
СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ

УДК 331.214.7

Ю. Л. ЗВ'ЯГІЛЬСЬКИЙ,
професор, доктор технічних наук,
Народний депутат України
(Донецьк)

РІВЕНЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ — ІНДИКАТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОГРАМИ ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ

Розглянуто аспекти державного регулювання оплати праці в Україні. Досліджено існуючі динаміку і проблеми мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні. Запропоновано підхід до визначення вартості робочої сили в Україні. Обґрунтовано тактичні заходи щодо реформування політики оплати праці.

Ключові слова: рівень заробітної плати, ефективність економічних реформ, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, вартість робочої сили.

Yu. L. ZVYAGIL'SKIY,
Professor, Doct. of Techn. Sci.,
People's Deputy of Ukraine
(Donets'k)

LEVEL OF WAGES IS AN INDICATOR OF THE EFFICIENCY OF THE PROGRAM OF ECONOMIC REFORMS

Some aspects of state's regulation of the payment for labor in Ukraine are considered. The present dynamics and the problems of minimum wages and living-wage in Ukraine are studied. An approach to the determination of the cost of labor power in Ukraine, is proposed, and some tactic measures on the reformation of the policy of payment for labor are substantiated.

Keywords: level of wages, efficiency of economic reforms, minimum wages, living-wage, cost of labor power.

Здійснювана в Україні Програма економічних реформ *, спрямована на побудову сучасної, стійкої, відкритої та конкурентоспроможної економіки, формування ефективної системи державного управління, безумовно, дозволить досягти одну з головних цілей — підвищити рівень добробуту наших громадян. На жаль, ні у самій Програмі економічних реформ, ні в інших документах, зокрема в “Державній програмі активізації розвитку економіки на 2013–2014 роки” **, підготовленій з метою запровадження нових підходів модернізації галузей національної економіки, питання вдосконалення оплати праці не порушуються.

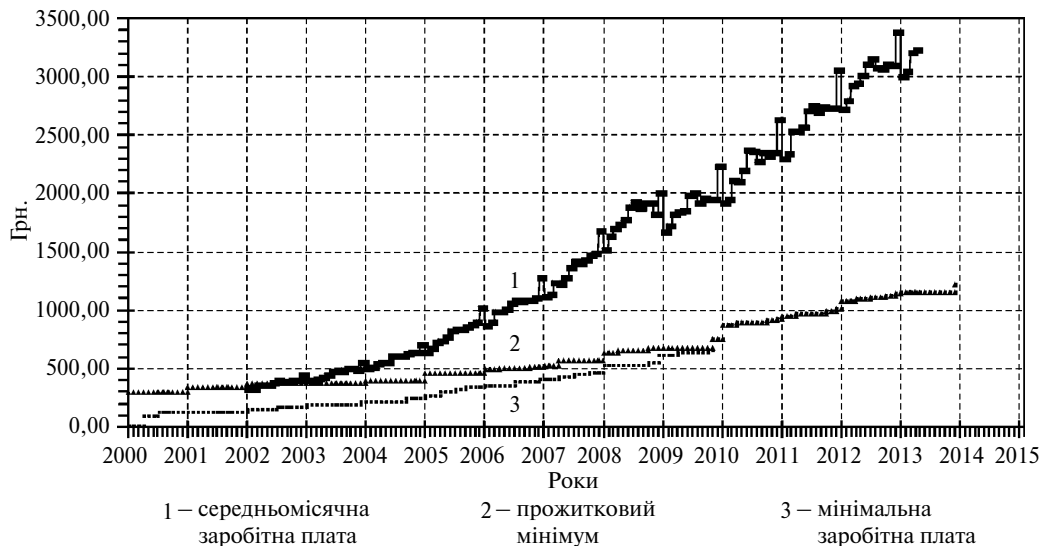
* Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава : Програма економічних реформ на 2010–2014 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua>.

** Про затвердження Державної програми активізації розвитку економіки на 2013–2014 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.02.2013 р. № 187 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/187-2013-%D0%BF/>.

Однією з важливих державних функцій є регулювання оплати праці працівників, в основі чого лежать законодавчі й інші нормативні акти, генеральне (на національному рівні), галузеві (міжгалузеві) та територіальні угоди; колективні й трудові договори, а його головним інструментом — тарифна система (тарифні сітки та ставки; схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики) *. Щодо законодавчих положень, які регламентують норми державного регулювання оплати праці, то у відповідному розділі Закону України “Про оплату праці” ** відсутні прямі вказівки про його цілі та обставини, за яких необхідне втручання держави, а також про те, в чому воно має полягати.

Як відомо, заробітна плата — це винагорода працівникові за виконану роботу з урахуванням її складності та умов, професійно-ділових якостей виконавця, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Основна її частина для робітників встановлюється тарифними ставками і розрядними коефіцієнтами, для службовців — посадовими окладами, а додаткова — у вигляді передбачених законодавством доплат, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, виробничих премій, інших заохочувальних виплат (винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами, компенсацій і виплат понад вказані норми).

Основною соціальною гарантією в оплаті праці, базовим інструментом її організації є мінімальна заробітна плата, оскільки виходячи з її розміру встановлюються тарифна ставка першого тарифного розряду працівників і мінімальний посадовий оклад. Саме вона визначає диференціацію оплати праці. Згідно із Законом України “Про оплату праці”, її розмір не може бути нижчим від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, проте тільки у листопаді 2009 р. рівень мінімальної заробітної плати зрівнявся з встановленим рівнем прожиткового мінімуму, коли його значення досягло 744 грн. на місяць (рис.).



Динаміка прожиткового мінімуму, мінімальної та середньомісячної заробітної плати в Україні

Побудовано за даними Держстату України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

* Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/Z950108.html.

** Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/Z950108.html.

З рисунка чітко видно, що ще у 2000 р. мінімальна заробітна плата в Україні була майже втричі нижчою від прожиткового мінімуму, а середня заробітна плата найманих працівників тільки у 2002 р. перевищила його. Далі темп зростання середньомісячної заробітної плати значно випереджав збільшення основного соціального стандарту і соціальної гарантії. Так, у 2012 р. середньомісячна заробітна плата 1 штатного працівника виявилася вищою, ніж у 2000 р., в 13,2 раза і ніж у 1995 р. – в 41,5 раза. Існуюча динаміка середньомісячної заробітної плати – це значною мірою результат екстраординарних заходів, вжитих державою для усунення наслідків позаекономічних явищ, які відбувались у 1990-х роках.

На нашу думку, державне регулювання оплати праці має бути спрямоване, насамперед, на створення умов для постійного розширеного відтворення робочої сили необхідної якості та стимулювати високу продуктивність праці найманих працівників. Держава повинна забезпечувати відповідними законодавчими нормами та правилами виконання зазначених вимог, контролювати дотримання економічних законів, запобігати виникненню перекосів у диференціації оплати праці за категоріями, групами та професіями найманих працівників, виявляти причини небажаних тенденцій і здійснювати заходи щодо їх локалізації й усунення.

Забуття ролі регулювання оплати праці в забезпеченні умов розширеного відтворення робочої сили – одна з вагомих причин демографічної кризи, дефіциту кваліфікованих кадрів, трудової міграції та інших небажаних явищ. Втратив своє значення чинник “продуктивність праці”, забуто економічний закон “випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із зростанням заробітної плати”. Постійне відставання темпів зростання продуктивності праці в Україні від зростання цього показника в інших країнах світу неабиякою мірою зумовлює гіршу динаміку собівартості нашої продукції та низьку її конкурентоспроможність. Відновлення практики дотримання вимог закону випереджаючого зростання продуктивності праці та контролю за їх забезпеченням ще попереду, але це завдання не з простих.

Державне регулювання оплати праці часто використовувалося для вирішення суто специфічних завдань, у тому числі й у вітчизняній практиці. У роки Великої Вітчизняної війни, наприклад, на шахтах східних регіонів СРСР виник гострий дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів основних шахтарських професій. Для їх підготовки традиційними методами часу не залишалося. У цих умовах на шахтах було запроваджено неординарну форму оплати праці забійників: після досягнення певного рівня виконання норм виробітку (80% – в очисних, 90% – у підготовчих забоях) оплата здійснювалася за збільшеними розцінками, що стимулювало чоловіків похилого віку, жінок і підлітків, яких залучали у ті важкі часи до роботи в забоях, прагнути максимального виробітку. Така система оплати праці провідних професій шахтарів діяла до 1956 р. і на Донбасі.

Проблемам, пов'язаним з державним регулюванням заробітної плати, поряд з широким колом інших важливих питань, приділено серйозну увагу в Національній доповіді [1], в якій зазначено, що “...суспільний розвиток на сучасному етапі виходить далеко за межі ринкових законів організації економічного життя, а частина суспільних благ, виробництво, розподіл, обмін і споживання яких не може регулюватися суто ринковими принципами, неухильно зростає”. Тому серед ключових проблем принципове значення має подолання не тільки “неефективного власника”, породженого особливостями української приватизації, але й “неефективного працівника”, чому сприяють штучне заниження вартості робочої сили, неефективні мотиваційні механізми, збереження (і навіть посилення)

психолого-поведінкових стереотипів пасивного ставлення до праці. У документі також підкреслюється, що вдосконалення системи оплати праці в Україні є однією з найактуальніших і гострих проблем на сучасному етапі соціально-економічного розвитку. Це зумовлено значним відставанням України за рівнем оплати праці від стандартів усіх розвинутих країн і більшості держав з ринками, що формуються. При цьому вона повинна розглядатися в комплексі із зрушеннями основних макроекономічних показників, зокрема ВВП і продуктивності праці, які відчутно відстали від зростання середньомісячної заробітної плати.

За рівнем середньої заробітної плати серед розвинутих країн світу, до яких ми постійно прагнемо, Україна посідає одне з останніх місць, відстаючи від країн ЄС і своїх найближчих сусідів (табл. 1).

Таблиця 1
Середня заробітна плата в окремих країнах СНД і ЄС у цілому у 2004–2011 рр. *

(євро)

Країни	Роки							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Україна.....	90,16	128,71	164,96	196,69	234,86	175,97	212,18	219,86
Росія.....	190,16	243,95	312,88	390,74	475,07	426,26	525,19	541,73
Беларусь.....	130,81	173,63	217,2	237,79	278,36	252,81	307,29	358,42
Казахстан.....	169,27	206,69	258,8	314,85	346,85	329,35	395,79	410,14
ЄС-27.....	1367	1401	1436	1492	1498	1477	1538	1654

* Розраховано за даними Євростату [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.eurostat.org> та Держстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

За абсолютним рівнем заробітної плати 1 працівника Україна перебуває на одному з останніх місць у Європі та серед розвинутих країн світу. У 2012 р. середній українець отримував у 17,89 раза меншу заробітну плату, ніж швейцарець, у 6,4 раза – ніж грек, у 3,28 раза – ніж поляк. Уже багато років регулювання рівня заробітної плати найманих працівників здійснюється шляхом зміни тарифної ставки першого розряду всіх діючих у країні тарифних сіток і, відповідно, інших параметрів тарифної системи, виходячи з наявного зростання мінімальної заробітної плати і певних договірних угод.

На нашу думку, визначення мінімальної заробітної плати в її сучасному формулюванні (згідно із Законом України “Про оплату праці”) повною мірою відповідає її суті як соціальної гарантії. Проблема в тому, як цей інструмент державного регулювання застосовують на практиці. Говорячи про мінімальну заробітну плату, не можна не помітити, що її українська модель має ряд особливостей.

По-перше, вона характеризується низьким як абсолютним, так і відносним рівнем (порівняно не тільки з розвинутими країнами, але й з більшістю країн СНД) (табл. 2).

Таблиця 2
Мінімальні розміри заробітної плати в деяких країнах станом на 1 січня 2013 р. *

Країни	Євро на місяць	Країни	Євро на місяць
Люксембург.....	1874,19	Польща.....	392,73
Бельгія.....	1501,82	Хорватія.....	372,35
Нідерланди.....	1469,40	Угорщина.....	335,27
Ірландія.....	1461,85	Словаччина.....	337,70
Франція.....	1430,22	Естонія.....	320,00
Великобританія.....	1264,25	Чехія.....	312,01

Закінчення таблиці

США.....	952,46	Литва.....	289,62
Словенія.....	783,66	Латвія.....	286,66
Іспанія.....	752,85	Болгарія.....	158,50
Мальта.....	697,42	Румунія.....	157,50
Греція.....	683,76	Росія **.....	130,75
Португалія.....	565,83	Беларусь ***.....	123,02
Туреччина.....	415,52	Україна ****.....	108,85

* Наведено за даними Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

** Розраховано автором за даними Федерального закону “Про мінімальний розмір оплати праці” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://docs.cntd.ru/document/902383518> і за даними Банку Росії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cbr.ru/>.

*** Розраховано автором за даними Міністерства праці та соціального захисту Республіки Беларусь [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mintrud.gov.by/> і за даними Нацбанку РБ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbrb.by/>.

**** Розраховано автором за даними Закону України “Про Державний бюджет України на 2013 рік” від 06.12.2012 р. № 5515-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5515-17> і за даними НБУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua>.

По-друге, рівень української мінімальної заробітної плати є істотно нижчим від рівня середньомісячної заробітної плати (за той самий період), що суперечить рекомендаціям міжнародних експертних органів (50% – за рекомендаціями МОП і 60% – за рекомендаціями ЄС).

По-третє, розмір мінімальної заробітної плати визначається за допомогою встановленого за застарілою методикою прожиткового мінімуму, виходячи з макроекономічних розрахунків стосовно до можливостей економіки, а не обґрунтованих потреб найманих працівників. Добову потребу в поживних речовинах, прийнятих за основу при встановленні норм харчування в натуральних продуктах, затверджено наказом Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 р. № 656, але їх загальна енергетична цінність є майже на чверть нижчою від наймінімальніших з цих показників, рекомендованих Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ).

У Законі України “Про прожитковий мінімум” * наведено визначення прожиткового мінімуму, правову основу його встановлення, затвердження та урахування при реалізації державою конституційного гарантування громадянам гідного рівня життя і підкреслено, що його вартісна величина має бути достатньою для забезпечення мінімального набору продуктів харчування, а також непродуктових товарів і послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Законом також передбачено використання прожиткового мінімуму для загальної оцінки рівня життя в Україні, проте механізм її здійснення не прописаний. Втім, цей показник, будучи межею фізичного виживання людини, продовжує слугувати еталоном для встановлення абсолютно не пов'язаних з ним величин. Прожитковий мінімум є лише базисом для визначення нижньої межі мінімального рівня заробітної плати, яка, за логікою, повинна бути вищою, і тільки у такій якості він повинен використовуватися при формуванні державного бюджету, а не навпаки. Проте існує й інша думка. Насторожує той факт, що, незважаючи на розробку нового проекту прожиткового мінімуму [2], введення якого планується з 2014 р., Міністр соціальної політики України заявила, що його розмір “визначатиметься можливостями бюджету”.

* Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 р. № 966–XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://search.ligazakon.ua>.

Прожитковий мінімум у натуральному вираженні відображає мінімальні потреби людини, які (хоча й зростають) від можливостей бюджету не залежать. Можливості бюджету повинні враховуватися при переході від розміру прожиткового мінімуму до величини мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата, як правило, повинна бути вищою від мінімального прожиткового рівня (що узгоджується з міжнародними рекомендаціями) і постійно підвищуватися в міру зростання продуктивності праці. Прожитковий мінімум і мінімальна заробітна плата — це два абсолютно різних показники. Те, що в Україні вони вже 3 роки є рівними, слід вважати явищем тимчасовим, особливо, якщо згадати історію прийняття Закону України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” *.

Взагалі, в частині науково-методичних підходів до проблеми встановлення величини прожиткового мінімуму, як і до інших, тісно пов’язаних з нею питань, українська економічна наука і практика сильно відстали.

Водночас у багатьох країнах методики визначення таких норм постійно вдосконалюються. Так, у Російській Федерації, починаючи з 2013 р., уряд щороку встановлює прожитковий мінімум для суб’єктів федерації, включаючи до його складу витрати на продовольчі та непродовольчі товари, а також на послуги у співвідношенні 50:25:25. Для порівняння: споживчий кошик у США складається з 300 найменувань продуктів і послуг, у Франції — з 250, у Великобританії — з 350, у Німеччині — з 475 товарів та послуг.

Судячи з переліку товарів і послуг, які включаються до розрахунків при визначенні прожиткового мінімуму, в багатьох країнах під цим терміном розуміють уже не мінімальну потребу, а деяку відмінну від неї більшу величину. Це вже не прожитковий мінімум у його первісному трактуванні як межі бідності, а дохід, який відображає мінімальні норми споживання найманого працівника у даний конкретний період часу з урахуванням стану економіки країни.

Прожитковий мінімум — показник соціального характеру загальнонаціонального значення. Він не призначений для використання роботодавцями, в трудовому та податковому законодавстві не зустрічається. Відсутні в законодавчій базі й вказівки на те, як, знаючи прожитковий мінімум, визначити мінімальну заробітну плату. При розв’язанні питань про встановлення прожиткового мінімуму, а потім і мінімальної заробітної плати орієнтуватися на європейські норми і досвід інших країн слід тільки після поглибленого аналізу всіх наведених обставин.

Ми вже розглядали роль прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати при організації оплати праці. Але чи можна використовувати ці показники як критерії (або індикатори) реальної заробітної плати? Очевидно, це допустимо, але тільки для обмеженого кола завдань. Можна говорити, що заробітна плата конкретної людини за конкретний час в якусь кількість разів перевищує рівень прожиткового мінімуму або що середня заробітна плата працівників якогось регіону чи підприємства в n -ну кількість разів є вищою або нижчою за мінімальну заробітну плату, встановлену для країн (регіону) на поточний період. Але на запитання, сформульоване на початку статті, відповіді ще немає.

До якої величини може підвищуватися мінімальна заробітна плата? Теоретично — безмежно! Нормальною умовою поступального розвитку держави є та-

* Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T002017.html.

кий рівень оплати праці, за якого забезпечується відтворення робочої сили, включаючи кошти на утримання родини, виховання та навчання дітей, купівлю і утримання житла, лікування, задоволення духовних і культурних потреб тощо.

У деяких європейських країнах поняття “мінімальна заробітна плата” в нашій інтерпретації відсутнє. Якщо підприємство не здатне забезпечити за нормальних умов і обставин усім своїм штатним працівникам заробітну плату на рівні, не нижчому за мінімальний, то таке підприємство не має права на існування. У міжнародній практиці набув поширення показник “мінімальний розмір оплати праці” (МРОП), який у деяких випадках, особливо у високорозвинутих країнах, включає витрати, що значно перевищують необхідні для відтворення робочої сили. Ще раз підкреслимо, що МРОП відрізняється від прожиткового мінімуму (крім України), але ще не відображає рівень вартості робочої сили (наприклад, у Швеції навіть перевищує його).

Усе це актуалізує необхідність розрахунку вартості робочої сили, точність результатів якого залежить, як і при встановленні величини прожиткового мінімуму, від обґрунтованості переліку складових елементів. Чітке визначення вартості відтворення робочої сили дав К. Маркс у праці “Капітал” [3, с. 168–169], який стверджував, що робоча сила – “своєрідний товар”. Подібно до інших товарів він має вартість, яка визначається робочим часом, необхідним для відтворення цього специфічного предмета торгівлі. Для певної країни і для певного періоду обсяг і склад необхідних для робітника життєвих засобів у середньому є величина дана. Не маючи можливості точно дотримуватися цього принципу, ми намагалися визначити вартість відтворення робочої сили української родини за її витратами.

До витрат української родини, необхідних для відтворення робочої сили, ми не включили купівлю особистого автомобіля, гаража для його зберігання, витрат на його утримання, ремонт, бензин, протиугінні засоби та ін. Безумовно, потреби людей постійно зростають, і маловідомі в Україні донедавна побутова техніка або багатофункціональні мобільні телефони стають для багатьох повсякденною необхідністю. Проте виникає запитання: “Наскільки рівень заробітної плати сьогодні відповідає затратам на відтворення робочої сили?”. Відповідаючи на нього, ми згрупували необхідні затрати родини на відтворення робочої сили. Ми розглянули два варіанти відтворення: *просте* (родина виховує двох дітей) і *розширене* (родина виховує трьох дітей).

При розрахунках до уваги бралися такі умови і припущення. Виходячи з останніх законодавчих змін, ми припускаємо, що трудовий стаж членів сім’ї становить 35 років для чоловіка і 30 – для жінки. Родина купує на початку сімейного життя квартиру площею 42 м² і, в міру збільшення свого складу, але не раніше, ніж через 3 роки, придбаває квартиру площею 84 м² або 105 м² (по 21 м² на 1 особу). Для купівлі другої квартири використовується вартість першої. Діти проживають у родині до 23 років і після здобуття освіти розпочинають самостійне життя. Ціни і тарифи взято нами станом на травень 2013 р. для умов Донецька. Вартість 1 м² (6000 грн.) прийнято за фактичну в житловому будинку з усіма комунальними зручностями і котельною, побудованому в Донецьку у 2012 р. ПАТ “Шахта імені О.Ф. Засядька” за договором з міськвиконкомом. Нами прийнято вартість ремонту житла в розмірі 150 грн. за 1 м², матеріалів – 40% від вартості робіт. Тарифи за комунальні послуги взято за сьогоднішніми розцінками, проте за наявності лічиль-

ників плата за воду, тепло і газ знижується на 50%. Витрати на електроенергію розраховано за двоставочним тарифом: на 2 особи — 100 кВт/міс. плюс на кожну людину (більше двох) — по 66 кВт/міс. У затрати на культурно-побутову техніку включено ціни на фотоапарати — 2 шт. і відеокамеру — 1 шт., а також мобільні телефони за цінами поточного періоду. У статті витрат на придбання меблів і великогабаритної техніки бралось до уваги припущення, що протягом життя родина, як мінімум, двічі повністю змінює комплект необхідного. Також урахувались затрати на засоби гігієни, виходячи з кількості і часу проживання членів сім'ї. Витрати на одяг і взуття брались з розрахунку встановлених норм * на всі сезони. При оцінці витрат на купівлю кухонних речей урахувались такі товари, як посуд, міксер, соковижималка і м'ясорубка. До витрат на медичні послуги віднесено вартість двох складних операцій по 10 тис. грн., затрати на медикаменти під час пологів, стоматологічні послуги (по 200 грн. на рік на кожного члена родини). Витрати на інші послуги оцінено в розмірі 600 грн. для 1 особи щороку.

Фізкультурно-оздоровчі послуги: відвідування секцій, спортивних клубів, тренажерних залів — по 200 грн./міс. на 1 особу (6 міс./рік); діти відвідують секції з 6 років. Сімейні витрати на купівлю спортивного інвентарю (велосипеди, санчата, лижі, ковзани) визначаються за кількістю дітей. На кожну родину припадає 2 тренажери.

Освіта і навчання дітей також вимагають інвестицій. Так, затрати на утримання 1 дитини в дошкільних закладах становлять 300 грн./міс., на навчання у школі — 1300 грн./рік. Затрати на навчання дітей у ВНЗ і середніх спеціальних навчальних закладах оцінювались за таких умовних припущень: перша дитина здобуває освіту у ВНЗ за контрактом (5000 грн./семестр); друга — на бюджеті; третя — на інших формах навчання.

Витрати на харчування розраховувались виходячи з суми 70 грн. на 1 особу на добу, крім відпочинку за путівками — 21 день на рік (за винятком року до досягнення дитиною річного віку). Транспортні витрати оцінювались виходячи з вартості 1 поїздки дорослого — 1,75 грн., учня або студента (з урахуванням пільг міськвиконкому) — відповідно, 0,75 грн. і 1,5 грн. Члени багатодітної родини мають право на безплатний проїзд в електротранспорті (за рішенням міськвиконкому). Передбачається спільний відпочинок родини за путівками 1 раз на рік на 21 день при середніх затратах 6000 грн. на 1 особу (без дітей до 1 року), а також відвідування театрів, музеїв і концертів — як мінімум, по 2 рази на рік кожним членом сім'ї із семирічного віку (вартість одного відвідування — 100 грн.). Також ураховано витрати на весільні та ритуальні послуги (табл. 3).

Незважаючи на певні умовності, за результатами розрахунків, затрати на виховання 1 дитини у Донецьку становлять близько 1,25 млн. грн. Приблизно таку суму повинні додатково заробити 2 працюючих члени родини з 4 осіб, щоб забезпечити процес простого відтворення робочої сили. Витрати на виховання і утримання дітей припадають переважно на перші роки сімейного життя. Не випадково, саме у цей період відбувається основна маса розлучень. При визначенні затрат на відтворення робочої сили не враховувались компенсації та пільги загальнодержавного характеру, наприклад, виплати при народженні дитини.

* Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 р. № 656 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/656-2000-%D0%BF>.

Таблиця 3

Розрахунок вартості відтворення робочої сили

Статті витрат	Формула розрахунку	Затрати на відтворення (грн.)	У розрахунку на місяць (грн.)
Придбання квартири	I вар. $6000 \cdot 84$	504000,00	1200,00
	II вар. $6000 \cdot 105$	630000,00	500,00
Ремонт житлової площі	I вар. $6000 \cdot 84$	35280,00	84,00
	II вар. $150 \cdot 1,4 \cdot 105 \cdot 2$	44100,00	105,00
Комунальні послуги:			
холодна вода: тариф 52,2 грн. на 1 особу на місяць (без лічильника)	I вар. $52,2 \cdot (4 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 12$ II вар. $52,2 \cdot (5 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 12$	72662,40 87069,60	173,01 207,31
гаряча вода: тариф 41,02 грн. на 1 особу на місяць (без лічильника)	I вар. $41,02 \cdot (4 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 12$ II вар. $41,02 \cdot (5 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 12$	57099,84 68421,36	135,95 162,91
водовідведення: тариф 2,136 грн. за 1 м ³ (норма 0,105 м ³ на 1 особу на добу)	I вар. $2,136 \cdot 0,105 \cdot (4 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 365$ II вар. $2,136 \cdot 0,105 \cdot (5 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 365$	9496,02 11378,85	22,61 27,09
електроенергія	I вар. $[0,28 \cdot (100 \cdot 35 + 50 \cdot 23) + 0,3648 \cdot 150 \cdot 23] \cdot 12$ II вар. $[0,28 \cdot (100 \cdot 35 + 50 \cdot 23) + 0,3648 \cdot 150 \cdot 231] \cdot 12$	30726,72 30726,72	73,16 73,16
опалення: тариф 3,48 грн. за 1 м ² протягом усього року	I вар. $3,48 \cdot (42 \cdot 3 + 84 \cdot 32) \cdot 12$ II вар. $3,48 \cdot (42 \cdot 3 + 105 \cdot 32) \cdot 12$	117512,64 145575,36	279,79 346,61
вивезення сміття: тариф 7,13 грн. на 1 особу на місяць	I вар. $7,13 \cdot (4 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 12$ II вар. $7,13 \cdot (5 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 12$	9924,96 11892,84	23,63 28,32
квартплата: тариф 2,5 грн. за 1 м ² на місяць	I вар. $2,5 \cdot (42 \cdot 3 + 84 \cdot 32) \cdot 12$ II вар. $2,5 \cdot (42 \cdot 3 + 105 \cdot 32) \cdot 12$	84420,00 104580,00	201,00 249,00
газ: тариф 7,8 грн. на 1 особу на місяць	I вар. $7,8 \cdot (4 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 12$ II вар. $7,8 \cdot (5 \cdot 23 + 2 \cdot 12) \cdot 12$	10857,60 13010,40	25,85 30,98
Книги, журнали, газети, музичні записи; мобільний зв'язок, Інтернет	I вар. 57633	57633,00	137,22
	II вар. 69060	69060,00	164,43

Продовження таблиці

Побутова техніка	I вар. 9900	9900,00	23,57
	II вар. 10900	10900,00	25,95
Комп'ютери (3000 грн. за 1 шт.)	I вар. 12000	12000,00	28,57
	II вар. 15000	15000,00	35,71
Меблі	I вар. 21000	21000,00	50,00
	II вар. 29000	29000,00	69,05
Великогабаритна техніка	I вар. 3500·2+3000·2+1500+3000·2+600	21100,00	50,24
	II вар. 3500·2+3000·2+1500+3000·2+600	21100,00	50,24
Засоби гігієни	I вар. 31470	31470,00	74,93
	II вар. 35000	35000,00	83,33
Одяг і взуття	I вар. 268300	268300,00	638,81
	II вар. 321590	321590,00	765,69
Кухонні речі	I вар. 21500	21500,00	51,19
	II вар. 22900	22900,00	54,52
Медичні послуги	I вар. 10000·2+5000·2+200·(35·2+23·2)+ +600·(35·2+23·2)	122800,00	292,38
	II вар. 10000·2+5000·3+200·(35·2+23·3)+ +600·(35·2+23·3)	146200,00	348,10
Медикаменти (660 грн. на 1 особу на рік)	I вар. 660·(35·2+23·2)	76560,00	182,29
	II вар. 660·(35·2+23·3)	91740,00	218,43
Оздоровчо- фізкультурні послуги	I вар. 200·2·6·35+200·2·6·17	124800,00	297,14
	II вар. 200·2·6·35+200·3·6·17	145200,00	345,71
Спортивний інвентар	I вар. 15800	15800,00	37,62
	II вар. 20200	20200,00	48,10
Утримання дітей у дошкільних закладах	I вар. 300·2·4·12	28800,00	68,57
	II вар. 300·3·4·12	43200,00	102,85
Навчання дітей: у школі у ВНЗ	I вар. 1300·2·11	28600,00	68,10
	II вар. 1300·3·11	42900,00	102,14
	I вар. 5000·10	50 000,00	119,05
	II вар. 5000·10	50 000,00	119,05
Харчування	I вар. 2768920	2768920,00	6592,67
	II вар. 3317930	3317930,00	7899,83
Відвідування театрів, музеїв, кінотеатрів і виставок	I вар. 100·2·2·17+100·2·2·35	20800,00	49,52
	II вар. 100·3·2·17+100·2·2·35	24000,00	57,62
Проїзд у громад- ському транспорті	I вар. 79534,00	79534,00	189,37
	II вар. 29899,20	29899,20	71,19

Соціальні проблеми в практиці управління

Закінчення таблиці

Сімейний відпочинок	I вар. 6000·2·12+6000·4·20	624000,00	1485,71
	II вар. 6000·2·12+6000·5·20	744000,00	1771,43
Весілля дітей (20 тис. грн. на 1 урочисту подію)	I вар. 20000·2	40000,00	95,24
	II вар. 20000·3	60000,00	142,86
Ритуальні послуги	I вар. 4000·4	16000,00	38,10
	II вар. 4000·4	16000,00	38,10
Усього:	а) при оплаті за воду, газ, тепло без лічильника	I вар.	5112697,18
		II вар.	6378575,73
	б) при оплаті за воду, газ, тепло за лічильником	I вар.	4978879,19
		II вар.	6215847,72

При переході від вартості відтворення робочої сили до величини заробітної плати необхідно мати на увазі, що з номінальної заробітної плати працюючих вираховуються прибутковий податок і соціальний збір, які в сумі становлять близько 19%. Отже, сумарна заробітна плата працюючих членів родини до їх виходу на пенсію за віком повинна становити:

$$ЗП = 14799,64 : (1 - 0,19) = 18271,16 \text{ (грн./міс.)}$$

У розглядуваній гіпотетичній родині працюють обоє батьків, один з них (завичай дружина) з народженням кожної дитини перебуває у відпустці до досягнення нею 3-річного віку.

Коефіцієнт перерахунку загальної середньомісячної суми заробітної плати працюючих членів сім'ї у заробітну плату 1 працюючого становить:

$$k_{\text{пер}} = 1 + \frac{Tr_1 - 3 n_d}{Tr_2} = 1 + \frac{30 - 3 \cdot 3}{35} = 1,6,$$

де Tr_1 і Tr_2 – трудовий стаж для виходу на пенсію за віком, відповідно, дружини і чоловіка; 3 – тривалість відпустки по догляду за дитиною (рік); n_d – кількість дітей у родині.

Таким чином, заробіток кожного працюючого члена сім'ї, необхідний для забезпечення розширеного відтворення, має становити:

$$18271,16 : 1,6 = 11419,48 \text{ (грн./міс.)}, \text{ або } 11419,48 : 10,5 = 1087,57 \text{ (євро/міс.)}$$

Рівень вартості робочої сили і відповідна йому (з додатковим коригуванням на попит і пропозицію на ринку праці) ціна робочої сили, тобто заробітна плата, істотно перевищують наявний в українській економіці рівень зарплат. Зокрема, в I півріччі 2013 р. він був у 3,6 раза вищим за середньомісячну зарплату (3181 грн.). При цьому даний рівень не є таким високим, як здається на перший погляд (1428 дол. за курсом НБУ): він усього у 2 рази перевищує середній рівень у Росії і зовсім не на багато – у наших найближчих сусідів (Болгарії, Румунії та Польщі). Максимальну питому вагу витрат на відтворення робочої сили займають витрати на продукти харчування – 53% (у країнах Західної Європи – в середньому 20–25%), на другому місці – витрати на родинний відпочинок за путівками – майже 12%, на третьому – придбання і утримання житла – 10,8%.

Лише ці три позиції складають 3/4 всіх витрат сім'ї, яка одержує заробітну плату в розмірі, що забезпечує розширене відтворення робочої сили. Є підстави стверджувати: така структура витрат української родини — наслідок не найоптимальнішої політики цін. І на цю обставину, як і на вартість ліків і більшості інших продуктів, які витіснили з внутрішнього ринку українські товари, слід звернути найсерйознішу увагу на наступному етапі економічних реформ.

Використання запропонованого показника вартості розширеного відтворення робочої сили як індикатора оцінки дієвості програм економічного розвитку дозволить з'ясувати фактичну й очікувану ефективність і результативність державної політики. Спочатку необхідно ретельно проаналізувати, перевірити на фактичних даних викладені у статті принципи та методи розрахунку цього показника, який раніше не використовувався та слабо вивчений, починаючи із встановлення переліку статей витрат, що включаються у відповідні розрахунки, уніфікації тарифів, вартості послуг, методик їх визначення, а також взяти до уваги регіональні відмінності. Аналіз отриманої інформації та розробка на його базі конкретних пропозицій дозволять підвищити рівень добробуту народу, заробітну плату, забезпечити нормальний процес відтворення робочої сили, зацікавити людей у результатах праці. Зростання заробітної плати повинно відбуватися тільки в міру зростання продуктивності праці на основі глобальної модернізації, всемірного підвищення технічного рівня виробництва, сучасних наукомістких технологій.

На закінчення необхідно підкреслити, що вартість робочої сили — це не показник заробітної плати, що призначається або встановлюється, це рівень оплати праці, до якого як до мірила підвищення добробуту людей необхідно прагнути всіма можливими способами: за рахунок всемірного розвитку економіки, вдосконалення оподаткування та ціноутворення, посилення боротьби з корупцією, хабарництвом і прямими розкраданнями держвласності та недоплатами працюючим заробітної плати.

Список використаної літератури

1. Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015 рр. : нац. доп. ; [за заг. ред. В.М. Гейця та ін.]. — К. : НВЦ НБУВ, 2010. — 232 с.
2. Королевская понимает, что нельзя одно платье носить 5 лет / Информационное агентство УНИАН [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.unian.net/news/556189-korolevskaya-ponimaet-chto-nelzya-odno-plate-nosit-5-let.html>.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Твори. — Т. 23. — 847 с.

References

1. *Novyi kurs: reformu v Ukraini. 2010–2015 rr., za zag. red. V.M. Heitsya ta in.* [The new course: reforms in Ukraine, edited by V.M. Heets' et al.]. Kyiv, NEC, NBUV, 2010, 232 p. [in Ukraine].
2. *Korolevskaya ponimaet, chto nel'zya odno plat'e nosit' 5 let* [Korolevskaya understands that a single dress cannot be worn for 5 years]. Informational agency UNIAN, available at: <http://www.unian.net/news/556189-korolevskaya-ponimaet-chto-nelzya-odno-plate-nosit-5-let.html> [in Russian].
3. Marx K., Engels F. *Tvory* [Works], Vol. 23, 847 p. [in Ukraine].

Стаття надійшла до редакції 16 серпня 2013 р.