

УДК 330

Фролов В. А.

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОГО УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

В последние годы экономическая наука все больше внимания уделяет человеческому фактору и это не случайно. Все богатство на Земле, кроме ресурсов, созданных природой, дело человеческих рук. И от того, насколько в Украине рачительно и эффективно используется человеческий труд, зависит процветание нации.

Сохранность и развитие человеческих ресурсов во многом зависит от рационального их использования и поддержания в работоспособном состоянии, в чем не последнюю роль играет заработная плата, обеспечивающая воспроизводственный уровень человеческого капитала и трудового потенциала общества.

Но в реальной действительности в Украине в организации и управлении оплатой труда очевидны многие упущения и несоответствия требованиям экономического закона оплаты труда. В частности, уровень заработной платы низкий и не соответствует стоимости рабочей силы, имеются диспропорции в дифференциации заработной платы, не исследуются изменения и уровень стоимости рабочей силы, как основы формирования минимальной заработной платы, материального поощрения, не поставлен в зависимости от показателей трудовой успешности работающих, не налажен их учет. Отсутствуют методы количественной оценки воспроизводственного уровня оплаты труда и др.

Все это подчеркивает актуальность темы исследования и оценки воспроизводственного уровня оплаты труда и зависимости его от сложившегося уровня производительности труда.

В отечественной и зарубежной экономической литературе в последние годы известно не мало ученых, посвятивших свои исследования вопросам оплаты труда. Среди них работы А. Волгина [1], Б. Генкина [2], А. Еськова [3], А. Калины [4], В. Ковалева [5], А. Колота [6], Р. Яковлева [7] и др. В трудах этих авторов в основном раскрыты методы материального стимулирования оплаты труда, освещается опыт применения бестарифных, паевых форм оплаты труда, исследуются вопросы обеспечения эффективности систем стимулирования труда.

В тоже время труды по оценке воспроизводственного уровня оплаты труда в зависимости от эффективности труда – крайняя редкость.

Целью данной работы является разработка методов оценки воспроизводственного уровня оплаты труда и выявление резервов возможного повышения средней заработной платы в существующих экономических условиях производства.

Из зарубежного опыта известно, что в развитых странах в сравнении с Украиной установлена более высокая заработная плата и соответствующий ей уровень производительности труда. Это позволяет семьям работающих не только поддерживать на высоком уровне их жизнеспособность, но и инвестировать средства семейного бюджета в различные сферы производства и, прежде всего, в производство потребительских товаров.

В экономической науке принято выделять ряд функций заработной платы, основными из которых являются воспроизводственная и стимулирующая. Соответственно и в экономической практике фонд оплаты труда подразделяют на основную (тарифную) и вспомогательную (стимулирующую) заработную плату.

В зарубежной экономической практике чаще стремятся не разграничивать фонд оплаты труда на две части, а предпочитают использовать долевым принцип его распределения среди работников в зависимости от их трудового вклада в совокупный производственный результат. Поэтому основным требованием к организации заработной платы является выявление таких методов оценки результатов труда отдельных работников, которые бы позволили обоснованно определять индивидуальный их заработок и дифференцировать зарплату участников производства на научной основе.

В процессе исследований методов оплаты и стимулирования успешности труда на отечественных машиностроительных предприятиях нами выявлена необходимость разграничивать для современного этапа рыночного производства воспроизводственную и стимулирующую части фонда заработной платы. Причиной этому послужили низкий уровень минимальной заработной платы, производительности труда в сравнении с зарубежными странами, незначительная доля заработной платы в совокупном валовом продукте, методологическая неопределенность установления той части оплаты труда, которая бы гарантировала воспроизводственный ее уровень, эквивалентный стоимости рабочей силы.

В Украине принято считать воспроизводственным уровнем минимальную заработную плату, которая периодически повышается государством сообразно его экономическим возможностям. Однако не только минимальная, но и средняя зарплата в государстве ни в какой мере не соответствует воспроизводственному ее уровню, который, согласно теории К. Маркса, должен обеспечивать прожиточный уровень наемного работника и его семьи. В сложившихся условиях социально ориентированной рыночной экономики, мы определяем такой уровень оплаты труда, как порог ее социальной оскутительности [5].

Исследования показывают, что при определении необходимого уровня оплаты труда должна учитываться не только динамика изменения фактического уровня номинальной заработной платы в определенной производственной сфере, но и динамика роста производительности труда, резервы ее возможного повышения, доля заработной платы в совокупном валовом продукте. Иными словами, в данном случае могут сопоставляться темпы роста заработной платы, приходящиеся на один процент роста производительности труда, а также эталонный уровень этого соотношения.

Для его установления (*Исзн*) нами предложена следующая формула:

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

где *И_{нз}* – индекс изменения уровня номинальной заработной платы;

И_{пц} – индекс потребительских цен;

И_{ндз} – нормативная величина доли заработной платы во внутреннем валовом продукте (устанавливается на уровне передовых отечественных предприятий либо развитых зарубежных стран), %;

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

И_{пт} – индекс фактически достигнутого уровня производительности труда по сравнению с предыдущим периодом;

$\Delta ПТ$ – возможный прирост производительности труда за счет использования выявленных ее резервов (в том числе за счет устранения нерациональных затрат рабочего времени), %.

Сравнительная оценка эталонного и фактического темпов роста заработной платы и производительности труда позволят выявлять резервы повышения средней реальной заработной платы в существующих социально-экономических условиях и определять необходимый уровень средней заработной платы.

Исследованиями установлены три возможных 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 исключен;

б) превышение эталонного уровня темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда над фактическим уровнем. В этом случае устанавливается предельное значение роста средней заработной платы;

в) превышение фактических темпов роста над эталонным темпом. В этом случае происходит перерасход фонда заработной платы на предприятии и повышение средней заработной платы не осуществляется.

Методический подход предполагает при расчетах нового уровня средней заработной платы работников ($Zn.ср.н.$) применение следующих, разработанных нами совместно с проф. В. Н. Ковалевым формул:

1. Для случая (б):

$$Zn.ср.н. = \left[Zn.ср. + \left(Zn.ср. \times \frac{Rn.з.}{100} \right) \right], \quad (2)$$

где $Zn.ср.$ – среднемесячный фактический уровень зарплаты, грн.

$Rn.з.$ – резерв повышения заработной платы в результате превышения эталонного темпа роста заработной платы на 1 % роста производительности труда над фактическим уровнем этого показателя, %.

Отсюда:

$$R_{пн.з} = \frac{Исзн}{Фсзн} \times 100 - 100. \quad (3)$$

2. Для случая (в) формула (2) будет иметь вид:

$$Zn.ср.н. = \left[Zn.ср. - \left(Zn.ср. \times \frac{Rn.з.}{100} \right) \right]. \quad (4)$$

С использованием предложенных методов нами проведены исследования на микроуровне на примере предприятий: Артемовский машиностроительный завод ПАО «Победа труда» и Старокраматорский машиностроительный завод ПАО «СКМЗ».

Исходные данные для расчетов приведены в табл. 1.

Исходя из данных табл. 1 расчетный уровень эталонного соотношения темпов роста реальной заработной платы на один процент роста производительности труда в ПАО «Победа труда» в 2010 г. составил:

$$Исзн = \frac{1,409/1,091 \times [(50 - 16,8)/100 + 1]}{1,174 \times (1 + \frac{5}{100})} = 1,395\%.$$

Отсюда резерв возможного повышения заработной платы на 1 % роста производительности труда в сравнении с фактическим уровнем этого соотношения ($Rn.з.$) составил:

$$Rn.з. = \frac{1,395}{1,2} \times 100 - 100 = 16,25\%.$$

Расчетный уровень новой средней заработной платы в ПАО «Победа труда» составляет:

$$Zn.ср.н. = \left[2530,59 + \left(2530,59 \times \frac{16,25}{100} \right) \right] = 2941,8 \text{ грн.}$$

Таблица 1

Исходные данные для оценки резервов возможного повышения средней заработной платы в ПАО «Победа труда» и ПАО «СКМЗ» (по отчетным данным предприятий за 2010 г.)

Показатели	Уровень показателей на предприятиях	
	ПАО «Победа труда»	ПАО «СКМЗ»
1. Индекс роста номинальной зарплаты	1,409	1,252
2. Индекс роста производительности труда	1,174	0,725
3. Нормированная доля зарплаты в реализованной продукции, %	50,000	50,000
4. Фактическая доля зарплаты в реализованной продукции, %	16,800	13,900
5. Индекс роста потребительских цен	1,091	1,091
6. Резервы возможного повышения производительности труда, %	5,000	5,000
7. Среднемесячная зарплата одного работника, грн	2530,590	1514,100
8. Соотношение темпов роста реальной зарплаты на 1% роста производительности труда, %	1,200	1,583

Таким образом, возможное повышение уровня средней реальной заработной платы на ПАО «Победа труда» при существующем уровне экономического потенциала завода может составить 411,2 грн/мес. (2941,8–2530,59). Средняя номинальная зарплата может быть повышена до 3209,5 грн/чел. (2941,8 × 1,091), где 1,091 – индекс потребительских цен. Таким образом, повышение средней номинальной зарплаты по сравнению с 2010 г. может составить 678,9 грн/чел.-мес. (3209,5–2530,59), т. е. повышена на 26,83 % (3209,5/2530,59 × 100–100).

На заводе ПАО «СКМЗ» эталонный уровень темпов роста реальной заработной платы на 1 % роста производительности труда составляет:

$$Исзн = \frac{1,252/1,091 \times [(50 - 13,9)/100 + 1]}{0,725 \times (1 + \frac{5}{100})} = 0,761\%$$

$$Rn.z. = \frac{0,761}{1,5983} \times 100 - 100 = -51,93\%$$

$$Зн.ср.н. = \left[1514,1 - (1514,1 \times \frac{51,93}{100}) \right] = 727,8 \text{ грн.}$$

Уровень номинальной новой зарплаты должен составить 794 грн/чел. (727,8 × 1,091), что ниже минимальной заработной платы и недопустимо.

В данном случае перерасход месячного фонда оплаты труда в расчете на одного человека составляет 720,1 грн/чел. (1514,1–794). Поэтому заводу необходимо сосредоточить усилия на резервах повышения производительности труда и стимулировании их использования.

ВЫВОДЫ

Воспроизводственный уровень оплаты труда, соответствующий стоимости рабочей силы, должен составлять эквивалент минимальной заработной платы. Его величина определяется затратами на труд, обеспечивающими жизнедеятельность наемного работника и его семьи.

Исследованиями установлено, что при определении среднего необходимого уровня заработной платы на различных уровнях управления экономикой должны быть учтены следующие его параметры:

- сложившийся уровень средней заработной платы в существующих условиях;
- темпы роста заработной платы и производительности труда;
- индекс роста потребительских цен;
- нормированный и фактический удельный вес заработной платы в совокупном валовом продукте;
- неиспользованные резервы повышения производительности труда.

Отсюда, разработанные нами методы формирования воспроизводственного уровня оплаты труда с учетом указанных параметров, позволяют устанавливать соответствие средней заработной платы экономическим условиям производства, выявлять перерасход фонда оплаты труда или регулировать средний заработок в зависимости от уровня производительности труда, а также устанавливать резервы необходимого повышения средней зарплаты.

О практической целесообразности использования предложенных методов свидетельствуют проведенные расчеты воспроизводственного уровня оплаты труда на двух машиностроительных заводах: ПАО «Победа труда» и ПАО «СКМЗ», для которых определены нормативные параметры средней заработной платы.

Можно ожидать, что практическое использование предложенных в данной работе методов будет способствовать решению важной социально-экономической проблемы рыночного производства – применения научно обоснованных методов оплаты труда.

К перспективным направлениям дальнейших исследований по данной проблеме относятся:

- изучение стоимости рабочей силы в государстве и условий, определяющих ее уровень и изменения;
- исследования факторов, определяющих тенденции и закономерности дифференциации заработной платы;
- сопоставительный анализ уровня оплаты труда и его производительности в Украине и за рубежом;
- разработка новых направлений стимулирования успешности труда в различных сферах трудовой деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волгин А. Н. Цена рабочей силы в инновационной экономике России: воспроизводственный подход / А. Н. Волгин ; под ред. В. П. Колесова, Л. А. Тутова // *Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии: V Международная научная конференция, 18–20 апреля 2012 г. : сборник статей. Том 1.* – М. : ТЕИС, 2012. – С. 669–673.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М. : Норма, 2009. – 464 с.
3. Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения : монография / А. Л. Еськов ; НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2005. – 390 с.
4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.
5. Ковалев В. Н. Влияние порога социальной осужденности поощрительных выплат на успешность труда / В. М. Ковалев, В. А. Фролов, Е. Н. Шевченко // *Економіка промисловості : науково-практичний журнал.* – ІЕП НАН України, 2009. – № 4. – С. 199–205.
6. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Гришнова і ін.]. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
7. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии / Р. А. Яковлев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 248 с.