

---

---

## **ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ**

УДК 331.522.4

**Г. Т. КУЛІКОВ,**  
*доктор економічних наук,  
головний науковий співробітник  
проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці  
Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України  
(Київ)*

### **ЗАТРАТИ НА УТРИМАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ ВАРТІСТЬ: ПОНЯТТЯ, ТЕНДЕНЦІЇ, ПОКАЗНИКИ**

*Уточнено деякі поняття затрат на утримання робочої сили. Виявлено тенденції затрат на утримання робочої сили в Україні та зарубіжних країнах і проведено їх порівняльний аналіз. Обґрунтовано необхідність розмежування реальних затрат на утримання робочої сили з позицій роботодавця і найманого працівника. Надано пропозиції щодо зміни складу показників вартості робочої сили. Вироблено рекомендації з удосконалення статистичної інформації про затрати на утримання робочої сили.*

**Ключові слова:** вартість робочої сили, затрати на утримання робочої сили, затрати на персонал, заробітна плата, соціальне забезпечення працівників, компенсації, нематеріальні виплати.

---

**GENNADII KULIKOV,**  
*Doctor of Econ. Sci.,  
Principal Researcher of the Research Laboratory for Social Research of the Labor Market  
Ukrainian State Employment Service Training Institute  
(Kyiv)*

### **LABOR COSTS AND COST OF LABOR: CONCEPTS, TRENDS, INDICATORS**

*Certain concepts of labor costs have been clarified. Trends in labor costs in Ukraine and abroad are revealed and their comparative analysis is carried out. The need to delimit the real labor costs from positions of employer and employee is substantiated. Proposals have been made to change the composition of cost of labor indicators. Recommendations have been developed to improve statistical information on labor costs.*

**Keywords:** cost of labor, labor costs, personnel costs, wages, social security of employees, compensations, intangible payments.

Основними індикаторами конкурентоспроможності економіки і рівня життя населення є показники затрат на утримання робочої сили. Швидке зростання кількості приватних підприємств викликало збільшення попиту на інформацію про те, яку частку прибутку роботодавець повинен вкладати в розвиток персоналу свого підприємства і якою має бути частка його затрат на утримання робочої сили в загальних затратах на виробництво. Структура і динаміка затрат на утри-

мання робочої сили відображають пропозицію робочої сили з боку приватних осіб і попит на неї з боку підприємств, а тому є важливими ознаками ринку праці.

Питанням визначення та обліку затрат роботодавців на робочу силу займалися деякі українські науковці [1, с. 560, 561; 2, с. 23–27]. Водночас в економічній літературі належним чином не розкрито значущість цих затрат як фактора відтворення робочої сили в системі соціально-трудова відносин, крім того, їх не виокремлено в певну групу. Невирішеною залишається проблема усунення критичної диспропорції між вартістю праці (затратами роботодавця на утримання робочої сили) і вартістю розширеного відтворення робочої сили. В економічних словниках та енциклопедіях наведено формулювання різного роду затрат, але там немає навіть згадки про затрати на утримання робочої сили або її вартість [3, с. 560, 596; 4, с. 239–241, 639, 640].

З урахуванням цього **мета статті** — уточнити деякі поняття, які стосуються вартості робочої сили, і статистичні показники затрат на утримання робочої сили, обґрунтувати необхідність розмежування реальних затрат на утримання робочої сили з позицій роботодавця і найманого працівника, розробити рекомендації з удосконалення статистичного обліку затрат на утримання робочої сили. Аспект дослідження в основному статистичний, з висвітленням тільки деяких теоретичних питань.

#### **Поняття “вартість робочої сили” і “затрати на утримання робочої сили”**

Проведений аналіз свідчить про необхідність уточнення понятійно-термінологічного апарату вартості робочої сили, оскільки спостерігається плутанина в деяких поняттях. Економічну категорію “вартість робочої сили” було запроваджено в 50-ті роки XIX ст., після глибокого вивчення дійсності та ретельного аналізу праць основоположника класичної політекономії А. Сміта і його послідовника Д. Рікардо. Вартість робочої сили — це економічна категорія і фундаментальна проблема сучасної економічної теорії. Цілі та мотиви діяльності економічних суб’єктів установлюються на основі теорії вартості робочої сили, проте у визначенні суті та змісту цієї економічної категорії єдності досі немає.

У загальноприйнятому варіанті під **вартістю робочої сили** розуміється вартість набору споживчих товарів і послуг, які забезпечують розширене відтворення робочої сили (наприклад, сім’я виховує трьох дітей), що відповідає середньому рівню споживання, який склався у суспільстві в цей період. Проте визначення вартості робочої сили з позицій її відтворення не дозволяє врахувати її якість — освіту, кваліфікацію працівника тощо, адже саме ці чинники характеризують істинну вартість робочої сили.

За розрахунками доктора технічних наук Ю. Звягільського, у I півріччі 2013 р. в Донецьку зарібок кожного працюючого члена сім’ї, необхідний для забезпечення розширеного відтворення, повинен був становити 11419 грн./міс., або 1087 євро/міс. (за курсом валют — 10,5 грн. за 1 євро). При цьому до витрат української сім’ї, необхідних для відтворення робочої сили, не включено купівлю особистого автомобіля і гаража, витрати на його утримання, ремонт, бензин, протигінні засоби, послуги мобільного зв’язку, зарубіжні подорожі та ін. На його думку, рівень вартості робочої сили і відповідна ціна робочої сили (з додатковим коригуванням щодо попиту і пропозиції на ринку праці) 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.) [5, с. 83].

Аналогічний розрахунок вартості розширеного відтворення робочої сили був проведений професором Санкт-Петербурзького державного університету М. Поповим у листопаді 2011 р. Розрахунок показав ще більші розбіжності між зарплатою і вартістю робочої сили. За твердженням професора, навіть так звані високооплачувані працівники отримують лише 20–30% вартості своєї робочої сили, внаслідок чого смертність у Росії перевищує народжуваність, а населення країни скорочується [6].

За нашими розрахунками, гідна зарплата в регіонах України, яка забезпечувала б сьогодні розширене відтворення робочої сили, повинна бути в межах 36–60 тис. грн. на місяць.

Згідно з розширеним трактуванням, при визначенні вартості робочої сили необхідно враховувати не тільки затрати роботодавців на її утримання, але й витрати держави на підготовку кадрів, індивідуальні витрати громадян на формування і розвиток здібностей до праці, що дозволяє проаналізувати повні затрати на утримання робочої сили в масштабах суспільства.

Це збігається з визначенням К. Маркса, відповідно до якого вартість робочої сили зводиться до вартості певної суми життєвих засобів [7]. Необхідно зазначити, що у країнах ЄС не бачать різниці між затратами на утримання робочої сили і загальною вартістю робочої сили, яку прирівнюють до загальної суми затрат роботодавців на наймання персоналу\*.

Згідно з резолюцією XI Міжнародної конференції із статистики праці (жовтень 1966 р.), **вартість робочої сили – це розмір фактичних затрат наймача на утримання робочої сили**. Вони включають плату за виконану роботу і невідпрацьований час, премії та винагороди, вартість їжі, напоїв та інших витрат у натуральній формі, витрати на забезпечення житлом, соціальне страхування, професійне навчання, культурно-побутове обслуговування тощо, а також податки, які відносяться до затрат на утримання робочої сили. Отже, затрати на утримання робочої сили – це вартість робочої сили тільки для роботодавця. Тут не враховуються затрати на здобуття освіти або кваліфікації, перепідготовку тощо.

Проведений нами аналіз свідчить, що існують затрати на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, тому це поняття вимагає уточнення. Як відомо, згаданий фонд складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат. До останніх належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачаються актами чинного законодавства або здійснюються понад встановлену вказаними актами норму і визначені в колективному договорі підприємства.

У Кодексі законів про працю України (КЗпП України) вказано гарантії та компенсації, які не відносяться до фонду оплати праці: при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120), при службових відрядженнях (ст. 121), при зношеності інструментів, які належать працівникам, під час використання їх у трудовій діяльності (ст. 125) тощо\*\*.

\* Glossary: Labour cost [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Labour\\_cost](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Labour_cost).

\*\* Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 06.08.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.

Слід підкреслити, що поняття "компенсація" відрізняється від поняття "заробітна плата". Перелік складових частин заробітної плати чітко визначено законодавством і нормативно-правовими актами: КЗпП України, Законом України "Про оплату праці", Інструкцією зі статистики заробітної плати.

Не применшуючи значення поняття "заробітна плата", слід констатувати, що нині ця категорія повною мірою не відображає весь спектр виплат, винагород і благ, які надає роботодавець найманому працівникові за залучення його до трудового процесу (створення матеріальних і нематеріальних благ) і за розпорядження його результатами (продуктами), отриманими у процесі застосування робочої сили (компетенцій, людського капіталу) [8]. Слово "компенсація" трактується як відшкодування (втрат, збитків, втрачених функцій тощо) [9]. Це може бути відшкодування морального і матеріального збитку, завданого важкими і шкідливими умовами праці, у тому числі шкоди здоров'ю. Компенсувати слід те, що не додано працівникові. Наприклад, молодим співробітникам з незначним досвідом низьку зарплату іноді компенсують можливістю стажувань, додаткового навчання. Більшість компенсацій втрачають сенс за умови забезпечення гідної оплати праці, тобто компенсація певною мірою є принизливою для працівника, на відміну від соціального пакета. Під **соціальним пакетом** слід розуміти різні **пільги**, які працівник отримує крім заробітної плати (посадового окладу), і **соціальні гарантії**, які підвищують рівень його життя.

Економічна природа виплат, що формують соціальний пакет, полягає в тому, що вони вимагають від роботодавця певних фінансових затрат. Необхідно також ураховувати, що деякі заохочення здійснюються не в грошовому вираженні: відповідно до законодавства, безоплатно надані окремим категоріям працівників житло, вугілля, комунальні послуги; забезпечення безкоштовним мобільним зв'язком; не оплачуваний працівниками формений одяг; вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці; пенсійне, медичне страхування, абонементи у групи здоров'я, путівки співробітникам і членам їхніх сімей на лікування і відпочинок; надання проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками; передплата газет і журналів тощо. Вартість соціального пакета може становити від третини до половини заробітку. З огляду на це втрачається економічний сенс поширеного останніми роками поняття "компенсаційний пакет". Здійснення соціальних виплат і нематеріальних винагород викликає зростання затрат роботодавця на утримання робочої сили.

В Україні, починаючи з 2010 р., ведеться статистичний облік затрат на персонал в економіці в цілому і в галузях (видах економічної діяльності) зокрема. У цьому зв'язку необхідно звернути увагу на відмінність понять "затрати на утримання робочої сили" і "затрати на персонал". Затрати на персонал складаються із: **затрат на оплату праці**, включаючи нараховану заробітну плату згідно з штатним розкладом і тарифами, премії та заохочення, матеріальну допомогу, компенсаційні виплати, оплату відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці; **відрахувань на соціальне забезпечення працівників**, включаючи суму єдиного внеску на загальнообов'язкове державне страхування працівників підприємства, що сплачується роботодавцем.

Таким чином, структурні елементи затрат на утримання робочої сили і затрат на персонал є різними, але за своїм розміром вони істотно не відрізняються. Так, починаючи з 2006 р., затрати на утримання робочої сили перевищують затрати на персонал усього на 4–5%. Проте у перспективі можливі істотні відмінності.

З'ясування природи вартості робочої сили досі залишається однією з фундаментальних теоретичних проблем. Ціна такого специфічного товару, як робоча сила, може коливатися через дію різних умов і факторів, але її базою має бути вартість. **Ціна здібностей або послуг робочої сили** на ринку праці є грошовим вираженням їх вартості, одночасно на них впливають такі фактори, як попит і пропозиція не тільки робочої сили, але й капіталу, землі, інформації. Вартість і ціна робочої сили визначаються на різних ринках: вартість – на ринку товарів і послуг, ціна – на ринку праці і коригується на підприємстві залежно від кваліфікації працівників, результатів їхньої праці, підсумків виробничо-господарської діяльності тощо.

Отже, **ціна робочої сили** залежить не тільки від вартості життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, але й від результативності або корисності її послуг. Одночасний облік цих складових споживної вартості дає можливість обґрунтовано формувати ціну такого специфічного товару, як робоча сила. Проте в економіці України замість коливань цін на послуги робочої сили спостерігається тривалий процес безпрецедентного зниження ціни послуг, що надаються робочою силою. Вони продаються нижче за 30% вартості відтворення простої некваліфікованої робочої сили.

Необхідно зазначити, що не можна ототожнювати ціну робочої сили і заробітну плату, як це роблять деякі економісти [5; 6]. Поняття ціни робочої сили є ширшим за поняття заробітної плати, оскільки крім зарплати включає в себе ще й затрати на соціальне забезпечення працівників, їх професійне навчання, культурно-побутове обслуговування та ін.

#### Сучасні тенденції затрат на утримання робочої сили в Україні

Велике значення мають виявлення і порівняльний аналіз сучасних тенденцій затрат на утримання робочої сили в Україні. Інтерес становить співвідношення структурних елементів затрат українських підприємств на утримання робочої сили. Динаміку цих елементів подано в таблиці 1.

Таблиця 1

#### Структурні елементи затрат підприємств в Україні на утримання робочої сили

Роки	Середньомісячні затрати на одного штатного працівника (грн.)	Структурні елементи затрат (%)						
		заробітна плата	оплата житла працівників	соціальне забезпечення працівників	затрати на професійне навчання	затрати на культурно-побутове обслуговування	інші затрати	податки, які відносяться до затрат на утримання робочої сили
2001	553,7	69,3	0,8	25,5	0,3	1,9	2,2	–
2006	1692,0	68,7	0,2	27,4	0,2	1,0	2,6	–
2010	3754,0	68,6	0,1	27,1	0,2	1,3	2,2	0,5
2014	5297,0	70,5	0,1	26,6	0,1	0,7	1,9	0,1

Складено автором за: Витрати на робочу силу за 2010 рік : стат. бюл. / Державна служба статистики України. – К. : ДП “Інформаційно-аналітичне агентство”, 2011. – С. 69–70; Витрати на робочу силу за 2014 рік : стат. бюл. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – С. 28–30.

Дані таблиці 1 свідчать про тенденцію стрімкого зростання середньомісячних затрат на одного штатного працівника в номінальному вираженні. У цілому в

економіці зростання за 14 років становило 8,6 раза. При цьому спостерігалася тенденція до незначного підвищення питомої ваги прямої оплати праці в середньомісячних затратах на одного штатного працівника: з 69,3% у 2001 р. до 70,5% у 2014 р. У реальному вираженні наведені показники є значно меншими. Як показують виконані нами розрахунки за 2001–2014 рр., індекс номінальної заробітної плати становив 1534,8, а реальної – 430,8, тобто номінальна зарплата зростає в 15,3 раза, а реальна – тільки в 4,3 раза.

З урахуванням того, що зарплата разом з відрахуваннями на соціальне страхування становить лівову частку затрат на утримання робочої сили, можна стверджувати, що це і є та вартість, в яку оцінює робочу силу роботодавець. Проте вона не відображає реального стану справ через наявність тіньової заробітної плати, значення якої в українських умовах є дуже великою. За даними експертів, в Україні 40–45% заробітної плати виплачується "в конвертах". Тому навряд чи можна покладатися тільки на дані "офіційної" заробітної плати.

Як видно з таблиці 1, негативними тенденціями є зменшення питомої ваги оплати житла працівників, затрат на професійне навчання і культурно-побутове обслуговування. Належну увагу необхідно приділити темпам змін реальних затрат на утримання робочої сили. При порівнянні затрат на утримання робочої сили не вказується відмінність між "виробничою вартістю робочої сили" (тобто "реальною вартістю робочої сили для виробника") і "споживною реальною вартістю робочої сили" (тобто "реальною вартістю робочої сили для найманого працівника" як споживача товарів і послуг). Перша оцінюється шляхом дефлювання номінальної заробітної плати за допомогою індексів цін виробників (ІЦВ), друга – шляхом її дефлювання за допомогою індексу споживчих цін (ІСЦ). Перша відображає зміни в ціні праці з точки зору власників підприємств (фірм), друга – зміни в купівельній спроможності плати за працю з точки зору найманих працівників. Тому в тих випадках, коли ми хочемо відповісти на запитання, наскільки дорого або дешево робоча сила коштує роботодавцям, необхідно розраховувати індекси реальних затрат на утримання робочої сили з урахуванням ІЦВ.

Усі фактори виробництва є економічно взаємозв'язаними і, з точки зору власника підприємства, повинні бути в певному співвідношенні між собою для того, щоб забезпечити найменші витрати і найбільший прибуток. Розмір попиту роботодавця на кожний фактор залежить від рівня цін не тільки на цей фактор, але й на інші ресурси. Зокрема, попит роботодавця на робочу силу залежить не тільки від ставок і розмірів заробітної плати, але й від того, скільки необхідно придбати устаткування, сировини, матеріалів і якими є ціни на них. Якщо затрати на утримання робочої сили для роботодавця є низькими, то робоча сила буде дешевою. Більш висока ціна робочої сили вестиме до заміни праці машинами. Тут можна додати, що найманий працівник витрачає свою зарплату на споживчому ринку, а роботодавець витрачає гроші на товарному ринку, коли придбає матеріали і засоби виробництва для підприємства. Споживчі ціни і ціни промислових товарів змінюються по-різному.

Аналогічний підхід до заробітної плати запропонував російський економіст Р. Капелюшников [10]. Відповідно до такого підходу проаналізуємо щорічні показники реальних затрат на персонал для найманого працівника і для роботодавця (табл. 2).

Індекс реальних затрат на персонал, або індекс вартості робочої сили, для **найманого працівника** визначено шляхом ділення індексу номінальних затрат на персо-

нал на індекс споживчих цін (до попереднього року) і множення на 100. Індекс реальних затрат на персонал, або індекс вартості робочої сили, для **роботодавця** розраховано шляхом ділення індексу номінальних затрат на персонал на індекс цін виробників промислової продукції (до попереднього року) і множення на 100. Так само визначаються індекси реальних затрат на утримання робочої сили для найманого працівника і для роботодавця.

Таблиця 2

**Показники номінальних і реальних затрат на персонал українських підприємств для працівників і роботодавців \***

Показники	Р о к и							2016 р. до 2010 р. (%); індекси за 2010–2016 рр.
	2010	2011	2012	2013	2014 **	2015 **	2016 **	
Затрати на персонал підприємств (з урахуванням банків) (млрд. грн.).....	281,9	336,8	397,3	425,2	401,5	432,1	477,3	169,3
Індекс споживчих цін на товари і послуги (до попереднього року) (%).....	109,4	108,0	100,6	99,7	112,1	148,7	113,9	225,0
Індекс номінальних затрат на персонал (%).....	120,0	119,5	118,0	100,1	107,3	107,6	110,5	216,1
Індекс реальних затрат на персонал (з використанням ІСЦ) (%).....	109,7	110,6	117,3	100,4	95,7	72,4	97,0	96,0
Індекс цін виробників промислової продукції (до попереднього року) (%).....	120,9	119,0	103,7	99,9	117,1	136,0	120,5	286,0
Індекс реальних затрат на персонал (з використанням ІЦВ) (%).....	99,2	100,4	113,8	100,2	91,6	79,1	91,7	75,5

\* Реальні затрати на персонал для найманого працівника і для роботодавця розраховано автором за: Індекси споживчих цін за 2015 рік : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2016. – 182 с. – С. 37; Індекси споживчих цін за 2016 рік : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 180 с. – С. 37; Діяльність суб'єктів господарювання 2014 : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 464 с. – С. 45; Діяльність суб'єктів господарювання 2015 : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2016. – 155 с. – С. 11; Діяльність суб'єктів господарювання 2016 : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 428 с. – С. 37; Індекси цін виробників за 2015 рік : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, – 155 с. – С. 11; Індекси цін виробників за 2016 рік : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України. – 149 с. – С. 11.

\*\* Дані за 2014 і 2015 рр. подано без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим, Севастополя, окремих районів Донецької та Луганської областей.

Дані таблиці 2 свідчать, що за 2010–2016 рр. індекси споживчих цін збільшилися на 225%, а індекси цін виробників – на 286%. Як показують проведені нами розрахунки, за попередній шестирічний період (2005–2010 рр.) динаміка цін виробників також значно відрвалася від динаміки споживчих цін: підвищення ІЦВ становило 266,7%, а ІСЦ – тільки 215,2%. В умовах таких сильних розбіжностей між основними ціновими індексами відмова від використання показників реаль-

них затрат на персонал у "виробничому" форматі є явно неприйнятною. У 2010–2016 рр. темпи зростання затрат на персонал (вартості робочої сили) для найманого працівника (96%) були вищими за темпи зростання затрат (вартості робочої сили) для роботодавця (75,5%). В обох випадках є тенденція до зниження реальної вартості робочої сили.

#### **Відмінності в показниках вартості робочої сили в ЄС та Україні**

Статистика затрат на утримання робочої сили є ієрархічною системою багаторічних, квартальних і річних статистичних даних, покликаних забезпечити всебічну і детальну картину рівня, структури і короткострокової динаміки затрат на утримання робочої сили в різних секторах економічної діяльності в Європейському Союзі і деяких інших країнах.

Євростат щороку публікує дані за такими основними показниками, як середньомісячна вартість робочої сили, середня погодинна вартість робочої сили, структура трудових затрат, детальні результати щорічного обстеження затрат праці, а також квартальні дані індексу вартості робочої сили та рівнів затрат праці.

**Індекс вартості праці** (LCI – Labour cost index) показує короткострокову динаміку загальної вартості на почасовій основі та динаміку затрат роботодавців на утримання робочої сили. Складається він з використанням загального індексу опорного періоду (2012 р. – 100%). Також обчислюються темпи зростання по відношенню до попереднього кварталу і до відповідного кварталу попереднього року.

Індекс вартості праці в Європейському Союзі (28 країн) підвищився з 1,9 у 2010 р. до 2,1 у 2015 р. Проте зміни вартості праці по країнах ЄС мають нерівномірний характер. У країнах ЄС, які входять до зони євро, зокрема, Бельгії, Ірландії та Іспанії, в окремі роки спостерігалось зниження вартості праці.

Погодинна вартість робочої сили, або годинні затрати на утримання робочої сили, є найважливішим показником. За ним Україна значно відстає не тільки від країн – старих членів ЄС, але й від нових. У 2016 р. середня погодинна вартість робочої сили в ЄС-28 оцінювалась у 25,4 євро та у 29,8 євро – в зоні євро (ЄА-19), а в нашій країні – 1,5 євро. Проте цей середній показник приховує істотні відмінності між державами – членами ЄС з найнижчими погодинними затратами на оплату праці, зареєстрованими в Болгарії (4,4 євро), Румунії (5 євро), Литві (7,3 євро), Латвії (7,5 євро) та Угорщині (8,3 євро), і з найвищими – в Данії (42 євро), Бельгії (39,2 євро), Швеції (38 євро), Люксембурзі (36,6 євро) і Франції (35,6 євро).

Щоквартальні зміни погодинних затрат на утримання робочої сили спочатку розраховуються для кожного сектору економіки, а потім агрегуються по всій економіці, зберігаючи фіксовану структуру (тобто фіксовану питому вагу) по галузях промисловості (індекс Ласпейреса). Показник LCI може збільшитися через звільнення низькооплачуваних працівників у межах одного сектору. Щорічні показники LCI розраховуються як середнє арифметичне квартальних значень.

У статистиці країн ЄС погодинні затрати на робочу силу дістали назву "рівні затрат на утримання робочої сили". Динаміку цих затрат в європейських країнах подано в таблиці 3.

З даних таблиці 3 видно тенденцію до підвищення рівня затрат на утримання робочої сили в усіх країнах Євросоюзу, крім Греції, яка тривалий час перебуває у глибокій фінансово-економічній кризі. При цьому сам рівень затрат на утримання робочої сили варіює між країнами у значному діапазоні: наприклад, у 2015 р. – від 4,4 євро на годину в Болгарії до 42 євро на годину в Данії. Україна випереджає



за цим показником тільки Болгарію, проте значно відстає від багатьох європейських країн, особливо “старих”. Отже, частка затрат на оплату праці в загальних затратах є ще дуже низькою і не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили. Про це свідчить і питома вага заробітної плати в сукупних доходах сімей: за даними Державної служби статистики України – 40,5%, тоді як у розвинутих країнах вона становить 75–80%, тобто є майже у два рази вищою. Необхідно відзначити також занадто велику (близько 40%) частку соціальної допомоги та інших отриманих трансфертів у доходах населення України.

Таблиця 3

Рівні затрат на утримання робочої сили у країнах ЄС \*

Країни	Роки					
	2008	2012	2013	2014	2015	2016
ЄС (28 країн).....	21,5	23,9	24,2	24,5	25,0	25,4
Зона євро (19 країн)....	–	28,3	28,7	29,1	29,5	29,8
<b>Країни – старі члени ЄС</b>						
Бельгія.....	32,9	38,0	39,9	40,6	41,3	39,2
Данія.....	34,6	39,4	38,8	39,0	39,1	42,0
Німеччина.....	27,9	30,5	31,0	31,4	32,2	33,0
Ірландія.....	28,9	29,8	29,8	29,8	30,0	30,4
Греція.....	16,7	15,7	14,5	14,5	–	14,2
Іспанія.....	19,4	21,1	21,2	21,1	21,2	22,3
<b>Країни – нові члени ЄС</b>						
Болгарія.....	2,6	3,4	3,6	3,8	4,1	4,4
Естонія.....	7,8	8,6	9,2	9,8	10,3	10,9
Чеська Республіка.....	9,2	10,0	9,8	9,4	9,9	10,2

\* Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc\\_lci\\_lev&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_lci_lev&lang=en).

Своєчасна публікація рівнів затрат на утримання робочої сили потрібна для того, щоб мати можливість контролювати інфляцію в зоні євро. Слід звернути увагу на відмінності в показниках вартості робочої сили в Україні та ЄС. В Україні використовуються традиційні показники: структура затрат підприємств на утримання робочої сили, затрати підприємств на утримання робочої сили в розрахунку на одного штатного працівника, затрати підприємств на соціальне забезпечення працівників тощо.

Органи державної статистики відмовилися від показника “питома вага затрат на оплату праці в операційних витратах реалізованої продукції (робіт, послуг)”, який не розраховується з 2012 р. Очевидно, цей показник можна поки що замінити іншими. Так, важливою категорією, яка характеризує рівень затрат на утримання робочої сили, є “**питома вага затрат на оплату праці у затратах на реалізацію продукції (робіт, послуг)**”. У статистичному збірнику “Діяльність суб’єктів господарювання за 2015 рік”, який оприлюднено на офіційному сайті Державної служби статистики України, міститься інформація про показник “затрати на виробництво продукції (товарів, послуг) підприємств” у цілому і за видами економічної діяльності зокрема \*. На підставі цієї інформації визначено показник “**пи-**

\* Діяльність суб’єктів господарювання : стат. зб. ; [за ред. М.С. Кузнецової]. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 455 с. – С. 148–149 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ9\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ9_u.htm).

**тома вага затрат на оплату праці в загальних затратах на виробництво продукції (товарів, послуг)".** Ще одним показником рівня затрат на утримання робочої сили може слугувати **"питома вага затрат на оплату праці в обсягу реалізованої продукції"**. Він може бути розрахований на підставі показників "обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг)" і "затрати на оплату праці", опублікованих у статистичних збірниках "Діяльність суб'єктів господарювання" і "Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого і мікропідприємництва".

Користувачі пропонують такий щорічний статистичний бюлетень, як "Затрати на утримання робочої сили", доповнити інформацією про затрати на утримання робочої сили в розрізі регіонів за видами економічної діяльності та аналітичним оглядом, а до таблиць давати короткий і зрозумілий коментар щодо інформації. Державна служба статистики України розглядає цю пропозицію, і, швидше за все, її буде прийнято.

Порівняння даних вибіркового оцінювання вартості робочої сили в Україні з інформацією аналогічного оцінювання по країнах ЄС свідчить про схожість структур затрат і водночас значно нижчу її вартість у нас. Причинами такого відставання є енергозатратна структура української економіки, недостатня частка наукомістких виробництв, низька продуктивність праці, високий рівень тінізації заробітних плат, неефективність державної політики в частині стимулювання зростання вартості робочої сили.

Слід звернути увагу на відмінності фундаментальних теоретичних основ систем оцінювання вартості робочої сили в Україні та ЄС. В Україні такою основою, як і раніше, залишається теорія трудової вартості, а в ЄС — теорія факторів виробництва. На наш погляд, адекватними цим підставам є такі конкретні показники та оцінки, як щоквартальні та річні індекси вартості робочої сили, рівні затрат праці й ряд інших показників, які протягом одного року періодично оновлюються.

#### **Цілі використання інформації про затрати на утримання робочої сили**

Інформація про затрати на утримання робочої сили потрібна для розроблення економічної та грошово-кредитної політики, проведення переговорів між соціальними партнерами щодо заробітної плати та економічного аналізу ефективності виробництва (робіт, послуг). Останніми роками відомості про затрати на утримання робочої сили використовуються також з метою забезпечення аналізу затрат роботодавців і доходів найнятих працівників для оцінювання ефективності підприємства, стимулювання останніх, конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості окремих регіонів і видів економічної діяльності.

У лютому 2016 р. Державною службою статистики України було проведено велику і важливу роботу — анкетне опитування користувачів про рівень задоволення їх потреб щодо статистичної інформації за підсумками обстеження підприємств з приводу "затрат на утримання робочої сили". В опитуванні також взяли участь головні управління статистики в Донецькій, Запорізькій, Житомирській, Івано-Франківській, Сумській і Харківській областях.

На підставі даних анкетного опитування користувачів статистичної інформації про затрати на утримання робочої сили можна оцінити значущість для них різних показників (табл. 4).

*\* Там же.* — С. 37; Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва : стат. зб. ; [за ред. М.С. Кузнецової]. — К. : Державна служба статистики України, 2017. — 623 с. — С. 59–60, 63–66 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ9\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ9_u.htm).

Таблиця 4

**Оцінювання показників затрат на утримання робочої сили користувачами статистичної інформації \***

(%)

Показники	Кількість відповідей
Структура затрат підприємств на утримання робочої сили .....	51
Затрати підприємств на утримання робочої сили в розрахунку на одного штатного працівника.....	44
Міжнародні порівняння за показниками затрат підприємств на утримання робочої сили.....	37
Затрати підприємств на утримання робочої сили в розрахунку на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості.....	35
Затрати підприємств на пряму оплату праці, премії та нерегулярні виплати....	35
Затрати підприємств на соціальне забезпечення працівників.....	30
Затрати підприємств на утримання робочої сили в розрахунку на одну оплачену годину.....	25

\* Складено автором.

Як видно з таблиці 4, найважливішим показником користувачі вважають структуру затрат на утримання робочої сили, а другим за значущістю – затрати підприємств на утримання робочої сили в розрахунку на одного штатного працівника.

Відповіді на запитання анкети “З якою метою ви використовуєте інформацію про затрати підприємств на утримання робочої сили?” наведено в таблиці 5.

Таблиця 5

**Цілі використання інформації про затрати на утримання робочої сили та їх оцінювання \***

(%)

Цілі	Кількість відповідей
Аналіз і прогнозування соціально-економічного розвитку країни.....	35
Наукові дослідження.....	25
Моніторинг виконання загальнодержавних програм розвитку.....	21
Розроблення концепцій, програм, законодавчих і нормативно-правових актів, інших документів.....	16
Здійснення міжнародних порівнянь.....	16
Підготовка рекомендацій з укладання колективних договорів.....	16
Інше.....	11

Складено автором.

Як видно з таблиці 5, чверть опитаних громадян потребують додаткової статистичної інформації для її використання з метою:

- оцінювання і прогнозування стану оплати праці;
- розроблення інформаційного матеріалу з укладання колективних договорів;
- здійснення аналізу та розроблення рекомендацій і пропозицій у межах соціального діалогу;
- розроблення рекомендацій і пропозицій з питань соціально-трудових відносин при проведенні інформаційно-роз’яснювальної роботи із суб’єктами господарювання району;

- здійснення аналізу і роботи з роботодавцями щодо збільшення затрат на оплату праці;
- проведення наукових досліджень;
- розроблення моделей регіонального розвитку.

#### Висновки

Дослідження затрат на утримання робочої сили дозволило дійти таких висновків.

1. Затрати роботодавця на утримання робочої сили як на важливу складову загальних затрат структурно є дуже неоднорідними і по-різному пов'язаними з виробничо-господарською діяльністю підприємства. При аналізі виплат соціального характеру слід враховувати їх досить різний за якістю склад, нерівномірність розподілу серед працівників, а також слабкий вплив цих затрат на поточну діяльність підприємства. Цим зумовлено необхідність проведення досить складного аналізу доцільності здійснюваних затрат. Такий аналіз повинен забезпечити виявлення допущених недоліків у використанні коштів, що направляються на оплату праці, соціальні виплати і пільги та інші цілі, пов'язані з функціонуванням робочої сили на підприємстві, встановлення їх причин і розроблення пропозицій щодо їх усунення.

2. Стандартне порівняння темпів зростання реальних затрат на утримання робочої сили призводить до певних перекохань. Це пов'язано в основному з використанням виключно показника "індекс споживчих цін" та ігноруванням показника "індекс цін виробників промислової продукції". Тому пріоритетного значення набуває вдосконалення оцінювання співвідношення затрат на утримання робочої сили в напрямі розмежування реальних затрат на утримання робочої сили з позиції роботодавця (виробника) і з позиції найманого працівника (споживача). При розрахунку реальних затрат на утримання робочої сили слід використовувати різні індекси цін: для роботодавця – ІЦВ, для працівника – ІСЦ.

3. Слід розвивати систему обліку вартості робочої сили в бік її гнучкості, оперативності та достовірності. Зокрема, назріла необхідність ведення оперативного (квартального) обліку ряду показників вартості робочої сили: індексів вартості праці, погодинної заробітної плати, рівнів затрат праці. Такий підхід дозволить наблизитися до європейських стандартів.

4. Необхідно розширювати склад показників, що характеризують рівень затрат на утримання робочої сили. Для цього важливо відновити статистичний облік показника питомої ваги затрат на оплату праці в операційних витратах, розраховувати і публікувати дані про показник "питома вага заробітної плати у затратах на реалізацію продукції (робіт, послуг)". Це дозволить проводити їх порівняльний міжнародний аналіз.

5. Показники вартості робочої сили слід віднести до основних макроекономічних показників і використати їх при прогнозуванні, плануванні, обліку, контролі та регулюванні економіки на всіх її рівнях.

#### Список використаної літератури

1. *Колот А.* Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 6. — С. 14–19.
2. *Мала С.* Щодо вартості робочої сили в сільському господарстві // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 1. — С. 23–27.
3. *Словарь современной экономической теории Макмиллана.* — М. : ИН-ФРА-М, 2003. — 608 с.

4. Большая экономическая энциклопедия. – М. : Эксмо, 2008. – 816 с.
5. Звягельський Ю.Л. Рівень заробітної плати – індикатор ефективності програми економічних реформ // Економіка України. – 2013. – № 9. – С. 73–84.
6. Попов М.В. Стоимость рабочей силы – объективно необходимый уровень заработной платы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.rpw.ru/ipd/popov\\_z.html](http://www.rpw.ru/ipd/popov_z.html).
7. Маркс К. Критика политической экономии. – Т. I. – Кн. I : Процесс производства капитала. – М. : Политиздат, 1988. – 891 с.
8. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : моногр. – К. : КНЕУ, 2014. – 359 с.
9. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ozhegov.textologia.ru/definit/kompensaciya/?q=742&n=176071>.
10. Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. – 2009. – № 4. – С. 59–79.

#### References

1. Kolot A. *Vartist' i tsina posluh robochoi syly: teoretychni aspekty formuvannya* [Cost and price of labor services: theoretical aspects of formation]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 1998, No. 6, pp. 14–19 [in Ukrainian].
2. Mala S. *Shchodo vartosti robochoi syly v sil's'komu hospodarstvi* [Concerning the cost of labor in agriculture]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 2013, No. 1, pp. 23–27 [in Ukrainian].
3. *Slovar' Sovremennoi Ekonomicheskoi Teorii Makmillana* [Macmillan Dictionary of Modern Economics]. Moscow, INFRA-M, 2003 [in Russian].
4. *Bol'shaya Ekonomicheskaya Entsiklopediya* [Greater Economic Encyclopedia]. Moscow, Eksmo, 2008 [in Russian].
5. Zvyagil'skiy Yu.L. *Riven' zarobitnoi platy – indyktor efektyvnosti programy ekonomichnykh reform* [Level of wages is an indicator of the efficiency of the program of economic reforms]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2013, No. 9, pp. 73–78 [in Ukrainian].
6. Popov M.V. *Stoimost' rabochei sily – ob'ektivno neobkhodimiy uroven' zarobitnoi platy* [The cost of labor is an objectively necessary level of wages], available at: [http://rpw.ru/ipd/popov\\_z.html](http://rpw.ru/ipd/popov_z.html) [in Russian].
7. Marx K. *Kritika Politicheskoi Ekonomii. T. I, Kn. I: Protsess Proizvodstva Kapitala* [A Critique of Political Economy. Vol. I, Book One: The Process of Production of Capital]. Moscow, Politizdat, 1998 [in Russian].
8. Tsymbalyuk S.O. *Kompensatsiina Model' Vynahorody za Pratsyu: Teoretyko-Metodolohichni ta Prykladni Aspekty* [Compensatory Model of Remuneration for Work: Theoretical, Methodological and Applied Aspects]. Kyiv, KNEU, 2014 [in Ukrainian].
9. Ozhegov S.I. *Tolkovy Slovar' Russkogo Yazyka* [Explanatory Dictionary of Russian Language], available at: <http://ozhegov.textologia.ru/definit/kompensaciya/?q=742&n=176071> [in Russian].
10. Kapelyushnikov R. *Proizvoditel'nost' truda i stoimost' rabochei sily: kak rozhdayutsya statisticheskie illyuzii* [Labor productivity and cost of labor: how are statistical illusions generated]. *Voprosy Ekonomiki – Issues of Economy*, 2009, No. 4, pp. 59–79 [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 12 квітня 2017 р.  
і була оновлена 6 грудня 2017 р.