

НАУЧНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ГОСУДАРСТВА

Постановка проблемы. Опыт и тенденции социально-экономического развития хозяйствующих субъектов различных стран свидетельствуют об отрицательных последствиях использования существующих моделей управления экономикой, которые усиливают социальное неравенство в обществе и сохраняют тенденции снижения эффективности производства. Эти тенденции проявляются, прежде всего, в снижении превосходящих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы, перерастании периодических финансово-экономических кризисов в постоянный и непрерывный кризис, росте инфляции и безработицы, а также в проявлении других форм спада хозяйственной и человеческой активности.

В итоге это приводит к сдерживанию развития производительных сил, обнищанию основной массы населения, из-за чего снижаются его возможности инвестировать свои доходы в развитие национального производства. При этом нарушается кругооборот цикла производство – потребление, что, опять таки, свидетельствует о необходимости уравнивать социальные и экономические процессы.

В тоже время в мире заметен невиданный прогресс в развитии производительных сил, который происходит через преодоление социально-экономических и духовных противоречий в обществе и действие разрушительных сил в управлении, причиной чему, не в последнюю очередь, является несовершенство существующих моделей управления экономикой государств.

Об отсутствии в экономической теории и практике социальных моделей управления экономикой свидетельствует также неупорядоченность и значительная поляризованность в уровне оплаты труда наемных работников и распределении доходов на личное потребление в сфере бизнеса, а также признание в этом лидеров отдельных государств.

Например, в отдельных странах бывшего СССР так называемая «Модель экономического роста» уже сейчас сориентирована на отставание от мирового роста экономики потому, что в её социальную составляющую введены такие частные и не популярные решения как повышение пенсионного возраста, сдерживание социальной индексации, адресность социальных льгот, преимущественные темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы при невероятно низком её среднем уровне по сравнению с уровнем развитых стран, рост индекса потребительских цен и др. По оценке экспертов такая социальная политика частичных мер и необоснованных корректировок баланса – путь в никуда и может в будущем привести к дестабилизации экономики.

Поэтому, особенно в связи с возникновением нового информационного этапа и уровня развития производительных сил, применением принципиально но-

вых технологий и комплексно автоматизированных производств в машиностроении, пищевой промышленности и других сферах человеческой деятельности, назрела необходимость в замене устаревшей экономической модели и механизма управления хозяйственными процессами на социальную модель, содержащую принципиально новую методологию и принципы формирования механизма управления экономикой и обществом в условиях социально регулируемых рыночных отношений.

Отсюда **целью** данной работы в порядке постановки проблемы является выявление научных предпосылок формирования социальной модели управления экономикой государств в условиях социально регулируемой рыночной экономики.

Принципы формирования социальной модели управления экономикой хозяйствующих субъектов.

Как известно, основным принципом формирования существующих ныне экономических моделей управления хозяйственной деятельностью во многих странах мира является преобладание экономических целей производства над социальными целями общества, то есть возникновение приоритетности потребностей производства над потребностями людей, что в своей основе является причиной возникновения и углубления финансово-экономических кризисов.

Но, как известно, объективно любое производство возникает и развивается с единственной целью – удовлетворять возрастающие потребности людей. Или, если говорить в общем смысле, производство будет развиваться только тогда, когда в нем возникает общественная потребность. Очевидно также и то, что в этот порядок вносит сумятицу глобализация международного производства и торговли, а это приводит к нарушению суверенитета национального хозяйствования.

Следовательно, чтобы обеспечивать эффективность и рост экономики, сбалансированность социально-экономических интересов наемного труда и бизнеса, производства и потребления нужна такая социальная модель экономического развития хозяйственных субъектов, в которой бы соблюдался принцип приоритетности социального над экономическим.

Такая модель будет соответствовать требованиям общего закона развития природы и общества, то есть закона равновесия и основного экономического закона нормального, социально-ориентированного общества в рыночных условиях производства, который выражает цель общества – удовлетворять возрастающие разумные потребности людей при согласованных с ними объемах и структуры производства, его ресурсной и экономической обеспеченности в условиях различных форм собственности на средства производства.

В свою очередь этим требованиям будет соответствовать механизм управления экономикой, базирующийся на демократических основах государственно-

административного управления производством на принципах сбалансированности различных процессов в народном хозяйстве и в обществе, в его структурных изменениях.

Условия применения модели в реальной экономической действительности.

Для практического применения социальной модели управления экономикой хозяйствующих субъектов потребуются увеличение доходов на личное потребление участников производства, то есть перераспределение имеющегося фонда потребления и других фондов. Но надо давать себе отчет в том, что ставить потребление вне зависимости от производства бессмысленно, так как распределять то, что не создано, невозможно. Поэтому повышение личных доходов участников производства до уровня стоимости рабочей силы и не ниже разумных личных их потребностей возможно поэтапно с учетом реального наличия экономических возможностей производства для образования дополнительных фондов. Отсюда переход к предлагаемой социальной модели управления экономикой государства должен рассматриваться не как лозунг, а как ориентир, на который надо нацеливать хозяйственные образования.

Следовательно, уже на начальной стадии разработки социальной модели нужны серьезные стратегические исследования и нормирование психо-физиологических и социальных потребностей населения, в зависимости от которых необходимо регламентировать минимальный и предельный уровень заработной платы и доходов на личное потребление, решать проблему их полярности. Для этого должны быть внесены соответствующие изменения в статистическую отчетность на уровне регионов и государства. Модель должна разрабатываться аппаратом управления страной, руководствуясь принятым государством политическим решением о введении социальных принципов управления экономикой, согласовывается с органами профсоюзов и законодательно закрепляется решением органов народовластия.

Методологические основы формирования системы управления оплатой труда.

Оплата труда, её организация и управление играют определяющую роль в осуществлении социальной политики в обществе и является основным элементом социальной модели управления экономикой в государстве.

Её сущность в условиях социально регулируемой рыночной экономики может определяться в соответствии с требованиями рынка труда и объективного экономического закона оплаты труда, который не зависит от воли и желания людей. Отсюда категория заработной платы может быть определена как *установленная по трудовому договору ставка наемному работнику, уровень которой диктуется условиями рынка труда: стоимостью человеческого капитала, условиями найма, спросом, предложением и конкуренцией, уровнем квалификации и специализации работника, системами стимулирования и успешностью самого труда.*

Сущность объективного экономического закона оплаты труда, требования которого определяют не только содержание, но и уровень заработной платы в определенных социально-экономических условиях может быть раскрыта как *равновесие между экономическим потенциалом (эффектом) хозяйствующего субъекта и порогом социальной осужденности уровня оплаты*

труда для работников и их семей (принцип весов), центром которого или точкой опоры является стоимость человеческого капитала.

Схематически это равновесие, которое выражает объективный экономический закон оплаты труда, может быть представлено в виде весов рис. 1.

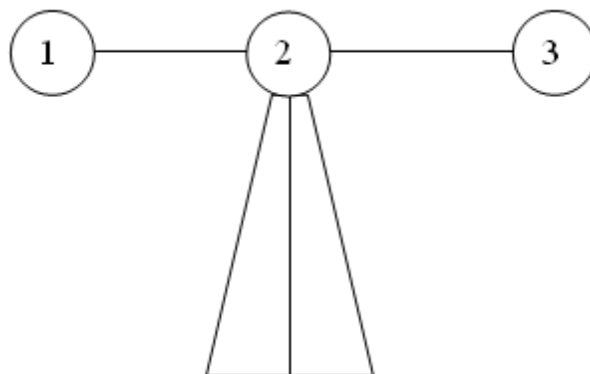


Рис. 1. Положение графика (1) – равновесия стоимости человеческого капитала (2) между экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта (1) и порогом социальной осужденности уровня оплаты труда для работников и их семей (3). (Закон оплаты труда)

Использование указанного закона в хозяйственной практике государства допускает отклонение факторов (1) и (3) от равновесия, вверх и вниз, что превращает стоимость человеческого капитала в его цену. Но из практики известно, что отклонение цен от стоимости человеческого капитала и их сумма уравнивается вокруг стоимости. В частности, на рис. 2 отражено положение графика, при котором рост экономического потенциала превышает рост уровня оплаты труда и рассматривается как первый из случаев нарушения равновесия в использовании объективного экономического закона оплаты труда в хозяйственной практике государства, а также превращение стоимости человеческого капитала в его цену. В практике работы предприятий такое отклонение приводит к экономии фонда оплаты труда.

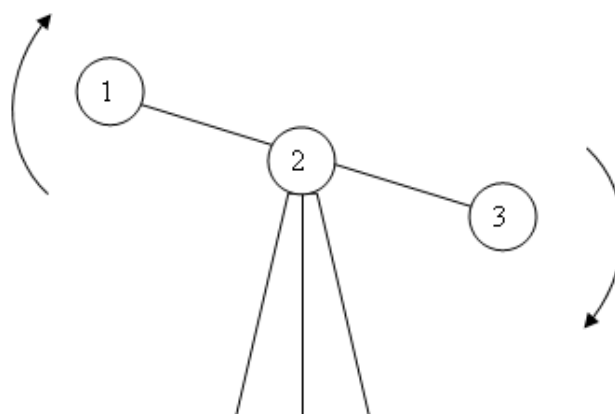


Рис. 2. Положение графика (2), который характеризует превышение роста экономического потенциала хозяйствующего субъекта (1) над порогом социальной осужденности уровня оплаты труда работников и их семей (3)

Третье положение графика характеризует рис. 3.

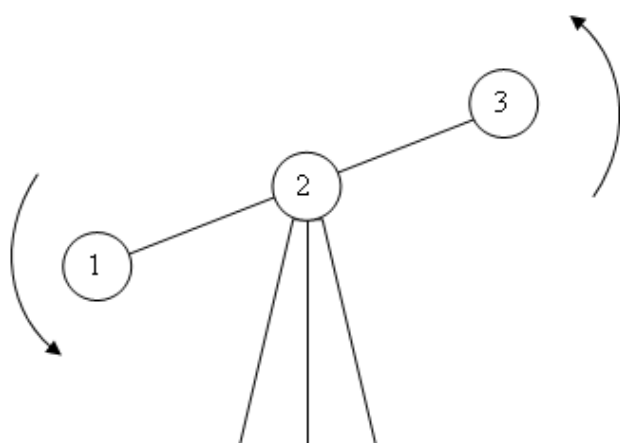


Рис. 3. Положение графика (3) – превышение роста уровня порога социальной осужденности оплаты труда для работников и их семей (3) над экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта (1)

Раскрытое на рис. 3 положение графика представляет второй случай нарушения равновесия использования объективного экономического закона оплаты труда в хозяйственной практике государства, а также превращение стоимости человеческого капитала в его цену.

В этом случае в практике предприятий возникает перерасход фонда оплаты труда. Отсюда формула равновесия (R_b) определенной совокупности хозяйствующего субъекта может иметь следующий вид:

$$R_b = C_{чк} \pm \mathcal{E}_п \pm \Pi_{со}, \quad (1)$$

где $C_{чк}$ – стоимость человеческого капитала, млн грн;
 $\mathcal{E}_п$ – экономический потенциал хозяйствующего субъекта, млн грн;

$\Pi_{со}$ – порог социальной осужденности уровня оплаты труда для определенной совокупности персонала, млн грн.

Очевидным является и то, что категория человеческого капитала становится центральной в определении сущности объективного экономического закона оплаты труда, которая будет рассмотрена в данной работе ниже.

Под экономическим потенциалом в данном случае понимаются экономические возможности хозяйствующих субъектов устанавливать верхний предел оплаты труда. Под порогом социальной осужденности заработной платы понимается уровень оплаты труда, который гарантирует достойный уровень жизни наемных работников и их семейств, то есть достаточную покупательную способность заработной платы, что позволяет семьям работников осуществлять расширенное воспроизводство рабочей силы и осуществлять инвестиции в развитие экономики государства.

Когда же речь идет об отдельных поощрительных выплатах, то порог их социальной осужденности должен повышать интерес работников к сверхнормативному труду.

Известно, что в мировой науке и практике сложился методологический подход оценки эффективности оплаты труда по показателю преимущественных темпов роста производительности труда в сравнении с темпами роста заработной платы. Но каким должен быть уровень этого соотношения и при каких его параметрах неизвестно, а тем более, что при рассмотрении его уровня не учитываются межрегиональные и межгосударственные различия в уровне заработной платы. А они значительные. В частности, сопоставительный анализ свидетельствует, что по уровню социально-экономических показателей Украина отстает от развитых стран в десятки раз, а именно:

- по производительности труда в 4,1-7,4 раза;
- по средней заработной плате в 8-11,7 раза;
- по доле заработной платы в ВВП в 1,15-1,58 раза, что подтверждают данные табл. 1.

Таблица 1

Определение превышения уровня социально-экономических показателей зарубежных стран по отношению к показателям Украины в 2011 г.

Страны мира	Исходные данные за 2011 г.			Расчетные показатели			Уровень показателей стран по сравнению с Украиной, %		
	ВВП, млрд дол. США ³	занятое население, млн чел. ²	средняя заработная плата за месяц, дол. США/чел. ¹	продуктивность труда (гр.2/гр.3) тыс. дол. США/чел.	годовой фонд заработной платы (гр.4Чгр.3Ч12), млн дол. США	доля заработной платы в ВВП (гр.6/гр.2), %	производительности труда	заработной платы	доля заработной платы в ВВП
США	14840	139,9	4100	106,1	6883080	46,4	742,0	1171,4	158,4
Германия	2807	39,7	3900	70,7	1857960	66,2	494,0	1114,3	225,9
Япония	4228	61,1	3600	59,2	2639520	62,4	413,0	1028,6	213,0
Швеция	337	4,6	3400	73,3	187680	55,7	512,6	971,4	190,1
Испания	1394	18,1	2800	77,0	608160	33,6	583,5	800,0	114,7
Россия	2161	70,7	760	30,6	64478440	29,8	214,0	217,1	101,7
Украина	291	20,3	350	14,3	85260	29,3	100,0	100,1	100,0

Источник: разработано автором по данным:

¹ <http://subscribe.ru/group/umnij-vyiraschivaet-vrozhaj-a-mudrij-zemlyu/> 2262185/;

² Олейник А. П. Страны мира в цифрах. – 2011. – С. 26.

Таким образом, становится возможным определить уровень показателей стран дальнего зарубежья над соответствующим уровнем показателей Украины по интегральному коэффициенту превышения ($\Delta I_{пр}$), для расчета которого предлагается следующая формула:

$$\Delta I_{пр} = [(I_{пп} \cdot \prod_{зн} \prod_{дзн}) / n], \quad (2)$$

где $I_{пп}$ – индекс превышения по показателю производительности труда;

$I_{зн}$ – индекс превышения по показателю средней заработной платы;

$I_{дзн}$ – индекс превышения по показателю доли заработной платы в ВВП;

n – количество показателей общей совокупности.

Проведенные расчеты по данным табл. 1 и по формуле (2) позволили определить следующий уровень ($\Delta I_{пр}$), раз:

$$\text{США: } \Delta I_{пр} = (7,42 \text{ Ч } 11,71 \text{ Ч } 1,58) / 3 = 45,76;$$

$$\text{Германия: } \Delta I_{пр} = (4,94 \text{ Ч } 11,14 \text{ Ч } 2,26) / 3 = 41,46;$$

$$\text{Швеция: } \Delta I_{пр} = (5,13 \text{ Ч } 9,71 \text{ Ч } 1,9) / 3 = 31,55;$$

$$\text{Япония: } \Delta I_{пр} = (4,13 \text{ Ч } 10,29 \text{ Ч } 2,13) / 3 = 30,17;$$

$$\text{Испания: } \Delta I_{пр} = (5,39 \text{ Ч } 8,0 \text{ Ч } 1,15) / 3 = 16,53;$$

$$\text{Россия: } \Delta I_{пр} = (2,14 \text{ Ч } 2,17 \text{ Ч } 1,02) / 3 = 1,58.$$

Обращает на себя внимание отставание Украины от развитых стран по отдельным социально-экономическим показателям. В частности, по показателям производительности труда Украина отстает, например, от США, в 7,4 раза ($742 / 100$), а по показателю средней заработной платы в 11,7 раза ($1171,4 / 100$). Это свидетельствует о приоритетности социальной составляющей в социально-экономической политике США и других развитых стран по сравнению с Украиной, и подтверждает обоснованность выводов научных разработок о необходимости формирования общественных распределительных отношений в государстве по уровню собственности на человеческий и физический капитал в соответствии со структурой трудового потенциала и требований экономического закона оплаты труда.

Из проведенного сопоставления вытекает глобальная задача украинской экономики переходного периода относительно сближения уровней производительности труда и его оплаты между Украиной и развитыми странами, что также является функцией механизма управления оплатой труда.

Поэтому для определенной ситуации предлагается формула расчета индекса эталонного соотношения темпов роста реальной заработной платы на один процент роста производительности труда ($I_{снз}$), в которой также учитываются различия в уровне оплаты труда и возможные резервы повышения его производительности:

$$I_{снз} = \frac{I_{нз} / [I_{пц} \times (I_{нз} - I_{фдз}) / 100 + 1]}{I_{пт} \times \left(1 + \frac{\Delta ПТ}{100}\right)}, \quad (3)$$

где $I_{нз}$ – индекс, выражающий изменение уровня номинальной заработной платы;

$I_{пц}$ – индекс потребительских цен;

$I_{нз}$ – эталонная величина доли заработной платы во внутреннем валовом продукте (устанавливается на основе принципа равновесия между экономическим потенциалом и порогом социальной осязательности уровня оплаты труда, то есть на уровне 50 процентной ставки);

$I_{фдз}$ – фактическая доля заработной платы во внутреннем валовом продукте, %;

$I_{пт}$ – индекс фактически достигнутого уровня производительности труда по сравнению с предшествующим периодом;

$\Delta ПТ$ – возможный прирост производительности труда за счет использования выявленных резервов, %.

В практике использования эталонного соотношения выявлено, как и в случае с экономическим законом оплаты труда, три возможных отклонения анализируемого показателя от нормы:

а) равенство фактического и эталонного темпов роста зарплаты и производительности труда. В этом случае пересмотр заработной платы не целесообразен;

б) превышение эталонного уровня над фактическим. В этом случае образуется перерасход фонда оплаты труда и повышение средней зарплаты не производится;

в) превышение фактического темпа роста над эталонным. В этом случае допускается максимально возможный темп роста средней заработной платы.

Методологический подход предусматривает при расчетах нового уровня средней заработной платы работающих ($Z_{п.ср.н.}$) только для случая 3 применение следующих формул и примеров расчетов:

$$Z_{п.ср.н.} = [Z_{п.ср.} + (Z_{п.ср.} \times R_{пз} / 100)], \quad (4)$$

где $Z_{п.ср.}$ – сложившийся на объекте среднемесячный уровень зарплаты, грн;

$R_{пз}$ – резерв возможного повышения зарплаты в результате превышения фактического темпа её роста на 1% роста производительности труда ($\Phi_{снз}$) над эталонным уровнем анализируемого показателя ($I_{снз}$), %:

$$R_{пз} = \Phi_{снз} / I_{снз} \times 100 - 100. \quad (5)$$

Пример расчетов выполнен на основании использования следующих исходных данных: $I_{нз} = 1,176$; $I_{пц} = 1,08$; $I_{нз} = 50\%$; $I_{фдз} = 20,5\%$; $I_{пт} = 1,217$; $\Delta ПТ = 5\%$; $\Phi_{снз} = 0,966$; $Z_{п.ср.} = 2633$ грн:

$$I_{снз} = \frac{1,176 / [1,08 \times (50 - 20,5) / 100 + 1]}{1,217 \times \left(1 + \frac{5}{100}\right)} = 0,658,$$

$$R_{пз} = 0,966 / 0,658 \times 100 - 100 = 46,81\%,$$

$$Z_{п.ср.н.} = [2633 + (2633 \times 46,81 / 100)] = 3865,5.$$

Отсюда, возможное повышение уровня среднемесячной реальной заработной платы работающих, отвечающее требованиям объективного экономического закона оплаты труда при существующем уровне экономического потенциала ($\Delta Z_{п.ср.н.}$) может составить:

$$\Delta Z_{п.ср.н.} = 3865,5 - 2633 = 1232,5 \text{ грн.}$$

Сумма дополнительного фонда оплаты труда в народном хозяйстве страны ($\Delta \Phi \text{ОТ}_{\text{доп}}$) при численности занятого населения в 20,2 млн чел. могла составить:

$$\Delta \Phi \text{ОТ}_{\text{доп}} = 1232,5 \text{ Ч } 12 \text{ Ч } 20,2 = 298758 \text{ млн грн.}$$

В качестве источника образования дополнительного фонда оплаты труда используются взамен отчислений из государственного бюджета перераспределяемая часть добавленной стоимости, образуемая в результате упорядочения общественных отношений в сфере производства между собственниками средств производства и технологической энергии, то есть работодателями, и собственниками человеческого потенциала, то

есть наемными работниками. Мерой количественного выражения распределяемой части добавленной стоимости между указанными собственниками является структура трудового потенциала, выражающая долю собственности работодателей и наемных работников в общей его стоимости.

Применение такого методологического подхода предполагает переход от демографической концепции определения сущности и структуры трудового потенциала к новой социально-экономической концепции.

Принципиальные различия между этими концепциями определяют следующие научные положения.

1. Демографическая концепция трудового потенциала является преобладающей в экономической науке и практике и поддерживается большинством авторов публикаций. Её сущность рассматривается как уровень производительной силы индивидуума, которую составляют его трудовые возможности, определяемые такими качествами, как образование, профессиональные знания, опыт, здоровье, способности, мотивированность к труду, знаниям и др.

В качестве измерителей уровня такого трудового потенциала используется численность работоспособного населения и фонд его рабочего времени, в качестве измерителей возможностей человека используются показатели, которые несопоставимы на различных уровнях управления экономикой и трудом, поэтому не выражают уровень этой категории. Кроме того, приверженцы этой концепции игнорируют наличие социально-экономической среды, в которой функционирует такой трудовой потенциал в производственной сфере, поэтому ошибочно квалифицируют его как экономическую категорию.

К недостаткам этой концепции можно также отнести и то, что по существу она признает только экстенсивный способ формирования и развития трудового потенциала. Не учитывается при этом его интенсивная составляющая, условия, качество и мотивированность труда, что не дает возможности комплексно оценивать уровень производительной силы труда. Поэтому более оправданным будет использование в оценке уровня трудового потенциала показателя, который сопоставим на разных уровнях управления экономикой, а таковым является показатель стоимостной оценки.

В связи с этим необходимо признать, что личностные качества отдельного человека, которые вне сферы их производственного использования, являются не трудовым потенциалом, а его человеческим потенциалом. Постановка же вопроса о признании личностного человеческого потенциала, без учета его использования в общественном производстве, в качестве трудового потенциала общества, неправомерна. Следует также иметь в виду, что указанные личностные качества человека и затраты на них, проходя в сфере общественного производства такие стадии капитализации, как производство потребительных стоимостей, реализацию, распределение, присвоение и потребление преобразуют их в человеческий капитал.

2. Социально-экономическая концепция трудового потенциала рассматривается в качестве постановочной. Согласно этой концепции стоимость человеческого потенциала в производственных условиях в сочетании со стоимостью средств производства и технологической энергии образует уровень общественной производительной силы, структура которой количественно опре-

деляет меру выражения общественных производственных отношений при соответствующем уровне трудового потенциала. Таким образом, факторами, определяющими уровень трудового потенциала, могут выступать трудоемкость, фондовооруженность и энерговооруженность производственных процессов.

Отсюда, трудовой потенциал в производственном процессе представляет собой сочетание двух структурных его элементов: человеческого капитала, собственником которого является наемный работник, и таких элементов физического капитала, как средства производства и технологическая энергия, собственником которых является работодатель.

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 проявляются как стоимостная субстанция трудового потенциала. Основные средства выражаются в виде амортизационных отчислений, технологическая энергия – в виде затрат на неё.

Отсюда расчет стоимости человеческого капитала в среднегодовом исчислении ($\Sigma C_{чк}$) может быть выполнен по следующей предлагаемой формуле:

$$\Sigma C_{чк} = \frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{чкп}}{I_{пц}} + \Delta Z_{чкп}, \quad (6)$$

где $Z_{дпф}$ – затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала (в расчет принимается наличный доход на одного жителя, региона, страны);

T – среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала;

$Z_{чкп}$ – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал (принимается на уровне среднегодовой заработной платы одного работающего, включая отчисления на социальные нужды), грн;

$I_{пц}$ – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{чкп}$ – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, расходуемые самим работником или работодателем на профессиональное обучение, грн.

Учитывая отсутствие отчетных статистических данных об инвестициях в человеческий капитал в допроизводственный период, их величину (K) можно установить по формуле, предложенной Г. М. Осипчуком [1]:

$$K = \frac{\Pi}{N\%}, \quad (7)$$

где Π – годовой доход от профессиональной деятельности родителей, грн;

$N\%$ – процент капитализации.

Значение ($Z_{чкп}/I_{пц}$) выражает уровень не номинальных, а реальных доходов, что очищает показатель от влияния инфляции.

Для расчета суммарной величины (стоимости) человеческого капитала на предприятии или в масштабе более высокого уровня управления экономикой значение ($\Sigma C_{чк}$) умножается на среднесписочную численность персонала ($Ч_{сп}$). В этом случае формула (6) будет иметь вид:

$$\Sigma C_{чк} = \left[\left(\frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{чкп}}{I_{пц}} + \Delta Z_{чкп} \right) Ч_{сп} \right]. \quad (8)$$

При рассмотрении методов оценки стоимости человеческого капитала на уровне жизненного цикла человека должны, кроме того, учитываться трудовой стаж работающего, среднегодовая пенсия и средняя продолжительность жизни в пенсионном возрасте. Таким образом, для расчета стоимости человеческого капитала в течение жизненного цикла ее величина ($\sum C_{чжц}$) может быть определена по следующей предлагаемой формуле:

$$\sum C_{чжц} = C_{чк} \cdot T_c + P_{ч} \cdot C_{пп}, \quad (9)$$

где T_c – максимально возможный трудовой стаж, лет;
 $P_{ч}$ – среднегодовой размер пенсии, тыс. грн;
 $C_{пп}$ – продолжительность жизни в пенсионном возрасте, лет.

Рассмотрим пример расчета ($\sum C_{чжц}$) по данным Донецкой области за 2009 г. [2].

Исходные данные:

1. Уровень индивидуального человеческого капитала в среднегодовом исчислении ($C_{чк}$) составил 33,8 тыс. грн.
2. Максимально возможный трудовой стаж (T_c) (в среднем для мужчин и женщин) составляет 42 года.
3. Среднегодовой размер пенсии ($P_{ч}$) составил 14,9 тыс. грн.
4. Средняя продолжительность жизни на пенсии ($C_{пп}$) – 11 лет.
5. Средняя продолжительность жизни в Донецкой области составила 68 лет.
6. Возраст до вступления в трудовую жизнь согласно законодательству принят 15 лет.

Отсюда стоимость человеческого капитала в течение жизненного цикла составит:

$$\sum C_{чжц} = 33,8 \cdot 42 + 14,9 \cdot 11 = 1583,4 \text{ тыс. грн.}$$

Проверка показывает, что продолжительность жизни по расчету совпадает с отчетной величиной 68 лет (15+42+11).

Следовательно, предложенный методологический подход позволяет производить сопоставимую количественную оценку уровня человеческого капитала и его изменение в динамике.

Отсюда и сущность трудового потенциала может быть определена как способность человеческого капитала в сочетании со средствами производства и технологической энергией обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на различных уровнях управления экономикой в определенных социальных, экономических и технологических условиях. Или, иными словами, трудовой потенциал – это потенциал труда людей, обладающих собственной производительной силой, вооруженных средствами производства и технологической энергией в общественно определенных производственных и социально-экономических условиях.

Поэтому, стоимостная оценка трудового потенциала в среднегодовом исчислении ($\sum Z_{тп}$) может быть установлена по следующей предлагаемой формуле:

$$\sum Z_{тп} = \frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{чкп}}{I_{пц}} + \Delta Z_{чкп} + \sum Z_{а.опф} + \sum Z_{эр}, \quad (10)$$

где $Z_{дпф}$ – затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала (в расчет принимается наличный доход на одного жителя страны), тыс. грн;

T – среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала;

$Z_{чкп}$ – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал (принимаются на уровне среднегодовой зарплаты одного работающего, включая отчисления на социальные нужды и другие доходы), тыс. грн;

$I_{пц}$ – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{чкп}$ – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, осуществляемые самим работником или работодателем на профессиональное образование, тыс. грн;

$\sum Z_{а.опф}$ – среднегодовые амортизационные отчисления по основным производственным фондам, приходящиеся на одного работающего, грн/чел.;

$\sum Z_{эр}$ – среднегодовые затраты на энергетические ресурсы для технологических целей, приходящиеся на одного работающего, грн/чел.

Логика такого определения сущности и общественного уровня трудового потенциала имеет свои основания, но при этом возникает вопрос, почему в формуле (10) не учтены затраты работодателя на материалы и приравненные к ним другие затраты, которые включены в состав внутреннего валового продукта? Этот вопрос требует особого разъяснения. В частности, следует учитывать, что материальные ресурсы, как результат общественного труда, непосредственно не участвует в создании новой стоимости, а лишь сохраняет свою стоимость в составе себестоимости изготавливаемой продукции, накапливаются после её реализации и возвращаются снова в производство. Поэтому затраты на материалы должны быть включены в состав производственного, а не трудового потенциала.

На этом основании возникает возможность количественно определять их уровни и социально-экономическую сущность трудового потенциала как структурообразующего элемента производственного потенциала. В частности, такой методологический подход позволил рассматривать не только теоретические аспекты структуризации элементов трудового и производственного потенциалов, но и исследовать практически динамику и тенденции изменения их структуры на примере Донецкого региона в 2005-2012 гг. (табл. 2). При этом выявлено, что использование стоимостного показателя оценки позволяет обеспечивать сопоставимость уровня показателя на различных уровнях управления экономикой.

Таблица 2

Динамика изменения элементов трудового и производственного потенциала в структуре внутреннего валового продукта Донецкого региона в 2005 и 2012 гг.

Элемент структуры	Структура трудового и производственного потенциалов в составе внутреннего валового продукта, %		2012 г. к 2005 г., %
	2005	2012	
1. Человеческий капитал	21,3	35,4	166,2
2. Физический капитал	5,1	10,1	198,0
3. Всего трудовой потенциал	26,4	45,5	172,3
4. Материализованная часть производственного потенциала	49,2	24,0	48,7
5. Всего производственный потенциал	75,6	69,5	91,9
6. Валовая прибыль	24,4	30,5	125,0
7. Внутренний валовой продукт	100,0	100,0	x

Таким образом, как это явствует из табл. 2, установлено, что возрастание трудового потенциала в структуре производственного потенциала происходит более заметными темпами, чем затрат на материалы, что выражает различную их экономическую роль в производственном и социальном процессе. На преимущественных темпах роста элементов физического капитала в сравнении с возрастанием человеческого капитала отражается инновационный характер социально-экономического развития производства и трудового потенциала. Об этом также свидетельствует снижение доли предметов труда, что повлияло на снижение во внутреннем валовом продукте доли производственного потенциала сравнительно с долей трудового потенциала.

На основе указанных выше научных положений и проведенных исследований определен уровень и структура трудового потенциала в среднем по Украине за 2011 г., которая может быть использована для расчетов части добавленной стоимости, принадлежащей наемному труду и предпринимательскому капиталу (табл. 3).

Таблица 3
Предполагаемое распределение добавленной стоимости пропорционально структуре трудового потенциала в народном хозяйстве Украины (по данным за 2011 г.)

Показатели	Единица измерения	Уровень показателей
1. Добавленная стоимость	млн грн	1316600,00
2. Фонд оплаты труда с социальными отчислениями (37,5%)	млн грн	863652,6
3. Валовая прибыль предприятий ($P_{вал}$)	млн грн	502422,00
4. Доля человеческого капитала в структуре трудового потенциала	%	82,84
5. Доля элементов физического капитала в структуре трудового потенциала	%	17,16
6. Средняя зарплата	грн/мес.	2633,00
7. Численность занятого населения	млн чел.	20,2

Источник: разработано автором по показателям Статистического сборника: Украина у цифрах 2011. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 243 с.

Показатели табл. 3 свидетельствуют о том, что основную и доминирующую часть структуры трудового потенциала составляет человеческий капитал (82,84%). В ней главную роль играет воспроизводственный уровень человеческого капитала. Элементы физического капитала в структуре трудового потенциала составили лишь 17,16% и выражают часть стоимости трудового потенциала, принадлежащую работодателю.

Следует, однако, иметь в виду, что при количественной оценке доли распределяемой добавленной стоимости на социальные нужды должно быть учтено также производственное распределение прибыли, находящейся в ведении работодателя.

Тогда расчет доли добавленной стоимости, принадлежащей собственникам трудового потенциала ($Y_{чс}$), может быть произведен по следующей предлагаемой формуле:

$$Y_{чс} = D_{ц} \times I_{дс} / 100, \quad (11)$$

где $D_{ц}$ – добавленная стоимость, млн грн;

$I_{дс}$ – доля собственников в трудовом потенциале, %.

Отсюда:

доля наемных работников ($Y_{чсн}$) составит:

$$Y_{чсн} = 1316600 \cdot 482,84 / 100 = 1090671,44 \text{ млн грн};$$

доля работодателей:

$$Y_{чср} = 1316600 \cdot 17,16 / 100 = 225928,56 \text{ млн грн}.$$

Расчет дополнительного фонда оплаты труда ($\Delta\text{ФОТ}$) предлагается производить по следующей формуле:

$$\Delta\text{ФОТ} = Y_{чсн} - \text{ФОТ}_{ф}, \quad (12)$$

где $\text{ФОТ}_{ф}$ – фактический фонд оплаты труда в 2011 г., млн грн.

$$\Delta\text{ФОТ} = 1090671,44 - 863652,6 = 227018,84 \text{ млн грн}.$$

Расчет доли валовой прибыли, как собственности работодателей, используемой для производственного распределения ($\Delta Y_{ппр}$) может быть проведен по следующей предлагаемой формуле:

$$\Delta Y_{ппр} = P_{вал} - Y_{чср}, \quad (13)$$

$$\Delta Y_{ппр} = 502422 - 225928,56 = 276493,44 \text{ млн грн}.$$

Сумма 276,5 млрд грн предназначена для производственного распределения вновь созданного продукта и используется для выплаты налогов, образования инновационного фонда и для других каналов распределения.

Тогда сумма 225928,56 млн грн может быть использована для социального распределения между персоналом предприятия и работодателями по собственности в виде зарплаты, дивидендов, опционов, премий и др.

В то же время основной проблемой в оплате труда и распределении личных доходов в Украине остается несовершенство и неотрегулированность общественных распределительных отношений, вызывающих значительную поляриность в уровне доходов (концентрация богатств у незначительной группы предпринимателей и обнищание основной массы населения), нарастание социальной напряженности, отсутствие действенного механизма управления оплатой труда.

В этом аспекте возникает необходимость регулировать не капитал и недвижимость путем его налогообложения, а законодательно регламентировать диапазон различий в уровне оплаты труда и доходов предпринимателей на личные потребности.

Формирование минимальной заработной платы на производственном уровне.

Практика последних лет свидетельствует о снижении роли воспроизводственной функции заработной платы в социальных распределительных отношениях. Различия между минимальной заработной платой и максимальными доходами предпринимателей на личное потребление составляют сотни раз. В то же время минимальная заработная плата не обеспечивает воспроизводственный уровень жизнедеятельности наемных работников, не соответствует стоимости ра-

бочей силы, поэтому формирование минимальной заработной платы приобретает наибольшую актуальность. Практически минимальной заработной плате придан статус регулятора личных доходов наемных работников. Так, в сфере наемного труда минимальная заработная плата является отсчетной точкой тарифной системы, минимальной границей дифференциации заработной платы, наложения штрафных санкций и др. И это в то время, когда минимальная заработная плата должна выполнять наиболее важную социально-экономическую функцию – выражать воспроизводственный уровень оплаты труда в государстве независимо от отраслевых, региональных особенностей управления экономикой или профессиональных различий персонала.

Как правило, минимальная заработная плата устанавливается в зависимости от установленного прожиточного минимума, базирующегося на нормах душевого потребления основных продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг для основных социальных и демографических групп населения. Такие нормы были установлены в 1982 г. и при пересмотре их в 2000 г. согласно Постановлению КМУ № 656 были даже снижены при росте потребительских цен. В этих нормах не отражены затраты на интеллектуальные потребности, сбережения, налоговые платежи. Поэтому и прожиточный минимум, и минимальная зарплата в стоимостном выражении не эквивалентны стоимости рабочей силы и её воспроизводственному уровню, а сами категории воспроизводственного уровня оплаты труда и стоимости рабочей силы фактически исключены из лексикона экономической науки.

Существующий порядок установления минимальной заработной платы основан на остаточном принципе, а её уровень зависит от наличия в госбюжете средств на эти цели, который в условиях применения социальной модели управления экономикой государства должен быть заменен на нормативный способ формирования её уровня.

В то же время, использование системы нормированных потребительских бюджетов позволяет количественно оценивать уровень жизни населения, как в масштабе отдельных регионов, так и в масштабе госу-

дарства в целом. Для этого необходимо устанавливать базовый уровень рассмотренных категорий и прогнозировать в рамках социально-экономической политики Украины в соответствии с предлагаемым в данной работе методологическим подходом, согласно которому величина рационального прожиточного минимума на перспективный период ($\Pi_{\text{мр}}$) может быть определена по следующей предлагаемой формуле:

$$\Pi_{\text{мр}} = \sum_i^n q_i \cdot \text{ЧЦ}_{\text{б}_i} \cdot \text{ЧИ}_{\text{пц}} \cdot \text{ЧИ}2\text{ЧК}_p, \quad (14)$$

где q_i – физиологически и социально обоснованные нормы душевого потребления i -тых жизненно необходимых продуктов питания, домашнего обихода, услуг (в натуральных единицах измерения);

$\text{ЧЦ}_{\text{б}_i}$ – базовые цены на отдельные виды продуктов питания, предметов домашнего обихода и услуг;

$\text{ЧИ}_{\text{пц}}$ – индекс потребительских цен в данном году;

К_p – коэффициент реальности обеспечения нормированного уровня физиологических и социальных потребностей занятого населения страны.

$$\text{К}_p = \frac{Y_{\text{б.ф.}}}{\Pi_{\text{мр}} \cdot \text{ЧЧ}_{\text{зн}}}, \quad (15)$$

где $Y_{\text{б.ф.}}$ – уровень прогнозируемого финансирования, выделяемого на обеспечение прожиточного минимума занятого населения страны, млн грн;

$\text{ЧЧ}_{\text{зн}}$ – численность занятого населения страны, млн чел.

Отсюда рациональный потребительский бюджет ($\Pi_{\text{бр}}$) может быть определен по такой предлагаемой формуле:

$$\Pi_{\text{бр}} = \Pi_{\text{мр}} \cdot \text{ЧЧ}_{\text{зн}}. \quad (16)$$

Расчет физиологически определенного прожиточного минимума и рационального потребительского бюджета на одного человека в Украине по уровню 2009 г. приведен в табл. 4.

Ниже приведен пример расчета рационального физиологически установленного прожиточного минимума и рационального потребительского бюджета страны по данным табл. 5, где величина ($\sum_i^n q_i \cdot \text{ЧЦ}_{\text{б}_i}$) принята условно на уровне 90 % от среднемесячной заработной платы, а величина (К_p) – на уровне коэффициента 0,9.

Таблица 4

Расчет уровня и структуры потребительских бюджетов в Украине на 01.10.2009 г.

Элемент потребительского бюджета	Физиологический прожиточный минимум на человека		Рациональный потребительский бюджет на человека	
	грн на год	% к итогу	грн на год	% к итогу
1. Продовольственная корзина	5747	48,53	10691,5	16,00
2. Гардероб	1118	9,44	8101,7	12,13
3. Средства личной гигиены и лекарственные средства	485	4,10	2165,4	3,24
4. Потребление услуг	1076	9,09	8714,7	13,04
5. Затраты на интеллектуальные потребности и отдых	0	0,00	7588,3	11,36
6. Затраты на товары общесемейного потребления	0	0,00	2757,2	4,13
7. Затраты на услуги общесемейного потребления	1047	8,84	2646,1	3,96
8. Сбережения	0	0,00	10779,8	16,14
9. Налоговые платежи	2369	20,00	13361,2	20,00
10. Всего потребительский бюджет	11842	100,00	66805,9	100,00

Источник: Данные Государственного комитета статистики Украины и Закона Украины от 20 октября 2009 г. № 1646-VI «Об установлении прожиточного минимума и минимальной заработной платы».

Расчет рационального прожиточного минимума (П_{мр}) по годам:

$P_{мр} (2008) = 1625,4 \text{ Ч } 1,223 \text{ Ч } 12 \text{ Ч } 0,9 = 21468,9 \text{ грн.};$
 $P_{мр} (2009) = 1715,4 \text{ Ч } 1,123 \text{ Ч } 12 \text{ Ч } 0,9 = 20805,1 \text{ грн.};$
 $P_{мр} (2010) = 2015,1 \text{ Ч } 1,091 \text{ Ч } 12 \text{ Ч } 0,9 = 23743,5 \text{ грн.};$
 $P_{мр} (2011) = 2369,7 \text{ Ч } 1,046 \text{ Ч } 12 \text{ Ч } 0,9 = 26770 \text{ грн.};$
 $P_{мр} (2012) = 2728,8 \text{ Ч } 0,998 \text{ Ч } 12 \text{ Ч } 0,9 = 29412,1 \text{ грн.}$

Расчет рационального потребительского бюджета (П_{бр}) по годам:

$P_{бр} (2008) = 21468,9 \text{ Ч } 20,9 = 448,7 \text{ млрд. грн.};$
 $P_{бр} (2009) = 20805,1 \text{ Ч } 20,2 = 420,263 \text{ млрд. грн.};$
 $P_{бр} (2010) = 23743,5 \text{ Ч } 20,2 = 479,619 \text{ млрд. грн.};$
 $P_{бр} (2011) = 26770 \text{ Ч } 20,3 = 543,431 \text{ млрд. грн.};$
 $P_{бр} (2012) = 29412,1 \text{ Ч } 20,3 = 597,066 \text{ млрд. грн.}$

Таблица 5

Исходные данные для расчета рационального физиологического прожиточного минимума на человека и потребительского бюджета в Украине по данным за 2008-2012 гг.

Год	Установленный прожиточный минимум на человека, грн ¹	Среднемесячная зарплата, грн./чел. ²	Доля прожиточного минимума в средней зарплате (условно), %	Рациональный прожиточный минимум (гр. 3 Ч гр. 4), грн./чел.	Индекс потребительских цен, % ³	Численность занятого населения, млн чел.	Коэффициент реальности (условный)
2008	626	1806	90	1625,4	1,223	20,9	0,9
2009	701	1096	90	1715,4	1,123	20,2	0,9
2010	875	2239	90	2015,1	1,091	20,2	0,9
2011	953	2633	90	2369,7	1,046	20,3	0,9
2012	1096	3032	90	2728,8	0,998	20,3	0,9

Источник:

1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mojarzaplata.com.ua/ru/main/news>.

2. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://minfin.com.ua/buh/minimum/>.

3. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://index.minfin.com.ua/index/infl/>.

4. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2012/grp/ rp_reg/reg_u/zn_2012_u.htm.

Данные табл. 5 к расчету рационального физиологического прожиточного минимума на человека и рационального потребительского бюджета страны позволяют сравнить установленный и расчетный уровень указанных показателей, из которых видно, что для достижения рационального физиологического прожиточного минимума на человека его установленная величина на месяц должна была быть увеличена по годам в следующих пределах, %:

$$2008 \text{ г.} = 185,8 \% \left(\frac{21468,9}{626} \text{ Ч } 100-100 \right);$$

$$2009 \text{ г.} = 147,3 \% \left(\frac{20805,1}{701} \text{ Ч } 100-100 \right);$$

$$2010 \text{ г.} = 126,1 \% \left(\frac{23743,5}{875} \text{ Ч } 100-100 \right);$$

$$2011 \text{ г.} = 134,1 \% \left(\frac{26770}{953} \text{ Ч } 100-100 \right);$$

$$2012 \text{ г.} = 123,6 \% \left(\frac{29412,1}{1096} \text{ Ч } 100-100 \right).$$

Из расчетов также видно, что динамика превышения расчетного рационального физиологически обоснованного уровня прожиточного минимума над установленным уровнем характеризуется снижающейся тенденцией, вызванной уменьшением уровня инфляции. Таким образом, рекомендуемый методологический подход позволяет устанавливать уровень

прожиточного минимума с учетом научно обоснованных рациональных физиологических и социально определенных потребностей человека, уровня инфляции и экономических возможностей государства.

Расчет рационального потребительского бюджета страны позволяет установить следующие возможные уровни его повышения по годам по сравнению с 2008 г.:

$$\Delta P_{бр}(2009 \text{ г.}) = -6,3 \% \left(\frac{420,263}{448,7} \text{ Ч } 100-100 \right);$$

$$\Delta P_{бр}(2010 \text{ г.}) = 6,9 \% \left(\frac{479,619}{448,7} \text{ Ч } 100-100 \right);$$

$$\Delta P_{бр}(2011 \text{ г.}) = 21,1 \% \left(\frac{543,431}{448,7} \text{ Ч } 100-100 \right);$$

$$\Delta P_{бр}(2012 \text{ г.}) = 33,1 \% \left(\frac{597,060}{448,7} \text{ Ч } 100-100 \right).$$

Следовательно, из расчетов видно, что рост рационального потребительского бюджета по годам в сравнении с базисным годом определяется изменением численности занятого населения, темпов инфляции и прожиточного минимума.

Отсюда становится очевидным, что совершенствование методов формирования прожиточного минимума и минимальной заработной платы в Украине является одной из наиболее насущных проблем социально-экономической политики государства на перспективный период.

При этом нормативно-статистической базой расчетов могут быть результаты бюджетных обследований домохозяйств, рациональные нормы потребления товаров и услуг, которые разработаны Институтом гигиены и питания Украины, Институтом изучения конъюнктуры и спроса, Министерством социальной политики, Министерством финансов, Управлением Госстатистики Украины и другими организациями, на которые ссылаются В. П. Антонюк, Г. И. Рыбникова и В. Н. Савенко в своей работе [3].

Сформированный на таких принципах прожиточный минимум и рациональный потребительский бюджет могут составлять базовый уровень пересмотра минимальной заработной платы на стартовом периоде применения предложенной методики, а формирование минимальной заработной платы на научно-нормативной основе требует нового подхода к структуризации фонда оплаты на предприятии. Основным требованием к её проведению является выделение её уровня в составе основной заработной платы. Предлагаемая структура фонда заработной платы на предприятиях определяется следующим методологическим подходом расчета средней заработной платы (Z_c):

$$Z_c = C_{pc} + D_n + K_b + P_b, \quad (17)$$

где C_{pc} – стоимость рабочей силы (воспроизводственный уровень минимальной заработной платы), грн;

D_n – дифференцированные надбавки к минимальной тарифной ставке за отклонение от стандартов по показателям: качество, напряженность и условия труда, грн;

K_b – компенсационные выплаты за отклонение от установленного режима труда, грн;

P_b – поощрительные выплаты за успешность и качество труда (сверх выполнения норм труда на 100 %).

Для определения общего фонда оплаты труда в соответствии с рассмотренной его структурой ($\Phi O_{\text{общ}}$) рекомендуется такая формула:

$$\Phi O_{\text{общ}} = \Phi O_{\text{оз}} + \Phi O_{\text{дз}} + \Phi O_{\text{пв}}, \quad (18)$$

где $\Phi O_{\text{оз}}$ – фонд основной заработной платы, грн.;

$\Phi O_{\text{дз}}$ – фонд дополнительной заработной платы, грн.;

$\Phi O_{\text{пв}}$ – фонд поощрительных выплат, грн.

Фонд основной заработной платы ($\Phi O_{\text{оз}}$) предлагаем рассчитывать по формуле:

$$\Phi O_{\text{оз}} = Z_{n,\text{min}} \cdot \bar{K}_1 \cdot \bar{K}_y \cdot \bar{K}_k \cdot \bar{C}_1 \cdot \bar{C}_2 \cdot \bar{C}_3, \quad (19)$$

где $Z_{n,\text{min}}$ – минимальная заработная плата одного человека, которая должна устанавливаться государством исходя из научно обоснованных физиологических и социальных потребностей работников на месяц, грн;

\bar{K}_1 – средний коэффициент прироста минимальной заработной платы за интенсивность труда (устанавливается по формам заработной платы);

\bar{K}_y – средний коэффициент прироста минимальной заработной платы за условия труда (устанавливается к минимальной тарифной ставке);

\bar{K}_k – средний коэффициент прироста минимальной заработной платы за профессиональный уровень работника (по тарифному коэффициенту).

Средний уровень надбавок к минимальной зарплате за интенсивность, условия и качество труда зависит от доли каждой соответствующей группы работников в общей их численности. Поэтому на предприятиях могут быть установлены средние коэффициенты

таких надбавок, использование которых будет облегчать соответствующие расчеты и учет.

$$\Phi O_{\text{дз}} = \sum_{i=1}^n (D_{zi} \cdot \bar{C}_4) \cdot \bar{C}_1 \cdot \bar{C}_2, \quad (20)$$

где D_{zi} – запланированные средние (в основном – компенсационные) доплаты за отдельные их виды (за совместительство, руководство бригадой, отсутствующего работника, отпуска, выполнение общественных обязанностей и др.) с учетом фактических ежемесячных выплат предыдущего года, грн

$$\Phi O_{\text{пв}} = \sum_{i=1}^n (Z_{vi} \cdot \bar{C}_4) \cdot \bar{C}_1 \cdot \bar{C}_2, \quad (21)$$

где Z_{vi} – поощрительные выплаты за счет себестоимости продукции или фонда материального поощрения из чистой прибыли в соответствии с существующим положением по премированию и поощрительные выплаты относительно определенных групп работающих, грн.

1. Следовательно, исходя из приведенной выше модели структуры ФОТ и методов обоснования его уровня, можно утверждать, что первая часть структуры ФОТ, которая предусматривает регламентирование основной зарплаты, основывается на нормативной основе тарифной системы, а дополнительная зарплата и поощрительные выплаты формируются свободно, потому ставить вопрос о нормировании всей структуры ФОТ неправомерно.

Достаточным является анализ тенденций развития методов стимулирования труда и соответствия их результата порогу социальной оскутительности поощрительных выплат для наемных работников и их семей, а также обеспечению необходимой эффективности затрат на оплату труда со стороны работодателя.

2. Основным и наиболее проблемным вопросом методологии обоснования структуры ФОТ является регламентирование прожиточного минимума и минимальной зарплаты, обеспечения её воспроизводственного уровня, позволяющего удовлетворять основные физиологические и социальные потребности работников и их семей. В частности, воспроизводственный уровень минимальной заработной платы в составе основного заработка ($Z_{\text{вм}}$) может быть выражен равенством:

$$Z_{\text{вм}} = P_m \cdot \bar{C} \cdot K_{\text{гп}} \geq M_3 = C_{\text{ч.к}}, \quad (22)$$

где P_m – прожиточный минимум, тыс. грн;

$K_{\text{гп}}$ – коэффициент гарантированного повышения заработной платы;

M_3 – минимальная заработная плата, тыс. грн;

$C_{\text{ч.к}}$ – стоимость человеческого капитала, обеспечивающая удовлетворение основных физиологических и социальных потребностей работающих и их семей, тыс. грн.

Обоснование уровня минимальной заработной платы как основного элемента структуры фонда оплаты труда в составе основной заработной платы целесообразно проводить в два этапа: сначала устанавливать её базовый уровень ($M_{3,б}$), который затем ежегодно корректировать и пересматривать на перспективный период.

Базовый уровень минимальной заработной платы может быть установлен по следующей предлагаемой формуле:

$$M_{3,б} = \sum_{i=1}^n q_i \cdot \bar{C}_{\text{б.и}}, \quad (23)$$

где n – количество видов потребительных стоимостей, составляющих физиологические и социальные потребности людей;

q_i – физиологически и социально обоснованные нормы душевого потребления i -тых жизненно необходимых продуктов питания, домашнего обихода, услуг (в натуральных единицах измерения);

$Ц_{б,i}$ – базовые цены на отдельные виды продуктов питания, предметов домашнего обихода и услуг, грн.

Величина минимальной заработной платы на перспективный период ($M_{з,п}$) в годовом исчислении может быть установлена по следующей предлагаемой формуле:

$$M_{з,п} = M_{б,з} \cdot I_{пци} \cdot I_{12}, \quad (24)$$

где $I_{пци}$ – индекс потребительских цен в i -м году.

С использованием предложенных методов нами проведен расчет фактического и предполагаемого индекса роста минимальной заработной платы в Украине в 2010-2012 гг. по сравнению с уровнем анализируемого показателя в 2009 г. (табл. 6).

Таблица 6

Уровень фактического и предполагаемого индекса роста минимальной заработной платы в Украине в 2010-2012 гг. по сравнению с уровнем 2009 г.

Год	Уровень повышения по годам, %	
	фактически	по расчету
2009	-	-
2010	23,9	165,9
2011	34,9	199,8
2012	52,4	204,8

Источник: разработано автором.

Показатели табл. 6 подтверждают тот факт, что при пересмотре уровня минимальной заработной платы государство ориентируется в основном на экономические возможности бюджета.

Поэтому, при условии формирования минимальной заработной платы на воспроизводственном уровне, необходимость во многих надбавках и доплатах отпадет, а расчеты ФОТ будут упрощены. Отсюда, обязанностью украинского государства в настоящее время становится не только регламентирование минимального предела ее уровня, который контролируется порогом социальной осужденности заработной платы, но и нормирование верхнего предела оплаты труда, в составе которого формируется средняя зарплата.

Следовательно, решение проблемы регулирования доходов бизнеса на личное потребление лежит в плоскости его дифференцированного налогообложения, средства от которого возможно целенаправлено использовать для выравнивания жизненного уровня самого бедного населения, то есть для повышения минимальной заработной платы. Безусловно, формированию новых социально-общественных распределительных отношений между трудом и собственностью, доходами наемных работников и бизнеса мешает наличие коррупционной системы, но ее искоренение является отделенной функцией взаимодействия государственной власти и общества.

Установлено, что средняя зарплата в пределах диапазона (Z_c) колеблется в зависимости от экономических и производственных условий на уровне воспроизводственного этапа человеческого капитала личности. Поэтому теоретически уровень средней заработной платы находится в пределах разницы между максимальным (Z_{max}) и минимальным (Z_{min}) ее уровнем, а именно:

$$Z_c = Z_{max} \div Z_{min}. \quad (25)$$

Поэтому становится понятным, что функция регулирования средней зарплаты в пределах нормируемого ее диапазона должна остаться компетенцией хозяйствующих субъектов.

Проблемы формирования механизма управления оплатой труда.

Существующие недостатки в организации и регулировании оплаты труда в Украине, как и в других странах мира, возникают, прежде всего, в связи с отсутствием действенного механизма управления заработной платой в производственной сфере. Наибольший вред экономике наносит высокий уровень ее полярности, который характеризуется значительным диапазоном различий в зарплатах низко оплачиваемых работников и топ-менеджеров.

В то же время, решению этой проблемы мешает отсутствие в экономической теории и практике методов нормирования диапазона различий в оплате труда и критериев его оценки. Предлагаемые же в экономических публикациях методы дифференциации заработной платы по критериям предельной производительности труда, его полезности и эффективности не содержат способов количественной оценки синергетического эффекта труда чиновников высшего ранга, из-за чего они материально не заинтересованы в повышении ВВП и качества жизни населения страны.

Поэтому более приемлемым можно было бы считать метод нормирования диапазона различий в уровне оплаты труда по показателю ценности индивидуального человеческого капитала, раскрытого в нашей публикации [6], в сочетании с предлагаемой примерной моделью формирования шкалы предельных уровней оплаты труда по группам и категориям работающих и уровням их доходов (табл. 7).

Понятно, что в данном случае речь идет о принципиальных направлениях решения проблемы управления оплатой труда. В дальнейшем нужны более углубленные исследования и практические решения по вопросам регулирования доходов наемных работников и бизнеса. Нужно при этом также учитывать инвестиционную политику государства, разницу в формах собственности на капитал. К исследованиям следует привлекать не только вузовскую, но и заводскую, отраслевую, региональную и академическую науку.

Одной из основных задач формирования механизма управления оплатой труда в стране является определение функций по регулированию заработной платы и образование под эгидой Министерства социальной политики соответствующих организационных структур, ответственных за проведение этой работы.

Предлагаемая нами принципиальная модель такого механизма представлена на рис. 4.

Таким образом в аспекте формирования механизма управления оплатой труда как инструмента выражения общественных распределительных отношений в стране, нормирование верхнего предельного уровня диапазона различий в доходах работающих можно признать основным методом дифференциации заработной платы.

Формирование мотивационного механизма стимулирования производственной деятельности.

Жизнь подсказывает, что в формировании мотивационного механизма на предприятиях важно не только стимулировать труд наемных работников, но и

обеспечивать эффективность бизнеса, как источника образования фонда поощрительных выплат. И в этом смысле такой методологический подход не вписывается в классическую теорию мотивации, сориентированную только на стимулирование наемного труда без учета социально-экономических интересов бизнеса и наемного труда, а также установления баланса этих интересов.

Указанные выше особенности мотивационного механизма может выражать его структура, разработанная нами совместно с Е. Н. Шевченко (рис. 5).

Как видно из рис. 5, баланс социально-экономических интересов персонала и работодателей в структуре механизма может обеспечивать основной его элемент – потребности участников производства, которые порождают мотивы, цели, а отсюда и формы, методы, которые обеспечивают удовлетворение этих потребностей, источники их обеспечения, уровень оплаты труда и социально-экономическая эффективность бизнеса.

Меру количественного выражения равновесия социально-экономических интересов персонала и работодателей могут выражать пропорции распределяемой до-

бавленной стоимости между собственниками трудового потенциала согласно размеру их собственности. Методы расчета указанных пропорций рассмотрены в данной работе выше.

Ознакомление с опытом отечественных и зарубежных фирм позволяет выявить достаточно широкий круг видов поощрительных выплат и показателей оценки успешности труда. Это и рост производительности труда, перевыполнение норм труда, повышение качества продукции, рационализаторская и изобретательская деятельность и др. Понятным становится стремление фирм к ограничению количества показателей стимулирования, в результате которого размер поощрительных выплат становится более ощутимым. Это облегчает учет социальных, экономических, демографических и других параметров, которые определяют или влияют на уровень поощрительных выплат. К ним следует отнести стоимость рабочей силы, экономические возможности хозяйственных структур, эффективность поощрительных выплат для работода-

Таблица 7

Примерная модель формирования шкалы предельных уровней оплаты труда в Украине по группам и категориям работающих и уровням их доходов

Уровень управления экономикой	Социальные группы работающих	Максимальный предел уровня оплаты труда	Виды регламентированных доходов по шкале диапазонов	Виды регламентированных доходов по собственности в соответствии с уровнем экономического потенциала
1. Локальный (предпринимательский)	Исполнительный персонал: 1. Рабочие с минимальной оплатой труда	1	Тарифные ставки первого разряда, дифференцированные по условиям труда, видами оплаты. Доплаты, надбавки, премии	Дивиденды, опционы и др.
	2. Рабочие высшей квалификации	3	Тарифные ставки, дифференцированные по уровню квалификации, доплаты, надбавки, премии	-«-
	3. Специалисты, руководители подразделений	4	Должностные оклады, доплаты, надбавки, премии	-«-
	4. Высшие руководители предприятия (топ-менеджеры)	6	-«-	-«-
	5. Владельцы ресурсов предприятия	8	-«-	-«-
2. Мезоэкономический: 2.1. Районный	Высшие руководители районного уровня	10	-«-	-«-
	2.2. Отраслевой	12	-«-	-«-
	2.3. Региональный	14	-«-	-«-
3. Макроэкономический (государственный)	Высшие руководители государства	20	-«-	-«-

Источник: разработано автором.

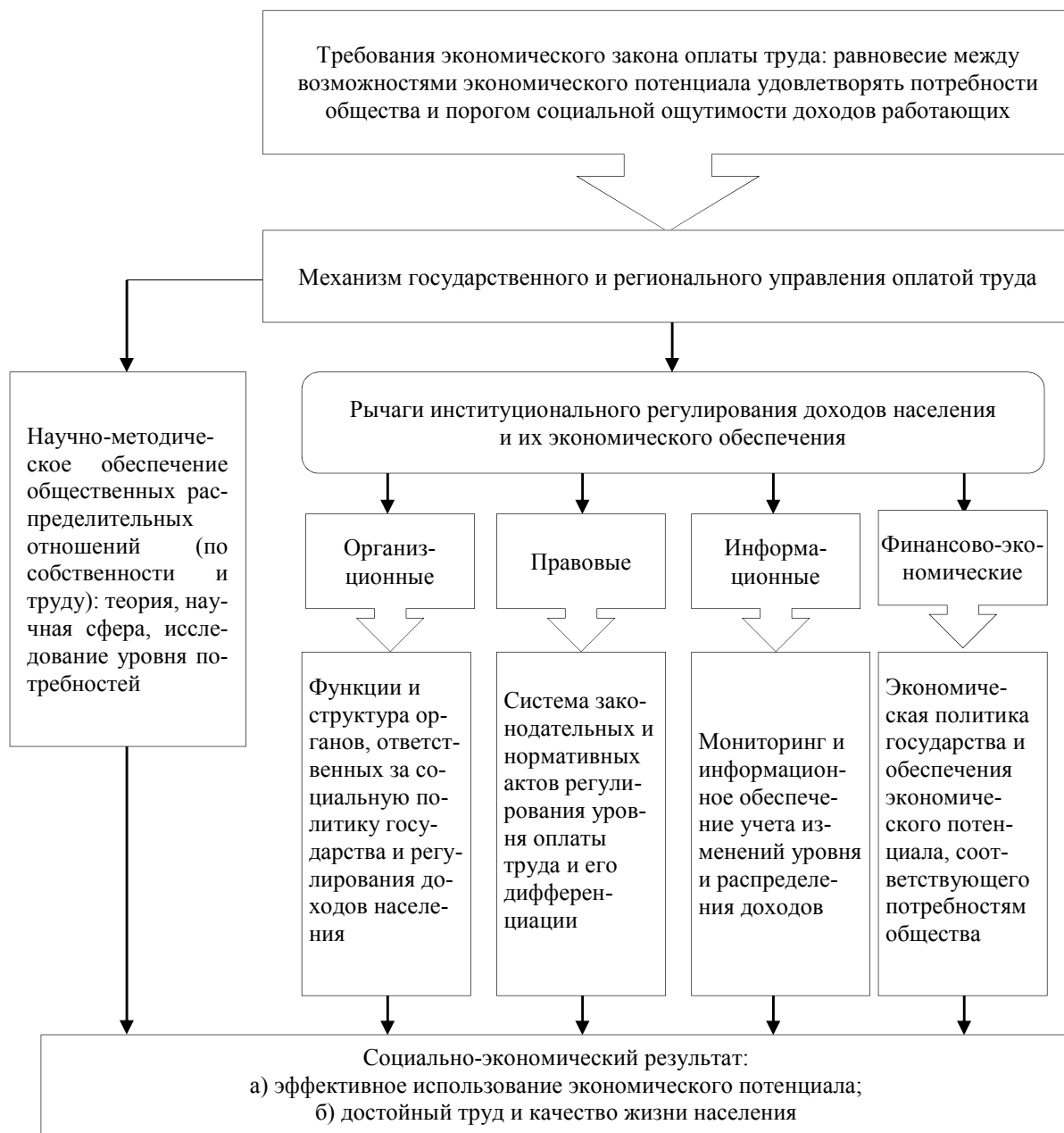


Рис. 4. Принципиальная модель механизма управления оплатой труда в Украине

Источник: разработано автором.

теля, потребительские цены, структура заработной платы и принятое количество ее составных элементов, условий рынка труда, успешности труда, что образует поле, в рамках которого создается источник поощрительных выплат для работника и удовлетворения имущественных потребностей работодателя.

Наиболее заметным направлением совершенствования методов оплаты и стимулирования труда, которое наблюдается в Украине и других странах в последнее время, является применение безтарифных индивидуальных и коллективных форм заработной платы, долевых (паевых) методов начисления заработной платы и поощрений, плавающих систем оплаты труда и др. Применение этих новшеств в оплате труда

позволяет упрощать методы начисления заработков, обеспечивает прозрачность и осязаемость для работающих и осознанность выплат, эффективность для работодателей.

Таким образом, как уже совершенно очевидно и что подтверждается всем ходом исторического развития мировых сообществ, не только в Украине, но и в других странах, созревают условия и необходимость перехода к новым принципам и моделям управления экономикой государства, которые были бы основаны на преимуществах социальных целей развития хозяйственных систем по отношению к экономическим целям, и что гарантировало бы образование гармоничных социально-экономических формаций.

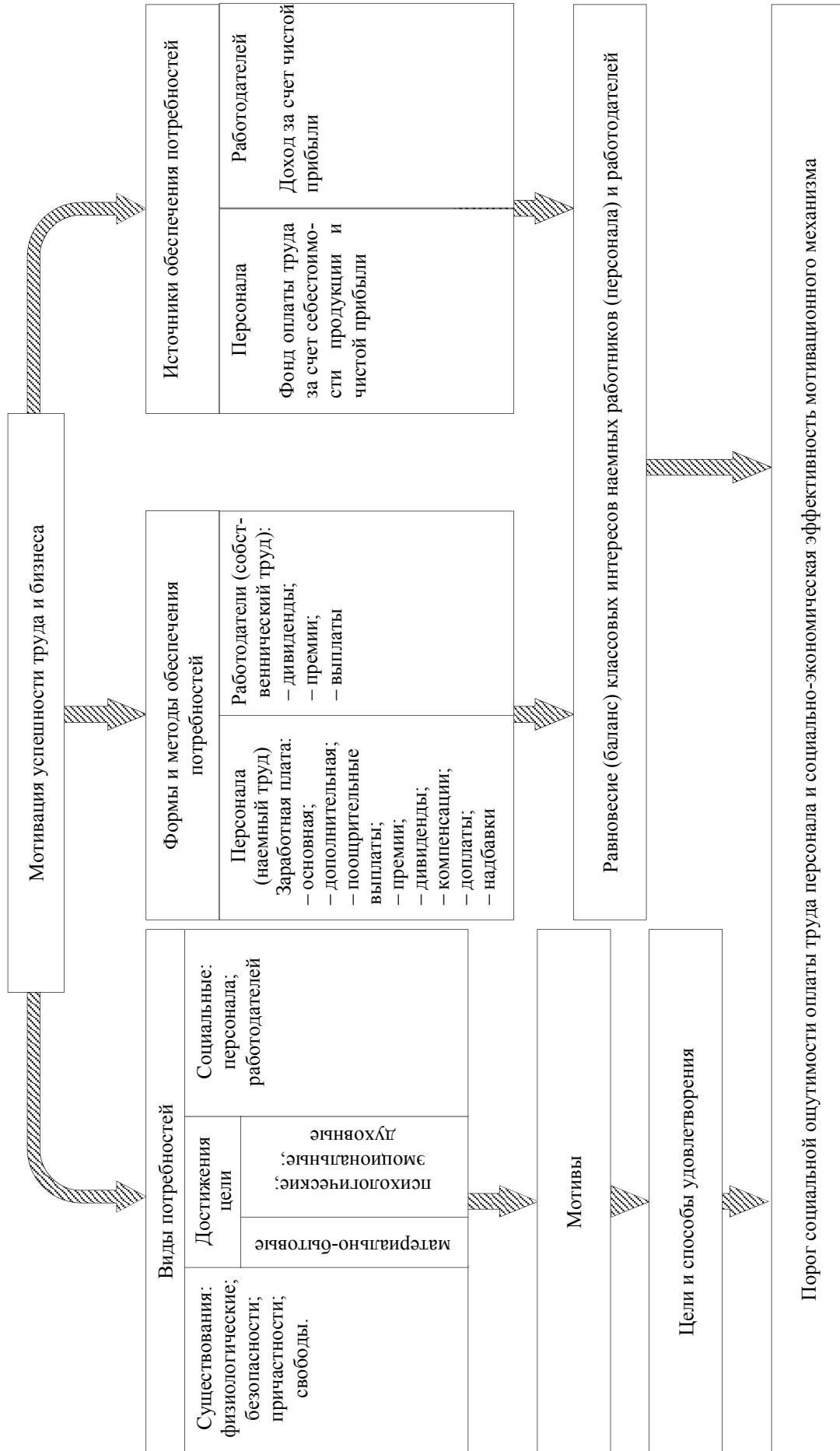


Рис. 5. Структура мотивационного механизма стимулирования успешности труда персонала и бизнеса работодателей промышленных предприятий

К таким моделям может быть отнесена социальная модель управления экономикой государства, принципиальные положения которой рассмотрены в данной работе, и которая должна формироваться государственным аппаратом страны в соответствии с принятым политическим решением.

Теоретической основой формирования такой модели может стать методология количественного выражения меры общественных отношений согласно структуре трудового потенциала и его социально-экономической концепции, раскрытой в данной работе и частично в публикациях [4] и [5].

Одним из основных направлений дальнейших исследований по этой проблеме в перспективе является их углубление особенно в части формирования механизма управления оплатой труда, разработки балансов социально-экономических интересов наемного труда и бизнеса, и методов их количественного выражения, а также структурных изменений в экономике.

Список использованных источников

1. Осіпчук Т. М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т. М. Осіпчук // Вісник Національного

університету водного господарства і природокористування: зб. наук. праць. – Рівне: НУВГП, 2008. – С. 66-72.

2. Кримова М.О. Безперервна професійна освіта як фактор підвищення якості людського капіталу / М.О. Кримова // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – № 1. – С. 89-92.

3. Антонюк В. П. Методические подходы к определению потребительских бюджетов регионов: препринт / В. П. Антонюк, Г. И. Рыбникова, В. Н. Савенко. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1994. – 90 с.

4. Ковалев В. Н. Влияние характера труда на формирование общественных отношений / В. Н. Ковалев // Вісник економічної науки України. – 2014. – № 1 (25). – С. 45-52.

5. Ковалев В. Н. Роль труда в формировании общественных отношений : монография / В. Н. Ковалев. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.

6. Ковальов В. М. Облік накопичення вартості людського капіталу та визначення його цінності для підприємств / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2012. – № 1 (3). – С. 70-75.

О. П. Коваль
д-р екон. наук
м. Київ

ЩОДО ОКРЕМИХ НОВАЦІЙ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Актуальність теми. Наразі в Україні є чинним Кодекс законів про працю, прийнятий ще за часів СРСР. І хоча на сьогодні документ вже сильно застарів, він досі фіксує «правила гри» для усіх суб'єктів, рівнів та предметів трудових відносин: найманих працівників, роботодавців, професійних спілок, держави тощо.

Протягом останніх років неодноразово робились спроби щодо вдосконалення та осучаснення законодавчо-нормативної бази в цій сфері. Причому всі вони супроводжувались спробою наступу на законні права та інтереси працівників. Наразі у Верховній Раді України зареєстровано проект Трудового кодексу України [1] (далі – проект ТК), деякі новації якого суттєво впливають на права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Проте, трудові відносини, основані на угоді між роботодавцем і працівником про особисте виконання останнім за плату трудової функції прямо стосуються десятків мільйонів українців, що і визначає актуальність обраної теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Позитивні та негативні новації проекту Трудового Кодексу України проаналізовано А. Потіхою [2]. Проблемам реалізації прав людини у сфері праці присвячено доробок Г. Чанишевої [3]. Особливості взаємовідносин між роботодавцями та працівниками висвітлено у статті Т. Рябової та Л. Шаші [4]. Бачення, регулювання та

використання загальних аспектів трудового права в країнах ЄС наведено у [5]. Окремим аспектам регулювання трудових відносин присвячено праці [6, 7, 8, 9].

Метою статті є запобігання спробам порушення на законодавчому рівні балансу інтересів між найманими працівниками та роботодавцями на користь останніх.

Виклад основного матеріалу. Проаналізуємо три новації проекту ТК, а саме: контроль за виконанням працівником трудових обов'язків, регламентування роботи на умовах ненормованого робочого часу та зміна засад загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Чи не найголовнішою новацією проекту ТК, що привернула увагу експертів, стала норма щодо контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. Зокрема, стаття 30 проекту ТК наголошує, що: «роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників».

Поява цієї норми обґрунтовується наступними чинниками: роботодавці та власники підприємств справедливо вважають, що кожен працівник має сумлінно виконувати посадові обов'язки, а адміністрація має право контролю за робочим процесом задля запо-