит стороной.

Справедливости ради можно назвать работы в области оплаты труда украинских авторов: А. М. Колота, А. В. Калины, Д. П. Богини, А. Л. Еськова и др., а также российских ученых Б. М. Генкина, Н. А. Волгина, Р. А. Яковлева, В. Д. Роика, Р. П. Колосовой, Ю. П. Кокина, которые рассматривают вопросы оплаты труда с позиции социально-трудовых отношений, а А. М. Колот считает, что социальное развитие окончательно теряет черты вторичности [18, с. 10]. Но в публикациях этих ученых не раскрыты методы количественной оценки меры выражения общественных (производственных) от-

Динамика изменения уровня и структуры трудового потенциала в Донецком регионе в 2010–2012 гг. (разработано автором по показателям источника: Статистичний щорічник Донецької області за 2012 р. — Донецьк: Облстат, 2012. — 470 с.)

Элементы трудового потенциала	Уровень показателей по годам						2012 г. к 2010 г., %	
	уровень трудового потенциала, млн. грн.			структура трудового потенциала, %				
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	уровня	структуры
1. Допроизводственный человеческий капитал	2411,0	2776,2	3791,4	2,86	2,39	2,91	157,3	101,7
2. Воспроизводственный человеческий капитал	67827,7	96044,2	106801,1	80,46	82,54	82,02	157,5	101,9
3. Инновационный человеческий капитал	1694,4	2401,0	2670,0	2,01	2,07	2,05	157,6	102,0
Итого человеческий капитал	71933,1	101221,4	113262,5	85,33	87,00	86,98	157,5	101,9
4. Амортизация основных средств	5622,8	6885,5	7701,9	6,67	5,90	5,91	137,0	88,6
5. Технологическая энергия	6744,0	8262,6	9242,2	8,00	7,10	7,09	137,0	88,6
Итого физический капитал	12366,8	15148,1	16944,1	14,67	13,00	13,02	137,0	88,8
Всего трудовой потенциал	84299,9	116369,5	130206,6	100,0	100,0	100,0	156,7	x

ношений, определения уровня возможного повышения и регулирования заработной платы в соответствии с требованием объективного экономического закона оплаты труда, не раскрыт механизм управления оплатой труда в переходный период, т. е. не затронута практическая сторона проведения социальной политики в государствах.

Поэтому нами сделана попытка раскрыть методологические подходы к количественной оценке меры выражения производственных (социально-распределительных) отношений в Украине, исходя из установившейся структуры трудового потенциала. Результаты этих исследований опубликованы в работах [3, 12, 14, 15].

Основное содержание такого методологического подхода характеризуют следующие научные положения:

а) метод определения резервов возможного повышения средней заработной платы основан на оптимальном соотношении темпов роста производительности труда и заработной платы, для чего разработан метод расчета эталонного соотношения темпов изменения этих показателей [16]. Метод, гарантирующий обоснованность экономической безопасности возможного повышения уровня оплаты труда, учитывает следующие критерии оценки:

индекс, выражающий изменение уровня новой заработной платы;

индекс потребительских цен;

эталонную величину доли заработной платы во внутреннем валовом продукте (устанавливается на основе принципа равновесия между экономическим потенциалом и порогом социальной осужденности уровня оплаты труда, т. е. на уровне пятидесятипроцентной ставки);

фактическую долю заработной платы во внутреннем валовом продукте;

индекс фактически достигнутого уровня производительности труда по сравнению с предшествующим периодом;

возможный прирост производительности труда за счет внутрипроизводственных резервов;

б) метод расчета нового уровня средней заработной платы предложено устанавливать как отношение фактически сложившегося на предприятиях соотношения темпов роста производительности и оплаты труда к эталонному уровню.

Этот метод позволяет регулировать в стране уровень оплаты труда в пределах экономических возможностей хозяйствующих субъектов. В опубликованных работах проведены также конкретные расчеты резервов возможного уровня средней заработной платы и дополнительного фонда оплаты труда на указанные цели [15]. В частности, по данным за 2011 год установлено резерв возможного повышения средней заработной платы в Украине не в три-четыре раза, как считают отдельные ученые, а лишь на 46,8 %.

3. Формирование механизма управления оплатой труда в Украине

Соответственно методологии определения меры выражения общественных производственных отношений, оценки заработной платы и доходов на личное потребление, как источника, обслуживающего социальные распределительные отношения, возникает необходимость рассмотрения научных положений формирования механизма управления оплатой труда и личными доходами работников.

В переходный период решение этого вопроса приобретает первостепенное значение, так как с разрушением государственной формы управления оплатой труда, которая существовала в бывшем СССР, и отказом нынешнего украинского государства от основных функций её регулирования, кроме как в бюджетной сфере и при установлении минимальной заработной платы да прожиточного минимума, породил ряд существенных проблем в её организации и управлении. К их числу необходимо отнести высокую дифференциацию и поляриность уровня заработной платы, что приводит к росту безработицы и обнищанию населения, к отставанию Украины от развитых стран не только по темпам роста производительности и оплаты труда, но и по абсолютному уровню этих показателей, о чем свидетельствуют данные табл. 2.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что пять высокоразвитых стран превосходят Украину по производительности труда в 5–7 раз, а по уровню средней зарплаты — в 8–12 раз. Этот разрыв объясняет причину превосходящих темпов роста зарплаты по сравнению с ростом производительности труда, наблюдаемых в Украине.

Таблица 2

**Отставание Украины по уровню производительности и оплаты труда от развитых стран и России (Разработано автором по показателям источников: <http://subscribe.ru/group/umnij-vyiraschivaet-urozhaj-a-mudrij-zemlyu/2262185/>;
Україна в цифрах 2011: Статистичний збірник, К.: Державна служба статистики України. — 2012. — С. 24.;
Олейник А. П. Страны мира в цифрах. — 2011. — С. 26.)**

Страны	Уровень показателей, %		
	производительность труда	заработная плата	доля заработной платы во внутреннем валовом продукте
США	742,0	1171,4	158,4
Германия	494,0	1114,3	225,9
Япония	413,0	1028,6	213,0
Швеция	512,6	971,4	190,1
Испания	583,5	800,0	114,7
Россия	214,0	217,1	101,7
Украина	100,0	100,0	100,0

С другой стороны, превышение уровня оплаты труда над уровнем его производительности (в пропорции 1:1,7 раз) свидетельствует о необходимости наращивать в Украине национальный экономический потенциал хозяйствующих субъектов и эффективность его использования, а также формировать такой механизм управления оплатой труда, который бы обеспечивал интерес наемных работников к сверхнормированному повышению успешности индивидуального и коллективного труда. Новый механизм должен также создавать предпосылки для установления научно обоснованной полярности в уровне оплаты труда и доходов бизнеса на личное потребление, который бы обязывал государство взять на себя обязанность регулирования и нормирования не только нижнего предела заработной платы и не только в бюджетной сфере, но и верхнего её предела и доходов бизнеса на личное потребление.

Но доходы бизнеса — вопрос особый, так как средства на личное потребление часто превышают разумные психо-физиологические и социальные потребности бизнесменов и используются преимущественно как средство накопления путем покупки недвижимости или вывоза денежных средств за рубеж из-за недоверия к национальному законодательству.

Результаты наших исследований убеждают в том, что метод нормирования диапазона разниц в оплате труда должен основываться на таких принципах её дифференциации:

минимальной границей диапазона должен быть уровень минимальной зарплаты и прожиточного минимума, базирующийся на научно обоснованных нормах потребностей человека;

высшая грань диапазона регламентируется по категориям и группам персонала соответственно уровню управления экономикой, согласовывается с органами профсоюзов и регламентируется законодательными актами государства.

В качестве критерия оценки дифференциации заработной платы и обоснования его верхнего уровня может быть использован показатель ценности человеческого капитала, методы расчета которого в производственных условиях разработаны нами и опубликованы в работе [13]. С учетом рассмотренных выше научных положений нами

разработана также принципиальная модель формирования шкалы предельных уровней оплаты труда в Украине по группам и категориям работающих и уровнями их доходов и модель механизма управления оплатой труда [17].

Формирование механизма управления оплатой труда в Украине также требует образования органов управления оплатой труда и определения их структуры, функций по уровням управления экономикой под эгидой Министерства социальной политики Украины, проведения глубоких исследований по проблемам оплаты труда, обеспечения информационной базы для проведения соответствующих расчетов со стороны органов госстатистики, принятия законодательных и нормативных актов по регулированию и дифференциации заработной платы [18].

Мы также убеждены, что регулирование доходов бизнесменов на личное потребление лежит в плоскости дифференциации ставки их налогообложения. Но пометой учета этих доходов становится их коррумпирование, устранить которое мировому сообществу мешает сложившаяся система распределительных отношений, не реформируя которую, невозможно устранить причины коррупции только правовыми методами. Причины эти глубоки. В Украине можно назвать основные из них: экономические: низкий уровень и нестабильность экономики, порождающие недоверие к инвестиционной политике государства;

социально-экономические: низкий уровень заработной платы и отсутствие эффективного механизма управления экономикой, заработной платой и доходами, отсутствие гласности участия работающих в труде и распределении его результатов;

организационно-правовые: отсутствие эффективной институционально-правовой базы управления обществом;

этические: отсутствие в системе образования нового поколения единства методов обучения и воспитания его в духе морально-религиозных ценностей, в т. ч. разумного и рачительного отношения к потребностям людей.

4. Структуризация фондов оплаты труда на предприятиях

Под структуризацией фонда оплаты труда (ФОТ) понимается установление оптимальной его структуры, которая бы соответствовала проявлению основных функций заработной платы: воспроизводственной и стимулирующей, содержала минимально необходимое количество элементов структуры, что повышало бы эффективность использования ФОТ и его мотивационную роль.

Проблема структуризации ФОТ в экономической теории не раскрыта. В то же время, сформированная в экономической практике структура ФОТ устарела и нуждается в совершенствовании. В частности, в ней не обособлен фонд минимальной заработной платы, что затрудняет оценку воспроизводственного её уровня в составе основной заработной платы. Исправление этого недостатка позволит избавиться от ошибочной установки прошлого: нормировать основную зарплату в структуре ФОТ на уровне 75 %, а дополнительную — на уровне 25 %. Отказ от такой практики нормирования структуры ФОТ позволит использовать в качестве критерия оценки воспроизводственного уровня зарплаты показатель «порог социальной осязаемости уровня зарплаты для работников и их семей». Этот критерий введен нами в экономическую теорию сравнительно недавно и выражает минимальную границу зарплаты, ниже которой у наемного работника исчезает

стремление повышать успешность и качество труда выше уровня, установленного нормой.

В качестве меры количественной оценки порога социальной осужденности заработной платы ($\Pi_{\text{созн}}$) мы рекомендуем равенство:

$$\Pi_{\text{созн}} = Z_o / \Pi_{\text{фс}} \geq Z_{\text{мин}} \quad (1)$$

где Z_o — основная заработная плата работника, грн./мес.; $\Pi_{\text{фс}}$ — научно обоснованные минимальные психофизиологические и социальные потребности человека на месяц, грн.; $Z_{\text{мин}}$ — минимальная заработная плата человека на месяц, грн.

На основе этого равенства можно сформировать важный элемент структуры ФОТ «основная заработная плата» ($\Phi OT_{\text{ос}}$), не прибегая к нормированию его по относительным показателям, так как этот и другие элементы структуры ФОТ могут меняться по социально-экономическим условиям и не могут быть «застывшими».

Для расчета ($\Phi OT_{\text{ос}}$) мы рекомендуем формулу:

$$\Phi OT_{\text{ос}} = Z_{n.\text{мин}} \times \bar{K}_i \times \bar{K}_y \times \bar{K}_k \times 12 \times \mathcal{Q}_i \quad (2)$$

где $Z_{n.\text{мин}}$ — минимальная зарплата, которая должна устанавливаться государством на уровне стоимости рабочей силы с учетом обоснованных психофизиологических и социальных потребностей человека на месяц, грн.; \bar{K}_i — средний коэффициент прироста минимальной зарплаты за интенсивность труда (устанавливается в соответствии с формами заработной платы); \bar{K}_y — средний коэффициент прироста минимальной заработной платы по условиям труда (устанавливается по сравнению с минимальной тарифной ставкой в нормальных условиях труда); \bar{K}_k — средний коэффициент прироста минимальной заработной платы за профессиональный уровень работника (устанавливается по уровню абсолютных тарифных коэффициентов).

Кроме структуризации основной заработной платы долю дополнительного фонда заработной платы, которую составляют в основном компенсационные выплаты более целесообразно включить в категорию основной зарплаты, а стимулирующие выплаты из дополнительной зарплаты выделить в обособленную группу. Тогда структуру ФОТ составят 3 основных её элемента:

1. Основная зарплата:

1.1. Минимальная зарплата;

1.2. Надбавки к минимальной зарплате по тарифной системе;

1.3. Компенсационные надбавки к основной зарплате.

2. Дополнительная зарплата:

2.1. Доплаты за совмещение профессий, руководство бригадой и др.;

2.2. Доплаты за выполнение общественных обязанностей.

3. Поощрительные выплаты:

3.1. Выплаты за счет фонда зарплаты из себестоимости продукции;

3.2. Премии из фонда материального поощрения;

3.3. Разовые поощрительные выплаты.

Отсюда количественное выражение новой структуры ФОТ ($H_{\text{с. фот}}$) может быть установлено по следующей предлагаемой нами формуле:

$$H_{\text{с. фот}} = C_{\text{рс}} + D_{\text{не}} + K_{\text{е}} + \Pi_{\text{е}}, \quad (3)$$

где $C_{\text{рс}}$ — стоимость рабочей силы (воспроизводственный уровень минимальной зарплаты), грн.; $D_{\text{не}}$ — дифференцированные надбавки к минимальной тарифной ставке (за отклонения от стандартных показателей: качества, напряженности, условий труда); $K_{\text{е}}$ — компенсационные выплаты за отклонения от установленного режима труда, грн.; $\Pi_{\text{е}}$ — поощрительные выплаты за успешность и качество труда (сверх выполнения норм труда на 100 %).

Таким образом, человеческий труд и в современных условиях имеет двойственную природу: конкретное содержание и общественную форму — общественный характер, которые нуждаются в количественном выражении. И если человечество давно нашло показатели оценки результатов конкретного труда и пользуется ими, то мера выражения характера труда и порождаемых им общественных отношений составляет предмет поиска экономической науки не одно столетие.

В украинской действительности переходного периода рассматриваемые вопросы приобретают особое значение и актуальность в связи с неопределенностью стратегических направлений развития страны, которые зависят от социально-экономических условий и особенностей экономической формации, требований объективных экономических законов и, прежде всего, основного экономического закона, соответствующих принципов формирования хозяйственного механизма управления экономикой и развитием общества.

В рамках сложившихся общественных отношений в украинском государстве приобретают особую значимость развитие научных положений формирования и реализации социально-экономической политики Украины, формирования хозяйственного механизма управления экономикой, оплатой труда и доходами, что должно предотвращать социальную напряженность в украинском обществе, способствовать росту экономического потенциала и эффективности его использования, прогрессу развития производительных сил и производственных отношений, а также снижению напряженности в международных отношениях.

Автор надеется, что использование разработанных им научных положений и методологических подходов к решению социально-экономических проблем будет способствовать прогрессу и стабильности в развитии украинской государственности.

Список использованных источников

1. Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации / Р. Ф. Абдеев. — М. : Владос. — 1994. — 214 с.
2. Эрхард Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард. — М. : Начала-Пресс, 1991. — 332 с.
3. Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні: 36. наук. праць. — К. : НДЕІ, 2012. — № 9 (136). — С. 174–182.
4. Борейко В. Можливість поєднання в сучасних економіках ідей кейнсіанства та монетаризму / В. Борейко // Вісник економічної науки України (науковий журнал). — № 2 (24), 2013. — С. 17–20.
5. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д. е. н., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.



6. Генкин М. Б. Экономика и социология труда : учебник / М. Б. Генкин. — 8-е изд. пересмотр. и доп. — М. : Норма, 2009. — 464 с.
7. Ковальов В. М. Трудовий потенціал в системі заходів соціально-економічного розвитку регіонів : монографія / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Формування ринкової економіки:— Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2010. — С. 136–148.
8. Ковалев В. Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Труд в XXI веке: (сборник материалов международной научно-практической конференции (г. Москва РЭУ им. Г. В. Плеханова 20–22 апреля 2011 г.)). — Т. 1. — Тверь. — Издат. «СФК-офис»), 2011. — С. 88–95.
9. Ковалев В. Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового потенциала / В. Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика : коллективная монография. — НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти: Дон УЭП. — Донецк, 2011. — С. 297–310.
10. Ковальов В. М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання: монографія / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва ; МОНМС України, Українська інженерно-педагогічна академія. — Харків: 2011. — 204 с.
11. Ковалев В. Н. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. — Спец. вип. Праця в XXI столітті, Соціальний вимір, інноваційний розвиток. — Т. 1. — К. : КНЕУ, 2012. — С. 536–546.
12. Ковальов В. М. Структура трудового потенціалу як засіб соціального розподілу доданої вартості / В. М. Ковальов // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наукових праць. — Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», 2012. — Вип. 2, Т. 1. — С. 242–244.
13. Ковальов В. М. Облік, накопичення людського капіталу та визначення його цінності для підприємств / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць. — К. : КНЕУ, 2012. — №1 (3). — С. 70–75.
14. Ковалев В. Н. Определяющая роль структуры трудового потенциала в формировании социальных распределительных отношений / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Инновационные доминанты социальной сферы : материалы ежегодной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (24 мая 2013 г. ; ред. колл. : А. А. Федченко, В. Н. Эйтингон. — Воронеж : Воронежский государственный пед. университет, 2013. — С. 67–71.
15. Ковалев В. Определяющая роль экономического закона оплаты труда в формировании распределительных отношений в Украине / В. Ковалев, Е. Атаева // Вісник економічної науки України (науковий журнал), 2013. — № 2 (24). — С. 62–65.
16. Ковалев В. Н. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. — № 2 (12), 2008. — С. 121–125.
17. Ковальов В. М. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць НДЕІ. — Вип. 5 (144). — К.:2013. — С. 209–217.
18. Колот А. М. Дослідження взаємозв'язу соціального та економічного розвитку як складової «переформатизації» економічного мислення / А. М. Колот // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць. — К. : КНЕУ, 2012. — № 1 (3). — С. 5–11.