

сах всего общества, а не отдельных его привилегированных слоев.

Литература

1. Полтерович В.М. Институциональные ловушки – результат неверной стратегии реформ / В. М. Полтерович // Экономическая наука современной России. – 1998. – Приложение. – С. 22-28

2. "Вашингтонский консенсус". Приватизация и свободная торговля [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://blogs.pravda.com.ua/authors/petrenko/4b587b0bb40c3/>

3. Стиглиц Дж. Кто потерял Россию?

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rusref.nm.ru/StiglitzLost.htm>

4. Кинг Л., Стаклер Д. Массовая приватизация и рост смертности в посткоммунистических странах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2007/0301/analit05.php>

5. Интрилигейтор Майкл Д. Чему Россия могла бы научиться у Китая при переходе к рыночной экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rusref.nm.ru/indexpub166.htm>

Статья поступила в редакцию 12.10.2010

В.В. ШЕВЧЕНКО, к.э.н., доцент,
Донецкий национальный технический университет

АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ

Проблема теоретического обоснования уровня оплаты труда работника является одной из наиболее актуальных в экономической науке, что, прежде всего, связано с её важным социальным характером. Разнообразие концепций оплаты труда использовалось и используется различными политическими силами для обоснования альтернативных подходов к решению тех или иных экономических проблем. При этом изменения в уровне заработной платы быстрее всего находят отражение в общественной жизни, так как от её размера напрямую зависит уровень жизни населения.

Анализ статистических данных, приведенных в таблице 1, позволяет сделать вывод о значительных изменениях в показателях уровня заработной платы в Украине за период 2000-2009 гг. При этом возникает ряд вопросов, которые пока остаются без ответа:

1. За последнее десятилетие (2000-2009 гг.) уровень среднемесячной заработной платы увеличился в пределах 5,8-10,8 раз (в строительстве – в 5,8 раза, в сельском хозяйстве – в 10,8 раза). В то же время уровень ВВП, который приходится на 1 жителя Украины, увеличился за тот же период только в 5,8 раза. О чём это говорит: о необоснованном завышении оплаты труда в Украине за последнее десятилетие (или, точнее, за последние 5 лет) или о том, что в 2000 г. уровень оплаты труда населения в Украине был значительно ниже реального трудового вклада?

2. Численность и доля граждан Украины, которые по официальным данным находятся за чертой бедности (т.е. их среднедушевой доход меньше, чем величина прожиточного минимума), сократилась почти в 4 раза. Однако данные о резком сокращении числа бедных (а, точнее, нищих; особенно в 2007-2008 годах) в Украине, так же, как и выводы о резком повышении уровня жизни населения Украины, вызывают, мягко говоря, большие сомнения.

Отсутствует прямая связь между реальными уровнями объёмов производства как в отдельных отраслях, так и в народном хозяйстве Украины в целом, и уровнем заработной платы работников.

В условиях переходной экономики Украины данная проблема приобрела особую остроту. Учёные-экономисты Украины [1, 7, 8, 9 и др.] отмечают, что в настоящее время заработная плата перестала выполнять свои основные функции, что приводит к таким негативным последствиям в экономике Украины, как: низкий уровень дисциплины и производительности труда, отсутствие стимулов в инновационных технологиях, уход части заработка в теневую сферу и т.д. При этом наблюдается определённый кризис и на законодательном уровне – законодатель, который не вооружён какой-либо ясной концепцией заработной пла-

© В.В. Шевченко, 2011

ты, не может дать ответ на, казалось бы, простой вопрос – сколько и за что должен платить работодатель наёмному работнику.

Таблица 1

Динамика показателей заработной платы и уровня жизни населения Украины за период 2000-2009 гг. [21]

Показатели	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ср.мес. з/пл. в сельском хозяй-стве, грн./мес	111	151	178	210	295	415	553	733	1076	1206
Ср.мес. з/пл. в промыш-ленности, грн./мес	302	406	485	591	743	967	1212	1554	2017	2117
Ср.месячная з/пл. в строи-тельстве, грн./мес	206	362	427	546	709	894	1140	1486	1832	1511
Ср.мес. з/пл. в сфере гос. упр-я, грн./мес	335	396	495	577	691	1087	1578	1852	2581	2513
Ср.месячная з/пл. в обра-зовании, грн./мес	156	224	267	340	429	641	806	1060	1448	1611
Ср.месячная з/пл. в здра-воохр-нии , грн./мес	138	183	223	279	351	517	658	871	1177	1307
ВВП на 1 чел., грн.	3436	4195	4685	5591	7273	9372	11630	15496	20495	19832
Прожиточный минимум на 1 чел., грн./мес.	270	311	342	342	362	423	472	532	626	701
Числ. жителей с уровнем дохода ниже прожиточного минимума, млн. чел.	39,2	39,9	39,8	35,2	30,3	25,3	23,1	13,2	8,1	9,5
Доля жителей с уровнем дохода ниже прожиточного минимума, %	80,2	82,7	83,3	76,2	65,6	55,3	50,9	29,3	18,1	21,4

Таким образом, проблема концептуального обоснования оплаты труда в современной экономике является крайне актуальной и имеет как теоретическое, так и практическое значение.

Следует отметить, что проблеме концептуального обоснования уровня оплаты труда учёные-экономисты всегда уделяли в своих работах большое внимание. В мировой экономической науке следует выделить работы таких авторов, как Смит А. [13], Маркс К. [20] и др. В основе современных подходов к решению проблем оплаты труда лежат работы та-

ких учёных, как Гелбрейт Дж. [15], Друкер П. [14], Мескон М. [17] и др.

В странах СНГ проблемам, связанным с оплатой труда, были посвящены работы Абакумовой Н. [19], Волгина Н. [16, 18] и др. В Украине вопросами оплаты труда посвящены работы Колот А. [22], Мельник С. [23] и др.

Несмотря на достаточно глубокую проработку концептуальных вопросов заработной платы, практика показывает, что в данной сфере экономической науки существует ещё большое количество проблем. Среди них можно выделить следующие проблемы:

1. Большинство теорий заработной платы основываются на двух концепциях: «товар–труд» и «товар–рабочая сила». Ряд учёных вводит в терминологию такие новые понятия, например, «услуги рабочей силы» [1, 6], которые, по мнению авторов, должны примирить две противоположные концепции. Тем не менее, ввод новых понятий не всегда даёт возможность объединения данных концепций в единую теорию.

2. Проблема оценки вклада каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Существующие в настоящее время подходы основываются на положениях «договорной концепции участия работников в создании и распределении прибавочной стоимости» и «повышения эффективности использования труда путём повышения уровня мотивации работников» [11,12]. Тем не менее, пока не найден ответ, как определить ту часть дохода (заработной платы) работника, которую он должен получать за реальный вклад в результаты деятельности предприятия.

3. Так как стоимость товара «рабочая сила» включает в себя затраты на полное и расширенное воспроизводство этой «рабочей силы», то при этом социальный характер данной проблемы становится очевидным. Отсюда вытекает обязанность государства регулировать социальные процессы различными методами, в том числе и путём регулирования заработной платы. До настоящего времени не определена сфера допустимого вмешательства государства в экономические процессы.

4. Анализ действующего законодательства Украины позволяет сделать вывод о недостаточности юридической проработки проблем трудового права, в том числе и заработной платы [7, 9, 10]. Однако решение данной проблемы возможно только после того, как будет принята единая концепция оплаты труда, на которой могут базироваться положения трудового законодательства.

Целью данной статьи является объединение различных концепций, теорий и подходов в единую комплексную концепцию, которую можно бы использовать как базовый методический подход при решении задач и вопросов, связанных с оплатой труда в условиях рыночной экономики.

Анализ теоретических дискуссий по поводу того, что же на самом деле продаёт на рынке работник (рабочую силу или труд), приводит к достаточно парадоксальному ответу: поставленный таким образом вопрос не содер-

жит в себе проблемы. В рыночной экономике (в развитой рыночной экономике) можно утверждать, что существует два уровня цен:

- минимальный – он соответствует затратам на простое воспроизводство рабочей силы; в случае избыточного предложения уровень зарплаты может падать ниже данного уровня, а в случае выплат достаточных пособий по безработице он может быть несколько выше прожиточного минимума;

- максимальный – соответствует такому уровню затрат по заработной плате, при котором предприниматель (работодатель) состоянии обеспечить для себя такой минимальный уровень прибыльности, который он будет считать для себя ещё допустимым.

На результаты использования наёмного труда у работодателя могут влиять следующие причины (в статье рассматриваются только те причины, которые могут быть связаны с использованием трудовых ресурсов):

- различия в индивидуальных особенностях каждого работника – это можно охарактеризовать как «трудовой потенциал». При этом трудовой потенциал включает в себя как «индивидуальный потенциал» или индивидуальные характеристики, так и «профессиональный потенциал», который представляет собой определённый уровень знаний и умений, полученных в ходе обучения;

- различия в желании работников использовать свой «трудовой потенциал»; при этом, если выполнение обязанностей в соответствии с уровнем «профессионального потенциала» может быть формально проверено, то уровень использования «индивидуального потенциала» заранее оговорить невозможно (не будет же работник в трудовом договоре указывать, что на будущем рабочем месте он берёт на себя обязательство «стараться»);

- различия в возможности использовать «трудовой потенциал» работодателем.

Использование «профессионального потенциала» соответствует рациональному использованию кадров в соответствии с их квалификацией и уровнем подготовки. Использование «индивидуального потенциала» зависит от конкретных условий работы предприятия (организации), технологии и др. Так как использование работника только на уровне «профессионального потенциала» соответствует минимальному уровню оплаты труда и «минимальному уровню усилий» со стороны работника, то тогда стимулирование работника к более эффективной работе (если это возмож-

но и необходимо) возможно только при использовании его «индивидуального потенциала».

Таким образом, предложенные выше положения можно отразить в виде схемы-модели, представленной на рис. 1.

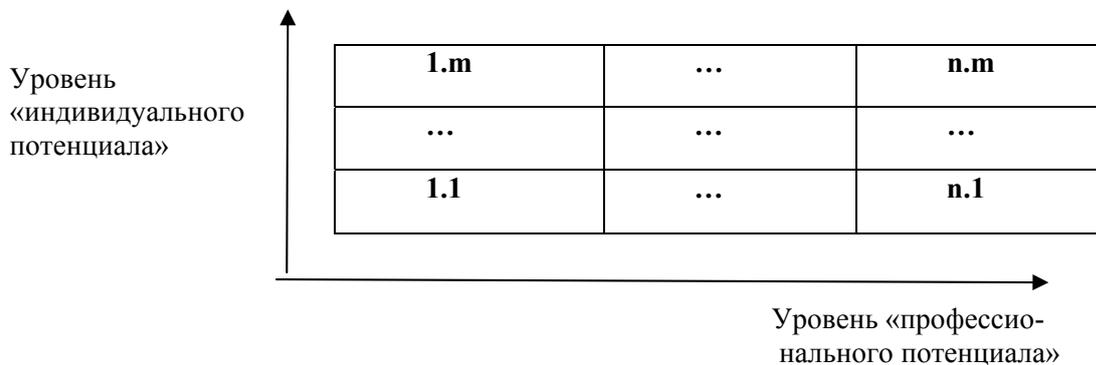


Рис. 1.Схема-модель соответствия уровня оплаты труда уровням индивидуального и профессионального потенциалов

В соответствии с рис. 1 оплата труда работника должна состоять из двух частей и учитывать как необходимые затраты на воспроизводство рабочей силы, так и влияние деятельности работника (пусть даже косвенного влияния) на величину достигнутого конечного результата:

1. Уровень «профессионального потенциала» (1, ... , n) - влияет на величину должностного оклада, который устанавливается при трудоустройстве и должен учитывать следующие факторы:

- уровень квалификации работника (в данное время этот фактор учитывается классическим методом назначения тарифных ставок и тарифных коэффициентов);
- условия труда работника (при этом должны учитываться не только природно-климатические условия, но и условия работы, связанные с конкретной группой рабочих мест – подземные, в условиях повышенной опасности и др.);
- трудовой стаж работника (в тех случаях, когда стаж работы оказывает реальное влияние на результаты деятельности работника и повышает его конкурентоспособность на рынке труда);
- другие факторы, которые оказывают влияние на решения, принимаемые работодателем ещё до найма работника и которые могут быть формально проверены при трудоустройстве.

2. Уровень «индивидуального потенциала» (1, ... , m) - он оценивает потенциальные возможности индивидуального вклада (в том числе и косвенного) каждого работника в достижение конечных результатов и целей дея-

тельности предприятия (организации). Оценка влияния данного «индивидуального потенциала» является дифференцированной, реализуется через систему премирования и доплат, и может зависеть от следующих факторов:

- уровень соблюдения и выполнения работником корпоративных норм и правил;
- достижение тех или иных индивидуальных задач (от повышения уровня образования до здорового образа жизни);
- степень влияния результатов деятельности работника на результаты деятельности организации;
- другие факторы, которые по мнению руководства предприятия зависят от индивидуальных усилий работников и оказывают влияние на результаты деятельности предприятия (организации).

Таким образом, из рис. 1 можно сделать вывод, что минимальному уровню оплаты труда (который в соответствии с Трудовым кодексом Украины) соответствует шкала от 1 до n. Если же работодатель заинтересован в каких-либо дополнительных действиях или в «лояльном поведении» со стороны работника, то ему придётся уже самостоятельно стимулировать работника по схеме шкалы использования «индивидуального потенциала» (шкала от 1 до m). При этом придётся решать вопрос, насколько дополнительный стимул заставит работника в той или иной степени задействовать свой «индивидуальный потенциал».

Действующим законодательством Украины закреплено, что размер заработной платы зависит от:

- условий работы;
- сложности работы;

- профессионально-деловых качеств работника;
- результатов труда работника;
- результатов хозяйственной деятельности предприятия.

При этом предусмотрена следующая структура заработной платы:

- основная заработная плата (включает в себя выплаты за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда);
- дополнительная заработная плата (включает в себя выплаты за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность, а также за особые условия труда);
- другие поощрительные и компенсационные выплаты (выплаты, которые не предусмотрены действующим законодательством и/или установленные сверх установленных законом норм).

Таким образом, действующим законодательством предусмотрено, что основная заработная плата выплачивается за «выполненную работу» а дополнительная – за «труд сверх установленных норм» или за другие достигнутые результаты. Анализ приведенных выше законодательных положений позволяет сделать вывод, что часть выплат, которые входят в дополнительную заработную плату и другие поощрительные и компенсационные выплаты, должны быть переведены в основную заработную плату (например, доплата за стаж, за условия работы, за научную степень и учёное звание, доплата за работу в особых условиях и др.). Это связано с тем, что выплата дополнительной заработной платы и других поощрительных и компенсационных выплат зависит не только от законодательной базы, но и от инициативы руководства предприятий и организаций, что резко снижает уровень защищённости работника. В то же время возможность и целесообразность дополнительных выплат на предприятии (а также их оптимальный размер) должны быть экономически обоснованы.

Предложенный выше подход в дальнейшем может быть использован для решения следующих проблем:

- разработка типовых положений по оплате и премированию труда работников различных отраслей народного хозяйства;
- вопросы законодательного регулирования продолжительности рабочего дня (рабочей недели);
- зависимость уровня материальной заинтересованности и материальной ответственности работников предприятия;

- определение степени влияния деятельности отдельных работников или групп работников на конечные результаты деятельности предприятия.

Литература

1. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: фірма “Праця”, 1997. – 192 с.
2. Дулуб Л.Н. Управление трудоемкостью продукции / Л.Н. Дулуб // Вестник ХГПУ. Сер. «Технический прогресс и эффективность производства». — 1999. — Вып. 86. — С. 8 – 12.
3. Шалімова Н. С. Законодавче регулювання мінімальної заробітної плати / Н.С. Шалімова // Демографія, економіка праці та соціальна політика: Зб.наук.пр.– Кіровоград, КДГУ. – 1999. – Вип.7. – С.107-112.
4. Петровский А.И. Социальное партнерство как фактор становления наемного труда в Украине // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н.Каразіна. – № 530. – Харків, 2001. – С. 86-92
5. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики). – Хмельницький: НВП “Еврика” ТОВ, 2001. – 288 с.
6. Тульчинський Р.В. Організаційно-економічний механізм оплати праці та його елементи в умовах ринкових відносин / Р.В. Тульчинський // Економічний вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. – К.: НТУУ “КПІ”, 2005. – Вип. 2. – С. 200-206.
7. Сімутіна Я.В. Проблеми правового регулювання оплати праці з відхиленням від нормальних умов праці / Я.В. Сімутіна // Юридична Україна. – 2005. – № 10. – С. 44-50.
8. Волкова О.В. Трансформація теоретичної сутності об’єкту ринку праці та його зміст відповідно до третьої світової теорії / О.В. Волкова // XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія. міжнар. наук.-теорет. конф., 26-27 трав. 2006 р. : Зб. матеріалів. – К. : Фенікс, 2006. – С. 47-50.
9. Капліна Г.А. Трансформація окремих правових принципів оплати праці в ринкових умовах / Г.А. Капліна // Зб. Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції м. Сімферополь, 22-24 травня 2008р. - Сімферополь:Українська асоціація фахівців трудового

права, 2008. - С. 137-146.

10. Валецька О.В. Визначення принципів інституту заробітної плати в сучасних умовах / О.В. Валецька // Держава і право: Збір. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 35. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2007. – С. 423-430.

11. Самолюк Н.М. Договірне регулювання та оперативне управління витратами на робочу силу / В.Я. Гуменюк, Н.М. Самолюк // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2009 – Випуск 14.- С.29-35.

12. Мащенко М. А. Соціально-економічна сутність категорії «заробітна плата» в транзитивній економіці / М. А. Мащенко // Економіка розвитку. – 2007. – № 8. – С. 164–165.

13. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов/А. Смит. – М.: Издательство социально-экономической литературы, 1962. – 677.

14. Друкер П. Практика менеджмента: Пер. с англ. / П. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 398 с.

15. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество: Пер. англ. / Дж. Гелбрейт. – М.: ООО «Изд-во ВСТ», 2004. -602 с.

16. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г.

Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.

17. Мескон М. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2002. - 719 с.

18. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / Под ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 164 с.

19. Абакумова Н.Н. Политика доходов и заработной платы / Н.Н. Абакумова. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 403 с.

20. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Процесс производства капитала / К.Маркс, Ф. Энгельс // Соч. -2-е изд. – Т.23. – 907 с.

21. Статистичний щорічник України за 2009 рік / Держкомстат України, 2010. - 567 с.

22. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2008. – 230 с.

23. Мельник С.В. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин / С.В. Мельник. – Луганськ, 2005. – 179 с.

Статья поступила в редакцию 26.03.2011

В.П. МЕЛЬНИК, к. э. н., ст. н. с.,

ГУ «Институт экономики и прогнозирования НАН Украины»

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ДОВЕРИЯ В УКРАИНСКОЙ ЭКОНОМИКЕ КАК «ОТВЕТ» НА ВЫЗОВ СОВРЕМЕННОСТИ

Одной из ключевых проблем воспроизводства украинской экономики и одновременно одним из главных (согласно известному концепту выдающегося английского мыслителя А.Тойнби) вызовов, брошенных ему современностью и требующей от соответствующих субъектов адекватного ответа, чтобы вывести хозяйствование в Украине на качественно новый уровень развития, является устойчивый крайне низкий уровень доверия. Именно перманентный острый дефицит такого важнейшего хозяйственного ресурса как доверие до сих пор не позволил украинской экономике преодолеть последствия постсоветского трансформационного спада производства реального валового внутреннего продукта (ВВП), соответствующий показатель которого по итогам 2010 г. составлял, согласно официальным данным Государственной службы статистики Ук-

раины, лишь около 70,2% от уровня 1990 г.

Согласно Нобелевскому лауреату в области экономики за 2010 год Э.Остром: доверие – это «...ожидание тех или иных поступков других людей, которые влияют на принимаемые человеком решения в ситуации, когда он должен начать действовать, не зная, совершены ли эти поступки» [1, р. 12]. По мнению же Нобелевского лауреата в области экономики за 1972 год К.Эрроу, «... доверие имеет как минимум одну очень важную с прагматической точки зрения ценность. Доверие – это своеобразная смазка общественного механизма. Оно крайне эффективно: имея возможность положиться на слово другого человека, ты экономишь себе массу усилий» [2, р. 23].

Любые, особенно длящиеся во времени

© В.П. Мельник, 2011