

- кова: авт. – упоряд. В.В. Иваненко, Н.П. Олійник. – Д.: Вид-во ДНУ, 2011. – 264 с.
2. Кливец П.Г. Проблемы подготовки персонала управления. Вопросы теории и практики. – Днепрпетровск, «Системные технологии», 2000 – 240 с.

3. Проблеми формування ринкової економіки: Спец. вип. Трансформація курсу «Економічний аналіз діяльності підприємства». – К.: КНЕУ. 2002 – 587 с.

**В. Ковалев**

*академик АЭН України*

**Е. Атаева**

*г. Харків*

## ОПРЕДЕЛЯЮЩАЯ РОЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЗАКОНА ОПЛАТЫ ТРУДА В ФОРМИРОВАНИИ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

В переходный период формирования рыночных отношений в Украине зарождаются специфические классово определенные общественные отношения между наемным и собственническим трудом. Эти отношения имеют свою меру и количественное выражение. В этом аспекте перед экономической наукой стоит задача развития концепции общественных отношений на принципах распределения вновь созданной ценности, обеспечивающих достойное качество жизни занятого населения.

В современной экономической науке и практике Украины распределительные отношения рассматриваются в основном в порядке постановки вопроса. Методы количественной оценки уровня средней заработной платы, который бы соответствовал требованиям объективного экономического закона оплаты труда, не разработаны. Сам закон не раскрыт и не сформулирован, а принятый Верховным Советом Украины в 1995 г. Закон «Об оплате труда» имеет статус юридического закона и отражает практику, которая не вполне соответствует требованиям объективного экономического закона оплаты труда.

Вопросу о сущности, методах оценки уровня и стимулирования труда в Украине в постсоветский период посвящено много ценных научных работ. Их авторами являются такие отечественные ученые, как А.М. Колот, Д.П. Богиня, А.Л. Еськов, Н.Д. Лукьянченко, А.В. Калина, Е.А. Гришнова, В.Ф. Андриенко, А.С. Афонин и др., а также российские ученые: Р.П. Колосова, Н.А. Волгин, Р.А. Яковлев, Ю.П. Кокин, А.Л. Мазин, Б.Г. Мазманова, А.А. Волосский и др. В работах этих ученых рассматриваются преимущественно направления развития социально-трудовых отношений или методы стимулирования труда в производстве. Методы количественного выражения социально-трудовых отношений не разрабатываются. Зависимость оплаты труда и социальных распределительных отношений пока остается за пределами интересов экономической науки.

Наиболее близко к решению проблемы распределительных отношений в современных условиях подошел известный российский ученый – профессор Б.М. Генкин [1, с. 307-353]. Предложенная им схема заслуживает внимания и осмысления. Согласно его взглядам, основу формирования уровня оплаты труда наемного работника составляет не стоимость рабочей силы, как об этом писал К. Маркс, а уровень трудового потенциала, что с определенными оговорками можно признать как научное положение, наиболее соответствующее современной экономической ситуации в Украине.

Следует, однако, уточнить, что трудовой потенциал Б.М. Генкин представляет как потенциал личностных качеств работающего (знания, опыт, умение, навыки, здоровье и др.) без соединения их в процессе труда со средствами производства, а это, по существу, выражает не трудовой потенциал совокупности работающих, а человеческий (личностный) потенциал трудовых ресурсов. Такой

потенциал, выраженный в стоимостной форме, проявляющийся в определенных общественных (производственных) отношениях между наемным работником и собственником средств труда по поводу создания, реализации, распределения, присвоения и потребления вновь созданной ценности, представляет уже человеческим капиталом. Поэтому, в нашем представлении, категория человеческого капитала должна раскрываться как наличие комплекса сформированных и развитых в процессе жизнедеятельности человека полезных его качеств: биофизического состояния организма (здоровья), умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме и пригодных для его трудовой деятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является и которые приносят ему и обществу доход. Накопленные на протяжении жизни затраты на эти качества человека превращаются в капитал лишь со временем по фазам их капитализации. Тогда сущность категории трудового потенциала может рассматриваться как потенциальная или реальная величина ресурса труда, способного обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на разных уровнях управления экономикой в определенных общественных и технологических условиях, стоимостный эквивалент которого составляют затраты на формирование жизненного цикла человеческого капитала, средств производства и энергетических ресурсов на технологические нужды.

В этом аспекте в ряде публикаций нами сделана попытка разработать методологию стоимостной оценки человеческого капитала, трудового потенциала, соответствующего им уровня оплаты труда в сложившихся экономических условиях, сформулировать сущность экономического закона оплаты труда [2; 3; 4].

В работе [2] сущность экономического закона оплаты труда применительно к современному этапу рыночных преобразований экономики Украины нами раскрыта как равновесие между экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта и порогом социальной осязательности уровня оплаты труда наемных работников (принцип весов), центром которого или точкой опоры является стоимость человеческого капитала.

В тоже время известно, что в экономической теории не определены критерии оценки уровня оплаты труда, который бы соответствовал указанным требованиям, кроме известной установки на необходимость соблюдения преимущественных темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста номинальной заработной платы, но не определено каким должно быть это соотношение.

Отсюда, целью данной работы является разработка методологического подхода к количественной оценке возможного повышения среднего уровня оплаты труда наемных работников в зависимости от экономических возмож-

Таблица 1

**Основные показатели деятельности субъектов хозяйствования в народном хозяйстве Украины в 2010-2011 гг.\***

Показатели	Ед. изм.	Уровень показателей по годам		2011 к 2010, %
		2010	2011	
<b>Исходные показатели:</b>				
1. Количество занятых	тыс. чел.	20300,000	20200,00	99,5
2. Фонд оплаты труда	млн. грн.	540651,000	628111,00	116,2
3. Среднемесячная заработная плата	грн.	2239,000	2633,00	117,6
4. Валовый внутренний продукт	млн. грн.	2516699,000	3064567,00	121,8
5. Индекс потребительских цен		1,094	1,08	98,7
<b>Расчетные показатели:</b>				
6. Производительность труда (стр. 4/стр. 1)	тыс. грн./чел.	124,000	150,90	121,7
7. Доля зарплаты в валовом внутреннем продукте: 7.1. Эталонный уровень	%	50,000	50,00	100,0
	7.2. Фактический уровень (стр.2/стр.4×100)	%	21,500	20,50
8. Фактические темпы роста зарплаты на 1% роста производительности труда (стр.3гр.5/стр.6гр.5)	%	x	x	0,966

\* разр. авторами по показателям [6, с. 22, 26, 191, 242].

Резерв возможного повышения реальной заработной платы в результате превышения эталонного над фактическим уровнем анализируемого показателя (R<sub>пз</sub>) составил:

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

Расчетный уровень возможной средней реальной заработной платы работающего в народном хозяйстве Украины в 2011 г. составляет:

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

Таким образом, возможное повышение уровня среднемесячной реальной заработной платы работающих в народном хозяйстве Украины, отвечающее требованиям объективного экономического закона оплаты труда при существующем уровне экономического потенциала ( $\Delta Z_{п.ср.н.}$ ), может составить  $\Delta Z_{п.ср.н.} = (3865,5 - 2633) = 1232,5$  грн.

Следовательно, сумма дополнительного фонда оплаты труда в народном хозяйстве Украины ( $\Delta \text{ФОП}_{\text{доп.}}$ ) при численности занятого населения в 20,2 млн. чел. может составить:

$$\text{ФОТ}_{\text{доп.}} = 1232,5 \times 12 \times 20,2 = 298758 \text{ млн. грн.}$$

Из анализа становится очевидным, что вопрос об источниках увеличения фонда оплаты труда в государстве должен решаться не в рамках госбюджета, а путем упорядочения распределительных отношений на всех уровнях управления экономикой. Для этого нами предлагаются методы, позволяющие выявлять в качестве источника повышения средней заработной платы перераспределяемую часть вновь созданной ценности между собственниками трудового потенциала соразмерно его структуре.

ностей хозяйствующих субъектов в сложившихся социальных общественных (распределительных) отношениях.

Исходя из цели данной работы с учетом высказанных выше положений, нами ранее был разработан метод оценки эталонного (нормативного) соотношения темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда ( $I_{спз}$ ), который предложено рассчитывать по следующей формуле:

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

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

$I_{пц}$  – индекс потребительских цен;

$I_{ндз}$  – эталонная величина доли заработной платы во внутреннем валовом продукте (устанавливается на основе принципа равновесия между экономическим потенциалом и порогом социальной осужденности уровня оплаты труда, т.е. на уровне 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 состояния анализируемого показателя:

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 ( $З_{п.ср.н.}$ ) применение следующих предлагаемых нами формул, разработанных совместно с В.А. Фроловым:

Для случая (в):

$$З_{п.ср.н.} = \left[ З_{п.ср.} + \left( З_{п.ср.} \times R_{пз} / 100 \right) \right], \quad (2)$$

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

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

$$R_{пз} = \Phi_{спз} / I_{спз} \times 100 - 100, \quad (3)$$

Для случая (б) формула 2 будет иметь вид:

$$З_{п.ср.н.} = \left[ З_{п.ср.} - \left( З_{п.ср.} \times R_{пз} / 100 \right) \right] \quad (4)$$

При определении среднего уровня заработной платы работающих в народном хозяйстве Украины, который бы отвечал требованиям объективного экономического закона оплаты труда, использованы данные Госстатистики Украины за 2009-2011 гг. (табл. 1).

Исходя из представленных данных расчетный уровень эталонного соотношения темпов роста реальной заработной платы на 1% роста производительности труда в народном хозяйстве Украины в 2011 г. составлял:

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

В результате исследований установлено, что структуру трудового потенциала должны составлять следующие его элементы: человеческий капитал, как собственность наемных работников, элементы физического капитала (средства труда и технологическая энергия), как собственность работодателей.

Экономическая и биофизическая сущность человеческого капитала и его структура раскрыта в нашей работе [4].

Затраты на человеческий капитал по стадиям его формирования: допроизводственная, воспроизводственная и инновационная становятся элементами структуры человеческого капитала и трудового потенциала. Остальную часть структуры трудового потенциала представляют элементы физического капитала, в составе которого стоимость средств производства выражается через показатель амортизационных отчислений.

Отсюда стоимостная оценка трудового потенциала в среднегодовом исчислении ( $\Sigma Z_{тп}$ ) может быть установлена по следующей, предложенной нами формуле:

$$\Sigma Z_{тп} = \frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{чкп}}{I_{пц}} + \Delta Z_{чкп} + \Sigma Z_{а.опф} + \Sigma Z_{эр}, \quad (5)$$

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 (принимается на уровне среднегодовой зарплаты одного работающего), тыс. грн.;

$I_{пц}$  – индекс потребительских цен;

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

$Z_{а.опф}$  – среднегодовые удельные амортизационные отчисления за основные производственные фонды, приходящиеся на одного работающего, грн./чел.;

$Z_{эр}$  – среднегодовые удельные затраты на энергетические ресурсы для технологических целей, грн./чел.

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 ценности, принадлежащей наемному труду и предпринимательскому капиталу (табл. 2).

Таблица 2

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

Показатели	Единица измерения	Уровень показателей
1. Добавленная ценность	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

\* разработано авторами по показателям статистического сборника: Украина у цифрах 2011. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 243 с.

Показатели таблицы 2 свидетельствуют о том, что основную и доминирующую часть структуры трудового потенциала составляет человеческий капитал (в 2011 г. она составила 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 ввиду, что при количественной оценке доли распределяемой добавленной ценности на социальные нужды должно быть учтено также производственное распределение прибыли, принадлежащей работодателям.

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

$$Y_{чс} = D_{ц} \times I_{дс} / 100, \quad (6)$$

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

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

Отсюда:

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

$$Y_{чсн} = 1316600 \times 82,84 / 100 = 1090671,44 \text{ млн. грн.};$$

доля работодателей:

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

Расчет дополнительного фонда оплаты труда (ДФОТ) мы предлагаем производить по следующей формуле:

$$\text{ДФОТ} = Y_{чсн} - \text{ФОТ}_{ф}, \quad (7)$$

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

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

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

$$\Delta Y_{ппр} = P_{вал} - Y_{чср}, \quad (8)$$

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

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

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

В тоже 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 олигархов 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 (сообщество уже получило «эффект Декарда» и «Кипра»), а путем законодательного регламентирования диапазона различий в уровне оплаты труда и доходов предпринимателей на личные потребности. Схемы бывают разные и их надо обосновывать. Например, В.И. Ленин предлагал диапазон уровня оплаты труда 1-5, в СССР существовал диапазон 1-25, сейчас верхний предел не ограничивается. Наше представление о моде-

ли регламентирования уровня оплаты труда и доходов бизнеса на личное потребление основывается на принципах эквивалентности доходов и уровня трудового вклада субъектов в совокупные результаты производства. В частности, предлагаемая нами модель формирования шкалы предельных уровней оплаты труда в Украине по группам и категориям работающих и уровням их доходов раскрыта в работе [5]. Она основывается на следующих классификационных признаках:

1. Уровень управления экономикой:
  - локальный (предпринимательский);
  - мезоэкономический: районный, отраслевой, региональный;
  - макроэкономический (государственный).
2. Социальные группы работающих, различаемые по уровням управления экономикой:
  - а) для локального уровня – это рабочие с минимальной оплатой; рабочие высшей квалификации; специалисты и руководители подразделений; высшие руководители предприятий (топ-менеджеры); собственники средств производства;
  - б) для районного уровня – это высшие руководители соответствующего уровня;
  - в) для остальных уровней управления экономикой – это также высшие руководители на соответствующих уровнях управления экономикой.

3. Диапазон различий уровня оплаты труда (1-20).

4. Виды регламентированных доходов по шкале диапазонов (тарифные ставки и разряды, дифференцированные по условиям труда, видам оплаты). Доплаты, надбавки, премии, тарифные коэффициенты, должностные оклады.

5. Виды регламентированных доходов по собственности соответственно уровню экономического потенциала (дивиденды, опционы и др.).

Вполне понятно, что для обоснования коэффициента верхнего предела уровня оплаты труда чиновников государственного ранга должны быть выбраны весомые критерии и методы оценки. Известный метод экспериментных оценок для этого мало пригоден также, как и критерий предельной производительности или эффективности, которые не дают возможности оценивать синергетический эффект от эффективности деятельности высших чиновников в государстве. Поэтому наиболее приемлемым является метод ранжирования диапазона различий в оплате труда высших чиновников на различных уровнях управления экономикой по критерию «ценность человеческого капитала» на стартовом периоде применения шкалы предельных уровней оплаты труда по группам, категориям работающих и уровням их доходов, что подтверждается нашими исследованиями [4].

Предложенный методологический подход к количественной оценке резервов возможного повышения средней заработной платы с учетом структуры трудового потенциала и собственности на его элементы позволяет осуществлять и регулировать социально-экономическую политику государства на научной основе. Для этого необходимо принятие на государственном законодательном уровне решений и программы развития народного хозяйства, в котором должно быть отведено место приведению уровня оплаты труда в соответствие с требованиями объективного экономического закона. Этому будет способствовать также создание при Правительстве Украины структуры, которая бы отслеживала изменения стоимости человеческого капитала и определяла политику государства в сфере оплаты труда соответственно требованиям экономического закона оплаты труда. Желательно также для решения научных проблем и создания механизма управления оплатой труда в Украине объединение усилий Министерства социальной политики, Министерства образования и науки, а также Академии наук Украины.

Наше видение направленности создания такого механизма выражено в его принципиальной модели, которая раскрыта также в работе [5].

#### Список источников

1. Генкин М.Б. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2009. – 464 с.
2. Ковальов В.М. Економічний закон оплати праці і його використання у господарській практиці України / В.М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні. – Зб. наукових праць науково-дослідного економічного інституту, №9 (136), 2012. – С. 174-182.
3. Ковалев В.Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Труд в XXI веке: Сб. материалов международной научно-практической конференции (20-22 апреля 2011 г., г. Москва). Том 1. – Тверь: СФК-офис, 2011. – С. 88-94.
4. Ковалев В.Н. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 536-545.
5. Ковальов В.М. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні / В.М. Ковальов, О.А. Атаева // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. – Вип. 5(144). – К.: НДЕІ, 2013. – С. 209-217.
6. Україна у цифрах 2011. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. – Київ: 2012. – 250 с.
7. Бюджетный огляд / Informed decision in public finance. – Режим доступа: <http://www.fisco-id.com/>

**Ю. Костин**

*академик АЭН Украины*

**А. Пустовой**

*г. Харьков*

## ПЕРСПЕКТИВНЫЕ СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ КОМПЛЕКСЕ УКРАИНЫ В КОНТЕКСТЕ ЕЕ ИНТЕГРАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ

Формированию энергетического подхода к оценке экономической деятельности общества положил начало украинский ученый С.А. Подолинский (1850-1891). В своих трудах он стремился объединить физическое учение об энергии с экономической теорией, а человеческий труд рассматривать с точки зрения сохранения, накопления и расходования энергии. Два совсем непохожих подхода

Ф. Кене и С. Подолинского – основоположников теории энергетической стоимости, монетарный и энергетический, с разницей около ста лет подводят к абсолютным одинаковым выводам. В работе С. Подолинского «Человеческий труд и единство силы» отмечается, что полезным считается только тот труд, который связан с фотосинтезом солнечной энергии, так как задерживает ее на планете [1].