

References

1. Zaharova O.V. Rozvytok klasyfikacii' pokaznykiv ocinky efektyvnosti investycij u ljuds'kyj kapital / O.V. Zaharova // Bjuleten' Mizhnarodnogo Nobelivs'kogo ekonomichnogo forumu. – 2010. – №1 (3). – Tom 2. – S.123-131.
2. Zakharova O.V. Upravlinnja investuvannjam u ljuds'kyj kapital: metodologija, ocinka, planuvannja: monografija / O.V. Zakharova. – Donec'k: DVNZ «DonNTU», 2010. – 378 s.
3. Kovalenko T. Systema pokaznykiv kompleksnoi' ocinky upravlinnja personalom / T. Kovalenko // Ekonomichnyj analiz: zb. nauk prac' kaf. ekon. analizu i statystyka Ternop. nac. ekon. un-tu. – Ternopil', 2011. – Vyp. 9, ch. 1. – 2011. – S. 148-153.
4. Kolosok V.M. Strategichne upravlinnja rozvytkom personalu promyslovyh pidpryjemstv: monografija / V.M. Kolosok, O.A. Bogachov, A.V. Alistajeva; Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy, DVNZ «Pryazovs'kyj derzhavnyj tehnicnyj universytet». – Mariupol': PDTU, 2011. – 244 s.
5. Marcinkovs'ka O. Vplyv konkurentospromozhnosti personalu na efektyvnist' roboty organizacii' / O. Marcinkovs'ka, O. Legkyj // Ekonomichnyj analiz: zb. nauk prac' kaf. ekon. analizu i statystyka Ternop. nac. ekon. un-tu. – Ternopil', 2011. – Vyp. 9, ch. 1. – 2011. – S. 203-206.
6. Momot A.I. Jekonomicheskij mehanizm upravlenija kachestvom: monografija / A.I. Momot. – Donec: Nord-Press, 2005. – 383 s.
7. Nikitin A. Kak trebuet standart / A. Nikitin, K. Osminin // Sluzhba kadrov i personal. – 2009. – № 1. – S. 76-79.
8. Odegov Ju. G. Audit i kontroling personala / Ju.G. Odegov, T.V. Nikonova. – M.: Al'fa-Press, 2006. – 560 s.
9. Odegov Ju.G. Ocenka jeffektivnosti raboty s personalom: metodicheskij podhod / Ju.G. Odegov, K.H. Abdurahmanov, L.R. Kotova. – M.: Al'fa-Press, 2011. – 752 s.
10. Savchenko V.A. Upravlinnja rozvytkom personalu / V.A. Savchenko. – K.: KNEU, 2002. – 351 s.
11. Systemy upravlinnja jakistju. Vymogy. (ISO 9001:2008, IDT): DSTU ISO 9001:2009. – [Chynnyj vid 2009-09-01]. – K.: Derzhspozhyvstandart Ukrainy, 2009. – 26 s.
12. Upravlenie chelovecheskimi resursami organizacii: teorija, processy, tehnologii. Monografija / pod. red. Mihalkinoj E.V. Juzhnyj federal'nyj universitet. – Rostov-na-Donu: Izd-vo JuFU, 2013. – 428 s.
13. Hromov M.I. Imperatyvy rozvytku ljuds'kogo kapitalu: monografija / M.I. Hromov. – Donec'k: Noulidzh, 2011. – 326 s.

Статья поступила в редакцию 28.02.2014

Г.Т. КУЛИКОВ, д.е.н., ст.наук.співр.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»,

м. Київ, Україна

cde976@voliacable.com

ОЦЕНКА СТАНУ І ТЕНДЕНЦІЙ ВИТРАТ НА УТРИМАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

Виявлено стан і тенденції витрат роботодавців на утримання робочої сили і тенденції структурних елементів витрат, надано оцінку наявних тенденцій. Проведено порівняльний аналіз витрат на робочу силу і їх тенденцій в Україні, країнах Митного союзу і Європейського союзу. Обґрунтовано необхідність щорічного обстеження витрат на утримання робочої сили.

Ключові слова: витрати на утримання робочої сили, заробітна плата, соціальне забезпечення, вартість робочої сили

Г.Т. Куликов

Оценка состояния и тенденций затрат на содержание рабочей силы

Вьявлены состояние и тенденции затрат работодателей на содержание рабочей силы и

тенденции структурных элементов затрат, дана оценка тенденций. Проведен сравнительный анализ затрат на рабочую силу и их тенденций в Украине, странах Таможенного союза и Европейского союза. Обоснована необходимость ежегодного обследования затрат на содержание рабочей силы.

Ключевые слова: затраты на содержание рабочей силы, заработная плата, социальное обеспечение, стоимость рабочей силы

G.T. Kulikov

Assessment of the status and trends of the cost of maintaining labor

Status and trends identified cost employers on labor content and structural elements of the trend of

© Г.Т. Куликов, 2014

<http://www.elibrary.ru/issues.asp?id=37579>

<http://www.instud.net>, <http://www.nbu.gov.ua/>

costs assessed trends. A comparative analysis of labor costs and their trends in Ukraine, countries of the Customs Union and the European Union. The necessity of an annual survey of the cost of maintaining the workforce.

Keywords: *cost of maintenance labor, wages, social security, labor costs*

Україна перейшла на нові міжнародні показники обліку і звітності, одним із складових яких є витрати на утримання робочої сили. Цей показник є базовим під час переговорів між соціальними партнерами для укладання договору найму, а також забезпечення порівняльного аналізу фактичних витрат на робочу силу на кожному підприємстві з середньою величиною цього показника у відповідній галузі національного господарства або в інших галузях економіки та видах економічної діяльності. Проте для аналізу важливо знати не лише значення цього показника на певну дату, але і динаміку його зміни, наявні тенденції. Крім того, тенденції витрат на утримання робочої сили необхідно використовувати для забезпечення порівняльного аналізу вартості робочої сили на міжнародному рівні.

Рівень та динаміка витрат на робочу силу є важливими факторами конкуренції в країні та за її межами, а також в міжнародній торгівлі. Інформацію про тенденції витрат на робочу силу доцільно використовувати також для цілей соціального захисту працівників, зокрема профспілкам під час укладання колективних угод необхідно висувати вимоги перед роботодавцями щодо збільшення витрат на робочу силу шляхом підвищення рівня заробітної плати. Отже, обрана для дослідження тема є досить актуальною в сучасних умовах діяльності суб'єктів господарювання України.

Питанням визначення і обліку витрат на утримання робочої сили присвячені роботи таких українських авторів, як А. Колот, А. Бугуцький, Ю. Богуцький, Н. Павловська, С. Мелешкова, С. Мала [1, с. 14-19; 2, с. 50-56; 3; 4, с. 23-27]. Проте в економічній літературі не розкрито належним чином питання оцінки тенденцій витрат, значущість витрат як чинника відтворення робочої сили, не відокремлено витрати на утримання робочої сили. Невирішеною залишається проблема усунення критичної диспропорції між вартістю праці (витрат роботодавця на утримання робочої сили) і вартістю відтворення працівника і членів його сім'ї.

Метою дослідження є виявлення і оцінка сучасного стану і тенденцій витрат на утримання робочої сили в Україні; порівняльний

аналіз цих витрат в Україні, країнах Митної та Європейської спілки; висвітлення деяких проблемних питань витрат на робочу силу.

Дослідження витрат на утримання робочої сили в окремих країнах світу здійснюється з різною періодичністю. Наприклад, в Казахстані воно здійснюється на основі щорічної звітності з праці, в Росії – з періодичністю двічі на п'ять років, у Республіці Беларусь – один раз на два роки, в Україні – один раз на чотири роки. Тобто найгірше положення спостерігається в Україні, оскільки обстеження витрат на робочу силу проводяться рідше, ніж в названих країнах.

Тенденції структурних елементів витрат українських підприємств на робочу силу за видами економічної діяльності представлено в табл. 1. Так, наочно простежується тенденція стрімкого зростання середньомісячних витрат на одного штатного працівника в першому десятилітті двадцять першого століття. У цілому в економіці України це зростання склало 6,8%. Аналогічна тенденція зростання середньомісячних витрат на одного штатного працівника мала місце і в інших секторах. Проте, якщо пряма заробітна плата зростала, то для решти витрат на робочу силу була характерною тенденція їх зниження.

Проведений нами аналіз показує, що динаміка рівня середньомісячних витрат підприємств на утримання робочої сили свідчить про тенденцію їх двократного збільшення в Україні (порівняння рівня 2010 р. з рівнем 2006 р.), в Казахстані – майже у три рази, у Республіці Беларусь – майже у 8 разів. Середньомісячні витрати з розрахунку на одного працівника за обстеженими видами економічної діяльності у 2012 р. склали: в Україні (2010 р.) – 473 дол. США, Республіці Беларусь – 701, Казахстані – 743, Росії (2009 р.) – 903 дол. США.

Порівняно з 2005 р. практично у всіх країнах в загальній сумі витрат спостерігалось збільшення частки заробітної плати і зниження відповідного розміру витрат на соціальне забезпечення і культурно-побутове обслуговування працівників.

Основною складовою у витратах підприємств і організацій на робочу силу є заробітна плата, що включає пряму заробітну плату (плату за відпрацьований час), плату за невідпрацьований час, одноразові премії і заохочення і заробітну плату в натуральній формі. Основні елементи витрат на заробітну плату, такі як пряма грошова заробітна плата, оплата за невідпрацьований час і одноразові премії і заохочення, у Казахстані є вищими, ніж в Беларусі,

Таблиця 1

Структурні елементи витрат на робочу силу за видами економічної діяльності в Україні у 2001, 2006 і 2010 рр.¹

Показник	Рік	Середньо-місячні витрати у розрахунку на одного штатного працівника, усього, грн.	у тому числі, %									
			пряма оплата	оплата за невідпрацьований час	премії та нерегулярні виплати	заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах	оплата житла працівників	соціальне забезпечення працівників	витрати на професійне навчання	витрати на культурно-побутове обслуговування	інші витрати	податки, що відносяться до витрат на робочу силу
Всього	2001	553,7	58,7	5,4	4,2	1,0	0,8	25,5	0,3	1,9	2,2	–
	2006	1692,0	59,8	5,2	3,4	0,3	0,2	27,4	0,2	1,0	2,6	–
	2010	3754,0	59,9	5,3	3,1	0,3	0,1	27,1	0,2	1,3	2,2	0,5
Добувна промисловість	2001	735,1	50,6	7,5	4,6	2,0	1,1	28,2	0,3	3,2	2,5	–
	2006	2390,2	51,2	7,9	3,8	1,0	0,1	28,2	0,3	3,2	2,5	–
	2010	5732,0	50,5	7,9	2,4	1,0	0,2	32,1	0,2	2,5	2,2	1,0
Переробна промисловість	2001	528,0	57,6	5,4	3,6	1,1	1,2	25,5	0,3	3,0	2,3	–
	2006	1610,2	59,7	5,2	2,9	0,2	0,3	27,6	0,3	1,5	2,4	–
	2010	3539,0	58,3	5,0	2,8	0,3	0,2	27,8	0,2	2,0	2,7	0,7
Будівництво	2001	509,6	60,9	5,1	3,5	0,8	0,6	25,9	0,1	0,2	2,9	–
	2006	1618,2	61,1	4,2	2,5	0,1	0,1	27,6	0,1	0,3	4,0	–
	2010	2832,0	61,2	4,4	2,3	0,1	0,1	27,0	0,1	0,4	4,0	0,4
Діяльність транспорту і зв'язку	2001	592,4	58,4	5,7	5,5	0,7	0,4	25,9	0,4	1,0	2,0	–
	2006	1976,1	57,9	5,9	5,1	0,3	0,2	26,7	0,3	0,6	3,1	–
	2010	4039,0	58,3	5,9	4,7	0,4	0,1	26,9	0,2	1,0	2,2	0,3

¹ У 2010 р. Держстатом України проведено останнє масове вибіркове обстеження витрат на робочу силу на підприємствах.

Джерела: [5, с. 69, 70; 6, с. 33, 35, 36, 40].

Росії та Україні. При цьому в Україні більшими, ніж в країнах Митної спілки, є розміри витрат на соціальне забезпечення працівників і обов'язкові відрахування з них. За рівнем оплати праці Україна значно відстає від країн

Митної спілки. Так, у 2012 р. заробітна плата в цих країнах була вищою за рівень оплати праці в Україні, а саме: в Республіці Беларусь – в 1,2 рази, в Казахстані – в 1,8 рази, в Російській Федерації – в 2,3 рази (табл. 2).

Таблиця 2
Середньомісячна заробітна плата в Україні і країнах Митної спілки у 2005-2012 рр.,
дол. США

Країна	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Україна	157,3	206,2	267,5	342,9	244,6	282,2	330,5	378,7
Російська Федерація	302,5	391,1	531,4	693,6	592,5	698,5	806,3	857,1
Республіка Беларусь	215,3	271,5	323,4	414,3	351,4	357,3	415,4	439,2
Казахстан	256,3	323,5	428,2	506,4	457,8	526,4	613,1	679,1

Джерела: [7, с. 531-532]; 2012 р. – за даними Держстату України і Статкомітету СНД

Випереджаюче збільшення номінальної заробітної плати працівників порівняно із зростанням споживчих цін на товари і послуги сприяло підвищенню реальної заробітної плати (табл. 3). У той же час розриви в темпах зростання номінальної і реальної заробітної плати зберігаються У 2012 р. в загальній сумі витрат роботодавців по найму робочої сили найвища

частка заробітної плати серед країн Митної спілки спостерігалася в Казахстані (86,9%), в країнах Співдружності її розмір коливався в межах 69-87%, а в Україні вона дорівнювала 68,6%. Для порівняння: у країнах Європейської спілки (у 2010 р.) аналогічний показник варіювався від 67% (у Франції) до 87% (у Данії та Ірландії).

Таблиця 3
Темпи зростання номінальної і реальної заробітної плати в Україні і країнах Митної спілки у 2005, 2008-2012 рр.

(у % до попереднього року)

Країна	2005 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
номінальна заробітна плата						
Україна	136,7	133,7	105,5	120,0	117,6	114,9
Російська Федерація	126,9	127,2	107,8	112,4	111,5	113,9
Республіка Беларусь	133,4	125,1	113,1	124,0	156,1	193,5
Казахстан	120,2	115,9	110,7	115,3	116,0	112,5
реальна заробітна плата						
Україна	120,4	106,8	91,1	109,7	108,9	114,2
Російська Федерація	112,6	111,5	96,5	105,2	102,8	108,5
Республіка Беларусь	120,9	109,0	100,1	115,0	101,9	121,5
Казахстан	111,7	99,0	103,2	107,6	107,1	107,0

Джерело: за даними Держстату України і Статкомітету СНД

Дані статистики свідчать, що у всіх країнах Митної спілки і в Україні протягом 2005-2012 рр. спостерігалася тенденція підвищення питомої ваги прямої заробітної плати, а в Казахстані, Росії і Україні – і оплати за невідпра-

цьований час (оплата відпусток, втрат робочого часу у зв'язку з вимушеною неповною зайнятістю, простоїв не з вини працівників та ін.).

Іншим за вагомістю елементом в струк-

турі витрат на робочу силу є відрахування роботодавців на соціальне страхування працівників, які у 2012 р. склали від 10,8% (у Казахстані) до 27,1% (в Україні у 2010 р.) від загального розміру всіх витрат на робочу силу. Ці відрахування включають обов'язкові, встановлені законом відрахування (до фонду соціального і медичного страхування, пенсійного фонду і т.д.) у розмірі нарахувань на фонд заробітної плати, і добровільні відрахування за різними соціальними програмами.

У всіх країнах Митної спілки зменшилися витрати роботодавців на забезпечення своїх працівників житлом: витрати на утримання житлового фонду, безвідплатні субсидії, надані працівникам на будівництво або придбання житла і тому подібне. Питома вага цієї групи витрат за країнами не перевищувала 0,5%. В Україні цей показник був на найнижчому рівні – всього 0,1% у 2010 р.

Витрати роботодавців на професійне навчання працівників (витрати на навчання, стипендії, утримання навчальних закладів і приміщень) в країнах Митної спілки залишаються на низькому рівні – не більше ніж 0,2-0,5%. В Україні витрати роботодавців на професійне навчання у 2006 і 2010 рр. склали всього лише 0,2%, що відповідно є досить негативним явищем з погляду відтворення людського капіталу. Поза увагою залишилися такі об'єктивні моменти, як необхідність постійної професійної перепідготовки кадрів в умовах інноваційного розвитку – вона здійснюється підприємствами України в середньому один раз в 12 років, що у 2,4 рази перевищує нормативний рівень. Відомо, що в індустріальному суспільстві щорічно знецінюється 20-30% знань, а норма повного оновлення професійних знань складає в середньому 8 років, а в галузях металургійної, хімічної промисловості, машинобудуванні – 5 років [8, с. 76].

Наслідком такої політики на ринку праці стали такі глобальні кризові явища, як депопуляція (скорочення народжуваності і збільшення смертності), декваліфікація робочих кадрів, зниження освітнього й інтелектуального потенціалів, поширення бідності серед працюючого населення, масова трудова міграція дієздатного населення за кордон. Так, за інформацією Всесвітнього банку і Міжнародної організації міграції за кордоном працює близько 6,5-8,0 млн. українців, тобто кількість «заробітчан» вже складає майже третину працездатного населення країни.

Професійне навчання є одним з важливих факторів мотивації праці і відтворення які-

сних характеристик робочої сили. Як свідчать статистичні дані, система професійного навчання і підвищення кваліфікації практично зруйнована і в Україні, і в країнах Митної спілки. Дешева робоча сила не сприяє підвищенню кваліфікації й обумовлює низькі рівні продуктивності праці і якості продукції, її неконкурентоздатність. В Україні і країнах Митної спілки не спостерігається позитивної тенденції підвищення витрат на професійне навчання найманих працівників. У розвинутих же країнах, у яких склався інформаційний тип зайнятості, навпаки, збільшуються витрати на підготовку якісної робочої сили у високотехнологічних галузях економіки. За відносним розміром витрат на професійну підготовку і перепідготовку працівників Україна і країни Митної спілки у декілька разів відстають від європейських країн. Таким чином, стан професійного навчання в Україні і країнах Митної спілки є незадовільним, що призводить до подальшого ослаблення мотивації праці і погіршення якісних характеристик робочої сили, що в умовах постіндустріального розвитку не забезпечує конкурентоздатність робочої сили і технологічне удосконалювання виробництва.

На низькому рівні зберігаються і розміри витрат на культурно-побутове обслуговування працівників (проведення культурно-масових, спортивних заходів і оренда приміщень для цих цілей, утримання клубів, спортивних споруд і т.д.) – 0,3-0,4% (в Україні – 1,3%) від загальної суми витрат на робочу силу.

До витрат на робочу силу відносяться також податки і збори, пов'язані з використанням робочої сили (плата за залучення іноземної робочої сили, регіональні збори, місцеві цільові збори і т.д.), доля яких складає менш одного відсотка. Питома вага податків, що включаються у витрати на робочу силу, в країнах Митної спілки (за винятком Росії) знизилася і складає 0,1-0,5% вказаних витрат.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що вартість робочої сили має мати тенденцію до зростання. Це пояснюється тим, що темпи зростання вартості робочої сили через включення в неї маси вартостей нових товарів та послуг значно більші, ніж темпи зниження їх внаслідок зменшення вартості предметів споживання під впливом підвищення продуктивності праці.

В Україні і країнах МС спостерігаються значні коливання в рівні витрат на робочу силу серед підприємств і організацій залежно від виду їх економічної діяльності (табл. 4).

Таблиця 4

Витрати на робочу силу за видами економічної діяльності в Україні і країнах Митної спілки
(у % до середнього рівня витрат за обстеженими видами діяльності)

Показники	Україна (2010 р.)	Російська Федерація (2009 р.)	Республіка Беларусь (2012 р.)	Казахстан (2012 р.)
Всього по обстежених видах діяльності	100,0	100,0	100,0	100,0
Добувна промисловість	152,7	168,0	113,4	191,4
Оброблювальна промисловість	94,3	79,3	102,8	104,4
Виробництво і розподіл електроенергії, газу і води	112,6	95,4	83,1	94,3 ¹
Будівництво	75,4	97,1	104,2	105,8
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого користування	73,8	86,3	80,9	94,3
Готелі і ресторани	57,2	66,7	69,3	80,5
Транспорт і зв'язок	107,6	107,3	103,2	129,6 ²
Фінансова діяльність	168,1	181,7	145,3	192,0
Операції з нерухомим майном, оренда і надання послуг споживачам	94,9	115,6	110,3	86,2 ³

¹ Постачання електроенергією, газом, паром і кондиціонованим повітрям.

² Транспорт і складування.

³ Операції з нерухомим майном

Джерело: за даними Держстату України і Статкомітету СНД.

Як видно з даних табл. 4, найбільш високі витрати на утримання найманих працівників в більшості з досліджуваних країн спостерігаються на підприємствах добувної промисловості, де вони в 1,1-1,9 рази перевищують середній рівень витрат. За всіма обстеженими підприємствами і організаціями витрати на робочу силу у фінансовій діяльності в 1,4-1,9 рази вище; найбільш низькі – в таких видах діяльності, як торгівля, готелі і ресторани. Розрив між максимальним і мінімальним рівнем середньомісячних витрат підприємств і організацій на робочу силу за обстеженими видами економічної діяльності дорівнює 2,1-2,9 рази: мінімальний розрив спостерігається у Республіці Беларусь (2,1 рази), максимальний – в Україні (2,9 рази). Середньомісячні витрати залежать також від розміру підприємств: в Україні (у 2010 р.), наприклад, на підприємствах із чисельністю працюючих понад 1000 осіб витрати роботодавця у розрахунку на одного працівника в 2 рази більше, ніж на підприємствах із чисельністю працюючих до 50 осіб; в Росії (у 2009 р.) – таке співвідношення становить 1,8 рази.

Досі залишається низькою і такою, що не відповідає загальноєвропейській практиці, частка оплати праці у ВВП та у складі операційних витрат. В Україні частка оплати праці у ВВП у 2012 р. становила 51,0%, проте не досягла рівня 1990 р. – 53,1% (для порівняння: у середньому в країнах ЄС заробітна плата становить біля 50% ВВП, проте в країнах із висо-

ким рівнем розвитку частка оплати найманої праці є вищою: у Данії – 56,7% ВВП, у Швеції – 53,5%, у США – 56,1% ВВП, що свідчить про значно вищу вартість робочої сили). Необхідно підкреслити, що справа не стільки в відсотковому співвідношенні зарплати і ВВП, скільки в самому розмірі валового внутрішнього продукту, який в Україні є дуже малим. Так, у 2012 р. ВВП України склав всього 2,2% від ВВП США, 10,2% від ВВП Німеччини, 14,9% від ВВП Франції і 41,3% від ВВП Польщі.

Важливим індикатором розвитку виробництва і ефективності його функціонування є частка витрат на оплату праці в операційних витратах на одиницю продукції на всіх рівнях економіки, яка в Україні є низькою і такою, що не відповідає усталеним європейським нормам. Так, у цілому по промисловості України цей показник ледь перевищує 8%, що втричі нижче, ніж у цілому по промисловості в країнах Європи.

В економіці України виведення вартості товарів та послуг, придбаних для перепродажу та реалізованих без додаткової обробки зі складу операційних витрат, дозволить збільшити частку оплати праці промислових галузей з 8,1% до 15,2% за очікуваними результатами 2013 р. У більшості українських підприємств частка заробітної плати в структурі собівартості продукції становить близько 12%. У той же час у розвинених країнах цей показник сягає понад 35%, досягаючи в наукомістких галузях і сфері послуг 90%. Тобто частка ви-

трат на оплату праці в операційних витратах ще є дуже низькою і не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили.

Слід підкреслити, що впродовж останніх років має місце тенденція до майже однакової питомої ваги заробітної плати і соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів у доходах населення. Так, у 2012 р. питома вага заробітної плати у доходах населення становила 42,2% замість гранично допустимої 65%, а соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів – 37,4%. Таке нерациональне співвідношення заробітної плати і соціальної допомоги є демотивуючим фактором до високопродуктивної і якісної праці. Тобто населення України все ще живе і за рахунок додаткових доходів, зокрема соціальної допомоги, і за рахунок заробітної плати. Зазначене свідчить про необхідність вжиття заходів для державного регулювання, спрямованих на підвищення рівня оплати праці, що дасть можливість перерозподілити наявні фінансові ресурси.

Про низький розмір української заробітної плати свідчить також і частка працюючих бідних в Україні – п'ята частка у 2012 р. (у розвинених країнах – 4-10%). Наявність працюючих бідних в Україні є викликом, що загрожує соціальній стабільності у державі, не стимулює працівників до продуктивної праці.

Порівняння даних вибіркового обстеження вартості робочої сили по Україні з інформацією аналогічного дослідження по країнах ЄС свідчить про подібність структурних елементів витрат та водночас значно нижчу їх ва-

гтість. Наприклад, середньомісячні витрати у розрахунку на одного працівника у 2011 р. у Латвії склали 1160 дол. США, Польщі – 1563, Чеській Республіці – 2034, Німеччині – 5731, Франції – 6105, Данії – 7023 дол. США. Рівень даного показника для України є незрівнянно меншим (379 доларів США за середньорічним курсом Нацбанку у 2012 р.). Причинами такого відставання України є енерговитрати на структуру національної економіки, недостатня частка наукоємних виробництв, низька продуктивність праці, високий рівень тінізації доходів, неефективність державної політики в частині стимулювання зростання заробітних плат.

Слід врахувати, що вартість витрат на утримання робочої сили – це тільки відносно незначна частина того, якою має бути повна вартість робочої сили, тобто вартість розширеного відтворення робочої сили. Якщо навіть так звані високооплачувані працівники отримують лише 20-30% вартості робочої сили, не дивно, що смертність в Україні перевищує народжуваність, і населення України з цієї причини поступово скорочується.

В усіх країнах ЄС, а також в Україні, заробітна плата складає більшу частину загальних витрат на робочу силу (66,2-85,6%), а наступною вагомою статтею є соціальні виплати, питома вага яких у загальній сумі витрат коливається від 12,1% у Данії до 30,8% у Бельгії. В усіх країнах Євросоюзу спостерігається тенденція до зростання витрат на утримання робочої сили (табл. 5).

Таблиця 5

Зростання вартості робочої сили в Європі у 2002-2011 рр.

Країна ЄС	Середньорічний темп зростання витрат на утримання робочої сили, %
Німеччина	1,6
Франція	2,4
Нідерланди	3,1
Іспанія	3,3
Великобританія	3,7
Чеська Республіка	5,7
Польща	5,8
Угорщина	7,2
Словацька Республіка	7,5

Джерело: Евростат, 2012 р.

Порівняно з країнами ЄС із розвинутою ринковою економікою вартість робочої сили в нашій країні є незначною, що нерідко призводить до її низької конкурентоспроможності. Підвищення вартості робочої сили до рівня її розширеного відтворення гальмує низька рентабельність багатьох виробничих підприємств. Досить сказати, що в 2012 р. близько 40% промислових підприємств були збитковими, а ще третина – низькорентабельними. Тому пошук реальних джерел і засобів для підвищення вартості робочої сили бачиться можливим лише в контексті одночасного реформування всіх складових фінансово-господарського механізму: фінансової, бюджетної, грошово-кредитної, цінової, податкової систем, а також систем оплати праці і продуктивної зайнятості.

Основні висновки та результати дослідження зводяться до наступного.

1. Має місце тенденція підвищення витрат роботодавців на утримання робочої сили в Україні, країнах Митної та Європейської спільнот. Динаміка зміни цих витрат відповідає темпам зростання номінальної заробітної плати, оскільки вона складає переважну частку витрат на робочу силу.

2. Співвідношення структурних елементів витрат в країнах Європейського Союзу і в Україні є подібним. Різниця полягає в значно вищому рівні цих витрат в ЄС порівняно з Україною та країнами Митної спільноти.

3. Різна періодичність обстеження витрат на утримання робочої сили в різних країнах не дозволяє проводити порівняльний аналіз цих витрат в динаміці за кілька років. У зв'язку з цим виникає необхідність в проведенні щорічного обстеження витрат на робочу силу з поступовим переходом від укрупненого (часткового) методу визначення витрат (зарплата плюс відрахування на соціальне страхування) до повного їх обліку. Такий підхід дає можливість вести систематичний облік і порівняльний аналіз витрат на робочу силу в різних країнах.

4. Перспективи подальших досліджень полягають в розробці методичних основ розрахунку вартості розширеного відтворення робочої сили, визначення шляхів і механізмів подолання дешевизни робочої сили в Україні у найближчій час.

Література

1. Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. –

№6. – С. 14-19.

2. Бугуцький А. Проблеми вартості робочої сили в галузях економіки України / А. Бугуцький, Ю. Бугуцький // Економіка України. – 1999. – № 2. – С. 50-56.

3. Павловська Н. Звіт про науково-дослідну роботу «Вартість і ціна робочої сили в системі вдосконалення трудових відносин» / Н. Павловська, С. Шелешкова, Г. Куліков та ін. // К.: Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України. № держреєстрації 0104U003894, 2004. – 115 с.

4. Мала С. Щодо вартості робочої сили в сільському господарстві / С. Мала // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 23-27.

5. Витрати на робочу силу за 2006 рік / Держ. ком. статистики України. Відп. за вип. Григорович Н.В. – К., 2007. – 75 с.

6. Витрати на робочу силу за 2010 рік / Державна служба статистики України. Відп. за вип. Сенік І.В. – К., 2011. – 75 с.

7. Статистичний щорічник України за 2012 рік / Державна служба статистики України. За ред. О.Г. Осауленка. Відп. за випуск О.Е. Остапчук. – К., 2013. – 551 с.

8. Подвербных О. Переподготовка рабочих кадров: роль мотивации / О. Подвербных // Человек и труд. – 2007. – № 4.

9. Дворецкая Л. Герои труда. За границу выехала уже треть работоспособного населения Украины / Л. Дворецкая [Електроний ресурс]. – Режим доступа: <http://nbnews.com.ua/ru/tema/91803/>.

References

1. Kolot A. Vartist' i china poslug robochoyi sili: teoretichni aspekti formuvannya / A. Kolot // Ukraina: aspekti prachi. – 1998. – № 6. – P. 14-19.

2. Bugutskiy A. Problemi vartosti robochoyi sili v galuzyach ekonomiki Ukraini / A. Bodutskiy, Yu. Bugutskiy // Ekonomika Ukraini. – 1999. – № 2. – P. 50-56.

3. Pavlovs'ka N. Zvit pro naukovo-doslidnu robotu «Vartist' i cina robochoyi sili v sistemi vdoskonalennia trudovich vidnosin» / N. Pavlovs'ka, S. Chelechko, G. Kulikov ta in. // K.: Naukovo-doslidniy institute prasi ta zaynyatosti naseledda Ministerstva praci ta social'noi politiki Ukraini. № dergreestracii 0104U003894. – 2004. – 115 p.

4. Mala S. Chodo vartosti robochoyi sili v sil's'komu gospodarstvi / S. Mala // Ukraina: aspekti prachi. – 2013. – № 1. – P. 23-27.

5. Vitraty na robochu silu za 2006 rik / Derg. kom. statistiki Ukraini. Vidp. za vip. Grigorovich N.V. – K., 2007. – 75 p.

6. Vitraty na robochu silu za 2010 rik / Dergavna slugba statistiki Ukraini. Vidp. za vip. Senik I.V. – K., 2011. – 75 p.

7. Statistichniy chorichnik Ukraini za 2012 rik / Dergavna slugba statistiki Ukraini. Za red. O.G. Osaulenka. Vidp. za vip. O.E. Ostapchuk. – K., 2013. – 551 p.

8. Podverbnich O. Perepodgotovka rabochich kadrov: rol' motivatsii / O. Podverbnich // Chelovek i trud. – 2007. – № 4.

9. Dvoret'skaya L. Geroi truda. Za granitsu viechala uge tret' rabotosposobnogo naselenia Ukraini / L. Dvoret'skaya [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://nbnews.com.ua/ru/tema/91803/>.

Статья поступила в редакцию 19.03.2014

Г.В. НАЗАРОВА, д.е.н., професор,

А.Д. РОМАНОВ

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,

м. Харків, Україна

gnazarova@i.ua

СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто сутність та роль соціально-психологічного клімату в реалізації ефективного менеджменту персоналу підприємства. Досліджено підходи до сутності та змісту поняття «соціально-психологічний клімат», на базі якого сформульовано авторське визначення. Побудовано структуру соціально-психологічного клімату за ключовою характеристикою «відносини».

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, психологічний клімат, підходи, колектив, відносини, управління персоналом

Г.В. Назарова, А.Д. Романов

Суцність и роль социально-психологического климата в управлении персоналом предприятия

Рассмотрены суцність и роль социально-психологического климата в реализации эффективного менеджмента персонала предприятия. Исследованы подходы к суцности и содержанию понятия «социально-психологический климат», на базе которого сформулировано авторское определение. Построена структура социально-психологического климата по ключевой характеристике «отношения».

Ключевые слова: социально-психологический климат, психологический климат, подходы, коллектив, отношения, управление персоналом

G.V. Nazarova, A.D. Romanov

The nature and role of socio-psychological climate in the management of the enterprise personnel

The article examines the nature and role of social and psychological climate in the implementation of effective management personnel. Approaches

to the nature and content of the concept of «social and psychological climate», which is formulated based on the author's definition. We construct the structure of social and psychological environment for a key characteristic of «relationship».

Keywords: social and psychological climate, the psychological climate, approach, group, relations, personnel management

Управління персоналом сучасного підприємства є складним процесом, пов'язаним з необхідністю збереження та розвитку людського капіталу як стратегічно важливого елементу, який безпосередньо впливає на ефективність діяльності підприємства, формування його конкурентоспроможності. Враховуючи нестабільність економічного середовища в Україні, зростаючу конкуренцію та прагнення суб'єктів господарювання знайти нові ринки збуту, все більшої динамічності та інтенсивності набуває праця, зростає ступінь залучення працівників до всіх процесів на підприємстві, а відповідно й їх психологічне навантаження. У зв'язку з цим, особливої актуальності набуває питання створення сприятливих умов, стійкого соціально-психологічного клімату як запоруки психологічного комфорту трудового колективу підприємства, а відповідно його продуктивної праці.

Проблема регулювання соціально-психологічного клімату (СПК) розглядається в багатьох працях вітчизняних і закордонних

© Г.В. Назарова, А.Д. Романов, 2014

<http://www.elibrary.ru/issues.asp?id=37579>

<http://www.instud.net>, <http://www.nbu.gov.ua/>