

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ ЛЮДЕЙ

У статті викладено аргументи щодо формування заробітної плати за соціальною концепцією. Обґрунтовано основні положення щодо удосконалення підходів щодо реформування організації заробітної плати. Викладено шляхи підвищення рівня та якості життя населення України.

In the article arguments are expounded in relation to forming of salary after social conception. Substantive provisions are reasonable in relation to the improvement of approaches in relation to reformation of organization of salary. The ways of increase of level and quality of life of population of Ukraine are expounded

Постановка проблеми у загальному вигляді. Під яким би кутом зору не розглядалась якість життя людей – чи з точки виявлення чинників її формування, чи то з точки зору оцінки масштабів та глибини бідності та рівня життя населення – приходимо до висновку, що ключовою проблемою є забезпечення гідного рівня заробітної плати працюючому населенню, яка є найважливішим джерелом їх доходів, навіть і після виходу на пенсію.

Аналіз досліджень та публікацій останніх років. Проблемі дослідження чинників формування якості життя населення, оцінки рівня життя та шляхів подолання бідності, удосконаленню організації заробітної плати як основного джерела доходів населення приділяється значна увага вітчизняних вчених. Питанням формування соціальної політики, політики доходів та заробітної плати, вартості життя населення та вартості робочої сили, шляхів подолання бідності присвячують свої наукові праці Д.Богиня, К.Бондарчук, О.Грішнова, А.Колот, Є. Лібанова, В.Маляєв, М.Шаповал та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Не дивлячись на значну кількість публікацій, присвячених переліченим вище проблемам разом з тим, не вирішеним, дискусійним залишається питання формування методологічних та методичних підходів до визначення бази для встановлення мінімальних державних стандартів. Базування основних соціальних стандартів рівня життя населення на прожитковому рівні, як показує практика господарювання у сучасних умовах, призводить до падіння рівня життя населення, значного розшарування населення за доходами, поширення бідності серед працюючого населення.

Метою статті є обґрунтування нових підходів до встановлення вихідної бази для розрахунків мінімальної заробітної плати на основі зміни концепції формування заробітної плати в Україні.

Виклад основного матеріалу. Якість життя ми розуміємо як повноту задоволення усього комплексу потреб людей. Вона охоплює оцінку рівня життя, а також якісну, не вимірювану характеристику умів життя, до якій відносять: якість харчування: смак, відповідність індивідуальному здоров'ю; якість житла: зручність планування, благоустрій населених пунктів; трудовий мікроклімат, моральне задоволення умовами праці, впевненість у завтрашньому дні; сімейні, професійні та суспільно - політичні відносини; самооцінку людьми умів їх життя, яка не завжди співпадає з вимірюваними показниками їх рівня життя та багато інших характеристик. Рівень життя - це рівень та міра задоволення основних потреб населення в харчуванні, житлі, послугах освіти, охорони здоров'я і таке інше. Характеризує споживання населення порівняно з науково - обґрунтованими нормами або із досягнутими у певний період часу або в певній країні (регіоні).

Якість життя населення найтіснішим чином залежить від політики оплати праці в країні. Оцінку якості життя людей проводять у світі за індексом людського розвитку, за яким Україна за результатами розвитку країни у 2007р. посіла 85 місце, знизивши рівень цього показника порівняно з попереднім роком на 8 пунктів. Важливою складовою цього

індексу є показник валового внутрішнього продукту на душу населення. Якщо за показником освіченості населення Україна займає місце серед розвинених країн, то за показником ВВП на душу населення – знаходиться в групі країн з низьким людським розвитком. Зростання ВВП залежить, серед інших факторів, від рівня продуктивності праці, який значною мірою визначається мотивацією та оплатою праці працюючого населення.

Заробітна плата виступає головним джерелом доходу як тих, хто працює, так і тих, хто вже втратив працездатність за віком (бо лежить в основі формування розміру їх пенсії), а тому є важливим чинником формування якості життя людей, визначаючи можливості людського розвитку, забезпечуючи отримання загальної та професійної освіти, якісного медичного обслуговування і збереження здоров'я, формування загальнокультурних цінностей тощо.

Стан доходів населення, перекося у їх диференціації, що відбуваються у процесі ринкового реформування економіки країни, свідчать, що починаючи з 1991 року в Україні запущено довгостроковий механізм падіння рівня життя населення. Причому, найбільш інтенсивно падав рівень життя найменш забезпеченого населення.

Європейська орієнтація України потребує прискореного розвитку економіки та значного підвищення рівня життя населення. Лише за таких умов можна очікувати досягнення необхідних соціальних стандартів. Тому докорінним питанням підвищення якості життя людей є пошук нових підходів до організації заробітної плати в суспільстві.

Відомо, що в практиці господарювання існують дві концепції організації заробітної плати: концепція прожиткового мінімуму і концепція соціальної заробітної плати, від вибору якої залежить соціально-економічний розвиток країни, динаміка доходів працюючого населення та рівень його життя.

Відповідно до першої концепції, заробітна плата розглядається як спосіб відтворення робочої сили, і зводиться до грошового виразу прожиткового мінімуму. Центральне питання в цій теорії – заробітна плата є товар, вартість якого формується під впливом тих самих факторів, що і будь якого іншого товару. В такому випадку прожитковий мінімум – це норма заробітної плати і відхилення від цієї норми розглядається як відхилення від вартості самої праці. Виконання заробітної платою функцій прожиткового мінімуму може мати місце і зберігати своє значення в економічному розвитку лише у випадках, коли політичній та економічній системам вдається встановити свій повний монопольний контроль відносно до заробітної плати, і як результат – до праці. Таке характерно для ситуації повного державного монополізму в соціально-економічній сфері, і можливість змін зводиться до питання співвідношення сил монополізму та організованих сил найманої праці [1, с.107].

Слід відмітити, що співвідношення цих сил в Україні не на користь найманої праці. І негативні тенденції в оплаті праці закладені від початку ринкового реформування, коли уряд у 1992 – 1993 роках відпустив ціни й інфляція перевищила 100 разів, а заробітну плату жорстко регулював. Вже тоді був запущений механізм забезпечення низької якості життя населення. Тому маємо – ціни на рівні, а то й вищі, ніж світові, а зарплата – нижче нема куди.

За соціальною концепцією заробітна плата розглядається як частка працівника у національному доході відповідно до кількості та якості його праці, але окрім прожиткового мінімуму вона включає в себе й ще соціальну надбавку. Так, частка заробітної плати у ВВП розвинених країн складає 50 – 65%, а в Україні у 2008 р. — 49,0 %.

В цій концепції змінюється роль прожиткового мінімуму: з принципу, що визначає розмір заробітної плати, від перетворюється на нижню межу, або на основу, від якої відбувається наростання заробітної плати під впливом соціального фактору. Ця концепція виходить з того, що вартість робочої сили визначається усіма соціальними факторами, а не тільки прожитковим мінімумом, тобто, визначається в кожній країні традиційним рівнем життя.

В теорії соціальної заробітної плати обґрунтовується принципова відмінність між вартістю робочої сили та будь-якого іншого товару, у силу чого вартість робочої сили

змінюється навіть якщо вартість інших товарів залишається незмінною. Тобто – прожитковий мінімум (ПМ) – це мінімум заробітної плати, вище якого вона може підійматися необмежено. Природною межею заробітної плати виступає сукупний чистий продукт суспільства.

Досвід передових країн свідчить, що рушійною силою економічного прогресу є не загальна величина заробітної плати, і не величина прожиткового мінімуму, а соціальна надбавка до прожиткового мінімуму в загальній заробітній платні (останній займає у розвинених країнах в структурі загальної заробітної плати – 15-20%).

Сучасна практика організації заробітної плати в нашій країні призвела до зубожінню значної кількості населення. Так, частка населення, яка отримувала у 2008 р. середньодушові грошові доходи менші, ніж прожитковий мінімум складала 25,6%.

Інша картина в країнах, що прийняли концепцію соціальної заробітної плати. Так, наприклад у Польщі, у 1989 р. інфляція зросла всього на 25 %, але там, на відміну від України, відпустили не лише ціни, а й заробітну плату, які буквально за півроку зрівноважились, і ситуація в економіці та соціальній сфері стабілізувалась, економіка та реальна заробітна плата з того часу почали зростати.

У Польщі зараз МЗП у 3,5 рази більше, ніж в Україні, але у відносному рівні до середньої заробітної плати вона складає 55%. У той же час, в Україні середня заробітна плата у грудні 2009 р. відносно МЗП була більше у 3 рази, а МЗП до середньої заробітної плати складала усього 33,3%. Середня пенсія в Польщі – у 2,7 рази вище, ніж в Україні, а співвідношення середньої пенсії до середньої заробітної плати як в Польщі, так і в Україні, перебуває майже на одному рівні, відповідно 43 та 44,5%.

Між тим, за даними міжнародної комісії, створеної у 1989 р. за ініціативою Ради Європи, справедливо вважається, що МЗП має досягати 68 % від національної середньої заробітної плати (СЗП) і при цьому становить не менше 2-2,5 прожиткового мінімуму. За рекомендацією МОП, МЗП від СЗП має бути не нижчою 40-60 %.

Базування МЗП на прожитковому мінімумі призвело до того, що порівняно з країнами ЄС її розмір в Україні у десятки разів менший. Зокрема у грудні 2008 році він був меншим у 25 рази ніж у Люксембурзі, у 21 – Бельгії, 5 – у Польщі, 1,8 разів меншим, ніж в Болгарії, де розмір заробітної плати є найменшим з-поміж усіх країн Євросоюзу (табл.1).

Таблиця 1

Розміри мінімальної заробітної плати в країнах Європи за грудень 2008 р. за даними статистичної організації Європейської комісії «ЄВРОСТАТ»

Країна	Розмір МЗП, євро	Країна	Розмір МЗП, євро
Люксембург	1610,00	Туреччина	333,00
Ірландія	1462,00	Чехія	329,00
Нідерланди	1357,00	Естонія	278,00
Бельгія	1336,0	Словаччина	267,00
Франція	1321,00	Угорщина	235,00
Великобританія	1145,00	Литва	232,00
Іспанія	700,00	Латвія	228,00
Греція	681,00	Румунія	137,00
Мальта	612,00	Болгарія	112,00
Словенія	567,00	Білорусь	78,00
Португалія	497,00	Росія	64,00
Польща	334,00	Україна	63,40

Аналіз статистичних даних із заробітної плати за грудень 2009 р. показує, що розмах варіації заробітної плати за видами економічної діяльності був суттєвим і досяг 1: 4,6 (у 2008 р. – 1: 4,4). До категорії малозабезпечених попали працівники рибальства, рибництва, сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ними послуг, готелів та ресторанів, оскільки їх заробітна плата була нижчою від двох прожиткових мінімумів, а тому не здатна була виконувати відтворювальну функцію. На межі малозабезпеченості знаходились і працівники лісового господарства, будівництва, торгівлі, освіти, охорони здоров'я, заробітна плата яких не перевищувала 2,5 ПМ. Працівників інших видів економічної діяльності можна віднести до середньо забезпечених, бо розміри їх середньої заробітної плати становили від 2,5 до 5 ПМ (верхня межа середньої забезпеченості – 7 ПМ). Працівники авіаційного транспорту відносяться до високо забезпечених, їх заробітна плата вище ПМ у 7,6 рази і наближаються до нижньої границі високої забезпеченості працівники фінансової сфери (6,17 ПМ).

Такі негативні тенденції зберігаються і у 200 році. Вже в квітні 2010 року розрив у рівнях середньої заробітної плати за видами економічної діяльності досяг 1: 5,4. При цьому абсолютний розмір заробітної плати працівників охорони здоров'я, сільського господарства та мисливства, підприємств з оброблення деревини та виробів з деревини, готелів та ресторанів, виробництва шкіри та виробів із шкіри та хутра, а також рибальства і рибництва був на 31,4 – 44,4% нижчим від середнього в економіці.

Нерівність доходів є великою проблемою, яка постає підчас вивчення питання рівня життя населення. Нерівність доходів може досягати значних масштабів й створювати погрозу для політичної та економічної стабільності в країні, тому політика доходів держави спрямована на скорочення розриву в прибутках різних груп населення. Але розробка таких заходів можлива лише за умів точного визначення ступеню диференціації доходів і багатства й впливу на неї держави.

Одним з методів, що застосовується для оцінки масштабів різних груп населення є побудова "кривої Лоренца" і визначення коефіцієнту Джині, які наочно показує наскільки фактичний розподіл доходів між різними групами населення відрізняється від рівномірного розподілу. Відповідно до сучасної економічної теорії, небажана як абсолютна рівність в розподілі доходів, так і різкий розрив у рівні життя різних груп населення. Абсолютна рівність в прибутках не стимулює продуктивну працю, тому певна нерівність доходів є досить важливим засобом заохочення трудової активності людей. Але якщо на частку 40% населення доводиться менше ніж 12-13% загальної суми доходів країни, то такий перекик викликає різке невдоволення незаможних громадян.

Між тим, крива Лоренца та коефіцієнт Джині не дають можливість достовірно визначити за рахунок яких факторів формуються ці доходи. Так коефіцієнт Джині може бути досить низьким, але при цьому певна частина населення свій дохід отримує за рахунок напруженої непосильної праці, а інша - за рахунок власності. Так, у Швеції значення коефіцієнта Джині досить низький, але при цьому тільки 5% домогосподарств володіють 77% акцій від загальної кількості акцій, якими володіють усі домогосподарства. Це забезпечує 5% доходів, який решта населення отримує за рахунок праці.

Цими методами досліджуються тільки грошові доходи, між тим, деяким працівникам заробітну плату частково видають натуральними продуктами, крім того, поширення набуває практика видачі заробітної плати у вигляді опціонів на купівлю акцій компанії роботодавця. Слід відмітити, що поширюються виплата заробітної плати в конвертах. Так, за даними опитування Українського центру соціологічних досліджень, у грудні 2009 р. 24% опитаних підтвердили таку виплату, у грудні 2008 р. – в конвертах отримували заробітну плату – 19,6% населення країни. Тому для визначення нерівності у доходах та рівня життя населення необхідно мати більш обґрунтовані методики дослідження.

Розрахунки вчених показують, що для досягнення економічних умов зростання рівня життя населення соціальні стандарти повинні бути встановлені з урахуванням основних положень соціальної концепції заробітної плати, стандартів ЄС та МОП (табл.2).

Орієнтири зростання державних стандартів з орієнтацією їх до стандартів ЄС та МОП

Показники	Орієнтир зміни
Питома вага оплати праці у ВВП	55-65 %
Співвідношення МЗП до ЗП середньої	не нижче 50%
Співвідношення МЗП порівняно з ПМ	2 – 2,5 рази
Середня ЗП до ПМ	5-6 разів
Зростання середньої пенсії до ПМ особи, що втратила працездатність	приблизно у 4 рази.

На наш погляд, прожитковий мінімум не повинен бути базою для встановлення мінімальної заробітної плати, бо фактично він є межею абсолютної бідності. Відповідно до закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» ПМ визначається як «вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження здоров'я набору непродовольчих продуктів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистостей». Тому базування МЗА на прожитковому рівні створює феномен «бідності працюючого населення».

Крім того, сучасні підходи до його формування не забезпечують багатьох потреб працівників, особливо тих, які зайняті важкою, складною працею, у шкідливих умовах, не передбачає витрат на платні послуги освіти, медицини, на будівництво чи оренду житла, оздоровлення та утримання дітей у дошкільних закладах, навчання у професійних закладах тощо. Тобто, структура та розмір ПМ не відображують реальних фізіологічних, соціальних, культурних потреб працівників та їх сімей. До того ж, базування МЗП на ПМ не забезпечує прямого зв'язку між економічними успіхами країни та соціальним становищем населення. Навіть за вдалого розвитку економіки заробітна плата більшості працівників залишається на низькому рівні, оскільки її зорієнтовано на ПМ.

Нині на сторінках наукової літератури дискутується проблема застосування прожиткового мінімуму для розрахунків МЗП. Деякі вчені вважають за доцільне застосовувати для цього вартість мінімального споживчого бюджету (МСБ) [2,с.8; 3. с.36]. На наш погляд, природа ПМ і МСБ однакова, різниця лише у тому, що ПМ більш обмежений та введений в Україні на період подолання кризових явищ в економіці. Ці мінімальні стандарти не дозволяють забезпечити гідний рівень та якість життя населення, оскільки в основу соціального забезпечення покладено соціальні мінімуми. На відміну від соціального мінімуму, соціальний стандарт – це гарантія високого рівня і якості життя, що держава зобов'язується забезпечити громадянам.

У країнах ЄС прожитковий мінімум є лише критерієм для сфери соціальної допомоги, а не для системи розподільчих відносин в оплаті праці. Орієнтиром для визначення розміру МЗП є 50% розміру середньої заробітної плати. Такий підхід забезпечує значно вищий рівень мінімальної заробітної плати від розміру прожиткового мінімуму. За даними Світового банку, співвідношення МЗП і ПМ у Великобританії – 6,4 :1; Франції – 4,7 :1; Латвії, Естонії, Польщі 2,5:1. Саме це є основою високих рівнів доходів працюючого населення європейських країн та їх економічного розвитку.

Слід відмітити, що через кризові явища відчутне підвищення заробітної плати є дуже проблематичним, бо криза, що розпочалась наприкінці 2008 р. причинила значної шкоди економіці України. За результатами роботи у 2009 році спад промислового виробництва в Україні склав 21,9% (порівняємо: в Росії – 10,8%, Білорусі – 2,8%). І хоча, вже за січень-лютий 2010 р. Україна має економічний ріст у 8,8 %, все одно суттєве підвищення доходів працюючого населення за традиційними джерелами буде обмеженим.

Між тим, професор А.М. Колот ще у 2003 р. запропонував, на наш погляд, дієві чинники зростання заробітної плати, які виходять із задіяння резервів ресурсозбереження та реструктуризації виробничих витрат [4,с.26-27]. На його думку, підвищення частки

заробітної плати у собівартості є можливим на основі: зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці; перегляду ставок та відрахувань з доходів підприємств; запровадження системи оподаткування прибутку, яка б стимулювала зниження ресурсовитратності та ін. Сутність цієї ідеї – встановлення диференційованих ставок оподаткування прибутку залежно від того, за рахунок чого цей прибуток отримано: за збільшення обсягів виробництва, зниження собівартості продукції; або одночасного збільшення обсягів та зниження собівартості продукції; завищення собівартості і цін; росту продуктивності праці та ін.

Вважаємо, що у сучасних умовах, як ніколи, є необхідним посилення впливу держави на формування, реалізацію та контроль політики доходів, у тому числі політики заробітної плати, як необхідний засіб подолання феномену «працюючих бідняків». Слід зауважити, трудовий дохід працівника формується безпосередньо після процесу споживання робочої сили як результат виконаної роботи. Тому роботодавці повинні відчувати турботу держави щодо підтримки гідного рівня заробітної плати працівників, що повинно бути відображеним у державній політиці заробітної плати. Крім того, зацікавленість роботодавців у зростанні доходів працівників виявляється у поширенні в практиці оплати праці так званих, соціальних пакетів.

На наш погляд, це є паростки соціальної концепції побудови заробітної плати, як прояв волевиявлення роботодавців поділитися одержаними доходами, їх прагненням забезпечити соціальну справедливість, що свідчить про підвищення соціальної відповідальності бізнесу, але, на жаль, не про турботу держави про стан добробуту населення.

Крім того, виплати роботодавцями соціальних пільг працівникам є реальною ознакою необхідності удосконалення існуючого механізму формування трудових доходів та спроби вийти з під регламентації умов оплати праці, зниження податкового тиску на фонд заробітної плати, бо соціальний пакет виступає як альтернативний механізм підвищення загального заробітку працівника (трудоий дохід плюс дохід, що не пов'язаний з трудовою діяльністю – наприклад, дивіденди) замість підвищення величини заробітної плати (прямої грошової винагороди). Як прояв зростання соціальної відповідальності бізнесу, соціальний пакет працює також і на формування позитивної ділової репутації компанії.

Наскільки соціальний пакет може забезпечити зростання сукупного доходу працівника на підприємстві? Практика господарювання свідчить, що іноді забезпечення соціального пакета становить понад 15% усіх витрат компанії на персонал. Виходячи з наявної статистики, у США соціальний пакет становить 40-50 % базової заробітної плати. Його основний вартісний обсяг в країнах Заходу – до 75 % - припадає на різні види соціального страхування працівників: медичне, пенсійне. Деякі фахівці вважають, що мінімальний бюджет соціальних видатків на рік має дорівнювати фонду оплати праці за місяць, але якщо в роботодавця є можливість, то він може збільшувати цю суму до річного фонду оплати праці [5, с. 12].

Якщо згадати, що за умов планово-адміністративної економіки із суспільних фондів споживання працівник за рік отримував 3 – 3,5 середньомісячних заробітної плати, а на сьогодні ці виплати у десять разів менше, то вочевидь нагальною є потреба у використанні соціальних пакетів для регулювання рівня життя працюючого населення. Частина оплати соціальних пільг (наприклад на професійне навчання працівників) входить до собівартості продукції і є привабливими для роботодавця, бо дають змогу їх відшкодувати. Але більша частина виплачується з прибутку роботодавця, тому державі слід урахувувати це в політиці оподаткування прибутку, щоб зробити це джерело зростання доходів населення більш привабливим, а тому і більш застосованим роботодавцем.

Цікавим є досвід Німеччини у забезпеченні високого рівня життя працюючого населення. Під час укладання тарифних угод, для встановлення рівня оплати праці за основу береться її співвідношення із обсягом життєвих потреб працівників. Це не порушує принципу тарифної автономії, оскільки федеральний уряд і уряд земель самостійно встановлюють параметри рівня життя населення. При цьому у законодавстві країни немає

поняття прожиткового мінімуму. Федеральний уряд в основному визначає чистий дохід на одного громадянина у місяць й співвідносить цей показник із сукупним грошовим положенням мешканців.

Таким чином, встановлення середньої ЗП повинно виходити з прогнозованого росту економіки, росту ВВП, прогнозу зайнятості населення, досягнутого рівня життя тощо. Прожитковий мінімум повинен складати біля 20% від середньої заробітної плати. МЗП за стандартом ЄС повинна бути не меншою, ніж 55 – 65 % СЗП.

Досвід країн Східної Європи, колишнього соціалістичного табору, що вже приєдналися до ЕС, свідчить, що економічне зростання та зародження сильного середнього класу там почалось від тоді, коли середня заробітна плата становила 300 дол., але це наприкінці ХХ ст. В Україні у 2009 році середня ЗП становила приблизно 240 дол. За проектом держбюджету на 2010 рік, якщо ПМ – 922 грн, а він повинен складати 20% середньої заробітної плати, то остання на кінець 2010 року має бути 4610 грн., порівняно із груднем 2009 року її ріст має бути приблизно у 2,4 рази.

Слід відмітити, що низький рівень життя зумовлений і несвоєчасною виплатою заробітної плати. Так, за даними державного статистичного спостереження з праці, загальна сума несплаченої заробітної плати на 1 травня 2010 року становила 1 698,2 млн.грн. Упродовж квітня сума боргу зменшилась лише на 0,8%. У структурі загальної суми заборгованості найбільша її частина (62,5%) приходить на економічні активні підприємства. Часка їх працівників, яким не була своєчасно виплачена заробітна плата дорівнює 4,0% загальній кількості штатних працівників, а сума боргу становить 4,8% фонду оплати праці, нарахованого за квітень. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 2567 грн., що на 21,8% перевищує середній розмір заробітної плати у квітні цього року.

Потребує удосконалення і методика визначення індексу людського розвитку, який характеризує рівень добробуту населення країни. На це звернула увагу і комісія з вимірювання економічного та соціального прогресу, яка працювала на замовлення президента Франції Ніколя Саркозі. До складу комісії входило 25 видатних вчених-соціологів та п'ять лауреатів Нобелівської премії з економіки. 14 вересня 2009 року ця комісія презентувала свою доповідь. Вчені закликають позбутися «фетишизму ВВП», який не може реально оцінити добробут населення. Показник ВВП не враховує амортизацію товарів виробничого призначення і тим самим завищує вартість продукції. Окрім того, вартість виробництва побудована на ринкових цінах, але не все можна оцінити в матеріальному еквіваленті. Це стосується не лише навколишнього природного середовища. Такі послуги, які надає державна система охорони здоров'я, освіта, власне житло, неоплачуваний догляд за дитиною, практично неможливо оцінити ринковими цінами, тому їх розраховують досить умовно і часто з хибними припущеннями. Замість цього слід використовувати показники доходів домогосподарств, обсяги споживання та достатку, а не загальний показник виробництва.

Комісія також акцентує увагу на потенційні мірила добробуту населення, а саме: стан здоров'я, сімейний статус, втрату роботи. Останнє сприймається людьми гостріше ніж фінансова спроможність. Великого значення набуває забезпечення благополуччя майбутніх поколінь. Комісія призиває розширити світогляд та спробувати враховувати нематеріальні цінності, які в наші часи стали значно важливішими за матеріальні. На думку цієї комісії, врахувавши ці показники можна визначити істинний показник добробуту населення.

Для України, виходячи з низького рівня життя населення, матеріальні цінності на сьогодні є найбільш важливими, бо показник рівня ВВП на одну особу за ПКС у 2008 р. становив усього 6868 дол. США. Ми ще не досягли навіть рівня цього показника, який мали за 1990 р. (8108 дол.), а порівняно із Польщею, яка мала такий же рівень цього показника на 1990 р. – 8180 дол. ми відстаємо у 2,4 рази, із США – у 6,3 рази. Тому піднесення макроекономічних показників є найважливішим у зростанні якості та рівня життя.

Висновки і перспективи подальших розробок.

Економічна система, що породжує і відтворює у широких масштабах бідність не може бути ефективною у принципі, вона повинна бути реформована. Тому, які б економічні закони та економічні заходи не приймалися, без формування нової державної політики у питаннях оплати праці і відповідних механізмів їх реалізації, створити високоефективну економіку неможливо.

1. Необхідним є пошук нових методологічних підходів до визначення прожиткового мінімуму з урахуванням необхідності витрат, зумовлених наявністю у працівника сім'ї, утриманців, розширенням платності послуг у сфері медицини, освіти. Він повинен ураховувати зміни у структурі споживання та випереджати зростання цін та інфляцію.

2. Прожитковий мінімум як соціальний стандарт доцільно застосовувати як механізм соціального захисту непрацездатного і малозабезпеченого населення. Основу соціального законодавства має складати система взаємопов'язаних соціальних нормативів, базовими з яких є: фізіологічний мінімум, прожитковий мінімум, соціальний мінімум, соціальний стандарт.

3. Величину мінімальної заробітної плати слід визначати виходячи з концепції соціальної заробітної плати, забезпечуючи її співвідношення із середньою заробітною платою, розміром не менше ніж за стандартами МОП (40-60%) а мірою економічного розвитку - за стандартами ЄС (до 68%).

4. Для зниження невиправданого розшарування населення за доходами необхідно вернутися від пласкої системи оподаткування доходів населення до прогресивної шкали і впровадженню диференційованого податку на нерухоме майно населення.

5. Удосконалити державне управління економікою та знизити витрати на утримання державного апарату, спрямувати ці кошти на інвестиційний розвиток економіки. Для цього варто звернути увагу на досвід Японії, де на макроекономічному рівні факторами зростання економіки були такі компоненти:

- висока професіональність уряду, низький рівень державних витрат, безпосередній зв'язок спеціалістів галузевих міністерств з підприємствами, завдяки чому використовувався механізм державного втручання в діяльність мікроструктур;

- відсутність корупції у вищих ешелонах влади, її звітування перед суспільством. В Японії усі інвестиційні витрати, успіхи та невдачі вносяться до «Білої книги» і ця інформація оприлюднювалась;

- щорічне зниження витрат на загальне управління: на оборону, внутрішню охорону, пільги державним службовцям (роздуті штати державного управління вважаються в Японії найбільшим злом на шляху досягнення рівномірності споживання між окремими прошарками суспільства);

- розширення виробництва матеріальних благ у системі середнього та малого бізнесу і формування потужного внутрішнього сукупного попиту на вітчизняну продукцію за рахунок зростання реальної заробітної плати.

Список літератури

1. О.А.Турецкий. Экономика Украины на пороге XXI века: уроки прошлого и шаги в будущее. – Одеса: АСП, 1999. – 196с.
2. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – №1. – С. 3 -9.
3. Вітер В. Прожитковий мінімум у системі вимірів рівня життя населення України / В.Вітер // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 26 – 36.
4. Колот А. Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працюючих: шляхи вдосконалення / А.Колот // Україна: аспекти праці. – 2003. – №2. – С. 25 – 31.
5. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І.Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – №2. – С. 6 – 12.