

Щодо вартості робочої сили в сільському господарстві

С. МАЛА,

кандидат економічних наук

ДВНЗ «Київський університет управління і підприємництва»

Аналіз фактичної вартості робочої сили, особливо в сільському господарстві, де наднизький її рівень, є актуальною проблемою. Визначено орієнтовну нормативну вартість робочої сили в сільському господарстві, використовуючи національну нормативно-правову базу.

Анализ фактической стоимости рабочей силы, особенно в сельском хозяйстве, где сверхнизкий ее уровень, является актуальной проблемой. Определена нормативная ориентировочная стоимость рабочей силы в сельском хозяйстве, используя национальную нормативно-правовую базу.

Analysis of labor costs, especially in agriculture, where its ultra-low levels is an important issue. Determined the approximate cost of labor in agriculture, using a national regulatory framework.

Ключові слова: *вартість, робоча сила, заробітна плата, витрати, сільське господарство.*

Актуальність проблеми. Усунення критичної диспропорції, яка склалася в Україні з 90-х років минулого століття, між вартістю праці (робочої сили) та вартістю життя — нагальна проблема забезпечення процесу розширеного відтворення робочої сили, особливо в сільському господарстві, де вартість робочої сили знецінена, невідповідність попиту і пропозиції змушує працівників погоджуватися на будь-яку оплату праці. Важливим аспектом поліпшення вартості робочої сили є як збільшення частки прямих витрат на робочу силу, яку отримує працівник, так і збільшення непрямих (компенсаційних) витрат за рахунок роботодавця.

Аналіз останніх досліджень. Теоретико-методологічні аспекти вартості робочої сили розглянуті в багатьох економічних теоріях, передусім у трудовій теорії вартості та теорії маржиналізму. К. Маркс розвинув основні положення трудової теорії вартості¹, які розробили представники класичної політичної економії А. Сміт, Д. Рікардо². Значний внесок у розвиток теорії вартості зробили автори теорії граничної корисності К. Менгер³, У. Ст. Джевонс, Е. Бем-Баверк⁴, Ф. Візер, Л. Вальрас та інші, які заснували течію в економічній теорії під назвою «маржиналізм». Відомий економіст А. Маршалл здійснив

перехід від субстанціонального до функціонального аналізу природи вартості, а саме — визначив одночасний вплив корисності, витрат, попиту і пропозиції на формування вартості (ціни) робочої сили⁵.

Але проблеми вартості такого специфічного товару, як робоча сила, залишаються в центрі уваги сучасних вітчизняних економістів. На думку українського вченого Д. Богині, вартість робочої сили як засіб її відтворення за своєю нормативною величиною має забезпечувати повний цикл життєдіяльності людини, утримання сім'ї, батьків або допомогу їм, виховання та освіти дітей, а також задоволення комплексу соціальних, культурних, побутових потреб як самого найманого працівника, так і членів його сім'ї, підвищення власної кваліфікації. Витрати на відтворення робочої сили слід спрямовувати, як вважає Д. Богиня, на раціональний її розподіл за сферами використання праці, тобто трудову міграцію найманих працівників, створення належних безпечних умов праці⁶⁻⁷.

На думку С. Бандура, нижня межа фактичної вартості робочої сили має враховувати витрати на певний рівень професійно-кваліфікаційної підготовки працівника, а також галузеві та регіональні умови їх праці. Вчений наголошує, що якщо раніше практично єдиним джерелом відшкодування витрат на робо-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Твори / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-ге вид. — Т.25. — Ч. II. — С. 454.

² Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — Книга первая. — М.: Ось-89, 1997. — С. 31–32.

³ Menger C. Principles of Economics. — N.Y.; L., 1981. — P. 131–132.

⁴ Бем-Баверк Э. Основы теории ценности хозяйственных благ. Австрийская школа в политической экономии / Э. Бем-Баверк. — М., 1992. — С. 278–279.

⁵ Маршалл А. Принципы политической экономии / А. Маршалл. — Т1. : Пер. с англ. — М.: Прогресс. — 1984. — С. 409.

⁶ Богиня Д. П. Соціально-демографічні аспекти формування трудового потенціалу населення України // Етнонаціональний розвиток в Україні та стан української етнічності в діаспорі: сутність, реалії конфліктності, проблеми та прогнози на порозі XXI століття. Матеріали п'ятої міжнародної науково-практичної конференції. Частина II, 22–25.05.1997. — Київ — Чернівці. — 1997. — С. 195.

⁷ Богиня Д. П. Стратегічні й оперативні заходи удосконалення оплати праці в Україні // 36. наук. пр. Волинського державного університету ім. Лесі Українки та Інституту економіки НАН України «Оплата праці: проблеми теорії та практики». Луцьк: Редакційно-видавничий відділ «Вежа» Волинського державного університету ім. Лесі Українки. 2000. — С. 58–63.

чу силу була тільки заробітна плата, то нині одним із таких джерел є додаткові витрати соціального характеру та власні доходи найманих працівників з огляду на розвиток системи участі у виробництві⁸.

Багато вітчизняних учених дотримуються думки про потребу поступового переходу до ринкових принципів регулювання ціни робочої сили. Відтворення робочої сили розглядається ними як специфічний процес, який ґрунтується на принципах звичайного індивідуального споживання, сутність, характер і розмір якого мають визначати величина оплати праці найманого працівника у цих конкретних економічних умовах⁹.

Підсумовуючи аналіз наукових теорій з означеного питання, можна зробити висновок, що визначення вартості робочої сили є складним економічним завданням, що пов'язане з узгодженням категорій ринкового і неринкового характеру, має створити теоретичну базу для розробки заходів регулювання відтворення робочої сили на макро- і мікрорівні, оцінки стану соціально-трудових відносин тощо і потребує подальшого наукового дослідження.

Основні цілі і мета статті. Негативна тенденція до систематичного штучного заниження вартості робочої сили в Україні викликає нагальну потребу в розрахунку і періодичному моніторингу, поряд із фактичною вартістю робочої сили, її нормативного рівня, виходячи із суспільно-необхідних витрат на її відтворення, до яких відносяться витрати на пенсійне страхування та забезпечення, медичне страхування, житлові витрати найманих працівників тощо. Основним завданням, яке потрібно вирішити в процесі дослідження вартості робочої сили в сільському господарстві, є її орієнтовна кількісна оцінка, виходячи з необхідності розширеного відтворення робочої сили.

Виклад основного матеріалу. Особливості формування вартості робочої сили як специфічного товару визначаються специфікою трудових відносин. Під вартістю робочої сили у загальноєвропейському значенні згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці, розуміють розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили¹⁰. Заробітна плата разом з соціальними витратами роботодавця є відображенням розміру фактичних видатків. Але вона може коливатися у

той чи інший бік під впливом попиту і пропозиції на ринку праці та переговорів соціальних партнерів щодо рівня заробітної плати.

За командно-адміністративної економіки заробітна плата визначалася як частка національного доходу, що виділялася державою для задоволення особистих потреб робітників і службовців та розподілялася між ними відповідно кількості та якості затраченої праці.

Під час визначення оплати праці в ринковій економіці слід враховувати не тільки її економічний, але й соціальний характер. На рівні підприємства вона встановлюється відповідно до результативної роботи працівника певного рівня складності. Разом з тим, вона не може бути нижчою за розміри, гарантовані відповідними державними законодавчими актами¹¹⁻¹². До оплати праці відносять також різноманітні заохочувальні та компенсаційні виплати, які включаються до фонду оплати праці. Під час оцінки вартості робочої сили в сільському господарстві також потрібно враховувати доходи від особистого селянського господарства.

Сучасний стан економіки в Україні зумовлює низький рівень сукупних ресурсів домогосподарств, особливо у сільській місцевості, про що свідчать дані табл. 1. Не тільки рівень заробітної плати, а й сукупні доходи не задовольняють потреби селян, незважаючи на те, що вони мають тенденцію до зростання протягом останніх років. Сукупні доходи селян на одне домогосподарство на місяць у 2010 р. були менші, ніж у міських жителів, на 440,0 грн, а грошові доходи – відповідно на 6,5%, у тому числі заробітна плата на 8,4%. Якщо в структурі грошових доходів селян оплата праці становить 32,3%, то у міських жителів – 40,7%. Причому для сільських домогосподарств 25,8% сукупних ресурсів припадає на вартість спожитої та 26,5% – на вартість проданої сільгосппродукції, отриманої від сільськогосподарської діяльності домогосподарства, тоді як для міських – 7,5%. Водночас досить суттєву частку (26–27%) в структурі сукупних ресурсів сільських і міських домогосподарств України становлять трансфертні платежі населенню (пенсії, стипендії, соціальні допомоги, субсидії).

Для оцінки рівня життя селян також важливо враховувати міру задоволення потреб соціальної

⁸ Бандур С., Заяц Т. Економічні регулятори попиту і пропозиції робочої сили: методологія оцінки і напрями дії // Україна: аспекти праці. – 1997. – №1. – С. 12–15.

⁹ Бугуцький О., Бугуцький Ю. Проблеми вартості робочої сили в галузях економіки України // Економіка України. – 1999. – №2. – С. 54.

¹⁰ Україна. Державний комітет статистики. Про затвердження Інструкції по визначенню вартості робочої сили. [Текст]: наказ №131 від 29.05.1997 р. // Офіційний вісник України. – 1997. – №28. – Ст. 11. – С. 2.

¹¹ Україна. Закон. Про межу малозабезпеченості [Текст]: закон №190/94-ВР від 4 жовтня 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – №42. – Ст. 382.

¹² Україна. Закон. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії [Текст]: закон №2017-III від 5 жовтня 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №48. – С. 409.

Таблиця 1

**Структура сукупних ресурсів сільських домогосподарств України
(в середньому за місяць на одне домогосподарство)***

Стаття сукупних ресурсів	Одиниця виміру	2002 р.	2005 р.	2010 р.		
				сільське домогосподарство	міське домогосподарство	сільське до міського
Всього сукупних доходів	грн	608,2	1259,9	2411,0	2851,0	-440,0
у тому числі грошові доходи	грн	417,9	993,9	1916,7	2451,9	-535,2
	%	69,0	78,9	79,5	86,0	-6,5
з них оплата праці	грн	142,9	342,2	778,8	1160,0	-381,2
	%	23,5	27,1	32,3	40,7	-8,4
Доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості	грн	11,6	46,0	101,3	250,8	-149,5
	%	1,9	3,7	4,2	8,8	-4,6
Доходи від продажу сільгосппродукції	грн	85,8	171,3	638,9	65,6	+573,3
	%	14,1	13,6	26,5	2,3	+24,2
Пенсії, стипендії, допомоги, субсидії	грн	128,9	347,3	638,9	749,8	-110,9
	%	21,2	27,5	26,5	26,3	+0,2
Вартість спожитої продукції, отриманої з особистих селянських господарств	грн	140,0	183,7	609,9	213,8	+396,1
	%	23,0	14,6	25,8	7,5	+ 18,3

*Складено автором за даними¹³⁻¹⁴

сфери, яка в сільських населених пунктах є значно нижчою, ніж у місті: відсутність доріг із твердим покриттям, низька питома вага благоустрою квартир (опалення, гаряча вода, каналізація, газифікація); відсутність належного медичного, освітнього, побутового та культурного обслуговування¹⁵⁻¹⁶.

На відміну від інших товарів, такий специфічний товар, як робоча сила, може відтворюватися за значно менших витрат, ніж це потрібно для його нормального розвитку. Але за досить тривалого збереження такого стану можна очікувати професійну і кваліфікаційну деградацію робочої сили, падіння якості трудового потенціалу країни в цілому, що, до речі, вже спостерігається в сільській місцевості.

Вихідною методологічною базою для аналізу та оцінки фактичної вартості робочої сили, з точки зору статистики праці, згідно з Рекомендаціями МОП №160 і №170¹⁷ є Міжнародна стандартна класифікація витрат на робочу силу наймача за наймом робочої сили. Відповідно до неї в структурі витрат на робочу силу виділяють прямі витрати на робочу силу та непрямі. Прямі витрати, тобто витрати на робочу

силу, включають в себе: винагороду за працю, оплачений, але невідпрацьований час, премії (бонуси), безоплатні витрати роботодавця. Непрямі витрати (соціальні видатки) включають в себе: вартість харчування, вартість житла працівників, що оплачується роботодавцем, внески підприємця у фонди соціального страхування, а також податки у витратах на робочу силу, вартість витрат на професійну підготовку, робочий одяг, соціальні послуги, транспорт та інші додаткові витрати підприємства на використання найманих працівників¹⁸.

У 1997 р. наказом Міністерства статистики України також було затверджено Інструкцію з визначення вартості робочої сили національного рівня¹⁹, згідно з якою вартість робочої сили визначається за наступними пунктами:

1. Пряма оплата праці.
2. Оплата за невідпрацьований час.
3. Премії та нерегулярні виплати.
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах.

¹³ Витрати і ресурси домогосподарств України у 2010 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України): стат. зб. — К.: Держкомстат, 2011. — 386 с.

¹⁴ Могильний О. М. Аграрна політика: нові виклики і випробування / О. М. Могильний // Економіка та держава. — 2008. — №9. — С. 17–21.

¹⁵ Павлов О. І. Концептуальні засади розвитку соціальної сфери села в умовах його реформування / О. І. Павлов // Економіка України. — 2005. — №3. — С. 77–80.

¹⁶ Лісовий А. Методичні підходи до оцінювання сільської соціальної інфраструктури в Україні / А. Лісовий // Економіка України. — 2007. — №5. — С. 52–59.

¹⁷ Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації МОП: в 3-х т. / упоряд. Е. М. Теличко. — К.: Основа, 1997. — Т. 1. — 1997. — С. 663, Т. 2. — 1997. — С. 410.

¹⁸ Економічна енциклопедія / Б. Я. Гаврилишин, С. В. Мочерний, О. А. Устенко та ін. — К.: Видавничий центр «Академія», 2000. — 863 с.

¹⁹ Україна. Державний комітет статистики. Про затвердження Інструкції по визначенню вартості робочої сили. [Текст]: наказ №131 від 29.05.1997 р. // Офіційний вісник України. — 1997. — №28. — Ст. 11.

Таблиця 2

Розрахункова вартість робочої сили в сільському господарстві станом на 01.01.2011 р.*

Група витрат	Елементи, що входять до групи
1. Пряма оплата	941,00 грн – нарахування за виконану роботу; 141,15 грн – нарахування за вислугу років (15%); 188,20 грн – оплата за вихідні та святкові дні; 94,10 грн – доплата за шкідливі умови праці (10%);
2. Оплата за невідпрацьований час	130,00 грн – оплата щорічної відпустки (1/12 частина);
3. Премії та нерегулярні виплати	376,40 грн – нарахована премія (40%); 78,40 грн – винагорода за підсумками роботи за рік (1/12 частина); 78,40 грн – матеріальна допомога (1/12 частина);
4. Заробітна плата в натуральній формі	141,15 грн – вартість продукції (15% від основної заробітної плати);
5. Витрати на оплату житла працівників	300,00 грн – оренда житла; 300,00 грн – оплата комунальних послуг;
6. Витрати на соціальне забезпечення	186,40 грн – відрахування у фонди соціального страхування; 250,00 грн – вартість путівок на лікування (3000,00 : 12); 100,00 грн – щорічна допомога на оздоровлення дітей; 25,00 грн – виплати на оплату послуг за договорами, що укладені з медичними закладами, за медогляд (300,00 : 12);
7. Витрати на профнавчання	70,00 грн – вартість витрат на підвищення кваліфікації, перепідготовку (800,00 : 12);
8. Витрати на утримання громадських служб	42,00 грн – витрати на проведення культурно-масових фізкультурних і спортивних заходів (500,00 : 12);
9. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп	25,00 грн – вартість виданого спецодягу (300,00 : 12);
10. Податки	–
11. Видатки, які не відносяться до витрат на робочу силу	–
12. Доходи від самозайнятості, вартість спожитої продукції, отриманої в особистому селянському господарстві (25%)	866,80 грн
Всього:	4334,00 грн

*Складено автором

5. Витрати підприємства на оплату житла працівників.

6. Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників.

7. Витрати на професійне навчання.

8. Витрати на утримання громадських служб.

9. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп.

10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Витрати, які відображені в пунктах 1–4, за визначенням Міжнародної організації праці, є «прямими витратами на робочу силу», витрати пунктів 5–10 відносяться до «непрямих витрат на робочу силу».

Аналіз наукових досліджень з цього питання²⁰ засвідчив, що вартість робочої сили розраховувалася як вартість мінімального споживчого бюджету двома способами: нормативним (ґрунтується на визначенні експертами нормативів мінімально допустимого споживання основних благ) та генетичним (ґрунтується на визначенні мінімального розміру витрат на харчування). Ці способи мають низку суттєвих недоліків: перший спосіб визначає лише мінімальний споживчий бюджет товарів і послуг, потрібний для задоволення потреб власника робочої сили; другий – взагалі не враховує потреби в одязі, житлі, предметах культурно-побутового призначення. Використовуючи Інструкцію з визначення вар-

²⁰ Мотивація праці та формування ринку робочої сили / О. А. Бугуцький, Г. І. Купалова, В. С. Дієсперов та ін; під ред. П. Т. Саблука, О. А. Бугуцького. – К.: Урожай, 1993. – С. 275.

тості робочої сили, нами була розрахована мінімальна вартість робочої сили в сільському господарстві станом на 01.01.2011 р., виходячи із законодавчо встановленого мінімуму заробітної плати в розмірі 941 грн (табл. 2). Розмір доплат і надбавок, премій, винагород, матеріальної допомоги визначений згідно з нормативами, рекомендованими Галузевою угодою²¹. Непрямі витрати на робочу силу (пункти 5–11) нами розраховано, виходячи зі справедливих ринкових цін, які склалися станом на 1 січня 2011 р. на оренду житла і комунальні послуги в сільській місцевості, на соціальне забезпечення, професійне навчання, вартість спецодягу. Крім того, науковці вважають²², що у сільській місцевості значну частку при формуванні рівня вартості робочої сили складають доходи від особистого селянського господарства. Тому нами в пункті 12 визначено розмір доходів від самозайнятості у розмірі 25% суми всіх попередніх витрат (3467,2 грн).

Зроблений нами мінімальний розрахунок вартості робочої сили в сільському господарстві показав, що за мінімальної заробітної плати 941,00 грн в місяць вартість робочої сили має бути 3467,20 грн (4334,00–866,80). Але за теперішнього стану колективно-договірного регулювання оплати праці, пасивної ролі профспілок у процесі відстоювання прав найманих працівників, впливу кризових явищ в економіці роботодавці не відшкодовують витрат на оплату житла працівників, на соціальне забезпечення, на професійне навчання і підвищення кваліфікації, на інші соціальні потреби. Наймані працівники отримують в неповному обсязі тільки так звані прямі витрати пра-

ці. Для компенсації непрямих витрат на робочу силу потрібно вдосконалювати так званий компенсаційний (соціальний) пакет на рівні підприємства. На державному рівні при встановленні рівня мінімальної заробітної плати цією інструкцією не керуються, тому розмір мінімальної заробітної плати набагато менший від нормативної вартості робочої сили.

Більше того, процес виробництва вимагає постійного надходження нової робочої сили, розширеного відтворення робочої сили. Тому вартість робочої сили повинна включати в себе: вартість засобів, необхідних для утримання сім'ї працівника; вартість витрат для задоволення духовних потреб; витрати на навчання працівника та подальше підвищення його кваліфікації. Так, науковець І. Зінов'єв рекомендує включати у вартість робочої сили витрати на виховання, витрати на період навчання в школі, витрати на отримання відповідної освіти²³.

Висновки дослідження. Таким чином, вартість робочої сили — це вартість певної сукупності матеріальних і нематеріальних життєвих засобів, потрібних для утримання власника робочої сили та його сім'ї і для професійної підготовки робочої сили. На жаль, на національному рівні вартість робочої сили визначається на рівні нижньої межі, тобто вартості життєвих засобів, які задовольняють тільки мінімальні фізіологічні потреби працівника. Тому в подальшому вартість робочої сили повинна оцінюватися за фізіологічними і соціальними нормативами для розширеного відтворення робочої сили як пріоритетного напрямку формування кадрового потенціалу в аграрній сфері.



²¹ Україна. Кабінет Міністрів. Генеральної угоди між КМУ, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2010–2012 роки [Текст]: розпорядження №1250-р від 09 листопада 2010 р. // Офіційний вісник України. — 2010. — №72. — С. 73–109.

²² Мотивація праці та формування ринку робочої сили / О. А. Бугуцький, Г. І. Купалова, В. С. Дієсперов та ін; під ред. П. Т. Саблука, О. А. Бугуцького. — К.: Урожай, 1993. — С. 114.

²³ Зінов'єв І. Ф. Формирование и реализация кадрового потенциала в аграрной сфере / И. Ф. Зінов'єв — Симферополь: ЧП «Предприятие «Феникс», 2008. — С. 123.