
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331.2

В. Н. КОВАЛЁВ,

*профессор, доктор экономических наук,
завкафедрой экономики предприятий и менеджмента,*

Е. А. АТАЕВА,

*доцент, кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики предприятий и менеджмента*

*Учебно-научный профессионально-педагогический институт
Украинской инженерно-педагогической академии
(Харьков)*

НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В УКРАИНЕ

Раскрыты научные подходы к количественному определению заработной платы по таким критериям, как социальные потребности наемных работников и их семей, стоимость рабочей силы, воспроизводственный уровень минимальной заработной платы, структуризация фонда оплаты труда. Разработана и апробирована методология определения резервов повышения средней заработной платы в зависимости от экономических возможностей бизнеса.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, структура ФОТ, функции заработной платы, уровень заработной платы, стоимость рабочей силы, методология расчетов, резервы роста.

V. N. KOVALYOV,

Professor, Doctor of Econ. Sci.,

Head of the Department of Economics of Enterprises and Management,

E. A. ATAeva,

Associate Professor, Cand. of Econ. Sci.,

Associate Professor of the Department of Economics of Enterprises and Management

*Educational-Scientific Professional-Pedagogical Institute of
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy
(Kharkov)*

SCIENTIFIC APPROACHES TO DETERMINE THE LEVEL OF LABOR PAYMENT IN UKRAINE

The article reveals the scientific approaches to the quantitative determination of wages by such criteria as: social needs of wage earners and their families, cost of labor, reproducible level of the minimum wage, structuring of the wage fund. The methodology for determining the reserves of increasing the average wage, depending on economic possibilities of business, has been developed and tested.

Keywords: wage fund, structure of the wage fund, functions of wages, wage level, cost of labor, methodology of calculations, growth reserves.

Известно, что категория оплаты наемного труда возникла давно, с расслоением общества по признаку собственности на средства производства, как форма вы-

© Ковалёв Валерий Николаевич (Kovalyov Valerii Nikolaevich), 2017; e-mail: epmuipa@ukr.net;

© Атаева Елена Алимовна (Ataeva Elena Alimovna), 2017; e-mail: ataevaelena@mail.ru.

ражения эквивалентности индивидуальным затратам труда на производство продукции. Ее значимость в системе экономических отношений классового общества постоянно росла, что усиливало интерес к ней в сфере производства и науки. В частности, в производственном секторе это обусловлено тем, что категория оплаты труда в форме заработной платы становится наиболее весомым элементом стоимости любого товара, а именно затратной части на его производство, сокращение которой превращается для бизнеса в источник прибыли.

Неравнозначные пропорции распределения добавленной стоимости, которую составляют заработная плата и прибыль, между наемным трудом и капиталом обостряют социальные противоречия в обществе. Таким образом, разработка методов количественной оценки уровня оплаты труда в экономической науке и хозяйственной практике превращается в важный рычаг управления социальными процессами в государстве. Именно по этой причине определение научных подходов к оценке уровня оплаты труда в современных условиях приобретает все большую актуальность.

Становится очевидным, что в экономической науке интерес к теме заработной платы ограничивается главным образом интересами бизнеса к повышению своей эффективности и стимулированию работников в случае роста успешности их труда. В этом контексте известны научные наработки украинских исследователей А. Колота, Д. Богини, А. Еськова, А. Калины, Е. Гришновой, Э. Либановой и других. Свой вклад в рассмотрение данного вопроса внесли Н. Волгин, Р. Яковлев, Р. Колосова, Б. Генкин, А. Мазин, Б. Мазманов. Среди ученых-экономистов в Украине наиболее глубоко и последовательно темой оплаты труда занимаются Э. Либанова [1; 2] и Н. Белопольский, который считает необходимым повысить заработную плату в стране в 3–4 раза [3].

Однако вообще в экономической науке вопросы оплаты труда развиваются слишком медленно. Такое впечатление, что ученые и практики еще не осознали, что заработная плата — это главная проблема социально-экономических отношений в мире. Мы разделяем точку зрения А. Колота о значительном отставании Украины по уровню заработной платы и производительности труда от развитых стран [4]. Действительно, в украинской экономике слишком низкий уровень оплаты труда персонала предприятий, к которому добавляется снижение ее реального уровня из-за несоответствия уровню стоимости рабочей силы и неконтролируемой инфляции, на которую особенно ощутимо влияет галопирующий рост цен на потребительские товары и коммунальные услуги.

Очень острой проблемой в управлении оплатой труда, как и доходами на личное потребление, стала поляризация заработных плат, усиливающая социальное расслоение в обществе. Поэтому в качестве временной меры применяется предоставление адресной или гуманитарной помощи бедным слоям населения. Однако, если учитывать стратегическое будущее государства в вопросах оплаты труда, то более целесообразным путем решения данной проблемы представляется формирование методологии и практики научно обоснованного и социально направленного определения уровня заработной платы, который бы также учитывал имеющиеся экономические возможности бизнеса и был воплощен на практике.

Таким образом, **цель статьи** — рассмотреть научные подходы к определению уровня заработной платы в Украине в соответствии с количеством и качеством труда.

Наши исследования убеждают, что в современных условиях и представителей экономической мысли, и практиков, и управленцев больше волнуют вопросы обес-

печения эффективности бизнеса, темпов экономического роста и увеличения объемов производства, чем социальной безопасности общества и баланса производства и потребления в собственной стране. Установлению уровня оплаты труда в соответствии с затраченными его количеством и качеством, обеспечивающими не только прибыль производства, но и безбедное существование наемных работников и их семей, мешают непонимание социальной ответственности бизнеса перед наемными работниками и существующая экономическая система, допускающая неограниченную эксплуатацию персонала. Поэтому меньшинство собственников средств производства безмерно превысили личные потребности в средствах существования, тогда как преимущественное большинство населения еле сводит концы с концами. И такое неудовлетворительное состояние социальной сферы усиливается отсутствием в Украине институциональной системы управления оплатой труда в пределах научно определенных социальных стандартов и нормативов ее регулирования на уровне безбедного существования работающих людей, то есть на уровне эквивалента стоимости рабочей силы.

Следовательно, сначала нужно научно определить названные социальные нормативы и стандарты, затем – методологические основы установления минимальной зарплаты на воспроизводственном уровне (то есть существует потребность в изменении самой идеологии сущности минимальной зарплаты и ее дифференциации в зависимости от факторов труда) и, наконец, ее повышения в соответствии с социально-экономическими условиями жизни и развития украинского общества.

Такие три этапа формирования системы оплаты труда и ее уровня отвечают задачам стратегического развития украинской государственности, которым противоречит ведущее к нищете направление регулирования уровня оплаты труда. Следовательно, нужно исходить из понимания методологических подходов к определению уровня заработной платы как отдельных работников, так и персонала в целом.

В первую очередь определим сущность заработной платы и методологию расчетов ее минимального уровня, который должен реализовывать воспроизводственную функцию. Как известно, официальное толкование сущности категории “заработная плата” закреплено в соответствующем Законе Украины: “Это – вознаграждение, рассчитанное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору работодатель выплачивает работнику *за выполненную им работу* (выделено нами. – *К.В.Н., А.Е.А.*).

Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия” *.

Но такая формулировка не отображает ни социальных потребностей работника, которые на минимальном уровне должны обеспечивать ее воспроизводственный уровень, эквивалентный стоимости рабочей силы, ни условия рынка труда в товарном производстве, ни условия дифференциации ее уровня. Поэтому, по нашему мнению, сущность заработной платы лучше определить как установленную согласно трудовому договору ставку оплаты труда наемного работника, уровень которой зависит от условий рынка труда (условий найма, спроса на рабочую силу, предложения, конкуренции), методов дифференциации по качеству труда (уровень квалификации, опыт и специализация), условий труда и систем его стимулирования, стоимости рабочей силы, а также успешности самого труда.

* Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

Исходя из такого понимания и определения сущности заработной платы, становится возможным использовать метод расчета ее общего уровня (Z_{oy}) по следующей формуле:

$$Z_{oy} = Z_{min} \cdot K_{yt} \cdot K_{gp} \cdot K_n, \quad (1)$$

где Z_{min} — научно обоснованный уровень минимальной заработной платы (грн./мес.); K_{yt} — коэффициент успешности самого труда (по количеству, качеству и условиям); K_{gp} — коэффициент гарантированного повышения заработной платы за счет использования имеющихся резервов; K_n — коэффициент накопления средств на перспективу.

Понятно, что каждый из элементов формулы (1) имеет свои методологические особенности определения. В частности, воспроизводственный уровень минимальной заработной платы в социальном государстве, а именно к такому статусу стремится украинское общество [5], должен основываться на уровне, эквивалентном стоимости рабочей силы. В свою очередь, стоимость рабочей силы определяется затратами на психо-физиологические и социальные потребности для обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы, которая временно ослабевает в результате труда, и жизнедеятельности работника и его семьи. Такие потребности должны определяться на базе их научно обоснованных исследований, как это происходит в развитых странах мира. Так, в современной экономической литературе иногда появляются утверждения о связи минимальной заработной платы с качеством жизни наемных работников, то есть делаются попытки решить проблему обоснования стоимости рабочей силы, которую открыл основатель классической школы политэкономии У. Петти и развили А. Смит и К. Маркс.

В настоящее время внимание ученых и практиков все больше направлено на человека (его потребности и интересы) как на фактор развития общественного производства. В то же время в Украине возникло такое положение, когда регулирование минимальной заработной платы происходит не по социальным, а по экономическим факторам и по остаточному принципу в случае наличия денежных средств в госбюджете. Поэтому минимальная заработная плата не обеспечивает даже психо-физиологических потребностей и вынуждает население искать дополнительные заработки или жить в бедности, а государство и бизнес — предоставлять нищенствующим слоям населения адресную или гуманитарную помощь. По нашему мнению, экономическая наука никоим образом не должна оправдывать такие методы. Обращаясь к научным подходам решения проблемы минимальной заработной платы и прожиточного минимума, следует отметить, что темпы их роста должны превосходить не только растущие потребности работников, но и темпы роста потребительских цен. Однако анализ методов обоснования даже физиологического прожиточного минимума как источника рационального потребительского бюджета на 1 чел. свидетельствует, что при этом не учитываются расходы на интеллектуальные потребности, товары общего пользования, сбережения, налоговые платежи. Следовательно, для расчета рационального прожиточного минимума на будущее (Π_{mp}), создающего уровень минимальной зарплаты, предлагаем использовать следующую формулу:

$$\Pi_{mp} = \sum_i^n q_i \cdot \Pi_{bi} \cdot I_{nc} \cdot K_p, \quad (2)$$

где q_i — физиологически и социально обоснованные нормы потребления i -х жизненно необходимых продуктов питания, товаров домашнего потребления, услуг на 1 чел. (в натуральном измерении); Π_{bi} — базовые цены на отдельные виды продуктов питания, предметов домашнего пользования и услуг; I_{nc} — индекс потребительских цен в

конкретном году; K_p – коэффициент реальности обеспечения нормированного уровня физиологических и социальных потребностей занятого населения страны.

Отсюда

$$K_p = Y_{пф} / (\Pi_{мп} \cdot Ч_{зн}), \quad (3)$$

где $Y_{пф}$ – уровень прогнозируемого финансирования (млн. грн.); $Ч_{зн}$ – численность занятого населения (млн. чел.).

Кстати, исходя из концепции Нового Прагматизма, польский профессор Г. Колодко оценивает определяющую роль категории удовлетворения и регулирования человеческих потребностей с позиций не только улучшения качества жизни работающих, но и оздоровления экономики, обеспечения ее рациональности, сбалансированности в соответствии с целями человеческого развития. В частности, он считает, что “... удовлетворение потребностей людей при их полной “удовлетворенности жизнью” – это цели развития согласно ценностям Нового Прагматизма. Рост ВВП – это средство достижения цели, а не цель. Самое время высокоразвитым странам уходить от максимизации дохода, и прежде всего – от взвинчивания ВВП” [6, с. 21]. В принципе соглашаясь с позицией Г. Колодко, следует, однако, определиться в деталях.

Во-первых, удовлетворение потребностей людей было бы справедливее отнести к компетенции основного экономического закона посткапиталистической формации, а не развития человечества. Действительно, зачем человечеству преследовать, скажем, такую цель: жить, чтобы есть, или есть, чтобы жить?

По нашему мнению, перед человечеством в процессе развития стоит цель более значимая и глобальная, чем удовлетворение своих потребностей. Если же профессор Г. Колодко, конечно, справедливо, связывает проблему удовлетворения человеческих потребностей с экономическими основами общества, то совершенно правильно, что цель человеческого развития, являющаяся одновременно и конечной целью его существования, не может не провоцировать дополнительный вопрос: “А зачем она в таком виде нужна человечеству?”. Поэтому конечная цель человечества – и об этом свидетельствуют и вся его история, и эволюция – в идеале может определяться как формирование общества с высоким уровнем материального бытия, духовности и общественного сознания, основанных на принципах справедливости, добра и человечности.

В сочетании этой цели со средствами ее достижения возникает объективный закон человеческого развития, и в качестве такого средства история выдвигает не ВВП (произведенный конечный общественный продукт в стоимостном выражении), как это утверждает Г. Колодко, а уровень общественных производительных сил, способных создавать не только производственный, но и социальный результат.

Во-вторых, предложение профессора Г. Колодко повернуть общественное мышление в сторону изменения пропорций перераспределения доходов между участниками производства в зависимости от их трудового вклада в общие результаты действительно является велением времени и социальной ситуации в мире. Однако одними призывами к справедливому распределению национального дохода, без изменения общественной формации, не обойтись и не достичь принципов сбалансированности меры труда и меры потребления на научно определенных принципах. В первую очередь нужно разработать методологию научного обоснования меры распределения в соответствии с мерой труда, а также самое главное – законодательно закрепить волю общества к политическому решению этой проблемы.

В-третьих, профессор Г. Колодко справедливо считает, что удовлетворение человеческих потребностей должно быть сдержанным, а мы предлагаем добавить –

разумным, научно обоснованным и общественно признанным, для чего в стране под эгидой Министерства социальной политики должны быть налажены непрерывные научные исследования и определен уровень таких потребностей работающих и их изменения в зависимости от объективных обстоятельств, на основе которых будет формироваться воспроизводственный уровень минимальной заработной платы, эквивалентный стоимости рабочей силы. Однако нужно понимать, что при решении проблемы минимальной заработной платы, с учетом ее воспроизводственного уровня, эквивалентного стоимости рабочей силы, нужно структурировать фонд оплаты труда (ФОТ), то есть установить оптимальную структуру его элементов, среди которых минимальной заработной плате в составе основной заработной платы следует предоставить особый статус. В результате принципиально новая структура ФОТ будет иметь приблизительно такой вид (табл. 1).

Таблица 1

Предлагаемая принципиально новая структура ФОТ *

Элементы структуры ФОТ	Цели структуризации	Классификационные группы работников	Результаты структуризации
1. Основная заработная плата	Соответствие уровня зарплаты выполнению норм труда на 100%	Персонал предприятия	Обеспечение соответствия уровня оплаты труда критерию ее социальной оцутимости для работников и их семей
1.1. Минимальная заработная плата	Обеспечение воспроизводственного уровня зарплаты	Наемные работники низшей квалификации в нормальных условиях труда	Установление зарплаты на уровне стоимости рабочей силы
1.2. Доплаты, компенсации и надбавки к основной зарплате за интенсивность труда, его условия, качество и т. д.	Компенсация за отклонение от стандартных условий и сверхнормированный труд	Основные и вспомогательные рабочие	Дифференциация зарплаты по количеству, качеству и условиям труда
2. Дополнительная зарплата и доплаты за совместительство, руководство бригадой и т. д.			
3. Поощрительные выплаты из различных источников	Стимулирование эффективности и качества труда	Персонал предприятия	Стимулирование работы сверх нормы, за ее повышенные эффективность и качество

* Составлено авторами.

Следовательно, по приведенным классификационным признакам структуры ФОТ становится возможным предложить методы расчета средней заработной платы (З) и отдельных ее элементов по следующей общей формуле:

$$Z_c = C_{pc} + D_n + P_b + K_b, \quad (4)$$

где C_{pc} – стоимость рабочей силы, или воспроизводственный уровень минимальной заработной платы (грн.); D_n – дифференцированные надбавки к минимальной тарифной ставке за отклонения от стандартов по таким показателям, как качество, напряженность, условия труда (грн.); P_b – поощрительные выплаты за успешность и качество труда сверх его нормы, выполненной на 100% (грн.); K_b – компенсационные выплаты за успешность и качество труда (грн.).

Для определения общего ФОТ ($\text{ФОТ}_{\text{общ}}$) в соответствии с его рекомендованной структурой предлагаем следующую формулу:

$$\text{ФОТ}_{\text{общ}} = \text{ФОТ}_{\text{оз}} + \text{ФОТ}_{\text{дз}} + \text{ФОТ}_{\text{пв}}, \quad (5)$$

где $\text{ФОТ}_{\text{оз}}$ – фонд основной заработной платы (грн.); $\text{ФОТ}_{\text{дз}}$ – фонд дополнительной заработной платы (грн.); $\text{ФОТ}_{\text{пв}}$ – фонд поощрительных выплат (грн.).

Тогда фонд основной заработной платы можно будет рассчитать по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оз}} = Z_{\text{п.мин}} \cdot \overline{K_n} \cdot \overline{K_y} \cdot \overline{K_k} \cdot 12 \cdot \text{Ч}_i, \quad (6)$$

где $Z_{\text{п.мин}}$ – минимальная заработная плата одного человека, которую должно устанавливать государство исходя из научно обоснованных физиологических и социальных потребностей работников (грн./мес.); $\overline{K_n}$ – средний коэффициент роста минимальной заработной платы за интенсивность труда (устанавливается по формам заработной платы); $\overline{K_y}$ – средний коэффициент роста минимальной заработной платы за условия труда (устанавливается в соответствии с минимальной тарифной ставкой); $\overline{K_k}$ – средний коэффициент роста минимальной заработной платы за профессиональное мастерство работников (устанавливается по тарифным коэффициентам); Ч_i – численность работников (чел.).

Прокомментируем некоторые методы определения общего уровня и фонда заработной платы. В частности, средний уровень надбавок к минимальной зарплате за интенсивность, условия и качество труда рассчитывается с учетом зависимости этих категорий от доли каждой соответствующей группы работников в их общей численности. Поэтому на предприятиях могут быть установлены средние коэффициенты таких надбавок в структуре дополнительной заработной платы ($\text{ФОТ}_{\text{дз}}$) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{дз}} = \sum_{i=1}^n (D_{zi} \cdot \text{Ч}_i) \cdot 12, \quad (7)$$

где D_{zi} – запланированные средние по дополнительной заработной плате (в основном компенсационные) доплаты за отдельные их виды (за совместительство, руководство бригадой, отсутствующего работника и т. д.) с учетом фактических ежемесячных выплат предыдущего года (грн.).

ФОТ поощрительных выплат ($\text{ФОТ}_{\text{пв}}$) можно определить по формуле, аналогичной формуле (7).

Следовательно, из рекомендуемой структуры ФОТ и методов установления уровней и структуры их элементов вытекает, что первая ее часть, предполагающая регламентирование основной заработной платы, формируется по тарифной системе, а дополнительная заработная плата и поощрительные выплаты – свободно, то есть не регламентируются. Будет достаточно проанализировать тенденции развития методов стимулирования труда в соответствии с их результатом и порогом социальной оскутмости поощрительных выплат как критерия определения их предельного уровня, а также обеспечением необходимой эффективности расходов на оплату труда со стороны работодателя.

Опыт свидетельствует, что научно обоснованный уровень минимальной заработной платы целесообразно внедрять в два этапа: сначала сформировать ее базовый уровень, а затем ежегодно его корректировать и пересматривать на перспективу.

Для расчета базового уровня минимальной заработной платы ($M_{бз}$) рекомендуем следующую формулу:

$$M_{бз} = \sum_{i=1}^n q_i \cdot \Pi_{бi}, \quad (8)$$

где n — количество видов потребительных стоимостей, определяющих социальные и физиологические потребности людей; q_i — научно обоснованные нормы потребления i -х жизненно необходимых продуктов питания, предметов домашнего обихода и услуг (в натуральном измерении) (%); $\Pi_{бi}$ — базовый (первоначальный) уровень цен на отдельные продукты питания, предметы домашнего обихода и услуги (грн.).

Уровень минимальной заработной платы на перспективный период ($M_{зп}$) в ежегодном исчислении можно установить по следующей предлагаемой нами формуле:

$$M_{зп} = M_{бз} \cdot I_{пт} \cdot 1,2, \quad (9)$$

где $I_{пт}$ — индекс потребительских цен в i -м году.

Таким образом, рассчитанный с использованием этих методов индекс роста минимальной заработной платы на перспективу значительно превышал фактический его уровень, а именно в 2010 г. по сравнению с предыдущим годом фактический рост составил 23,9%, по расчетам — 165,9%; в 2011 г. к предыдущему году — соответственно, 34,9% и 199,8%; в 2012 г. — соответственно, 52,4% и 204,8%. Согласно этой методике, исчезает необходимость в применении системы надбавок и доплат, что не только упрощает организацию заработной платы и методы ее определения, но и обеспечивает справедливость при формировании ее уровня. Соответственно, усиливается роль категории порога социальной ошутимости поощрительных выплат, обусловленного их минимальным размером, ниже которого исчезают мотивы к сверхнормированному труду. Возможности дальнейшего повышения средней заработной платы или использования имеющихся для этого экономических резервов могут быть установлены по критерию соотношения эталонных и фактических темпов роста заработной платы на 1% роста производительности труда.

Методологические подходы к соответствующим расчетам предполагают определение индекса эталонного (нормативного) соотношения темпов роста заработной платы на 1% роста производительности труда ($I_{сзп(э)}$) по следующей предлагаемой нами формуле:

$$I_{сзп(э)} = \frac{I_{нз} / [I_{пт} \cdot (I_{ндз} - I_{фдз}) / 100 + 1]}{I_{пт} \cdot \left(1 + \frac{\Delta ПТ}{100}\right)}, \quad (10)$$

где $I_{нз}$ — индекс изменения уровня номинальной заработной платы; $I_{пт}$ — индекс потребительских цен; $I_{ндз}$ — нормативная доля заработной платы в ВВП (по опыту развитых стран, устанавливается как средняя на уровне 50%) (%); $I_{фдз}$ — фактическая доля заработной платы в ВВП (%); $I_{пт}$ — индекс фактически достигнутого уровня производительности труда по сравнению с предыдущим годом; $\Delta ПТ$ — прирост производительности труда за счет использования его выявленных резервов (устранения нерациональных затрат рабочего времени и др.) (%).

Отношение фактических темпов роста заработной платы к росту производительности труда их эталонного уровня позволяет найти резервы повышения реальной средней заработной платы исходя из социально-экономических условий, сложившихся на предприятии, и определить необходимый уровень средней заработной платы согласно экономическому закону оплаты труда. Исследованиями установлено, что в хозяйственной практике возможны три случая отклонения

фактического уровня соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда от эталонного уровня:

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

б) превышение фактического уровня над эталонным соотношением темпов роста заработной платы на 1% роста производительности труда. В этом случае устанавливается неограниченный рост средней заработной платы;

в) превышение эталонного темпа роста над фактическим. В этом случае образуется перерасход фонда заработной платы на предприятии, поэтому ее средний размер не повышается.

Методологический подход предполагает при расчетах нового уровня средней заработной платы работников ($Z_{p.c.p.n}$) применение следующих формул:

1) для случая (б)

$$Z_{p.c.p.n} = \left[Z_{п.ср} + \left(Z_{п.ср} \cdot \frac{R_{пз}}{100} \right) \right], \quad (11)$$

где $Z_{п.ср}$ – среднемесячный уровень зарплаты, сложившийся на предприятии (грн.); $R_{пз}$ – резерв повышения заработной платы в результате превышения эталонного темпа ее роста на 1% роста производительности труда над фактическим уровнем анализируемого показателя (%):

$$R_{пз} = \frac{I_{сзп(ф)}}{I_{сзп(э)}} \cdot 100 - 100, \quad (12)$$

где $I_{сзп(ф)}$ – индекс соотношения фактических темпов роста заработной платы на 1% роста производительности труда (%);

2) для случая (в) формула (11) приобретет следующий вид:

$$Z_{p.c.p.n} = \left[Z_{п.ср} - \left(Z_{п.ср} \cdot \frac{R_{пз}}{100} \right) \right]. \quad (13)$$

Достоверность предлагаемого нами научно-методологического подхода к определению уровня оплаты труда и резервов для ее пересмотра была проверена в динамике 2009–2015 гг. в зависимости от основных факторов и условий промышленности Украины. Исходные данные для расчетов приведены в таблице 2.

На основании показателей таблицы 2 сформирована матрица исходных данных для расчета эталонного уровня соотношения темпов роста заработной платы на 1% роста производительности труда (табл. 3).

Приведем пример расчета эталонного уровня данного соотношения за 2015 г.:

$$I_{сзп(э)2015} = \frac{1,201 / [1,434 \cdot (50 - 6,597) / 100 + 1]}{1,400 \cdot \left(1 + \frac{5}{100} \right)} = 0,397,$$

а также пример расчета резервов повышения реальной заработной платы и ее нового уровня за 2015 г.: $I_{сзп(ф)} = 1,201 / 1,400 = 0,858$.

$$R_{пз} = \frac{0,858}{0,397} \cdot 100 - 100 = 116,1\%.$$

$$Z_{p.c.p.n} = \left[4789 + \left(4789 \cdot \frac{116,1}{100} \right) \right] = 10349 \text{ грн.}$$

Таблица 2

Экономические показатели промышленности Украины за 2008–2015 гг. *

Показатели	Уровни показателей по годам										2015 г. к 2008 г.	
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	абсолютные изменения	относительные изменения (%)		
Объем реализованной продукции (млн. грн.).	917035	806550	1065108	1329266	1400680	1322408	1428839	1776603	859568200	193,73		
Среднеуčetная численность штатных работников (тыс. чел.)	3188	2851	2842	2800	2763	2595	2297	2040	-1148,00	63,99		
Производительность труда (тыс. грн./чел.)..	287,65	282,90	374,77	474,74	506,94	509,60	622,05	870,88	583,23	302,76		
Фонд оплаты труда (млн. грн.).....	77146	72439	87966	104848	116069	120692	109909	117209	40063	151,93		
Среднемесячная зарплата (грн./чел.)....	2017	2117	2580	3120	3500	3774	3988	4789	2772	137,43		
Индекс цен (%).....	122,3	112,3	109,1	104,6	99,6	100,5	124,9	143,3	-	-		

* Составлено авторами по: Праця України у 2010 році : стат. зб. ; [відповід. за випуск І.В. Сенік]. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 325 с.; Праця України у 2012 році : стат. зб. ; [відповід. за випуск І.В. Сенік]. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.; Праця України у 2015 році : стат. зб. ; [відповід. за випуск І.В. Сенік]. – К. : Державна служба статистики України, 2016. – 312 с.; Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг) за видами економічної діяльності у 2010–2015 роках. – К. : Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/orerativ/orerativ2013/pr/orp_rtk/orp_rtk_u.htm; Финансовый портал МинФин. Индекс инфляции (Украина) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://index.minfin.com.ua/index/inf/>.

Для определения влияния факторов на резервы повышения оплаты труда и проверки достоверности методологии расчетов ее уровня в таблице 4 сгруппированы расчетные результаты по годам. Следовательно, имеет место тенденция роста резервов возможного повышения средней заработной платы работников промышленности Украины в четкой зависимости от параметров обозначений формул (11)–(13) и их расчетов, кроме 2009 г., когда обострился мировой экономический кризис и произошло заметное падение основных экономических показателей, но одновременно начал снижаться и индекс цен, поэтому резервы возможного повышения уровня заработной платы значительно выросли. Однако тенденция к изменению значений показателей формул не совпадает с годами определения. Это не касается индекса повышения цен, который почти полностью коррелирует с показателем $R_{пз}$ по годам определения, что делает индекс инфляции главным фактором необходимости повышения реальной заработной платы в стране. При этом полное совпадение параметров расчета резервов возможного повышения заработной платы наемных работников независимо от годов их определения доказывает состоятельность предлагаемой методологии научного обоснования общего ее уровня и направлений решения этой весьма острой социальной проблемы в государстве.

Таблица 3

**Исходные данные для расчета
эталонного соотношения темпов роста
зарплатной платы на 1% роста производительности труда ***

Индексы (символы) формул	Уровни индексов формул						
	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
$I_{пз}$	1,049	1,219	1,209	1,122	1,078	1,057	1,201
$I_{пц}$	1,123	1,091	1,046	0,996	1,005	1,249	1,433
$I_{ндз}$	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
$I_{фдз}$	8,981	8,258	7,887	8,286	9,127	7,692	6,597
$I_{пт}$	0,983	1,325	1,267	1,068	1,005	1,221	1,400
$\Delta ПТ$	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000

* Расчитано авторами по данным таблицы 2.

Таблица 4

**Параметры и результаты расчетов резервов повышения реальной заработной платы
и нового ее уровня в промышленности Украины в 2009–2015 гг. ***

Годы определения	Резервы роста зарплаты ($R_{пз}$) (%)	Индексы факторов по формулам расчета					Новые уровни зарплат (грн./мес.– чел.)
		$I_{пц}$	$I_{сзп(ф)}$	$I_{сзп(э)}$	$\Phi_{дз}$	$I_{пт}$	
2009	159,59	1,123	1,067	0,641	8,981	0,983	5495,5
2010	62,54	1,091	0,920	0,566	8,258	1,325	4193,5
2011	56,14	1,046	0,954	0,611	7,887	1,267	4871,5
2012	48,24	0,996	1,051	0,709	8,286	1,068	5188,4
2013	48,82	1,005	1,073	0,721	9,127	1,005	5616,5
2014	86,42	1,249	0,865	0,464	7,692	1,221	7434,4
2015	116,10	1,433	0,858	0,397	6,597	1,400	10349,0

* Расчитано авторами по данным таблицы 3.

Для определения же уровня резервов роста номинальной заработной платы полученные результаты следует умножить на индекс роста цен соответствующего года (табл. 5).

Таблица 5

Перерасчет резервов возможного роста заработной платы в промышленности Украины по ее номинальному уровню *

Годы исследования	Резервы роста реальной зарплаты (%)	Индексы роста цен	Резервы роста номинальной зарплаты (столбец 2 · столбец 3) (%)
1	2	3	4
2009	159,59	1,123	179,22
2010	62,54	1,091	68,23
2011	56,14	1,046	58,72
2012	48,24	0,996	48,04
2013	48,82	1,005	49,06
2014	86,42	1,249	107,94
2015	116,10	1,433	166,37

* Рассчитано авторами по данным таблицы 4.

Таким образом, как свидетельствуют расчеты таблицы 5, уровень резервов повышения номинальной заработной платы, скажем, в 2015 г. по сравнению с резервами роста реальной заработной платы должен был повыситься со 116,1% до 166,37%, а уровень средней номинальной заработной платы – на 10041 грн. $[(10349 \cdot 1,433) - 4789]$, или на 209,7% $\left[\frac{(10349 \cdot 1,433) - 4789}{4789} \cdot 100 \right]$.

Кроме того, как видно из таблицы 2, динамика изменения параметров, определяющих необходимый уровень средней заработной платы, резко ухудшилась после 2014 г., когда выросло кредитование Украины Международным валютным фондом и начались военные действия на Востоке страны.

Выводы

Исследования состояния заработной платы в Украине выявили слишком низкий ее уровень у большинства наемных работников и ее значительную поляризацию, что приводит к расслоению населения по уровню доходов, обнищанию, бедственному положению его большей части и обострению социальных противоречий в обществе. Следовательно, преодоление глубокого социального кризиса и поляризации доходов в украинском обществе является велением времени и требует доброй воли со стороны не только бизнеса и управленческого сектора, но и экономической науки, которая по своему статусу обязана подтолкнуть страну к радикальному решению очень важной проблемы регулирования уровня оплаты труда в соответствии с социальными требованиями ее формирования и успешности самого труда. Поэтому, исходя из понимания катастрофического положения с организацией и управлением оплатой труда в Украине, государство должно предпринять срочные меры по оздоровлению национальной экономики на научных принципах. Назрела также необходимость в формировании и использовании социальной модели управления хозяйством страны, немедленном избавлении от кредиторской зависимости от иностранного капитала, олигархической эксплуатации наемного труда, в построении хозяйственного управления на национальных основах. В модели соответствующих мер следует задействовать научные подходы

к преобразованию существующей системы управления оплатой труда и применять методологические принципы количественного определения уровня заработной платы.

Список использованной литературы

1. *Либанова Е.М.* Нерівність за доходами в сучасній Україні // Соціально-трудоу відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 26–36.
2. *Либанова Э.М.* Неравенство в украинском обществе: истоки и современность // Экономика Украины. – 2014. – № 3. – С. 4–19.
3. *Белопольский Н.Г.* Управление машиностроительным предприятием на основе совершенствования механизма корпоративного контроля и внутреннего аудита : моногр. – Донецк : Восточный издательский дом, 2010. – 184 с.
4. *Колот А.М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. *Геец В.М.* Какое будущее у социального государства? // Экономика Украины. – 2013. – № 7. – С. 4–20.
6. *Колодко Гжегож В.* Новый Прагматизм, или экономика умеренности // Экономика Украины. – 2013. – № 11. – С. 13–28.

References

1. Libanova E.M. *Nerivnist' za dokhodamy v suchasni Ukraini* [Income inequality in modern Ukraine]. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka – Social and Labour Relations: Theory and Practice*, 2014, No. 2, pp. 26–36 [in Ukrainian].
2. Libanova E.M. *Neravenstvo v ukrainskom obshchestve: istoki i sovremennost'* [Inequality in Ukraine's society: sources and modernity]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2014, No. 3, pp. 4–19 [in Russian].
3. Belopol'skii N.G. *Upravlenie Mashinostroitel'nyim Predpriyatiem na Osnove Sovershenstvovaniya Mekhanizma Korporativnogo Kontrolya i Vnutrennego Audita* [Management of the Machine-Building Enterprise on the Basis of Improving the Mechanism of Corporate Control and Internal Audit]. Donetsk, Vostochnyi izdatel'skii dom, 2010 [in Russian].
4. Kolot A.M. *Sotsial'no-Trudova Sfera: Stan Vidnosyn, Novi Vyklyky, Tendentsii Rozvytku* [Social and Labor Sphere: State of Relations, New Challenges and Trends of Development]. Kyiv, KNEU, 2010 [in Ukrainian].
5. Heyets V.M. *Kakoe budushchee u sotsial'nogo gosudarstva?* [Which future will a social state have?]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2013, No. 7, pp. 4–20 [in Russian].
6. Kolodko Grzegorz W. *Novyi Pragmatizm, ili ekonomika umerennosti* [A New Pragmatism or the economy of moderation]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2013, No. 11, pp. 13–28 [in Russian].

Статья поступила в редакцию 20 декабря 2016 г.