SECTION 31. Economic research, Finance, innovation.

Kovalyov Valeriy Nikolaevich
Doctor of Economics, Professor,
Academician of the Academy of Economic Sciences of Ukraine,
Head of the Department of Economics and Management of Enterprises,
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy, Kharkov, Ukraine
epmuipa@ukr.net

Atayeva Elena Alimovna
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy, Kharkov, Ukraine
ataevaelena@mail.ru

Shevchenko Ekaterina Nikolaevna
Postgraduate student,
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy, Kharkov, Ukraine
ensheva@ukr.net

THE FORMATION OF REPRODUCTIVE AND STIMULATING PART OF THE WAGE FUND ON THE BASIS OF ITS STRUCTURIZATION

Annotation. *Existing and offered methodological approaches to the formation of the structure of wage funds have been discovered on the example of machine-building enterprises of Ukraine for defining and ensuring the reproductive and stimulating level on a scientific basis taking into account social and economic criteria.*

Keywords: *structure, minimum wage, wage fund, reproductive level, stimulation, mechanism of salary management.*

УДК 331.101.26 (045/046) **ББК 65.240 (4УКР) я1**

ФОРМИРОВАНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ ЕГО СТРУКТУРИЗАЦИИ

Аннотация. *Раскрыты существующие и предлагаемые методологические подходы к формированию структуры фондов оплаты труда на примере машиностроительных предприятий Украины, позволяющие определять и обеспечивать воспроизводственный и стимулирующий её уровень на научной основе с учетом социальных и экономических критериев.*

Ключевые слова: *структура, минимальная зарплата, фонд зарплаты, воспроизводственный уровень, стимулирование, механизм управления зарплатой.*

В современном мире в условиях постоянных финансово-экономических кризисов, социальных, военных потрясений и экологических катастроф в центре событий остается человек наемного труда, основным источником существования которого является заработная плата.

И в этом аспекте в центре внимания классового общества прежде всего возникает задача устанавливать оплату наемного труда на уровне, эквивалентном стоимости человеческого капитала, а, следовательно, физиологическим и социальным потребностям работающих и их семей, *на который, прежде всего, необходимо ориентировать экономический уровень бизнеса внутри страны.*

Однако, до настоящего времени многие проблемы управления оплатой труда не нашли радикального решения на государственном, региональном и производственном уровне многих стран, в том числе в Украине и России. В частности, в этих странах установилась высокая полярность и низкий уровень оплаты труда в сравнении с высокоразвитыми странами, который не соответствует воспроизводственному уровню заработной платы. Поэтому в рамках мотивационного механизма ждут своего решения вопросы развития методов обоснования уровня оплаты труда и структуризации её фондов, под которой необходимо понимать научное обоснование уровня фондов оплаты труда (ФОТ) и их структуры.

Достаточно сказать, что еще в восьмидесятых годах XX столетия в бывшем СССР устоялось мнение о том, что структура общего заработка должна нормироваться в пропорции её элементов: 75 % – основная (тарифная) часть и 25 % – надтарифная (стимулирующая) часть. На такой позиции стоял бывший Государственный комитет по труду и социальным вопросам Совета Министров СССР, НИИ труда (г. Москва), а также известные российские ученые-зарплатчики С. Шкурко, Е. Капустин, Л. Кунельский, А. Кудрявцев, Ю. Кокин, Р. Яковлев и др. Но при этом оставалось неясным: какими критериями и методами необходимо пользоваться при регламентировании такой структуры фонда заработной платы и необходимо ли вообще жесткое её нормирование.

В последующий период экономическая практика переходного периода не опровергла этот постулат. Однако, по нашему убеждению, этот вопрос надо решать с позиции проявления двух основных функций оплаты труда: воспроизводственной и стимулирующей, и использования в качестве критерия оптимальности уровня указанных элементов структуры фонда оплаты труда: порог социальной ощутимости воспроизводственных или стимулирующих выплат для наемных работников и их семей, а также эффективность расходов по заработной плате со стороны работодателя.

Отсюда целью данной работы является развитие методологического подхода к научному обоснованию параметров структуры фондов оплаты труда на предприятиях в современный период.

Изучение опыта структуризации ФОТ на украинских машиностроительных предприятиях позволило выявить основной недостаток сложившихся структур – многообразие их элементов и отсутствие методологических установок формирования их уровня, в связи с чем происходит размывание их стимулирующей функции. Так, на «Новокраматорском машиностроительном заводе» («НКМЗ»), который в Украине является флагманом машиностроительной отрасли, в 2012 г. в составе ФОТ редукторного цеха насчитывалось 55 элементов. При заработной плате 4123,1 грн. в месяц в среднем стоимость каждого элемента структуры ФОТ составляла 75 грн., что равнозначно цене 15 хлебов, а с учетом диапазона различий отдельные элементы были еще менее значимыми. Поэтому первоочередной задачей структуризации ФОТ становится ограничение количества их элементов до необходимого уровня, каждый из которых не может быть ниже порога социальной ощутимости поощрительных выплат. Под порогом социальной ощутимости уровня оплаты труда мы понимаем минимальную границу её воспроизводственного уровня, а поощрительных выплат – достаточную покупательную способность элемента структуры фонда заработной платы, позволяющую семьям наемных работников осуществлять значимые покупки в системе расширенного воспроизводства человеческого капитала и осуществлять тем самым инвестиции в развитие экономики страны. Изменение уровня и структуры ФОТ рассмотрено на примере анализируемого объекта в табл. 1.

Сопоставление динамики изменения основных групп элементов структуры ФОТ на рассматриваемом объекте в 2010-2012 гг. показывает, что, несмотря на рост основной заработной платы на 2,7 %, её доля в структуре ФОТ снижена с 54,74 % в

2010 г. до 41,76 %, т.е. на 23,7 % (41,76 / 54,76 × 100 – 100). Уменьшается также доля повременной оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в составе основной заработной платы с 28,26 % до 25,89 % или на 8,39 %, а сдельной заработной платы – с 25,49 % до 15,15 %, или на 40,6 %.

Таблица 1

Изменение уровня и структуры ФОТ работающих в редукторном цехе завода «НКМЗ» в 2010-2012 гг.

Элементы ФОТ	Уровень элементов и структура ФОТ по годам						2012 к 2010, %	
	2010		2011		2012			
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	абсо-лют-ного уров-ня	струк-туры
1. Основная зарплата, в том числе:	5043819,6	54,74	5497256,4	48,44	5180626,8	41,76	102,7	76,3
повременная по тарифным ставкам и окладам	2604140,4	28,26	2708161,2	23,86	3211490,4	25,89	123,3	91,6
сдельная	2348916,0	25,49	2699948,4	23,79	1879942,8	15,15	80,0	59,4
другие виды основной зарплаты	90763,2	0,99	89146,8	0,79	89193,6	0,72	98,3	72,7
2. Дополнительная зарплата, в том числе:	3722623,2	40,40	3669009,6	32,33	3459307,2	27,88	92,9	69,0
за отработанное время	3003204,0	32,59	2638017,9	23,25	2486355,6	20,04	82,8	61,5
за неотработанное время	719419,2	7,81	1030991,7	9,08	972951,6	7,84	135,2	100,4
3. Поощрительные и компенсационные выплаты	448226,4	4,86	2182494,0	19,23	3766136,0	30,36	840,2	624,7
Всего ФОТ	9214669,2	100,00	11348760,0	100,00	12406070,0	100,00	134,6	100,00

Одновременно происходят структурные изменения фонда оплаты труда по элементам дополнительной заработной платы. В частности, её удельный вес в структуре ФОТ снизился с 40,4 % в 2010 г. до 27,9 % в 2012 г., т.е. на 30,9 %. Уменьшился и абсолютный уровень этого показателя на 263,9 тыс.грн., а доля поощрительных и компенсационных выплат возросла с 4,86 % до 30,36 %, при росте абсолютного уровня этого показателя на 520 %.

Следует учитывать, что в структуру фонда оплаты труда включена также минимальная заработная плата, которая призвана обеспечивать воспроизводственный уровень оплаты труда. Так, например, при минимальной заработной плате в 2012 г. по стране – 1134 грн./чел.-мес., доля минимальной заработной платы в средней зарплате завода «НКМЗ» была равна 27,5 %, что несоизмеримо мало со стоимостью элементарных физиологических и социальных потребностей человека.

Поэтому считаем, что основная заработная плата в структуре ФОТ составляет тот базис, на котором должна основываться и формироваться система и методы поощрения за рост производительности и качества труда.

Методы формирования элементов структуры фонда оплаты труда, которые регулируются стимулирующей функцией оплаты труда (дополнительная заработная плата и поощрительные выплаты) постоянно развиваются и совершенствуются. Информация об этом накапливается по опыту отечественных и зарубежных фирм, а также из научных публикаций ученых. Такие методы формирования заработной платы нашли применение на российских предприятиях: Вёшкинский комбинат торгового оборудования, МНТК «Микрохирургия глаза» и др., которые раскрыты как долевой бестарифный способ начисления заработной платы в работах О. И. Волкова, Т. Н. Долининой, А. Л. Еськова, А. М. Колота, А. Л. Мазина и др.

В развитие этих направлений совершенствования оплаты труда профессор Н. А. Волгин предложил метод, содержащий бестарифный долевой принцип распределения общего ФОТ между персоналом в зависимости от вклада труда

отдельного работника в совокупные производственные результаты предприятия, исключив из структуры ФОТ такие её элементы как доплаты, надбавки, премии [7, с. 83-97]. Однако метод основан на экспертной оценке потенциальных, а не фактических результатов труда, поэтому в предложенном виде не нашел практического применения. В тоже время следует согласиться с мнением указанного автора о нецелесообразности включения в структуру ФОТ таких элементов как доплаты и надбавки, которые по существу используются как способ удержания зарплаты на определенном уровне. Например, надбавки за интенсивность труда лишь дублируют уровень напряженности труда, регламентированный в его нормах, которую нет нужды дополнительно стимулировать.

Результаты наших исследований убеждают, что для структуризации ФОТ нужен другой методологический подход. Его сущность могут определять следующие научные положения:

1. Отправной точкой может служить разработанная авторами этой статьи принципиальная схема классификации элементов структуры ФОТ (табл. 2).

Таблица 2

Принципиальная схема классификации элементов структуры фонда оплаты труда

Элементы структуры ФОТ	Цель структуризации	Квалификационная группа работающих	Результаты структуризации
1	2	3	4
1. Основная заработная плата – всего, в том числе: а) сдельная б) повременная	Обеспечение воспроизводственного уровня оплаты труда	Весь персонал предприятия	Удовлетворение элементарных физиологических и социальных потребностей работающих и их семей
1.1 Минимальная зарплата, устанавливаемая государством	-«-	Неквалифицированные рабочие (I разряда) и работники низкой квалификации в нормальных условиях труда	Установление зарплаты на уровне стоимости рабочей силы
1.2. Доплаты за квалификационный уровень работников (по тарифным коэффициентам и должностным окладам)	Дифференциация зарплаты в зависимости от квалификационного уровня работников	Рабочие 2-го разряда и выше, работники более высоких квалификационных групп	Дифференциация уровня зарплаты в зависимости от уровня квалификации работающих
1.3. Доплаты по тарифной системе за отклонения от нормальных условий труда	Компенсация за ухудшение условий труда	Подземные рабочие, рабочие, работающие в горячих цехах, участках тяжелого труда, в худших санитарно-гигиенических условиях, в ночных сменах	Дифференциация уровня оплаты труда по условиям труда
1.4. Доплаты за интенсивность труда, выраженную в формах зарплаты	Компенсация за более напряженный труд при сдельной форме зарплаты	Рабочие-сдельщики	Дифференциация уровня оплаты труда в зависимости от её форм
2. Дополнительная зарплата	Стимулирование успешности и качества труда	Все категории персонала	Дифференциация уровня оплаты труда за различия в трудовых усилиях
2.1. За отработанное время	Стимулирование степени занятости работников	Основные и вспомогательные рабочие	Поощрение за полную занятость
2.1.1. Доплаты за установленный режим труда (ночные смены и др.)	Компенсация за отклонение от нормальных условий труда	Основные и вспомогательные рабочие	Стимулирование объемов выпуска продукции

2.1.2. Доплаты за стаж работы	Поощрение за преданность фирме	Весь персонал	Обеспечение постоянства кадров
2.1.3. Премии по действующей премиальной системе	Стимулирование успешности и качества труда	-«-	Дифференциация уровня оплаты труда в зависимости от трудовых усилий
2.2. Доплаты за неотработанное время (оплата простоев, выполнения гос. обязанностей и др.)	Оплата за независимые от работника потери рабочего времени	-«-	Компенсация за непредусмотренные регламентом работы
3. Поощрительные выплаты из фонда материального поощрения:	Стимулирование успешности и качества индивидуального и коллективного труда	Отдельные группы работающих	Повышение эффективности производства и труда
3.1. Разовые выплаты за конкретные результаты работы	-«-	-«-	-«-
3.2. Выплаты за стаж работы	Закрепление кадров за рабочими местами	-«-	-«-
4. Выплаты за участие в капитале	Стимулирование роста собственного капитала	-«-	Повышение финансовой стабильности предприятия и его конкурентоспособности

Источник: разработано авторами.

Представленная схема классификации содержит ограниченное, но укрупненное количество элементов ФОТ, позволяющих сконцентрировать внимание на подходах к регламентированию структуры фонда оплаты труда и методов ее обоснования.

2. Элементы структуры ФОТ определяются по двум основным функциям заработной платы: воспроизводственной и стимулирующей. Уровень элементов, определяемых воспроизводственной функцией, регламентируется на основе Закона Украины об оплате труда (минимальная зарплата) и тарифной системы (доплаты за квалификацию, условия и интенсивность труда) и отражает нормируемую часть его структуры.

Следовательно, нормируемая часть структуры ФОТ определяется по уровню заработной платы и, прежде всего, ее минимального уровня, эквивалентного стоимости рабочей силы, а точнее – стоимости человеческого капитала. Сошлемся в этом вопросе на высказывание профессора В. Д. Роика, который считает, что для выравнивания диспропорций в системе заработной платы и социального страхования в среднесрочной перспективе минимальную зарплату в России надо довести до 60% в структуре средней заработной платы [1]. Не оспаривая конкретные цифры уровней указанных показателей, так как в реальной жизни в России они меняются, но основную идею автора трудно оспорить, ибо действительно, показатель доли минимальной заработной платы в среднем уровне оплаты труда отражает состояние дифференциации доходов в обществе и в структуризации фондов оплаты труда хозяйствующих субъектов.

Необходимость в нормировании стимулирующих элементов ФОТ отпадает. Достаточным является анализ тенденций развития методов стимулирования труда и соответствия их результата порогу социальной ощутимости поощрительных выплат для наемных работников и их семей, а также обеспечению необходимой эффективности затрат на оплату труда со стороны работодателя.

3. Основным и наиболее проблемным вопросом методологии обоснования структуры ФОТ является нормирование прожиточного минимума и минимальной зарплаты. По нашему убеждению, воспроизводственный уровень минимальной заработной платы в составе основного заработка ($З_{вм}$) может быть выражен равенством

$$З_{ВМ} = П_М \times К_{ГП} \geq М_З = С_{р.е.}, \quad (1)$$

где $П_М$ – прожиточный минимум, тыс. грн.;

$К_{гп}$ – коэффициент гарантированного повышения заработной платы;

$М_з$ – минимальная заработная плата, тыс. грн.;

$С_{р.е.}$ – стоимость человеческого капитала, обеспечивающая удовлетворение основных физиологических и социальных потребностей работающих и их семей, тыс. грн.

Методы оценки стоимости человеческого капитала рассмотрены нами в публикации [3]. 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 ($М_{з.б.}$), который затем ежегодно корректировать и пересматривать на перспективный период.

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

$$М_{б.з.} = \sum_{i=1}^{n} q_i \times Ц_{б.i.}, \quad (2)$$

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 ($М_{з.п.}$) в годовом исчислении может быть установлена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$М_{З.П.} = М_{з.б.} \times И_{ПЦi} \times 12, \quad (3)$$

где $И_{пцi}$ – 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. 3).

Таблица 3

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

Годы	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 авторами.

Показатели табл. 3 свидетельствуют о том, что при пересмотре уровня минимальной заработной платы государство ориентируется в основном на

экономические возможности бюджета, поэтому, например, в 2000 г. по сравнению с 1982 г. нормы душевого потребления продуктов питания не увеличились, а заметно снижены (табл. 4).

Таблица 4

Изменение норм душевого потребления продуктов питания в Украине в 2000 г. по сравнению с 1982 г.

Продукты	Существующая норма		
	1982 г. [1)]	2000 г. [2)]	Уровень 2000 г. к уровню 1982 г., %
1. Хлеб и хлебопродукты	110,0	123,6	112,4
2. Картофель	97,0	94,8	97,7
3. Овощи и бахчевые культуры	146,0	110,4	75,6
4. Фрукты и ягоды	113,0	63,6	56,3
5. Сахар	40,0	24,0	60,0
6. Масло растительное	9,0	7,2	80,0
7. Мясо и мясопродукты	82,0	52,8	64,4
8. Рыба и рыбопродукты	18,2	13,2	72,5
9. Молоко и молокопродукты	405,0	253,2	62,5
10. Яйца, шт.	292,0	219,6	75,2

Источник: 1) [4]; 2) Постановление Кабинета Министров Украины № 656 от 14.04.2000 г.

Таким образом, практическое использование предложенных методов позволяет приводить устанавливаемый уровень минимальной заработной платы в соответствие с нормой душевого потребления продуктов питания, домашнего обихода и услуг, т.е. с научно обоснованной потребностью работающих и их семей ,что позволяет формировать структуру ФОТ предприятий с учетом воспроизводственной и стимулирующей функции заработной платы, а также будет способствовать улучшению существующего механизма управления оплатой труда и экономикой в Украине и других государствах.

Литература

1. Роик В.Д. Достойный труд и социальная защита: моральный и социальный аспекты / В.Д. Роик // Достойный труд – высшая цель жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке / Под ред. проф. Р.П. Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 422 с.

2. Волгин Н.А. Социальные факторы и резервы экономического роста / Н.А. Волгин // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость – Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке / Под ред. проф. Р. П. Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 422 с.

3. Ковалев В. Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Труд в XXI веке : Сборник материалов Международной научно-практической конференции (20-22 апреля 2011 г., г. Москва). Том 1. – Тверь. Издательство «СФК-офис». – 2011. – С. 88-94.

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