

УДК 331.2

Олена АТАЄВА

ORCIDiD: 0000-0002-3012-7585

кандидат економічних наук, доцент, кафедри економіки підприємств та менеджменту, Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут Української інженерно-педагогічної академії, м. Бахмут, Україна

МЕТОДИ КІЛЬКІСНОГО ВИЗНАЧЕННЯ ПОРОГУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДЧУТНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті розкрито сутність і методи кількісної оцінки порогу соціальної відчутності зарплати і заохочувальних виплат для працівників і їхніх родин, нижче мінімальної межі яких зникають мотиви до понаднормової праці.

Запропоновано нову модель структури фонду оплати праці, згідно з якою вдосконалено методи визначення її елементів. Категорію порогу соціальної відчутності оплати праці визначено як спосіб диференціації і регулювання не тільки мінімального, а і максимального їх рівня, в межах якого діють мотиви до понад нормованої праці. Рекомендовано в межах нормованого діапазону регулювання заробітної плати залишити на розсуд господарських суб'єктів.

Розроблено рівняння кількісного визначення порогу соціальної відчутності рівня оплати праці і заохочувальних виплат відповідно до рівня фізіологічних і соціальних потреб особи за місць, метод визначення економічного ефекту з урахуванням витрат покриття порогу соціальної відчутності, сформовано принципову модель структури фонду оплати праці, що вміщує елементи структури ФОП, мету структуризації, класифікаційну групу працівників і результат структуризації.

Наведені розрахунки рівня мінімальної зарплати у відповідності до її законодавчо встановленого рівня, розроблена формула кількісного визначення рівня людського капіталу, і відповідного рівня трудового потенціалу, співвідношення яких визначає рівень продуктивних сил і виробничих відносин, які визначають соціальні умови існування суспільства.

Визначено перспективи подальших досліджень за темою, які вміщують напрями соціальної розбудови системи стимулювання праці персоналу підприємств, методи задоволення його соціальних потреб відповідно до ефективності найманої праці і виробничих інтересів підприємців.

Ключові слова: поріг, соціальна відчутність, структура ФОП, мінімальна і середня зарплата, фізіологічні і соціальні потреби, діапазон, людський капітал, вартість робочої сили.

Вступ. В Україні, як і в інших країнах світу, в умовах класового суспільства і ринкових умовах господарювання дуже болючою виявилась проблема управління оплатою найманої праці і формування її рівня. Її вирішення стосується удосконалення напрямів здійснення соціально-економічної політики держави і, перш за все, соціально-трудових відносин суспільства, що кількісно виражається у соціальному розподілі знов створеної вартості між власниками людського капіталу, тобто найманими працівниками, і фізичного капіталу (засобів виробництва і технологічної енергії), тобто - роботодавцями.

Відомо, що на цьому підґрунті виникають диспропорції у розподілі доданої вартості між власниками капіталу, полярність у рівні розподілу доходів між найманими працівниками і бізнесом на власне споживання, що породжує суспільні протиріччя і напруженість у суспільстві.

Принциповим питанням у цій проблемі стає кількісне визначення рівня оплати праці і його окремих елементів за структурою фонду заробітної плати на підприємствах. Але в економічній теорії ще не визначено категорію, яка б кількісно визначала необхідний рівень заробітної плати та виражала соціально-економічну її сутність, тобто мінімальну межу відтворювального рівня оплати праці або заохочувальних виплат. Тому в нашому розумінні цей показник необхідно визначати як поріг соціальної відчутності рівня оплати праці або заохочувальних виплат для працівників і їхніх родин.

Актуальність дослідження цієї категорії в системі соціально-суспільних розподільчих відносин полягає у необхідності методологічних рішень і практичних розрахунків за відтворювальною та стимулюючою функцією рівня та структури оплати праці, виявлення резервів її підвищення,

диференціації за соціально-економічними критеріями, зниження полярності та впровадження раціонального механізму управління заробітною платою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем соціально-трудових відносин і, зокрема, оплати праці присвячено чимало наукових праць як за радянських часів, так і в сучасний період. Найбільш визначальні роботи з проблеми соціально-трудових відносин і оплати праці належить таким вітчизняним і російським вченим, як О. Амоша, М. Білопольський, В. Бобков, Д. Богиня, І. Бондар, М. Волгін, Б. Генкін, О. Грішнова, Є. Капустін, В. Ковальов, Ю. Кокін, Р. Колосова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Роїк, С. Шкурко, М. Чумаченко, Р. Яковлев, та ін.

Але в працях відомих учених-економістів соціально-трудова відносина здебільшого розглядаються з боку виявлення тенденцій і напрямів розвитку їх у контексті економічної теорії. Надто недостатньо видано наукових праць, в яких містяться методологічні підходи до кількісного визначення міри соціально-трудова й суспільно-виробничих відносин та обґрунтування відтворювального і стимулюючого рівня і резервів підвищення мінімальної та середньої заробітної плати тощо. А саме цей аспект досліджень мусить бути спрямовано на втілення в економічну практику механізму управління оплатою праці, за яким регулюється як заробітна плата, так і доходи бізнесу на особисте споживання.

Формулювання цілей статті. Метою статті є виявлення класифікаційних ознак і економічної сутності категорії «поріг соціальної відчутності рівня оплати праці і заохочувальних виплат для найманих працівників і їхніх родин» та виявлення методів формування структури заробітної плати і її рівня відповідно до фізіологічних і соціальних потреб виробників і ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Дослідження свідчать про те, що категорію «поріг соціальної відчутності» необхідно розрізняти у двох

аспектах. По-перше, коли йдеться про загальний рівень заробітної плати, а це стосується, перш за все, встановлення її відтворювального рівня, притаманного основній заробітній платі, яка формується за рахунок собівартості продукції і складається з мінімальної зарплати та надбавок до неї за інтенсивність, умови і якість праці. Зокрема, надбавки за інтенсивність праці відображають форми заробітної плати: з умов праці – диференціюються тарифні ставки першого розряду; за якість праці – встановлюються робітникам кваліфікаційні надбавки до мінімальної зарплати за допомогою тарифних коефіцієнтів або діапазону посадових окладів для службовців. По-друге, «поріг соціальної відчутності» може формуватись як мінімальна межа окремих заохочувальних виплат, рівень яких встановлюється за стимулюючою функцією заробітної плати, нижче якої у працівника не виникає прагнення до підвищення успішності або якості праці. Звідси, рівняння, яке кількісно визначає поріг соціальної відчутності рівня заробітної плати або заохочувальних виплат, може бути представлено у вигляді:

а) поріг соціальної відчутності рівня заробітної плати особи ($\Pi_{\text{свзп}}$):

$$\Pi_{\text{свзп}} = Z_c / \Pi_{\text{фс}} \geq Z_{\text{min}}, \quad (1)$$

де Z_c – середня заробітна плата особи, грн./міс.;

$\Pi_{\text{фс}}$ – науково обґрунтовані мінімальні фізіологічні і соціальні потреби особи за місяць, грн.;

Z_{min} – мінімальна зарплата особи, грн.

б) поріг соціальної відчутності рівня заохочувальних виплат ($\Pi_{\text{свзв}}$):

$$\Pi_{\text{свзв}} \geq Z_v / B_{\text{пок}}, \quad (2)$$

де Z_v – заохочувальні виплати, грн.;

$B_{\text{пок}}$ – вартість однієї покупки (визначається за самооцінкою працівника або

членів його родини), грн.

Виходячи з цих міркувань, стає можливим розглядати структуру фонду оплати праці і класифікувати джерела її формування відповідно до двох основних функцій заробітної плати: відтворювальної і стимулюючої.

Отже, передумовою розгляду методологічного підходу до формування мінімальної межі, тобто порогу соціальної відчутності оплати праці або заохочувальних виплат, стає обґрунтування наступних наукових положень:

1. В теоретичному плані, якщо йдеться про категорію заробітної плати взагалі або важливого її структурного елементу, то мінімальна її межа повинна забезпечуватись мінімальною заробітною платою не на жебрацькому рівні, який до сьогодні встановлювався державою за залишковим принципом в залежності від наявності коштів у державному бюджеті, а на відтворювальному рівні, еквівалентному вартості робочої сили. В такому випадку мінімальна заробітна плата в межах основного тарифного заробітку буде рівнозначна тарифній ставці першого розряду при нормальних умовах, напруженості і якості праці.

А різницю між мінімальною і максимальною заробітною платою складуть:

а) в межах основної тарифної заробітної плати надбавки до мінімального її рівня ,які забезпечуються формами заробітної плати за інтенсивність праці, тарифними коефіцієнтами за професійний рівень робітника, зміною тарифної ставки першого розряду за умови праці;

б) основну зарплату перевищують виплати з фонду додаткової зарплати, які переважно являються компенсаційними виплатами та інші заохочувальні виплати, що формуються за рахунок фонду матеріального заохочення з чистого прибутку підприємства.

2. Як свідчать дослідження, процес забезпечення необхідного рівня оплати праці і порогу її соціальної відчутності впливає з необхідності

структуризації фонду оплати праці (ФОП), під якою слід розуміти наукове обґрунтування рівня ФОП і його структури.

Виокремлення мінімальної заробітної плати в структурі ФОП потрібне, бо воно підкреслює її надто важливу роль у здійсненні відтворювальної функції оплати праці, дає змогу її обґрунтування, регулювання і контролю, що гарантує соціальний спокій у суспільстві.

Частку додаткового фонду оплати праці, яка вміщує в основному компенсаційні виплати, з метою структуризації ФОП краще залучати до категорії основної заробітної плати, а стимулюючі виплати виділити в групу «Інші заохочувальні виплати». Тоді кількість елементів групи заохочувальних виплат можливо скоротити до мінімуму, а залишені елементи заохочувальних виплат стануть більш вагомими, а їх соціальний поріг більш відчутним.

Саме заохочувальні виплати за успішність і якість праці понад виконання норм на 100 % не потребують обмежень, бо за методами їх визначення існують можливості удосконалення виробничого і трудового процесу, на основі якого відбувається зростання економічного ефекту для роботодавця.

Визначення економічного ефекту від зростання витрат на заохочення персоналу до праці для роботодавців (E_p) може бути виражено різницею між загальним ефектом і витратами на заохочувальні заходи, а саме:

$$E_p = \Pi_o - B_n, \quad (3)$$

де Π_o – очищений прибуток від усіх відрахувань (податки на прибуток, % за банківський кредит тощо), млн. грн.;

B_n – заохочувальні виплати за окремий показник оцінки успішності праці або її якості.

Для найманого працівника рівень (B_n) вимірюється відповідно до витрат праці за показниками кількості, якості і її напруженості.

Отже, між рівнем заохочувальних виплат і максимально досяжним ефектом роботодавця створюється поле, з якого можливо черпати засоби для підвищення заохочувальних виплат і задоволення зростаючих потреб на розвиток виробництва.

3. Таким чином, стає можливим за наведеними вище класифікаційними ознаками сформулювати принципову модель структури фонду оплати праці на підприємстві (табл. 1) та запропонувати методи розрахунку середньої заробітної плати (Z_c) і окремих елементів ФОП за цією структурою.

Для розрахунку (Z_c) пропонуємо таку формулу:

$$Z_c = B_{pc} + D_{nb} + K_v + Z_v, \quad (4)$$

де B_{pc} – вартість робочої сили (відтворювальний рівень мінімальної заробітної плати), грн.;

D_{nb} – диференційовані надбавки до мінімальної тарифної ставки за відхилення від стандартів за показниками: якість, напруженість та умови праці, грн.;

K_v – компенсаційні виплати за відхилення від встановленого режиму праці, грн.;

Z_v – заохочувальні виплати за успішність і якість праці (понад виконання норм праці на 100 %).

Для визначення загального фонду оплати праці відповідно до розглянутої його структури (ΦOP_{zag}) рекомендується така формула:

$$\Phi OP_{zag} = \Phi OP_{oz} + \Phi OP_{dz} + \Phi OP_{zv}, \quad (5)$$

де ΦOP_{oz} – фонд основної заробітної плати, грн.;

ΦOP_{dz} – фонд допоміжної заробітної плати, грн.;

ΦOP_{zv} – фонд заохочувальних виплат, грн.

Тоді принципова модель структури фонду оплати праці, буде мати вигляд (табл. 1).

Таблиця 1

Принципова модель структури фонду оплати праці, яка пропонується до застосування на підприємствах

Елементи структури	Мета структуризації	Класифікаційна група працівників	Результат структуризації
1	2	3	4
1. Основна заробітна плата	Відповідність зарплати виконанню норм на 100 %	Персонал підприємства	Забезпечення рівня оплати праці у відповідності до її регламентованого рівня
1.1. Мінімальна заробітна плата	Забезпечення відтворювального рівня зарплати	-«-	
1.2. Надбавки до мінімальної заробітної плати за тарифною системою	Компенсація за відхилення від стандартних умов праці	-«-	-«-
1.2.1. За інтенсивність праці	-«-	Основні і допоміжні робітники	-«-
1.2.2. За умови праці	-«-	-«-	-«-
1.2.3. За рівень кваліфікації	-«-	-«-	-«-
1.3. Компенсаційні надбавки до основної заробітної плати	Компенсації за наднормову працю	-«-	-«-
1.3.1. За перевищення норм праці	-«-	-«-	-«-
1.3.2. За режим праці (нічні зміни, наднормовий час, простої з технологічних причин тощо)	-«-	-«-	Компенсація за відхилення від регламентованого режиму праці
2. Додаткова зарплата	-«-	Персонал підприємства	Компенсація за наднормовану працю
2.1. Доплати за сумісництво, керівництво бригадою, за відсутнього працівника, відпустки тощо	-«-	-«-	-«-
2.2. Доплати за виконання суспільних обов'язків	-«-	-«-	Компенсація за невідпрацьований час
3. Заохочувальні виплати відповідно до колективного договору	Стимулювання ефективності і якості індивідуальної і колективної праці	-«-	Матеріальне стимулювання нерегламентованої (понад норму) праці, її ефективність і якість
3.1. Виплати, що відбуваються за рахунок фонду	-«-	-«-	-«-

заробітної плати:			
3.1.1. Премії за основну діяльність	-«-	-«-	-«-
3.1.2. Премії і разові виплати за конкретні показники	-«-	-«-	-«-
3.2. Виплати, що відбуваються за рахунок фонду матеріального стимулювання праці (із чистого прибутку)	-«-	-«-	-«-
3.2.1. Разові виплати за стаж роботи	-«-	-«-	-«-
3.2.2. Разові виплати за трудове суперництво	-«-	-«-	-«-
3.2.3. Негрошова або грошова допомога та подарунки	-«-	-«-	-«-

Виходячи з наведених вище настанов розрахунок фонду основної заробітної плати може бути виконано за формулою:

$$\text{ФОП}_{\text{оз}} = Z_{\text{п.мін}} \times \bar{K}_i \times \bar{K}_y \times \bar{K}_я \times 12 \times \text{Ч}_1, \quad (6)$$

де $Z_{\text{п.мін}}$ – мінімальна заробітна плата однієї особи, яка повинна встановлюватись державою виходячи з науково обґрунтованих фізіологічних і соціальних потреб працівників на місяць, грн.;

\bar{K}_i – середній коефіцієнт приросту мінімальної зарплати за інтенсивність праці (встановлюється за формами заробітної плати);

\bar{K}_y – середній коефіцієнт приросту мінімальної зарплати за умов праці (встановлюється до мінімальної тарифної ставки);

$\bar{K}_я$ – середній коефіцієнт приросту мінімальної зарплати за професійний рівень робітника (за тарифними коефіцієнтами).

Середній рівень надбавок до мінімальної зарплати за інтенсивність, умови і якість праці ($\text{ФОП}_{\text{дз}}$) залежить від частки кожної відповідної групи працівників у загальній їх чисельності. Тому на підприємствах можуть бути

встановлені середні коефіцієнти таких надбавок, використання яких буде полегшувати відповідні розрахунки і облік.

$$\text{ФОП}_{\text{дз}} = \sum_{i=1}^n (D_{\text{зи}} \times \text{Ч}_i) \times 12, \quad (7)$$

де $D_{\text{зи}}$ – заплановані середні (в основному – компенсаційні) доплати за окремі їх види (за сумісництво, керівництво бригадою, відсутнього працівника, відпустки, виконання суспільних обов’язків тощо) з урахуванням фактичних щомісячних виплат попереднього року, грн.

$$\text{ФОП}_{\text{зв}} = \sum_{i=1}^n (Z_{\text{ви}} \times \text{Ч}_i) \times 12, \quad (8)$$

де $Z_{\text{ви}}$ – заохочувальні виплати за рахунок собівартості продукції або фонду матеріального заохочення з чистого прибутку відповідно до існуючого положення з преміювання та заохочувальні виплати відносно певних груп працюючих, грн.

4. Отже, виходячи з наведеної вище моделі структури ФОП і методів обґрунтування її рівня, можна стверджувати, що перша частина структури ФОП, яка передбачає регламентування основної зарплати, ґрунтується на нормативній основі тарифної системи, а додаткова зарплата і заохочувальні виплати формуються вільно, тому ставити питання про нормування всієї структури ФОП недоцільно.

Визначення рівня мінімальної заробітної плати, виходячи з інтуїтивно або експертним шляхом встановлених нормативів структурованої величини фонду оплати праці також не правомірно. Наприклад, відомий російський вчений-економіст професор В. Роїк для свого часу стверджував: «Для выравнивания диспропорций в системе заработной платы, в системах заработной платы и социального страхования в среднесрочной перспективе минимальную заработную плату следует довести до 5400 руб. в месяц, а среднюю заработную плату – до 9000 руб. в месяц» [1, с. 78]. За нашими розрахунками в даному випадку частка мінімальної зарплати в структурі середньої зарплати складе 60 % ($5400/9000 \times 100$).

Якщо цю частку прийняти за норматив, а середню зарплату у ПАТ «НКМЗ» у 2018 р. на рівні 12369 грн./міс., то рівень мінімальної зарплати повинен скласти 7421,4 грн./міс. ($12369 \times 60 / 100$). При мінімальній заробітній платі в Україні у 2017 р. на рівні 3654 грн., її підвищення до відтворювального рівня повинно скласти 103,4 % ($7421,4 / 3654 \times 100 - 100$), в той час, як за Законом України «Про держбюджет» в Україні з тридцять першого грудня 2017 р. встановлено мінімальну зарплату на рівні 3200 грн.

Тому, зрозуміло, що рівень мінімальної заробітної плати в Україні встановлюється з огляду на дефіцит держбюджету і це вимушена міра, яка, між іншим, відповідає юридичному Закону України про оплату праці, прийнятому Верховною Радою України ще у 1995 р. Але з точки зору економічної науки такий метод не відповідає вимогам об'єктивного економічного закону оплати праці у сучасному суспільстві, який обґрунтовано і сформульовано в публікації [2]. Сутність цього закону розкрито як рівновагу між економічним потенціалом (ефектом) господарюючих суб'єктів і порогом соціальної відчутності рівня оплати праці для працівників і їх родин (принцип вагів), центром якого або точкою опори є вартість людського капіталу. Закон передбачає встановлення мінімального рівня оплати праці, еквівалентного вартості робочої сили. Ця вартість створює частку відтворювального рівня людського капіталу.

5. Методологічні підходи до кількісного визначення вартості людського капіталу в структурі трудового потенціалу і соціально-трудовах розподільчих відносин також розглянуті в роботах [2; 3].

За своєю природничою і економічною сутністю людський капітал визначається як сукупність корисних якостей людини: здоров'я, розумові і фізичні здібності, загальні і професійні знання, досвід і мотиви, виражені у вартісній формі витрат на одержання цих якостей, невід'ємних від людини, власником і носієм яких вона з'являється, та що приносять їй і суспільству

дохід. Саме ці якості притаманні потенціалу людини, витрати на які перетворюються на людський капітал лише у виробничій сфері за стадіями: створення споживчої вартості, її реалізації, розподілу, привласнення і споживання знов створеної продукції (доданої вартості). В цій якості людський капітал у виробничих умовах перетворюється в елемент структури трудового потенціалу, другим елементом якого стають засоби виробництва і технологічна енергія.

За нашими переконаннями, накопичення людського капіталу у життєвому циклі особи відбувається за такими трьома стадіями:

а) довиробнича стадія: від народження людини до вступу її у виробничу діяльність (витрати відбуваються за рахунок безповоротного кредиту з боку батьків);

б) відтворювальна стадія у процесі виробничої діяльності (витрати накопичуються за рахунок заробітної плати і інших доходів);

в) інноваційна стадія, яка характеризується накопиченням професійних знань (за рахунок витрат роботодавців або найманого працівника).

Кількісне визначення вартості людського капіталу ($\Sigma_{\text{лк}}$) у середньорічному вимірі можна провадити за такою рекомендованою нами формулою:

$$\Sigma_{\text{лк}} = \left(\frac{Z_{\text{дф}}}{T} + \frac{Z_{\text{лкп}}}{I_{\text{сн}}} + \Delta Z_{\text{лкп}} \right), \quad (9)$$

де $Z_{\text{дф}}$ – витрати на довиробниче формування людського капіталу (в розрахунок приймається наявний дохід на одного мешканця регіону, країни), грн.;

T – середнє число років довиробничого формування, рік.

$Z_{\text{лкп}}$ – середньорічні відтворювальні витрати на людський капітал (приймається на рівні середньорічної заробітної плати та інших доходів на одного працівника), грн.;

$I_{\text{ц}}$ – індекс споживчих цін;

$\Delta Z_{\text{лкп}}$ – середньорічні інвестиції в людський капітал на інноваційному етапі виробничого оточення, які витрачаються самим працівником або роботодавцем на професійне навчання та покращання умов праці.

Рівень трудового потенціалу ($\Sigma Z_{\text{тп}}$) може бути визначений за такою формулою:

$$\Sigma Z_{\text{тп}} = \Sigma_{\text{лк}} + \Sigma B_{\text{а.опф}} + \Sigma B_{\text{ер}}, \quad (10)$$

де $\Sigma B_{\text{а.опф}}$ – середньорічні витрати на амортизаційні відрахування за використання основних виробничих фондів, які визначаються в розрахунку на одного працюючого, грн./особа;

$\Sigma B_{\text{ер}}$ – середньорічні витрати на енергетичні ресурси на технологічні цілі в розрахунку на одного працюючого, грн./особа.

У взаємодії з приводу виробництва і розподілу доданої вартості між двома власниками трудового потенціалу виникають соціально-суспільні виробничі відносини, загострюються класові протиріччя, які підсилюються значною полярністю і значною диференціацією заробітної плати та неконтрольованими доходами бізнесу на власні потреби. Але, як свідчать наші дослідження, кількісне визначення міри суспільних виробничих відносин за власністю відбулося за такою встановленою структурою трудового потенціалу в Україні, %:

- людський капітал – 84;
- елементи фізичного капіталу – 16.

На підставі цих досліджень розроблено методи визначення еталонного рівня співвідношення темпів зростання продуктивності і оплати праці, виявлення резервів підвищення середньої заробітної плати з урахуванням економічної можливості [2], формування механізму управління оплатою праці в Україні [3].

Отже, за умови формування мінімальної зарплати на відтворювальному рівні, необхідність у багатьох надбавках і доплатах відпаде, а розрахунки ФОП будуть спрощені. Тому, обов'язком української держави сьогодення стає не тільки нормування мінімальної межі її рівня, який контролюється порогом соціальної відчутності робочої сили, а і нормування верхнього рівня оплати праці, в межах якого формується середня зарплата. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні розглянуті в роботі [3].

Тому рішення проблеми регулювання доходів бізнесу на особисте споживання лежить у площині його диференційованого оподаткування, кошти від якого можливо цілеспрямовано використовувати для вирівнювання життєвого рівня найбільш бідного населення, тобто для підвищення мінімальної заробітної плати. Безумовно, формування нового механізму дії соціально-суспільних розподільних відносин між працею і власністю, доходами найманих працівників і бізнесу заважає наявність корупційної системи, але її викорінення є відокремленою функцією взаємодії державної влади і громадськості.

Середня зарплата в межах діапазону коливається в залежності від економічних і виробничих умов на рівні відтворювального етапу людського капіталу особистості. Тому рівень середньої зарплати теоретично визначається в межах різниці між максимальним (Z_{\max}) і мінімальним (Z_{\min}) її рівнем, а саме:

$$Z_c = Z_{\max} \div Z_{\min} \quad (11)$$

Звідси стає зрозумілим, що функція регулювання середньої зарплати в межах нормованого її діапазону повинна залишитися компетенцією господарюючих суб'єктів.

Висновки. Дослідженнями виявлено:

1. Категорію порогу соціальної відчутності оплати праці для працівників і їхніх родин в українській дійсності, яка може відігравати

суттєву роль в регулюванні і диференціації рівня оплати праці, зокрема, мінімальної, максимальної і середньої. Сутність цієї категорії розглядається як мінімальна межа матеріальних виплат, нижче якої зникають мотиви до понаднормової праці.

2. В сьогоденні українською державою регулюється лише мінімальна заробітна плата, а її рівень встановлюється відповідно до наявного державного бюджету, в той час, як вона повинна базуватись на рівні науково обґрунтованих мінімально необхідних фізіологічних і соціальних потреб. В той же час ця категорія в структурі фонду заробітної плати підприємств не виділяється, а домислюється у складі основної зарплати, що знижує її соціальне значення.

3. В сукупності розглянутих теоретичних питань формування механізму управління оплатою праці в Україні виявлена необхідність удосконалення методів забезпечення мінімальної заробітної плати на відтворювальному рівні, еквівалентному вартості робочої сили, критерієм оцінки якої стає поріг соціальної її відчутності. Саме цей критерій застосовний і для оцінки мінімального рівня заохочувальних виплат в структурі фонду оплати праці, а його дослідження спотворюють до необхідності удосконалення структури ФОП, методів розрахунку її елементів, бо ці питання взаємопов'язані не тільки в теоретичному, а і в практичному плані.

4. Доведено необхідність нормування з боку держави діапазону рівнів зарплати, тобто необхідність перегляду не тільки мінімальної, а і максимальної зарплати. В межах діапазону функцію регулювання середньої заробітної плати доцільно залишити за господарюючими суб'єктами.

Використана література

1. Роик В.Д. Достойный труд и социальная защита: моральный и

социальный аспекты / В.Д. Роик // 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.

2. Ковальов В.М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В.М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. Вип. 9 (36). – К.: Науково-дослідний економічний інститут, 2012. – С. 174–182.

3. Атаева О.А. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 536–545.

References

1. Roik V.D. Dostoinyi trud i sotsyalnaia zashchita: moralnyi i sotsyalnyi aspekty / V.D. Roik // Dostoinyi trud – vysshaia tsel y zhyznennaia neobkhodymost. Doklady i tezisy dokladov Kruhloho stola «Dostoinyi trud v XXI veke» / Pod red. prof. R.P. Kolosovoi. – M.: Ekonomicheskii fakultet MGU, TEIS, 2005. – 422 s.

2. Kovalov V.M. Ekonomichniy zakon opłaty pratsi i yoho vykorystannia v hospodarskii praktytsi Ukrainy / V.M. Kovalov // Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini : Zb. nauk. pr. Vyp. 9 (36). – K.: Naukovo-doslidnyi ekonomichniy instytut, 2012. – S. 174–182.

3. Ataeva E.A. Metody kompleksnogo issledovaniia chelovecheskogo kapitala v structure trudovogo potentsiala / V.N. Kovalev, E.A. Ataeva // Formuvannia rynkovoї ekonomiky: Zb. nauk. prats. – Spets. vyp. Pratsia v XXI stolitti: novitni tendentsii, sotsialnyi vymir, innovatsiinyi rozvytok: u 2 t. – T. 1. – K.: KNEU, 2012. – S. 536–545.

Елена Алимовна Атаева

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия и менеджмента Учебно-научный профессионально-педагогический институт
Украинской инженерно-педагогической академии, г. Бахмут, Украина

МЕТОДЫ КОЛИЧЕСТВЕННОГО ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОРОГА СОЦИАЛЬНОЙ ОЩУТИМОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В УКРАИНЕ

Аннотация. В статье раскрыта сущность и методы количественной оценки порога социальной оскутимоости зарплаты и поощрительных выплат для работников и их семей, ниже минимальной границы, которых исчезают

мотивы к сверхнормативному труду. Предложена новая модель структуры фонда оплаты труда, согласно которой усовершенствованы методы определения ее элементов. Категорию порога социальной осязаемости оплаты труда определено как способ дифференциации и регулирования не только минимального, но и максимального её уровня, в рамках которого действуют мотивы к сверхнормированному труду. Рекомендовано в границах нормированного диапазона регулирование заработной платы оставить на суд хозяйствующих субъектов. Составлено уравнение количественного выражения порога социальной осязаемости уровня оплаты труда и поощрительных выплат в соответствии с уровнем физиологических и социальных потребностей человека за месяц, метод определения экономического эффекта с учетом расходов покрытия порога социальной осязаемости, сформирована принципиальная модель структуры фонда оплаты труда, которая содержит элементы структуры ФОТ, цель структуризации, классификационную группу работников и результат структуризации. Приведены расчеты уровня минимальной зарплаты в соответствии с ее законодательно установленным уровнем, разработана формула количественного определения уровня человеческого капитала, и соответствующего уровня трудового потенциала, соотношение которых определяет уровень производительных сил и производственных отношений, которые определяют социальные условия в обществе.

Определены перспективы дальнейших исследований по теме, которые содержат направления социального построения систем стимулирования труда персонала предприятий, методы удовлетворения его социальных потребностей соответственно эффективности наемного труда и производственным интересам предпринимателей.

Ключевые слова: порог, социальная осязаемость, структура ФОТ, минимальная и средняя зарплата, физиологические и социальные потребности, диапазон, человеческий капитал, стоимость рабочей силы.

Olena Al. Atayeva

Ph.D of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics of Enterprise and Management Educational and Scientific Professional and Pedagogical Institute of Bakhmut Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy, Bakhmut, Ukraine

METHODS OF QUANTITATIVE DETERMINATION OF SOCIAL PERCEPTIBILITY THRESHOLD OF WAGES IN UKRAINE

Abstract. The article reveals the essence and methods of quantitative assessment of the social perceptibility threshold of wages and incentive payments for employees and their families below the minimum limit of which the motives

for overtime work disappear. A new model of the structure of the wage fund is proposed, according to which the methods of determining its elements are improved.

The category of the social perceptibility threshold of wages is defined as a way of differentiating and regulating not only the minimum, but also the maximum of their level, within which the motives are applied to excess normalized labour. It is recommended that within the normalized range of wage regulation leave at the discretion of economic entities.

The equation of quantitative definition of the social perceptibility threshold of the level of wages and incentive payments in accordance with the level of physiological and social needs of the individual in places, the method of determining the economic effect taking into account the costs of coverage of the threshold of social perceptibility, formed a fundamental model of the structure of the wage fund, containing elements of the structure of the FOP, the purpose of structuring, the classification group of employees and the result of structuring. The calculations of the level of minimum wages in accordance with its legislatively established level are presented, the formula for quantifying the level of human capital and the corresponding level of labour potential, the ratio of which is determined by the level of productive forces and industrial relations that define social institutions in society, is developed.

The prospects of further research on the topic, which focus on the social development of the system of stimulation of labour personnel of enterprises, methods of satisfying its social needs in accordance with the efficiency of its hired labour and the industrial interests of entrepreneurs are determined.

Key words: threshold, social perceptibility, structure of the FOP, minimum and average wages, physiological and social needs, range, human capital, labour cost.

*Стаття надійшла
до редакції 8.10.2018*

*До публікації:
30.11.2018*

Рецензент:

доктор економічних наук,
професор кафедри Економіки підприємств та менеджменту
Навчально-наукового професійно-педагогічного інституту
Української інженерно-педагогічної академії, м. Бахмут
Г.Г. Михальченко