

# Вартість робочої сили і витрати роботодавця на її утримання

Г. КУЛКОВ,

доктор економічних наук

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

*Розмежовані поняття «вартість робочої сили» і «витрати роботодавця на утримання робочої сили». Виявлені стан і тенденції витрат на утримання робочої сили і проведено їх порівняльний аналіз в Україні і зарубіжних країнах. Обґрунтовані необхідність чіткого відокремлення вартості чинника «праця» від вартості чинника «капітал» і доцільність формування самостійної групи витрат на утримання робочої сили з відображенням її в звітах підприємств (фірм).*

*Разграничены понятия «стоимость рабочей силы» и «затраты работодателя на содержание рабочей силы». Выявлены состояние и тенденции затрат на содержание рабочей силы и проведен их сравнительный анализ в Украине и зарубежных странах. Обоснованы необходимость четкого отделения стоимости фактора «труд» от стоимости фактора «капитал» и целесообразность формирования самостоятельной группы затрат на содержание рабочей силы с отображением её в отчетах предприятий (фирм).*

*The author defines the difference between the notions of «labor value» and «employer's labor costs», reveals the condition and tendencies in employer's labor costs and conducts a comparative analysis of that indicator in Ukraine and foreign countries. The article justifies the need of a strict separation of the value of the factor of «labor» from that of «capital» and the advisability to use, in the companies' financial reports, a special indicator of labor costs.*

Ключові слова: робоча сила, вартість робочої сили, витрати на утримання робочої сили, людський капітал, заробітна плата, продуктивність праці.

**П**остановка проблеми. Важливим чинником, що впливає на процес відтворення робочої сили, є її фактична вартість, що складається з витрат роботодавця на її утримання. Україна перейшла на нові міжнародні показники обліку й звітності, одним із яких є витрати на утримання робочої сили. Швидке зростання кількості приватних підприємств і приватного сектора в Україні викликало зростаючий попит на інформацію про те, яку частину прибутку роботодавця повинен вкладати у розвиток персоналу свого підприємства, якою повинна бути частка його витрат на утримання робочої сили у загальних витратах на виробництво.

Цей показник служить основою під час переговорів між соціальними партнерами для укладання договору найму, а також забезпечення порівняльного аналізу вартості фактичних витрат на робочу силу на підприємстві з середньою величиною цього показника у відповідній галузі національного господарства або в інших галузях економіки або видах економічної діяльності. Крім того, цей показник використовується

для забезпечення порівняльного аналізу вартості робочої сили на міжнародному рівні.

Останніми роками інформація про витрати на робочу силу використовується також з метою забезпечення аналізу витрат роботодавців і доходів найманих працівників для оцінки ефективності підприємства і виявлення особливостей політики підприємств і організацій в стимулюванні найманих працівників, конкурентоспроможності і інвестиційної привабливості окремих регіонів і видів економічної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанням визначення і обліку витрат роботодавців на утримання робочої сили присвячені роботи як українських авторів<sup>1,2</sup>, так і російських<sup>3,4</sup>. Проте в економічній літературі не розкриті належним чином суть витрат і їх значущість як чинника відтворення робочої сили, витрати на утримання робочої сили не виділені в окрему групу витрат. Невирішеною залишається проблема усунення критичної диспропорції між вартістю праці (витрат роботодавця на утримання робочої сили) і вартістю відтворення працівника і членів його сім'ї.

<sup>1</sup>Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. – 1998. – №6. – С. 14–19.

<sup>2</sup>Мала С. Шодо вартості робочої сили в сільському господарстві // Україна: аспекти праці. – 2013. – №1. – С. 23–27.

<sup>3</sup>Ревуцкий Л. Цена и стоимость труда // Человек и труд. – 2011. – №8. – С. 49–50.

<sup>4</sup>Ракоти В. Наемный труд – стоимость, цена, прибавочная стоимость // Человек и труд. – 2013. – №4. – С. 35–43.

В економічних словниках і енциклопедіях приведені формулювання різного роду витрат. Але навіть відсутні згадки про витрати на утримання робочої сили або про вартість робочої сили<sup>5-7</sup>.

**Метою статті** є висвітлення основних аспектів і сучасних тенденцій витрат роботодавця на утримання робочої сили, обґрунтування доцільності формування самостійної групи витрат на утримання робочої сили, висвітлення деяких проблемних питань витрат на робочу силу.

Характерно, що в жодній зі статей Кодексу Закону про працю України і в проектах Трудового Кодексу навіть немає згадки про вартість праці або робочої сили, її визначення. Вартість робочої сили, визначена на основі науково обґрунтованих норм харчування, одягу, житла, відпочинку тощо, не знаходить суспільного визнання. Більшість населення не задоволена офіційно встановленим обсягом необхідних життєвих засобів, вважаючи його недостатнім, а держава – непідйомним для бюджету.

У ринковій економіці застосовується показник витрат роботодавців на робочу силу. Для нашої економіки це не лише відносно новий показник, але і відносно нове поняття, що вимагає теоретичного осмислення.

Можна погодитися з тими авторами, які вважають, що витрати на робочу силу – зведене поняття. Вони обґрунтовують це тим, що по своїй економічній природі такі витрати представляють ту частку новоствореної вартості, яка утворює фонд життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили в конкретних соціально-економічних та історичних умовах<sup>8</sup>.

Витрати на робочу силу є витратами упродовж усього життєвого циклу людини, які забезпечують нормальну життєдіяльність працівників і членів їх сімей. Вони включають витрати на харчування, одяг, предмети домашнього вжитку і житло, культурно-побутове і медичне обслуговування, освіту і професійну підготовку, працевлаштування і міграцію робочої сили, задоволення соціальних потреб працівників у період трудової діяльності та після її закінчення, в тому числі витрати на утримання дітей, пенсіонерів, непрацездатних, безробітних громадян.

Як відомо, основним джерелом відшкодування сукупних витрат на відтворення робочої сили є витрати роботодавців. Крім того, на ці цілі витрачаються кошти з бюджетів різних рівнів (державних,

місцевих), призначені на соціальні програми, будівництво житла, освіти, охорону здоров'я і т. п., а також кошти громадян на формування і розвиток здібностей до праці.

Вартість робочої сили формується на ринку товарів і послуг шляхом порівняння результативності і корисності праці з витратами на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, що узгоджує граничну продуктивність праці, або цінність послуг праці для наймача-роботодавця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

Слід розрізнити поняття «вартість робочої сили» і «вартість витрат на утримання робочої сили для роботодавця». За Карлом Марксом вартість робочої сили є вартістю життєвих засобів, необхідних для підтримки життя його власника. Іншими словами, вартість робочої сили зводиться до вартості певної суми життєвих коштів<sup>9</sup>.

У міжнародній практиці, згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці, вартість робочої сили визначається як розмір фактичних витрат роботодавця на утримання робочої сили. Безперечно, витрати на утримання робочої сили для роботодавця – це тільки частка загальної або повної (сукупної) вартості робочої сили або вартості життя.

Під робочою силою Карл Маркс мав на увазі в основному робітників, їх здібності до праці, тобто переважно фізичну працю. Сьогодні здібності до праці вчителя, ученого, конструктора, технолога і представників багатьох інших професій високоінтелектуальної праці навряд чи доречно відносити до робочої сили. Це означає, що термін «робоча сила» морально застарілий і використовується швидше за звичкою. У цьому відношенні вдалішим терміном можна вважати термін «людський капітал». Він включає здібності як робітників, так і працівників розумової праці. Працівника як суб'єкта трудових відносин слід розглядати не просто як носія робочої сили, а як носія людського капіталу.

Деякі автори зазначають, що теорія людського капіталу відображає переорієнтацію економічної науки з проблем використання робочої сили на проблеми створення якісно нової робочої сили в умовах постіндустріального суспільства. Людський капітал як фактор виробництва хоча й близький до поняття «робоча сила» за складом витрат, але не зводиться до

<sup>5</sup>Большая экономическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2008. – С. 239–241.

<sup>6</sup>Словарь современной экономической теории Макмиллана. Общая редакция Дэвида У. Пирса. Перевод с английского. – М.: Издательский Дом «ИНФРА – М». – 2003. – 608 с. («Библиотека словарей ИНФРА – М»).

<sup>7</sup>Экономический словарь / Сост., предисл., прилож. А. Ф. Никитина. – М.: Изд-во «ОЛМА – ПРЕСС Образование» – 2006. – 672 с.

<sup>8</sup>Павлючук Ю. Н., Козлов А. А. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям. – [Електронний ресурс]. Доступний з: <http://mevriz.ru/articles/2001/5/931.html>

<sup>9</sup>Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. I. Кн. I. Процесс производства капитала. – М.: Политиздат, 1988. – XVIII, С. 181, 183.

нього за структурою, величиною та ефективністю, оскільки є вищою мірою розвитку робочої сили як здатності до праці, що містить, окрім простої й складної (тобто кваліфікованої) робочої сили, творчу компоненту<sup>10</sup>. Тобто як економічна категорія він набагато складніший, ніж трудовий потенціал або робоча сила, і не тотожний їм. Відтворення людського капіталу як процес означає формування, накопичення і вдосконалення знань, умінь, навиків, розвиток інтелектуальних здібностей працівника. Відтворення робочої сили в сучасних умовах безпосередньо пов'язане не стільки з кількістю, скільки з якістю людського капіталу. Це обумовлено новими вимогами, що пред'являються до робочої сили у зв'язку з інтелектуалізацією сучасного виробництва.

Людський капітал – це наявність у персоналі підприємства (фірми) певних виробничих здібностей і кваліфікації, що забезпечують надходження прибутку. Це природжені здібності і талант, накопичені знання, уміння, досвід, освіта і кваліфікація, фізичне і психічне здоров'я, духовне багатство працівників. Праця у цій ситуації виступає в якості чинника виробництва, який потребує підвищення продуктивності шляхом вкладення грошових коштів у підвищення кваліфікації і оплату праці. Це довгостроковий економічний ресурс, відтворювальний оборот якого у декілька разів триваліший, ніж обіг основного капіталу. Інвестиції в людський капітал забезпечують близько 30% зростання національного доходу<sup>11</sup>.

Заробітна плата є значною часткою загальних витрат роботодавця на утримання робочої сили, а отже, і досить вагомою часткою її ціни. У зв'язку з цим неправомірним є трактування багатьма економістами виключно заробітної плати як ціни робочої сили. Так, за твердженням професора кафедри економіки і права Санкт-петербурзького державного університету М. Попова, заробітна плата – це ціна робочої сили. Більше того, професор вважає, що заробітна плата є грошове вираження вартості товару робоча сила<sup>12</sup>.

Російський економіст Тагильцева Е. також ототожнює величину заробітної плати з ціною робочої сили<sup>13</sup>.

Ще категоричніше висловлюється інший російський учений – Д. Єрмаков, який стверджує, що теоретично величина вартості товару «робоча сила» повинна дорівнювати величині заробітної плати найнятого працівника<sup>14</sup>.

Заробітна плата – це основна, базова, але не єдина, складова ціни трудових послуг. Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття «заробітна плата» і відповідно до Резолюції, прийнятої 11-ю Міжнародною конференцією зі статистики праці (1966 р.), включає в себе, крім останньої, витрати на: харчування персоналу та інші пільги, що надаються натурою; утримання житла, що оплачує роботодавець; соціальне страхування як загальнообов'язкове державне, так і добровільне; професійну підготовку; утримання служб соціального забезпечення, податки та відрахування, що розглядаються в якості витрат на робочу силу, та інше.

Витрати роботодавця на утримання робочої сили характеризують не вартість робочої сили, а суму коштів, в яку обходиться підприємству конкретний працівник. Такий персоніфікований облік відзеркалює витрати на «придбання працівника», оформлення його на роботу, підготовку до участі у виробничому процесі, поточні витрати на утримання тощо. Тобто до витрат на робочу силу мають відноситися лише витрати, що мають безпосереднє відношення до людини, спрямовані на збільшення його здатності до праці, на підвищення продуктивності за рахунок професійної кваліфікації, мотивації трудової діяльності тощо.

Відповідно до рекомендацій МОП питання витрат на робочу силу доцільно вивчати на основі спеціальних вибіркового обстежень з часовим інтервалом, що не перевищує п'яти років. На нашу думку, у перервах між обстеженнями (в Україні – один раз на чотири роки) структуру і динаміку витрат роботодавців на робочу силу на підприємствах, у галузях, регіонах було б доцільно відстежувати за укрупненими напрямками витрат (в основному – заробітна плата плюс єдиний соціальний внесок). Такий підхід дозволить щорічно проводити порівняльний аналіз витрат на робочу силу за найбільш суттєвими елементами витрат.

У теорії і на практиці розглядаються витрати на утримання і експлуатацію устаткування, але ніяк не на утримання робочої сили. Наприклад, детально освітлюється номенклатура статей витрат на утримання і експлуатацію устаткування, таких як: витрати на утримання і експлуатацію виробничого та підйомно-транспортного устаткування, цехового транспорту та інструментів і приладів із складу

<sup>10</sup>Одегов Ю. Г. Экономика труда: учебник: в 2 т. – Т. 1 / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – С. 527.

<sup>11</sup>Большая экономическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2008. – С. 270–271.

<sup>12</sup>Попов М. В. Стоимость рабочей силы – объективно необходимый уровень заработной платы. [Електронний ресурс]. Доступний з: [http://www.rpw.ru/ipd/popov\\_z.html](http://www.rpw.ru/ipd/popov_z.html)

<sup>13</sup>Тагильцева Е. Оценка уровня систем оплаты труда // Человек и труд. – 2011. – №9. – С. 50.

<sup>14</sup>Єрмаков Д. Трактовки заработной платы в различных экономических теориях // Человек и труд. – 2013. – №9. – С. 42.

основних виробничих засобів; витрати на утримання цехових транспортних засобів; витрати на ремонти основних виробничих фондів; інші витрати<sup>15</sup>.

Передбачена і номенклатура статей загальнови-робничих витрат, а саме: витрати на управління виробництвом; на обслуговування виробничого процесу; на охорону праці та інші. При цьому ця номенклатура включає і статті витрат, пов'язаних з професійною підготовкою або перепідготовкою за профілем виробництва працівників, які беруть участь у виробничій діяльності та витрат на перевезення працівників до місця роботи і назад (у напрямках, що не обслуговуються пасажирським транспортом загального користування, та інші).

Таким чином, детально розписані статті витрат на утримання та експлуатацію основних засобів виробництва (чинник капіталу), а чітка номенклатура статей на утримання робочої сили (чинник праці) відсутня. Окремо враховуються витрати на оплату праці, але це тільки частина витрат на утримання робочої сили.

Робоча сила не відображається в існуючій системі бухгалтерського обліку (рух, розвиток і збільшення вартості робочої сили часткове відображається у звітах відділу персоналу, але не піддається грошовій оцінці).

Головною ознакою відповідності розмірів заробітної плати вимогам соціальної відповідальності роботодавця є достатність заробітної плати для розширеного відтворення робочої сили.

За розрахунками професора, доктора технічних наук Ю. Звягільського, заробіток кожного працюючого члена сім'ї, необхідний для забезпечення розширеного відтворення, станом на травень 2013 р. для умов м. Донецька має становити 11420 грн. або 1088 євро в місяць<sup>16</sup>.

Якщо заробітна плата менше цієї величини, тобто менше вартості робочої сили, розширене відтворення працівників та їх сімей не забезпечується. Якщо навіть так звані високооплачувані робітники отримують лише 20–30% вартості робочої сили, не дивно, що смертність в Україні перевищує народжуваність, і населення нашої країни через це скорочується. Не може бути і високотехнологічного виробництва, якщо головна продуктивна сила – робітник, трудящий, не має нормальних умов для свого відтворення.

Визначати вартість робочої сили на основі вартості життєвих засобів, необхідних людині для нормального відтворення робочої сили (марксистський підхід), дуже проблематично, враховуючи невизначе-

ність потреб для різних категорій тих, що працюють, і дуже велику трудомісткість розрахунків. У будь-якому випадку це буде величина, яка багаторазово перевищить розмір середньої заробітної плати, тобто нереальна для виконання. Можна визначити лише приблизний, орієнтовний розмір вартості відтворення робочої сили, в тому числі у регіонах.

Вартість відтворення робочої сили – величина змінна, оскільки ціни на товари і послуги ростуть як в Україні, так і у всьому світі. В зв'язку з цим потрібен моніторинг вартості відтворення робочої сили.

Основний акцент слід зробити на підході МОП до вартості робочої сили, тобто визначати її як витрати роботодавця на утримання робочої сили. Це реалістичний підхід, зважаючи на те, що роботодавець орієнтується на ситуації на ринку праці, на ринку товарів і послуг, враховує складність виконуваних робіт, кваліфікацію працівника, результати виробничо-господарської діяльності свого підприємства і т. д.

Вивчення витрат на утримання робочої сили у зарубіжних країнах здійснюється на основі різної періодичності, наприклад: річної звітності з праці в Казахстані – з 1998 р.; за матеріалами спеціальних вибіркового обстежень – в Росії з 1995 р. (у цей час обстеження проводяться з періодичністю двічі в п'ять років), Білорусі – з 1997 р. (один раз на два роки), Україні – з 1999 р. (один раз на чотири роки). Це є істотним недоліком існуючої системи обліку витрат на утримання робочої сили.

Важливе значення має виявлення місця України серед країн ЄС за показником витрат на робочу силу в середньому на одного працівника. Статистика свідчить, що спостерігаються значні відмінності в рівнях витрат на робочу силу в середньому на одного працівника як в Україні і країнах Європейського Союзу, так і між країнами ЄС (табл. 1).

З таблиці видно, що в «старих» країнах Євросоюзу спостерігається тенденція підвищення річних витрат на робочу силу в середньому на одного працівника, а в деяких «нових» країнах, навпаки – тенденція зниження витрат. Показовим є те, що таких низьких витрат на робочу силу як в Україні, немає ні в одній країні ЄС.

В усіх країнах Євросоюзу спостерігається тенденція зростання витрат на утримання робочої сили (рис. 1). Зокрема, за даними Евростату середньорічне зростання вартості робочої сили у 2002–2011 рр. склало: у Німеччині на 1,6%, Франції – на 2,4%, у Нідерландах на 3,1%, у Польщі на 5,8%, Словацькій республіці на 7,5%.

<sup>15</sup>Цал – Цалко Ю. С. Витрати підприємства: Навч. Посібник. – Київ: ЦУЛ, 2002. – С. 47–49.

<sup>16</sup>Звягільський Ю. Л. Рівень заробітної плати – індикатор ефективності програми економічних реформ // Економіка України. – 2013. – №9. – С. 83.

Таблиця 1

**Витрати на робочу силу в середньому на одного працівника в Україні і країнах Європейського Союзу у 2008, 2009 і 2012 рр. (євро)**

	Витрати в середньому на одного працівника, зайнятого повний робочий день, за рік			
	2008	2009	2012	2012 р. до 2008 рік, відсотків
<b>Україна</b>	...	<b>356</b>	<b>452*</b>	<b>127,0**</b>
Болгарія	4512	5004	5434	120,4
Іспанія	33576	35052	33880	100,9
Латвія	10764	10764	10176	94,5
Литва	10512	10392	9825	93,5
Нідерланди	51468	...	55518	107,9
Румунія	...	7320	7189	98,2
Словенія	22884	23016	25345	110,8
Словаччина	...	13728	14663	106,8
Угорщина	14184	12936	12868	90,7
Чехія	16176	15708	16527	102,2

\*Прогнозний показник за 2012 рік розрахований автором на основі даних Держстату України.

\*\*2012 р. до 2009 р.

Джерело: Витрати на робочу силу за 2010 рік / Державна служба статистики України. Відп. за вип. Сенік І. В. – К. : ДП «інформаційно-аналітичне агентство». – 2011. – 75 с. [Електронний ресурс]. Доступний з: <http://www.ukrstat.gov.ua>

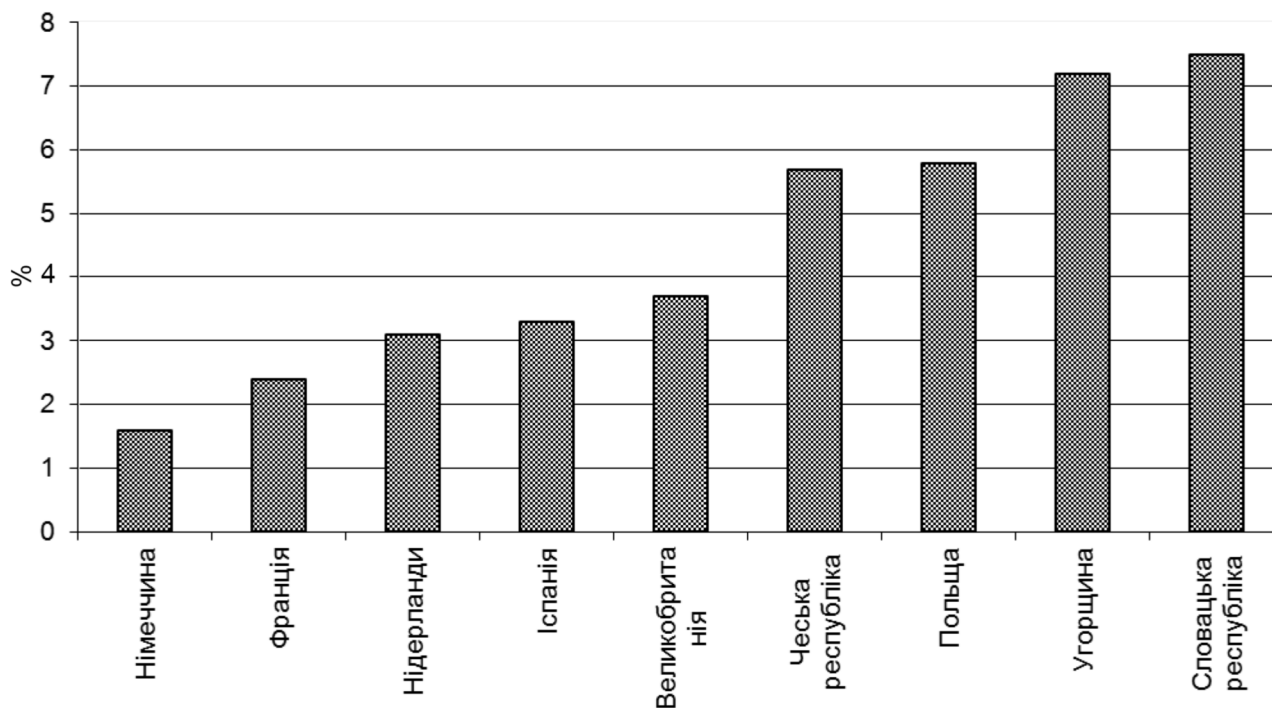


Рис. 1. Середньорічний темп зростання витрат на утримання робочої сили в країнах ЄС у 2002–2011 рр.

Джерело: за даними Євростату.

Таблиця 2

**Індекс вартості праці в країнах ЄС у 2008–2013 рр.  
(у відсотках до попереднього року)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Європейський союз (28 країн)</b>	–	<b>2,5</b>	<b>1,7</b>	<b>2,2</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>
Болгарія	25,9	10,6	7,6	7,2	2,9	8,2
Іспанія	4,7	4,7	0,3	1,9	–0,2	0,6
Латвія	21,7	–3,5	–4,8	4,7	3,8	5,2
Литва	18,8	–4,3	–4,7	2,6	3,9	6,0
Нідерланди	3,7	2,2	1,8	1,8	2,2	2,4
Румунія	22,6	10,8	0,8	4,4	6,7	5,4
Словенія	9,4	3,7	1,1	1,9	–0,3	–2,1
Словаччина	5,3	4,1	2,7	3,3	2,7	3,5
Угорщина	7,3	–0,9	–1,8	4,9	4,8	2,0
Чехія	6,0	5,4	2,6	3,6	2,7	1,1

Джерело: [Електронний ресурс]. Доступний з:  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc\\_lci\\_r2\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_lci_r2_a&lang=en)

Таблиця 3

**Основні структурні елементи витрат на робочу силу в Україні і країнах Європейського Союзу  
у 2008–2011 рр.**

	2008		2009		2010		2011	
	ЗП*	СЗ**	ЗП*	СЗ**	ЗП*	СЗ**	ЗП*	СЗ**
<b>Україна</b>	68,7	31,3	68,6	31,4	68,6	31,4	68,5	31,5
Болгарія	81,8	18,2	83,4	16,6	84,3	15,7	84,0	16,0
Іспанія	73,2	26,8	72,6	27,4	73,0	27,0	72,9	27,1
Латвія	78,9	21,1	78,1	21,9	78,8	21,2	78,8	21,2
Литва	71,2	28,8	70,5	29,5	71,1	28,9	71,3	28,7
Нідерланди	78,1	21,9	78,1	21,9	77,7	22,3	77,6	22,4
Румунія	76,4	23,6	75,6	24,4	76,8	23,2	77,2	22,8
Словенія	84,9	15,1	85,9	14,1	85,9	14,1	86,3	13,7
Словаччина	74,5	25,5	74,4	25,6	74,6	25,4	74,2	25,8
Угорщина	–	–	–	–	–	–	74,2	25,8
Чехія	73,6	26,4	72,9	27,1	73,0	27,0	72,9	27,1

\*ЗП – Питома вага заробітної плати у витратах на робочу силу, %.

\*\*СЗ – Питома вага соціального забезпечення і інших витрат на робочу силу, %.

Джерело: [Електронний ресурс]. Доступний з:  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00113&plugin=1>;  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00114&plugin=1>

Зазначимо, що в більшості країн ЄС комплексне обстеження витрат на робочу силу проводиться раз на чотири роки, але при цьому щорік розраховуються індекси вартості праці (табл. 2). За даними таблиці можна судити про нерівномірний характер зміни вартості праці в країнах ЄС. У деяких країнах (Іспанія, Латвія, Литва, Угорщина) в окремі роки мало місце

зниження вартості праці. У Європейському Союзі в цілому таке зниження спостерігалось у 2011–2013 рр.

У структурі витрат на робочу силу провідне місце належить заробітній платі (табл. 3). Дані табл. 3 свідчать про високу питому вагу заробітної плати у витратах на робочу силу – у 2011 р. Наприклад, від 68,5% в Україні до 86,3% у Словенії.

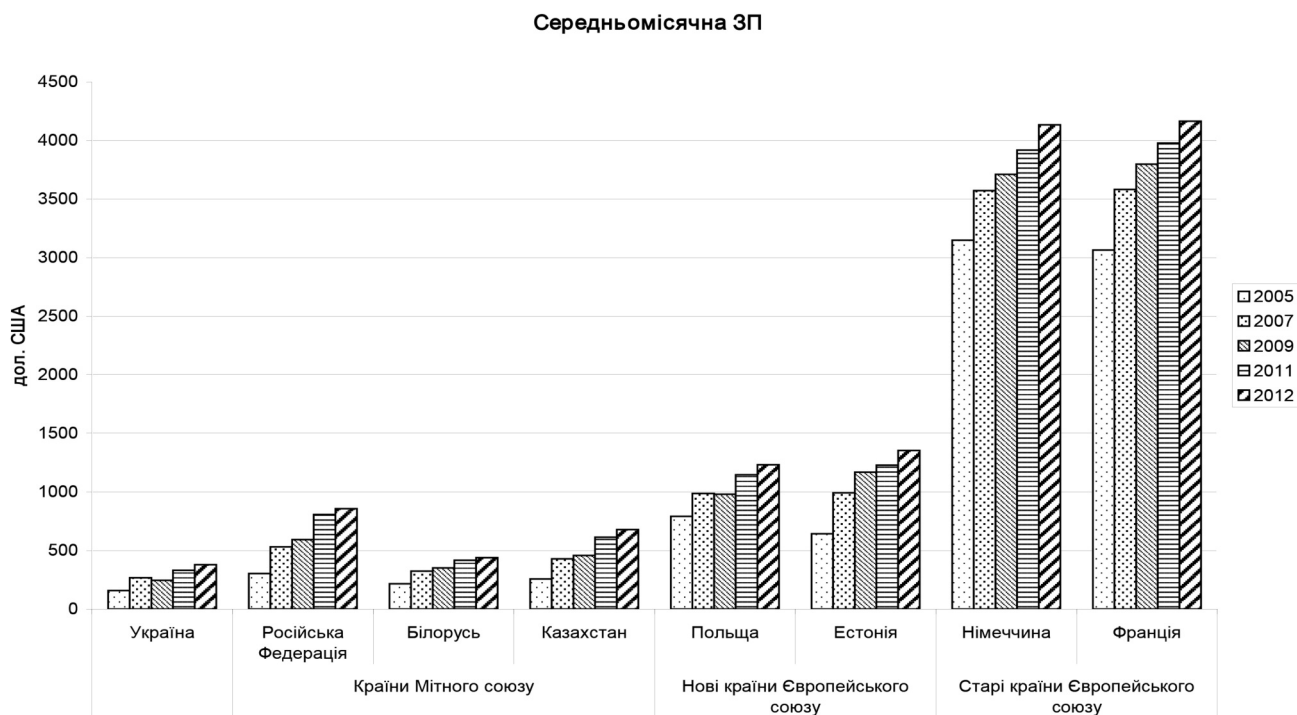


Рис. 2. Середньомісячна зарплата в Україні, країнах Митного Союзу і Європейського Союзу у 2005, 2007, 2009, 2011 і 2012 рр.

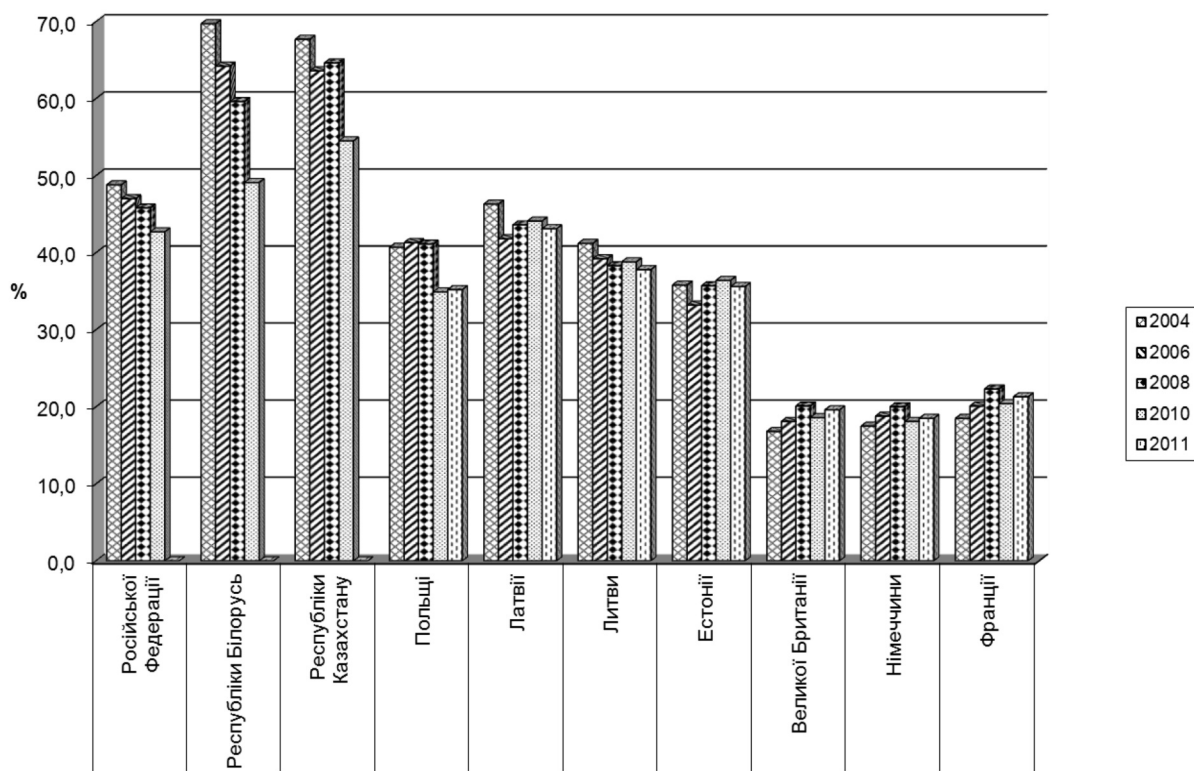


Рис. 3. Продуктивність праці в Україні у відсотках від продуктивності праці у зарубіжних країнах у 2004 – 2011 рр.

Характерно, що найвища вага соціального забезпечення та інших витрат на робочу силу – в Україні (31,5%).

Про істотне відставання по заробітній платі України від країн Європейського Союзу можна робити висновок з діаграми (рис. 2).

Порівняння даних вибіркового обстеження вартості робочої сили в Україні з інформацією аналогічного дослідження у країнах ЄС свідчить про подібність структури витрат та водночас значно нижчу її вартість.

Головною причиною низьких заробітних плат є низька продуктивність української економіки, яка є неконкурентоспроможною і виробляє мало продукції. За нашими розрахунками на основі даних Держстатистики України, у 2012 р. ВВП на душу населення (за методом паритету купівельної спроможності) в Україні менше, ніж у Польщі і Естонії – у 2,8 рази, Словаччині – в 3,3 рази, Чехії – в 3,7 рази, Франції – в 4,7 рази, Німеччині – в 5,4 рази, США – в 7,0 разів.

За показником продуктивності праці Україна значно відстає також від країн ЄС (рис. 3). З рисунку видно, що продуктивність праці в Україні складає менше половини від продуктивності праці нових країн Європейського Союзу і приблизно одну п'яту від ПП старих країн ЄС.

Однією з серйозних причин низької продуктивності праці в економіці України є низька технічна оснащеність найманих працівників, підтвердженням чому слугує фізичний знос і моральне старіння матеріально-технічної бази в усіх сферах національного господарства країни. За 2005–2010 рр. ступінь зносу основних фондів економіки України зріс із 49,0 до 74,9%, у тому числі на транспорті та в зв'язку – з 48,5 до 94,4%, а в машинобудуванні – з 63,7 до 83,4%. Знос фондів, який перевищує 50% їх повної вартості, є характерним для більшості галузей переробної промисловості<sup>17-18</sup>.

Висновки. Дослідження проблем формування вартості робочої сили і витрат на її утримання дозволили прийти до таких основних висновків:

1. Вартість робочої сили кожна сторона трудового договору розуміє по-своєму. При визначенні вартості робочої сили найманий працівник враховує свої потреби і особливості життєвого устрою, а також потреби членів своєї сім'ї, роботодавець керується інтересами виробництва і своїми особистими інтересами. На її основі найманий працівник і роботодавець на ринку праці визначають ціну робочої сили.

2. За своєю економічною природою витрати роботодавця на утримання робочої сили є тією частиною

новоствореної вартості, яка формує фонд життєвих засобів, необхідних для розширеного відтворення робочої сили в конкретних соціально-економічних та історичних умовах.

3. Заробітна плата є важливим, але не єдиним джерелом засобів на розширене відтворення робочої сили. Тому неправомірним є трактування заробітної плати як ціни робочої сили. Проте за сучасних умов саме заробітна плата є основним структурним елементом наближеного відшкодування вартості товару «послуги робочої сили» та, при всій важливості інших виплат, головною формою існування ціни послуг робочої сили.

4. Вартість чинника «праця» слід чітко відокремити від вартості чинника «капітал» і тому доцільно сформулювати у звітах підприємств (фірм) самостійну групу витрат на утримання робочої сили з відображенням її у звітах підприємств (фірм).

5. Виявлено тенденцію підвищення витрат роботодавців на утримання робочої сили в Україні, країнах Митного союзу і Європейського союзу. Динаміка зміни цих витрат відповідає темпам зростання номінальної заробітної плати, оскільки вона складає ліву частку витрат на робочу силу.

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

7. У справі кардинального підвищення вартості робочої сили вирішальну роль повинна зіграти держава. Задіявання державного механізму у напрямі проведення економічних реформ, модернізації виробництва, регулярного збільшення заробітної плати змусить суб'єкти господарської діяльності в правовому полі оновлювати матеріально-технічну базу, здійснювати інноваційне переозброєння.

Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленні теоретичних і методологічних засад формування вартості та ціни послуг робочої сили, розробці методичних основ розрахунку вартості розширеного відтворення робочої сили, у визначенні шляхів і механізмів подолання дешевизни робочої сили.

<sup>17</sup>Статистичний щорічник України за 2012 рік / Державна служба статистики України. За ред. О. Г. Осауленка. Відп. за випуск О. Е. Остапчук. – К., 2013. – С. 49, 91. [Електронний ресурс]. Доступний з: <http://www.ukrstat.gov.ua>; 2012 рік – за даними Держстату України і Статкомітета СНД.

<sup>18</sup>Промисловість України у 2007 – 2010 роках / Державна служба статистики України. За ред. Л. М. Овденко. Відп. за випуск Б. С. Петренко – К., 2011. – С. 75. [Електронний ресурс]. Доступний з: <http://www.ukrstat.gov.ua>