

розвитку власної промисловості та економіки загалом, вже не потребують української продукції, водночас Російська Федерація не в змозі купувати продукцію за вищими цінами. З цього ж погляду не всі країни ЄС задовольняють якість та ціни наших товарів.

За результатами аналізу можна стверджувати, що на ринках партнерів національні товаровиробники втрачають свої позиції, збільшуючи обсяги імпорту, а не експортуючи товари вітчизняного виробництва. Показник C_i демонструє, що імпорт зростає швидшими темпами, ніж експорт, тим самим знижуючи конкурентну позицію України на ринках більш розвинених країн, таких як США

та Німеччина. Щодо Російської Федерації бачимо протилежну тенденцію, а це свідчить про спроможність успішно конкурувати з їхніми товарами-виробниками.

Отже, роль нашої країни у світовому торговому просторі наразі залишається незначною. Україна не спромоглася вийти на високотехнологічні ринки зі своїми товарами, залишившись сировинним додатком багатих країн. Структура зовнішньої торгівлі не стимулює економіку до інноваційного розвитку, тому без негайних реформ у внутрішній політиці та зміни зовнішніх пріоритетів буде неможливо змінити місце України у світовому торговому просторі.

Список використаних джерел

1. Майорова І. М. Європейська інтеграція та проблеми конкурентоспроможності економіки України / І. М. Майорова // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2006. – № 5 (28). – С. 33–39.
2. Зовнішня торгівля України за товарними групами з усіма країнами. Офіційний сайт Державної митної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.customs.gov.ua/> – Назва з титул. екрана.
3. Митний кодекс України від 13.03.2012 р. № 4495-VI станом на 09.06.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4495-17>
4. Моторин Р. М. Україна на ринках недорогочінних металів / Р. М. Моторин, Т. М. Моторина // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2008. – № 6 (41). – С. 93–104.
5. Шлюсарчик Б. Міжнародна конкурентна позиція країни: досвід Польщі : [моногр.] / Б. Шлюсарчик. – Д. : ДУЕП, 2004. – 324 с.

УДК 331.522.4:338.5

Н. М. Самолюк,
кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри;
Г. М. Юрчик
кандидат економічних наук,
доцент кафедри;

Національний університет водного господарства та природокористування

Формування вартості робочої сили у контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці

Досліджено сутність вартості та класифікацію витрат на робочу силу відповідно до вітчизняного законодавства. Проаналізовано складові вартості робочої сили з позиції їх відповідності інтересам роботодавців та найманих працівників. Доведено, що в Україні існує диференціація вартості робочої сили за регіонами, видами економічної діяльності та масштабами підприємства.

Ключові слова: ринок праці, суб'єкти ринку праці, робоча сила, вартість робочої сили, заробітна плата.

Необхідною складовою соціально-трудових відносин (далі – СТВ) є заробітна плата (далі – ЗП), або ціна робочої сили. Безперечно, ЗП є важливою для усіх суб'єктів ринку праці: для найманих працівників це – трудовий дохід; для роботодавців – складова витрат; для держави – фактор фіскального наповнення дохідної частини бюджету та формування рівня життя населення. Проте в умовах трансформації соціальної політики держави у напрямі розширення переліку суб'єктів соціальної відповідальності більш значущим грошово-вартісним компонентом СТВ порівняно з ЗП стає вартість робочої сили (далі – ВРС). Адже, на відміну від ціни праці, вона охоплює сукупність витрат роботодавців на утримання

працівників, а відтак, визначає обсяг та легальність попиту на працю. Водночас для робітників ВРС відображає повний обсяг благ як у грошовому, так і в негрошовому виразі, які можна отримати в результаті найманої праці. Тобто для працівників ВРС є більш повним вартісним вираженням привабливості пропозиції праці (так званий соціальний пакет). Для держави перевищення ВРС над її ціною є свідченням соціальної відповідальності бізнесу. Така значущість ВРС для суб'єктів ринку праці зумовлює необхідність її наукового дослідження.

Проблемам оплати праці присвячені дослідження та публікації значної кількості вчених-економістів, серед яких – Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Завіновська, А. Калина, А. Колот,

© Н. М. Самолюк, Г. М. Юрчик, 2013

Е. Лібанова та ін. Водночас проблематику вартості робочої сили розробляли небагато науковців, зокрема у сучасній фаховій літературі ці питання розглядаються в працях О. Богуцького, Ю. Кокіна, Ю. Мірєсова, Р. Яковлева та ін. Однак наразі в окресленій сфері існує широкий спектр проблем, які потребують подальших наукових розвідок, насамперед це стосується формування ВРС у контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці.

Метою статті є дослідження особливостей формування ВРС через призму інтересів суб'єктів вітчизняного ринку праці.

Згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці (1985 р.), вартість робочої сили – це розмір фактичних витрат підприємця на утримання працівника [1]. Основою формування ВРС є витрати на робочу силу. В Україні для забезпечення єдиного методологічного підходу до визначення структури витрат на робочу силу розроблено Інструкцію по визначенню вартості робочої сили, затверджену Наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131 [2]. Складові витрат на робочу силу відповідно до вітчизняного підходу представлені на рис. 1.

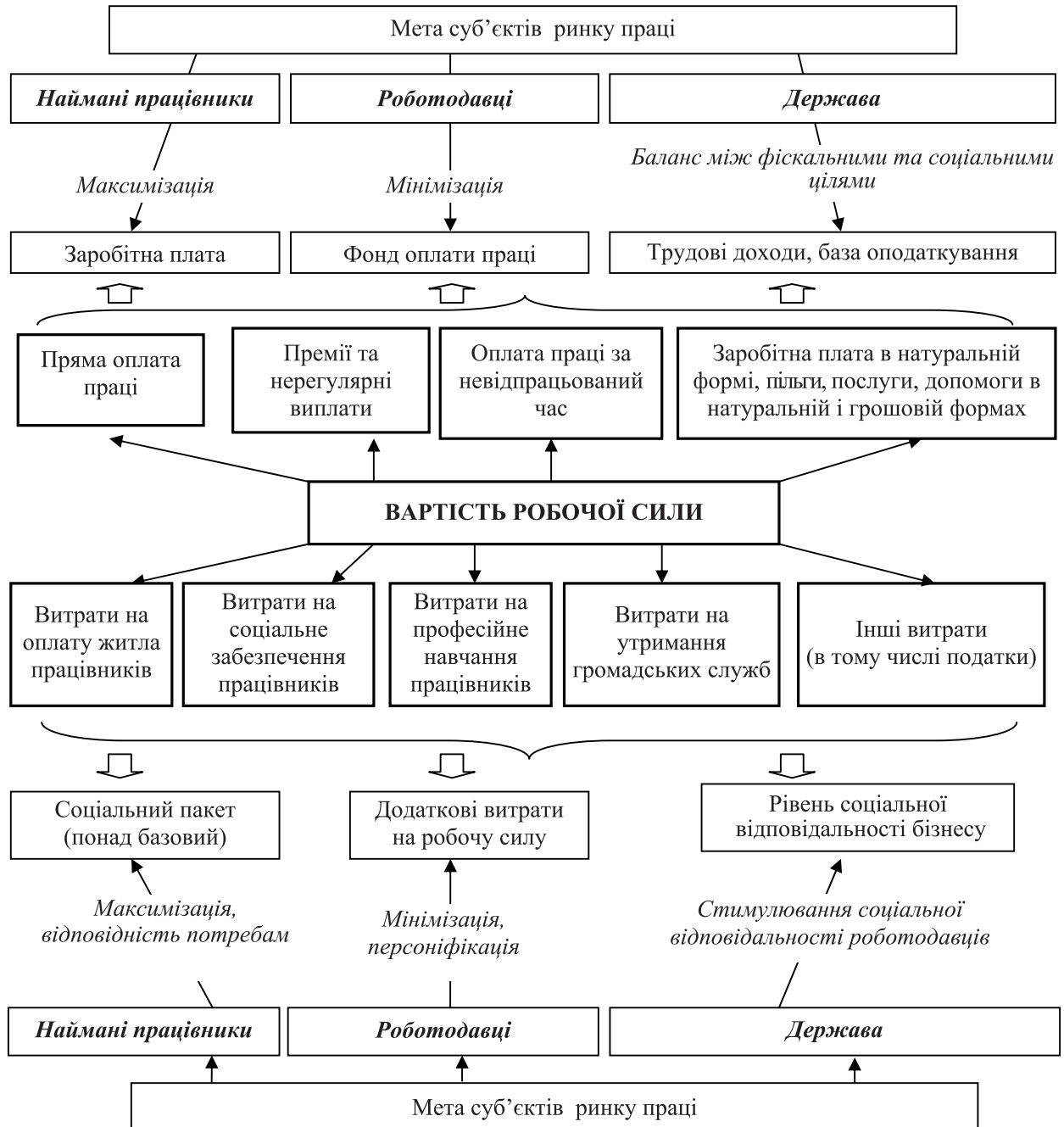


Рис. 1. Класифікація витрат на робочу силу

Невід'ємною складовою ВРС є пряма оплата праці, що включає: заробітну плату за виконану роботу (відпрацьований час); доплати і надбавки (у т. ч. за шкідливі умови праці); винагороди за вислугу років, стаж роботи; премії за виробничі результати; оплату праці за цивільно-правовими договорами; доплату за роботу у вихідні та святкові дні, понадурочний час та ін. Така складова ВРС, як премії та нерегулярні виплати реалізується через спеціальні системи преміювання, одноразові заохочення, винагороди за підсумками роботи за рік, матеріальні допомоги, компенсації за невикористану відпустку тощо. Безумовно, в інтересах роботодавців – мінімізація витрат (за умови досягнення достатнього рівня мотивації працівників), водночас пріоритетом для найманих працівників є максимізація відповідних виплат. Природно, що вищезазначена суперечність інтересів суб'єктів ринку праці потребує збалансування. Відповідно до ст. 15 Закону України "Про оплату праці", форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами [3]. Тобто держава законодавчо регламентує необхідність закріплення основних складових системи оплати праці у ході колективних переговорів між трудовим колективом (або його представницьким органом) та адміністрацією (власником) суб'єкта господарювання.

Водночас ст. 11 КЗпП України визначає, що колективний договір укладається на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, які використовують найману працю та мають статус юридичної особи [4]. Тобто в Україні законодавчо закріплено необхідність укладання колективного договору лише для юридичних осіб. Як наслідок, фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності, які використовують найману працю, мають правову можливість в односторонньому порядку визначити систему оплати праці. Зрозуміло, що в таких умовах не завжди має місце збалансування протилежних інтересів суб'єктів ринку праці, адже ширші можливості щодо представництва власних інтересів мають фізичні особи – роботодавці. Крім того, перелік доплат та надбавок, який закріплюється у додатках до Генеральної угоди [5], визначає переважно їх максимально граничний розмір (з формулюванням на зразок "до 12%"). В умовах низької активності та практичної неієвості профспілкового руху в Україні це дозволяє роботодавцям закріплювати рівень відповідних доплат і надбавок на мінімально можливому рівні. Щодо преміальних та нерегулярних виплат, то їх пере-

лік також встановлюється шляхом переговорів у колективному договорі. Проте, як свідчить дослідження низки колективних договорів, у більшості з них у положенні про преміювання передбачено можливість відповідних виплат лише за наявності коштів. Тобто, така складова ВРС, як премії та нерегулярні виплати є, здебільшого, негарантованою, що, безумовно, відповідає інтересам роботодавців та суперечить – найманих працівників.

Важливою складовою ВРС є оплата праці за невідпрацьований час, що включає оплату: щорічних і додаткових відпусток; спеціальних перерв у роботі та пільгового часу підліткам; простоїв не з вини працівника; днів відпочинку, що надаються у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу та ін. Відповідні витрати на робочу силу є гарантованими, оскільки визначаються законодавством, а не локальними нормативними документами. Наявність у структурі ВРС витрат за невідпрацьований час відповідає лише інтересам найманих працівників. Тому з метою збалансування інтересів суб'єктів ринку праці законодавство обмежує максимальну тривалість відпустки (ст. 10 Закону України "Про відпустки" [6]), закріплює можливість нижчого рівня оплати часу простоїв не з вини працівника (ст. 113 КЗпП [4]).

Досить суперечливою в контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці є така складова ВРС, як заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах. Зокрема, виплата заробітної плати в натуральній формі є прийнятною для роботодавців, оскільки розширює споживчий попит на певну продукцію. Однак для працівників негрошова форма оплати праці є переважно непринятною. Для врахування суперечливих інтересів ст. 23 Закону України "Про оплату праці" обмежує частку оплати праці натурою (не більше 30%) [3]. Водночас такі витрати на робочу силу, як безкоштовне надання продуктів харчування, форменого одягу, обмундирування, безперечно, відповідають інтересам працівників. Проте відповідні блага є гарантованими для працівників за умов закріплення відповідних норм у законодавстві. Так, безкоштовна видача молока чи інших харчових продуктів працівникам здійснюється відповідно до Порядку безкоштовної видачі молока або інших рівноцінних харчових продуктів робітникам і службовцям, зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, затвердженого Постановою Держкомітету СРСР з праці та соціальних питань і Президії ВЦРПС від 16.12.1987 р. №731/П-13. Спецодяг надається відповідно до Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, затвердженого Наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 29.10.1996 р. №170. Якщо ж блага у натуральній формі для певного виду професійної ді-

яльності не передбачені законодавством, то переважна більшість роботодавців уникає відповідних додаткових витрат.

Оплата житла працівників як складова ВРС безумовно відповідає їх інтересам. З огляду на високу орендну плату за житлові приміщення, відповідні витрати суттєво збільшують ВРС для роботодавців, а отже, вони прагнуть мінімізувати ці витрати. Тому держава у законодавчому порядку визначила ряд умов гарантованого забезпечення житлом працівників. Затверджено Порядок забезпечення працівників бюджетних установ (закладів) безплатним користуванням житлом з опаленням і освітленням (Наказ Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства освіти та науки, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства культури і туризму України від 13.09.2006 р. № 341/651/619/769/), Інструкцію про організацію забезпечення військовослужбовців Збройних сил України та членів їх сімей житловими приміщеннями (Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 14.03.2007 р. № 185) та ін. Водночас якщо обов'язковість забезпечення житлом працівників не передбачена законодавством, то це питання перебуває винятково у компетенції роботодавців і, як наслідок, відповідна складова ВРС не набула масового поширення та застосовується переважно в індивідуальному порядку при укладанні трудового договору (контракту) з "особливо цінними" працівниками. Тобто для переваж-

ної більшості працівників така складова соціального пакета, як оплата житла зі зрозумілих причин є недоступною. Варто зауважити, що Інструкція по визначенню вартості робочої сили [2] в частині витрат на оплату житла працівників суперечить Інструкції зі статистики заробітної плати [7]. Адже відповідно до першого документа, витрати на житло працівників не є складовою фонду оплати праці (далі – ФОП), тоді як відповідно до другого, – належать до інших заохочувальних виплат і компенсацій, що входять до ФОП. При цьому Пенсійний фонд при визначенні бази нарахування єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ) керується саме Інструкцією зі статистики заробітної плати. Тобто чинний порядок справляння ЄСВ дестимулює роботодавців щодо оплати житла працівників, оскільки передбачає необхідність нарахування цього внеску на відповідні витрати.

Досить важливими у формуванні ВРС є витрати на соціальне забезпечення працівників. Найбільш значущий серед них – зазначений вище ЄСВ, який є загальнообов'язковим. У теперішній час саме ЄСВ є основним фактором зростання ВРС для роботодавців. Як свідчать результати досліджень (рис. 2, за даними [8]), ставка нарахувань на ФОП за соціальним страхуванням в Україні є однією з найвищих серед іноземних держав – від 36,76% до 49,7% (у середньому – 38%), що, безумовно, не відповідає інтересам роботодавців.

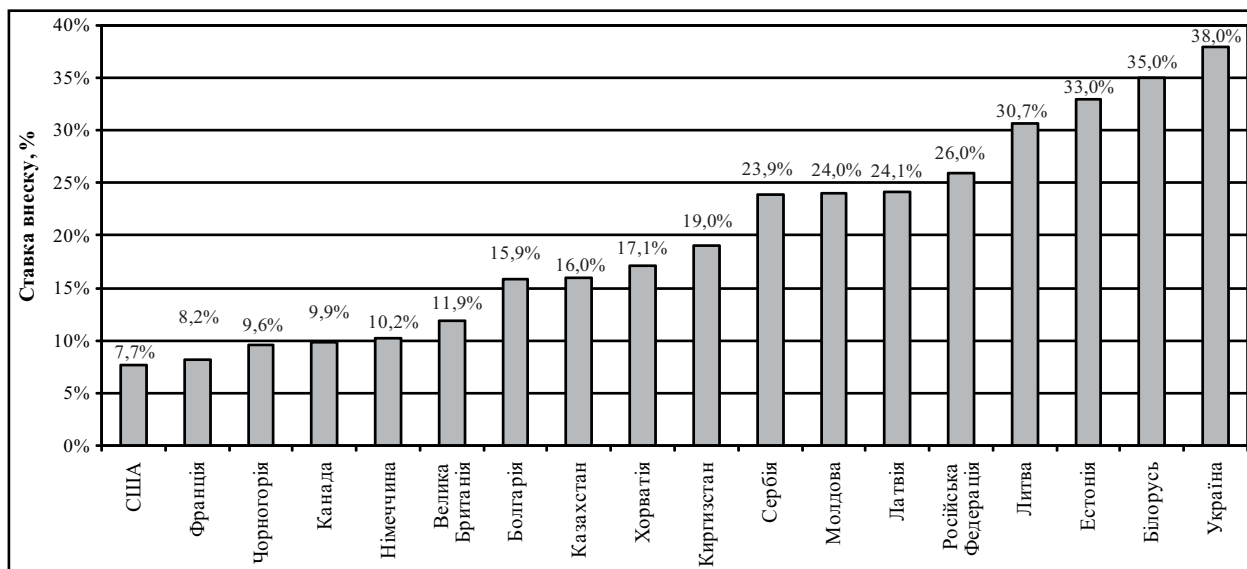


Рис. 2. Базова (середня) ставка внеску за соціальним страхуванням для роботодавців, 2011 р.

Окрім ЄСВ, до обов'язкових витрат на соціальне забезпечення працівників належить вихідна допомога при звільненні, випадки та розміри надання якої визначені ст. 44 КЗпП України (рис. 3, за даними [4]). Відтак, відповідні витрати у визначених випадках є гарантованими для працівників.

Інші витрати на соціальне забезпечення працівників, як правило, закріплюються у колективному або трудових договорах, а отже, з огляду на висвіт-

лені вище особливості їх укладання, не завжди гарантовані. Зокрема, до цієї групи витрат належать витрати на оздоровлення та лікування, одноразова допомога при виході на пенсію, плата за утримання дітей у дошкільних та навчальних закладах, оплата абонементів у групи здоров'я, внески на добровільне соціальне страхування працівників тощо. Звичайно, наявність таких складових соціального пакета відповідає інтересам працівників, проте

суттєво “здорожчує” утримання робочої сили для роботодавців. З метою стимулювання останніх до

фінансування відповідних витрат більшість з них не є базою для нарахування ЄСВ.



Рис. 3. Вихідна допомога при звільненні як складова витрат на соціальне забезпечення працівників

Невід’ємною складовою ВРС в умовах динамічного розвитку є витрати на професійне навчання, серед яких досить важливою є оплата навчання працівників. Однозначно, можливість професійного навчання за рахунок коштів роботодавців відповідає інтересам працівників. Але і для роботодавців відповідна складова ВРС є фактором зростання продуктивності праці, а отже, і фінансових результатів діяльності. Стримуючим фактором для оплати роботодавцями навчання працівників була відсутність (до 2013 року) гарантій продовження трудових відносин із тими, хто в результаті професійного навчання підвищив власну конкурентоспроможність на ринку праці. З набуттям чинності у 2013 році нової редакції Закону України “Про зайнятість населення” умови навчання працівників суттєво змінилися. Так, стаття 34 цього закону закріплює норму, згідно з якою роботодавець має право укладати з працівниками, яким оплачує навчання, договір, де погоджено строк відпрацювання (але не більше трьох років) [9]. Сподіваємося, що такі законодавчі зміни (у поєднанні з чинною нормою, за якою витрати на навчання персоналу не є базою для нарахування ЄСВ) сприятимуть збалансуванню інтересів суб’єктів ринку праці щодо оплати професійного навчання працівників.

Окрім вищезазначених, ВРС включає витрати на утримання громадських служб (профілакторіїв, санаторіїв, медпунктів, будинків відпочинку, дитячих садків, бібліотек, дитячих кімнат та ін.). Без сумніву, утримання соціальної інфраструктури відповідає інтересам найманих працівників. Проте в умовах розвитку приватного бізнесу та домінування комерційних інтересів переважна біль-

шість роботодавців розглядає відповідну соціальну інфраструктуру як тягар, позбавлення від якого лише покращить економічний стан підприємства. Передбачити всі можливі витрати на утримання робочої сили досить складно, тому в Інструкції по визначенню вартості робочої сили виділено окрему групу витрат, що не віднесені до інших груп.

Таким чином, результати теоретичних досліджень свідчать, що, незважаючи на значний перелік витрат, які формують ВРС, не всі вони є гарантованими. З огляду на це, актуалізується необхідність доповнення теоретичних розробок щодо ВРС відповідними статистичними дослідженнями.

Статистичний аналіз ВРС на вітчизняному ринку праці показав, що у структурі витрат на робочу силу близько 60% становить пряма оплата праці (табл. 1, за даними [10]).

Вагомими у формуванні ВРС є витрати на соціальне забезпечення працівників (27%), основним фактором зростання яких є ЄСВ. Частка оплати за невідпрацьований час у структурі ВРС протягом 2001–2010 рр. залишалася практично незмінною (близько 5%). Водночас частка премій та нерегулярних виплат у витратах на робочу силу є незначною та зменшується з 4,2% у 2001 р. до 3,1% у 2010 р., що викликає занепокоєння. Щодо заробітної плати у натуральній формі, то зниження її частки у витратах на робочу силу є свідченням позитивних тенденцій у розрахунках між суб’єктами ринку праці. Негативною тенденцією у формуванні ВРС є скорочення витрат на оплату житла і навчання працівників, утримання громадських служб; сумарна частка цих витрат у 2010 р. складала лише 1,6% (тоді як у 2001 р. – 3%).

Таблиця 1

Структура вартості робочої сили на ринку праці, 2001–2010 рр.

Вартість робочої сили за елементами	Середньомісячні витрати на одного працівника					
	2001 р.		2006 р.		2010 р.	
	грн	%	грн	%	грн	%
Загальна сума витрат на одного штатного працівника, у тому числі:	553,7	100,0	1692,0	100,0	3754,0	100,0
1. Пряма оплата праці	325,0	58,7	1011,8	59,8	2248,6	59,9

Вартість робочої сили за елементами	Середньомісячні витрати на одного працівника					
	2001 р.		2006 р.		2010 р.	
	грн	%	грн	%	грн	%
2. Оплата за невідпрацьований час	29,9	5,4	88,0	5,2	199,0	5,3
3. Премії та регулярні виплати	23,3	4,2	57,5	3,4	116,4	3,1
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах	5,5	1,0	3,4	0,2	11,3	0,3
5. Оплата житла працівників	4,4	0,8	3,4	0,2	3,7	0,1
6. Соціальне забезпечення працівників	141,2	25,5	463,6	27,4	1017,3	27,1
7. Витрати на професійне навчання	1,7	0,3	3,4	0,2	7,5	0,2
8. Витрати на утримання громадських служб	10,5	1,9	16,9	1,0	48,8	1,3
9. Інші витрати (включаючи податки, що належать до витрат на робочу силу)	12,2	2,2	44,0	2,6	101,4	2,7

Умовне групування витрат на робочу силу за критерієм їх гарантованості дозволило провести відповідний статистичний аналіз структури ВРС. Зокрема, майже 96% у витратах на робочу силу складають витрати, гарантовані законодавством, і лише близько 4% становлять негарантовані витрати, що свідчить про надзвичайно низьку соціальну відповідальність бізнесу в Україні.

Формування ВРС в Україні має регіональні особливості. Так, найвищий рівень середньомісячних витрат на робочу силу (за даними 2010 р.)

спостерігається у м. Києві, Донецькій, Миколаївській та Дніпропетровській областях; найнижчий – у Чернівецькій, Тернопільській та Волинській областях (рис. 4, за даними [10]). При цьому, як засвідчив розрахований коефіцієнт кореляції ($r^2 = 0,8127$), між величиною середньомісячних витрат на одного штатного працівника та валовим регіональним продуктом на одну особу існує прямий та достатньо щільний зв'язок. Тобто чим вищий рівень економічного розвитку регіону, тим більші можливості для зростання ВРС.

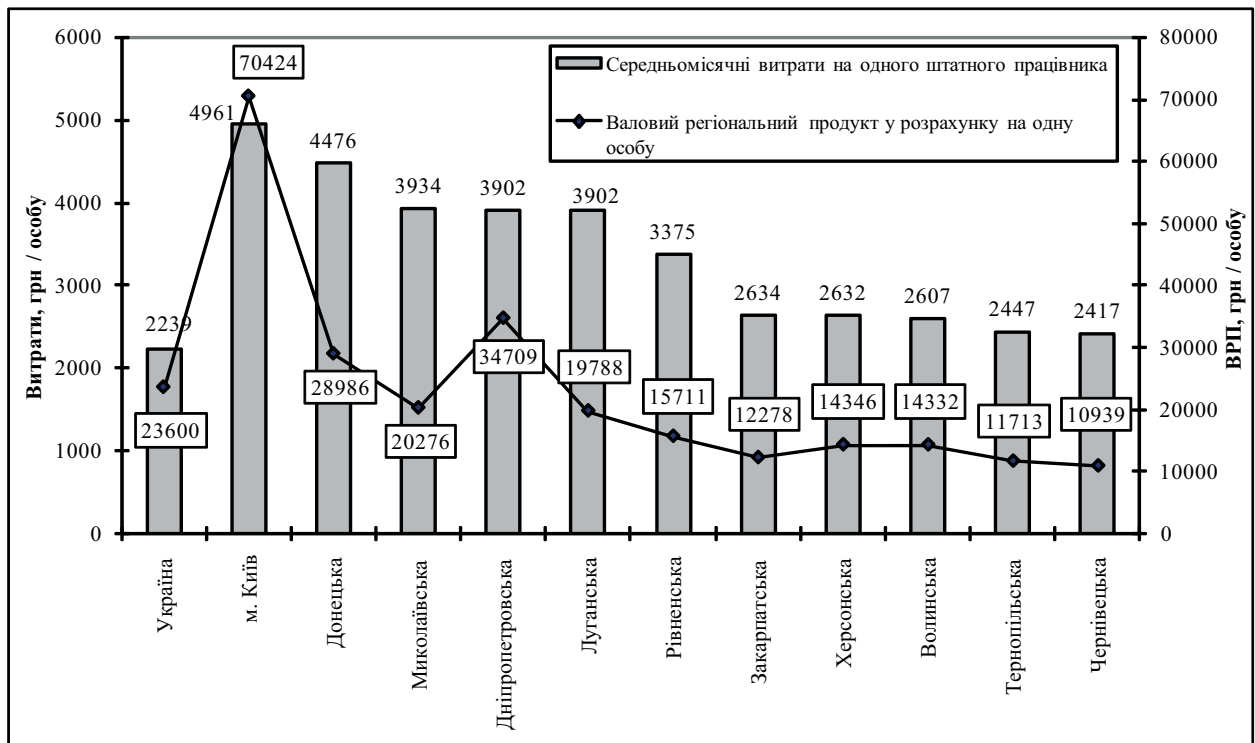


Рис. 4. Регіональна диференціація ВРС та валового регіонального продукту, 2010 р.

Статистичні дослідження засвідчили, що ВРС визначається масштабами підприємницької діяльності (табл. 2, за даними [10]). Так, чим більшу кількість працівників має підприємство, тим вищі його витрати на робочу силу у розрахунку на одного працюючого. Крім того, частка негарантованих

витрат є більшою саме для великих та середніх суб'єктів господарювання. Тобто малий бізнес, як правило, має досить обмежені фінансові можливості для реалізації соціального пакета понад його гарантовану складову.

Середньомісячні витрати на одного штатного працівника залежно від чисельності працівників підприємства, 2010 р.

Вартість робочої сили за елементами	Середньомісячні витрати на одного працівника для підприємств з кількістю працівників:					
	10–49		50–999		1000 і більше	
	грн	%	грн	%	грн	%
Загальна сума витрат на одного штатного працівника, у тому числі:	2305,0	100,0	3724,0	100,0	4831,0	100,0
1. Пряма оплата праці	1546,0	67,1	2302,0	61,8	2669,0	55,3
2. Оплата за невідпрацьований час	85,0	3,7	185,0	5,0	299,0	6,2
3. Премії та регулярні виплати	36,0	1,5	111,0	3,0	188,0	3,9
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах	2,0	0,1	11,0	0,3	19,0	0,4
5. Оплата житла працівників	0,0	0,0	4,0	0,1	10,0	0,2
6. Соціальне забезпечення працівників	598,0	26,0	983,0	26,4	1366,0	28,3
7. Витрати на професійне навчання	2,0	0,1	6,0	0,2	9,0	0,2
8. Витрати на культурно-побутове обслуговування	3,0	0,1	28,0	0,8	108,0	2,2
9. Інші витрати (включаючи податки, що належать до витрат на робочу силу)	33,0	1,4	94,0	2,5	163,0	3,4

Досить показовими є результати статистичних досліджень ВРС за видами економічної діяльності (рис. 5, за даними [10]). Найвищі витрати на робочу силу спостерігаються у фінансовому секторі (на 68% вищі за середні в державі у 2010 р.), а найнижчі – в готельному та ресторанному господар-

стві, охороні здоров'я та соціальній допомозі (відповідно на 42% та 34% нижчі за середні в Україні). При цьому кореляційний аналіз свідчить, що ВРС вища в тих видах діяльності, де більшим є фінансовий результат до оподаткування.

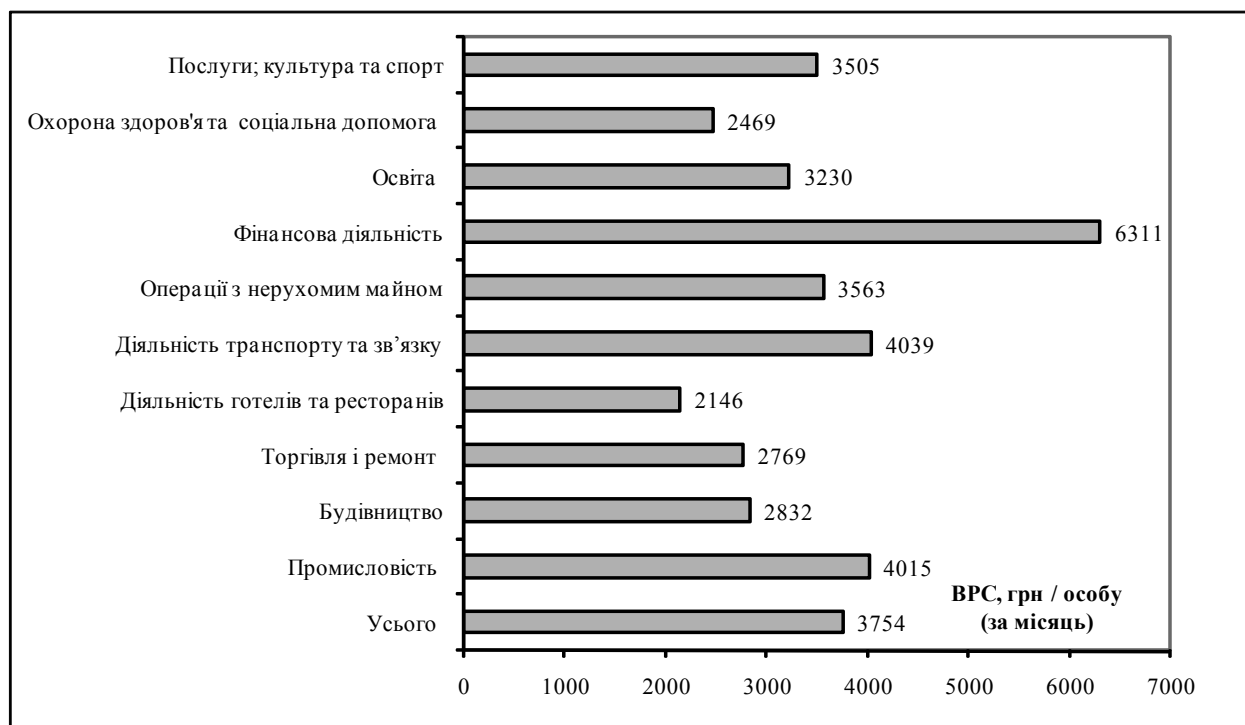


Рис. 5. Співвідношення ВРС за видами економічної діяльності, 2010 р.

Отже, основою формування ВРС є витрати на робочу силу, сукупність яких умовно можна поділити на гарантовані та негарантовані (добровільні). Тенденція до зростання ВРС, що спостерігалася протягом 2001–2010 рр., в основному пов'язана зі збільшенням законодавчо гарантованих витрат. Водночас добровільні витрати на робочу силу

скоротилися. З огляду на це, для стимулювання роботодавців до збільшення ВРС у частині добровільних витрат доцільно вивести останні з переліку виплат, що є базою нарахування ЄСВ. В Україні існує значна диференціація ВРС за регіонами, видами економічної діяльності та масштабами підприємства. Однак у цілому витрати на робочу силу

є тим більшими, чим вищий рівень економічного розвитку регіону, галузі та підприємства. Тому зростання ВРС необхідно забезпечувати в рамках програм стимулювання економічного розвитку регіонів (галузей).

Перспективою подальших розробок є дослідження обліку витрат на робочу силу відповідно до змін трудового та податкового законодавства, а також порівняння особливостей формування ВРС на вітчизняному та міжнародному ринках праці.

Список використаних джерел

1. Гуменюк В. Я. Управління витратами на персонал : [моногр.] / Гуменюк В. Я., Самолюк Н. М. – Рівне : НУВГП, 2012 – 120 с.
2. Інструкція по визначенню вартості робочої сили : затверджена Наказом Міністерства статистики України від 29.05.1997 р. № 131 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0258-97>
3. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР : станом на 09.12.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 12.06.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки від 09.11.2010 р. [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України, Федерація професійних спілок України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>
6. Закон України “Про відпустки” від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР : станом на 09.12.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
7. Інструкція зі статистики заробітної плати : затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>
8. Пенсійне забезпечення: міжнародний досвід [Електронний ресурс] / USAID. – Режим доступу : http://pension.kiev.ua/files/pensprovision_international_experience_feb2011_ua.pdf
9. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
10. Витрати на робочу силу за 2010 рік : [стат. бюл.] / відп. за вип. І. В. Сенік ; Державна служба статистики України. – К. : Техніка, 2011. – 75 с.

Статистична характеристика споживання продуктів харчування населенням України

Досліджено процеси формування рівня споживання продуктів харчування населенням України. Детально проаналізовано період 1917–1933 рр., для якого розглянуто наслідки впливу на вказаний рівень низки об'єктивних та суб'єктивних чинників. Значну увагу приділено аналізу взаємозв'язку норм і рівня споживання визначального для формування структури харчування населення України продукту – хліба.

Ключові слова: продукти харчування, норми споживання, калорійність харчування, чинники рівня споживання, структура харчування.

Забезпечення нормального харчування всіх категорій населення є основною передумовою досягнення сформульованих у державних планах цілей соціально-економічного розвитку країни. Під нормальним харчуванням розуміється такий набір їжі, за якого всі витрати тіла, які б вони не були своєрідні й оригінальні, правильно та своєчасно поповнюються, і тому організм знаходиться в повній матеріальній та енергетичній рівновазі [1, с. 1]. При цьому харчування має бути збалансованим за всіма основними компонентами (білки, жири, вуглеводи та ряд інших). Саме цим питанням має опікуватися влада, що вимагає від неї першочергового вирішення завдань як забезпечення належної структури та якості виробництва сільськогосподарської сировини і продуктів харчування, так і розробки цінової політики й отримання населенням доходів відповідно до його потреби в продуктах харчування. Базою визначення такої потреби є норми споживання. Ще наприкінці XIX століття вченими-дієтологами було визначено, що витрати енергії дорослого чоловіка вагою 70 кг протягом доби, які мають бути компенсовані за рахунок харчування, становлять при виконанні ним [2, р.111–112]:

- дуже важкої фізичної праці (8–10 годин) – 4000–5000 ккал;
- важкої фізичної праці – 3300–3800 ккал;
- помірної фізичної праці – 2450–3050 ккал;
- в умовах відносного спокою – 2200–2400 ккал;
- при повному спокої – 1800–1900 ккал.

Чи відповідають спожиті продукти харчування вказаним енергетичним нормам, має засвідчити статистична інформація щодо фактичних обсягів і структури споживання. Але щодо поняття "норма" слід урахувувати, що при порівнянні емпіричних рівнів із нормативними завжди будуть спостерігатися деякі відхилення. Для "норм споживання продуктів харчування" такі відхилення зумовлені,

© С. С. Герасименко, В. С. Герасименко, 2013

з одного боку, фізіологічними потребами та перевагами, що їх окремі особи надають певним харчовим продуктам щодо інших, а з іншого – економічними можливостями отримати певні продукти за тих соціальних умов, в яких споживач реально знаходиться [3, с. VIII]. Взаємозв'язок вказаних чинників визначає норму споживання окремої людини чи групи людей, розміри і структуру фактичного споживання та величину відхилення від так званої "теоретичної норми".

Водночас доведено, що суттєве порушення балансу витраченої та отриманої енергії (у бік нестачі останньої) при певній фізичній діяльності, так зване недоїдання, або помірне голодування, настає вже навіть тоді, коли при цьому енергонадходження від фактичного харчування знижується лише на 25% порівняно з "теоретичною нормою споживання". Для селянина це означає щодобове зменшення енергетичної цінності харчування з 4500 до 3300 ккал. Отримання такого обсягу калорій забезпечується споживанням протягом року харчів, на виготовлення яких необхідно витратити 19 пудів борошна та круп. У цьому разі певний час робітник ще був здатний виконувати важку та помірну роботу, але потім наставало виснаження організму, його життєві функції порушувалися. На наступній стадії – сильного голодування, коли непрацююча людина отримує менше 1600 ккал на добу, протягом декількох місяців у неї розвиваються захворювання, спричинені голодуванням, а при гострому голодуванні, коли надходить менше 1000 ккал на добу, за 1–2 місяці настає повне виснаження організму і з'являються хвороби, несумісні з життям. Отже, зростання коефіцієнтів смертності є беззаперечним свідченням порушень балансу харчування населення.

У статті викладено результати порівняння рівня споживання продуктів харчування населенням України за останні 100 років. Мета дослідження – з'ясувати роль об'єктивних і суб'єктивних чинни-