

Cite: Novak, I. M. (2022). Vytraty na robocnu sylu: sotsialni investysii dlia staloho liudskoho rozvytku [Labour Costs: Social Investment for Sustainable Human Development]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika - Demography and Social Economy*, 1 (47), 125-141. <https://doi.org/10.15407/dse2022.01.125>



<https://doi.org/10.15407/dse2022.01.125>

УДК 331.522.4:339.137 (477)

JEL Classification: J 21

**I. М. НОВАК**, канд. екон. наук, пров. наук. співроб.

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України

E-mail: [novak20@hotmail.com](mailto:novak20@hotmail.com), [novak@idss.org.ua](mailto:novak@idss.org.ua)

ORCID: 0000-0003-4579-2470

Scopus ID: 57222406264

## **ВИТРАТИ НА РОБОЧУ СИЛУ: СОЦІАЛЬНІ ІНВЕСТИЦІЇ ДЛЯ СТАЛОГО ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

*Стаття присвячена дослідженню соціальних інвестицій як елементів витрат на роботу для забезпечення сталого людського розвитку на корпоративному рівні. На основі узагальнення підходів до розуміння та оцінювання соціальних інвестицій, концепцій сталого людського розвитку і соціальної відповідальності організації пропонується розглядати окремі елементи витрат на роботу як внутрішні соціальні інвестиції для забезпечення сталого людського розвитку. Метою дослідження є аналіз внутрішніх соціальних інвестицій в структурі витрат на роботу, визначення основних проблем і напрямів їх удосконалення для забезпечення сталого людського розвитку на корпоративному рівні. Науковою новизною даної роботи є обґрунтування методологічного підходу до дослідження витрат на роботу з точки зору виокремлення в їх структурі внутрішніх соціальних інвестицій для забезпечення сталого людського розвитку в контексті концепції соціальної відповідальності організації. Це дає змогу проаналізувати загальну динаміку та структуру, галузеві й регіональні диспропорції внутрішніх соціальних інвестицій компаній як елементів витрат на роботу, визначити основні проблеми соціального інвестування сталого людського розвитку на корпоративному рівні та запропонувати напрями удосконалення статистики витрат на роботу, зокрема для підвищення результативності механізмів соціального діалогу в частині укладення колективних договорів і угод. Для досягнення визначеної мети застосовані такі методи дослідження: порівняльного та статистичного аналізу даних, графічного методу подання результатів — для кількісного оцінювання та дослідження динаміки витрат на роботу; методів системного підходу, логічного аналізу, індукції та дедуції, узагальнення й аналогії — при обґрунтуванні й розробці методологічного підходу до визначення внутрішніх соціальних інвестицій на корпоративному рівні як елементів витрат на роботу. Узагальнено світові та*

європейські підходи до розуміння соціальних інвестицій, сталого людського розвитку, соціальної відповідальності організації й витрат на робочу силу. На основі національних і міжнародних статистичних даних проаналізована динаміка та структура витрат на робочу силу за видами економічної діяльності, розміром підприємств і регіонами України, їх галузеві та регіональні диспропорції та визначені основні проблеми соціального інвестування сталого людського розвитку на корпоративному рівні. Визначені напрями удосконалення статистики витрат на робочу силу для забезпечення врахування результатів соціального діалогу при укладанні колективних договорів і угод.

**Ключові слова:** сталий людський розвиток, соціальні інвестиції, соціальна відповідальність, стейкхолдери, витрати на робочу силу, соціальний діалог, колективні договори.

**Постановка проблеми та її актуальність.** Ідея сталого людського розвитку є результатом еволюції класичних концепцій, заснованих на традиційних чинниках виробництва (земля, капітал і праця), до нової соціальної парадигми, де людина набуває ролі головного актора і кінцевої мети розвитку [1]. На корпоративному рівні цей концептуальний підхід реалізується за допомогою політики соціальної відповідальності (СВ) (англ. *social responsibility*), що виявляється у відповідальному ставленні компанії до власного продукту (послуги, процесу) (економічний аспект), навколишнього середовища (екологічний аспект) і стейкхолдерів (соціальний аспект). За таких умов положення стейкхолдерів стосовно компанії може бути як внутрішнім (персонал), так і зовнішнім (споживачі, постачальники, партнери, місцеві громади та ін.). У даному контексті соціальні інвестиції — це ресурси, що спрямовуються організацією на реалізацію соціальних програм з розвитку персоналу (внутрішні інвестиції), а також формування позитивного іміджу при взаємодії зі стейкхолдерами (зовнішні інвестиції). За допомогою соціальних інвестицій компанії роблять свій внесок у сталий розвиток суспільства, що є не тільки способом отримання доходу та підвищення ефективності бізнес-моделі, але й засобом реалізації соціальних змін і зниження негативного впливу на навколишнє середовище. В результаті зменшуються підприємницькі ризики, зміцнюється конкурентоспроможність, підвищується ефективність персоналу та лояльність споживачів, поліпшується репутація підприємців, компаній та бізнесу загалом. Викладені аргументи визначають актуальність проблематики дослідження внутрішніх соціальних інвестицій як елементів витрат на робочу силу для забезпечення сталого людського розвитку на корпоративному рівні.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Ідеї сталого розвитку беруть початок у роботах Г. Дейлі (H. Daly) [2], авторами концепції людського розвитку є Магбуб уль-Гак (Mahbub ul Haq) [3] і Амарт'я Сен (A. Sen) [4]. В Україні над проблематикою людського розвитку працює науковий колектив під керівництвом Е. Лібанової (E. Libanova) [5]. Дослідженням соціальної відповідальності та соціальних інвестицій на корпоративному рівні присвячені

роботи таких вчених: О. Березіна (O. Berezina) [6], Ю. Пархоменко (Yu. Parxhomenko) [7], Д. Туркер (D. Turker) [8], М. Стьюбс (M. Stuebs) та Л. Сан (L. Sun) [9], Г. Тульчинський (G. Tulchinskii) [10], М. Чен (M. C. Chen) і М. Делмас (M. Delmas) [11] та ін. Аналіз цього наукового доробку показує, що за високого рівня опрацювання загальних теоретичних і методичних підходів у сфері сталого та людського розвитку, соціальної відповідальності й соціальних інвестицій, дослідження внутрішніх соціальних інвестицій у контексті витрат на робочу силу, що здійснюються на корпоративному рівні для забезпечення сталого людського розвитку, дотепер не отримало достатньої уваги.

**Метою даної статті** є аналіз внутрішніх соціальних інвестицій в структурі витрат на робочу силу, визначення основних проблем і напрямів їх удосконалення для забезпечення сталого людського розвитку на корпоративному рівні.

**Новизна статті** полягає в обґрунтуванні методологічного підходу до дослідження витрат на робочу силу з точки зору виокремлення в їх структурі внутрішніх соціальних інвестицій для забезпечення сталого людського розвитку в контексті концепції соціальної відповідальності організації. Це дає змогу проаналізувати загальну динаміку та структуру, галузеві й регіональні диспропорції внутрішніх соціальних інвестицій компаній як елементів витрат на робочу силу, визначити основні проблеми соціального інвестування сталого людського розвитку на корпоративному рівні та запропонувати напрями удосконалення статистики витрат на робочу силу, зокрема для підвищення результативності механізмів соціального діалогу в частині укладення колективних договорів і угод.

**Методи дослідження.** Методологічною базою дослідження є праці провідних вітчизняних та зарубіжних учених, інформаційно-аналітичні матеріали міжнародних організацій. Наукові результати отримані із застосуванням методів порівняльного та статистичного аналізу даних, графічного методу подання результатів — для кількісного оцінювання та дослідження динаміки витрат на робочу силу, а також методів системного підходу, логічного аналізу, індукції та дедукції, узагальнення й аналогії — при обґрунтуванні й розробці методологічного підходу до визначення внутрішніх соціальних інвестицій на корпоративному рівні як елементів витрат на робочу силу.

Результати дослідження ґрунтуються на даних вибіркового обстеження витрат на робочу силу, що проводяться Державною службою статистики України один раз на чотири роки, і статистичних даних Євростату.

**Виклад основного матеріалу.** Міжнародна стандартна класифікація витрат на робочу силу, затверджена резолюцією 11-ї Міжнародної конференції зі статистики праці (1966 р.) [12], визначає десять груп витрат: пряма оплата праці; оплата за невідпрацьований час; премії та винагороди;

харчування, напої, паливо та інші видатки у натуральній формі; витрати на оплату житла працівників, які бере на себе роботодавець; витрати роботодавців на соціальне забезпечення; витрати на професійне навчання; витрати на культурно-побутове обслуговування; інші витрати на утримання робочої сили; податки та відрахування, що відносяться до витрат на утримання робочої сили [13, с. 6—7].

Витрати на оплату праці є оплатою працівнику за працю відповідної кількості та якості. Витрати на соціальне страхування працівників становлять собою внески до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від безробіття та втрати працездатності у зв'язку із хворобою, нещасним випадком на виробництві або досягненням пенсійного віку, а відтак, мають компенсаторний характер. З огляду на це, до складу внутрішніх соціальних інвестицій компанії для забезпечення сталого людського розвитку можуть бути віднесені такі групи витрат: оплата житла працівників, професійне навчання, культурно-побутове обслуговування та інші витрати.

У 2001 р. частка внутрішніх соціальних інвестицій компаній в Україні загалом складала 5,1 % і до 2018 р. цей показник зменшився вдвічі (табл. 1). При цьому частка витрат на оплату житла працівників зменшилась у 19,3 раза, професійне навчання — в 2,5, культурно-побутове обслуговування — в 3,8 та інші витрати — в 1,1 раза.

Попри загальнонаціональну тенденцію до зменшення частки внутрішніх соціальних інвестицій компаній, в 2018 р. вона в 1,8 раза перевищувала аналогічний показник для країн ЄС-28 (рис. 1), однак при цьому частка витрат на професійне навчання в країнах ЄС-28 була в 8,7 раза більшою ніж в Україні (табл. 2). Водночас, якщо середні витрати на робочу силу на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості в країнах ЄС-28 у 2016 р. стано-

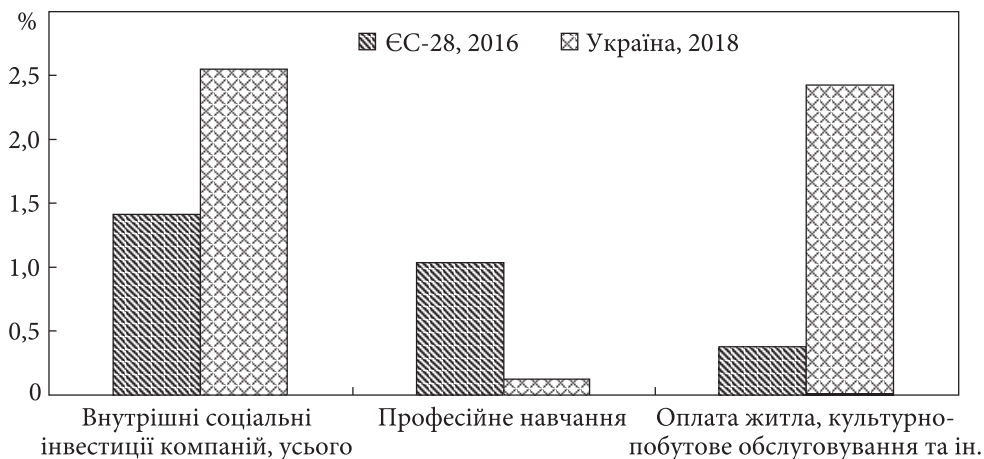
**Таблиця 1. Структура витрат на робочу силу в розрахунку на одного штатного працівника, Україна, 2001—2018 рр., %**

Елементи витрат на робочу силу	2001	2006	2010	2014	2018
Оплата праці	69,40	68,66	68,65	69,94	79,24
Соціальне забезпечення працівників	25,50	27,36	27,09	27,15	18,21
Внутрішні соціальні інвестиції	5,10	3,98	4,26	2,91	2,55
з них:					
оплата житла працівників	0,77	0,20	0,13	0,08	0,04
професійне навчання	0,30	0,22	0,16	0,11	0,12
культурно-побутове обслуговування	1,92	0,98	1,25	0,74	0,50
інші витрати	2,11	2,58	2,72	1,98	1,89

Джерело: [14, с. 380, 382; 15, с. 40, 42; 16, с. 40, 42; 17, с. 35, 37; 13, с. 34, 36].

вили 26,03 євро на 1 оплачену годину (табл. 3), то за даними 2018 р. в Україні цей показник був в 11,3 раза менше (рис. 2).

У зв'язку зі змінами статистичної класифікації видів економічної діяльності, порівняння структури витрат на роботу силу в період 2001—2018 рр. є можливим лише за окремими видами діяльності. Так, частка внутрішніх



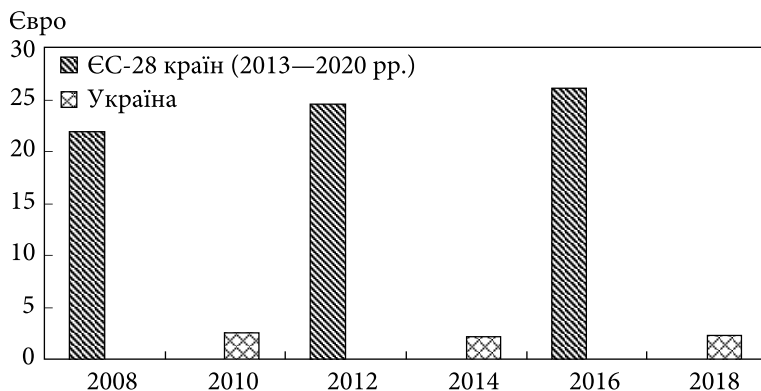
**Рис. 1.** Частка внутрішніх соціальних інвестицій компаній, Україна та країни ЄС-28, 2016—2018 рр., %

Джерело: [15, с. 40, 42, 72—73; 16, с. 40, 42; 17, с. 35, 37; 13, с. 34, 36; 18].

**Таблиця 2.** Структура витрат на роботу силу, Україна та країни ЄС, 2014—2018 рр., %

Елементи витрат на роботу силу	2014	2016	2018
<i>Оплата праці</i>			
ЄС-28 країн (2013—2020 рр.)	—	76,26	—
Україна	69,94	—	79,24
<i>Соціальне забезпечення працівників</i>			
ЄС-28 країн (2013—2020 рр.)	—	22,32	—
Україна	27,15	—	18,21
<i>Професійне навчання</i>			
ЄС-28 країн (2013—2020 рр.)	—	1,04	—
Україна	0,11	—	0,12
<i>Інші витрати</i>			
ЄС-28 країн (2013—2020 рр.)	—	0,38	—
Україна	2,80	—	2,43

Джерело: [15, с. 40, 42, 72—73; 16, с. 40, 42; 17, с. 35, 37; 13, с. 34, 36; 18].



**Рис. 2.** Витрати на робочу силу, Україна та країни ЄС-28, в середньому на 1 працівника в еквіваленті повної зайнятості, 2008—2018 рр., євро на 1 оплачену годину  
*Джерело:* [15, с. 71; 16, с. 71; 17, с. 64; 13, с. 74; 19].

соціальних інвестицій компаній загалом в промисловості з 2006 р. зменшилась в 1,2 раза, а за окремими їх елементами зменшились частки витрат на культурно-побутове обслуговування (в 1,4), професійне навчання (в 1,7) та оплату житла працівників (у 4,2), а збільшилась лише частка інших витрат (в 1,1 раза). У порівнянні з 2001 р. частка внутрішніх соціальних інвестицій компаній у добувній промисловості в 2018 р. зменшилась в 1,3 раза, зокрема витрат на оплату житла працівників — у 13,8, професійне навчання — в 1,8, культурно-побутове обслуговування — в 1,6, а частка інших витрат збільшилась у 1,2 раза. У переробній промисловості загалом частка внутрішніх соціальних інвестицій за цей період зменшилась у 1,7 раза, зокрема витрат на оплату житла працівників — у 17,1, професійне навчання — в 2,3, культурно-побутове обслуговування — в 3,3, а частка інших витрат збільшилась у 1,3 раза. Відносно кращою була ситуація у будівництві, де частка внутрішніх соціальних інвестицій збільшилась в 1,4 раза, в т.ч. витрат на професійне навчання — в 1,4 та інших витрат — в 1,7 раза, при цьому частка витрат на культурно-побутове обслуговування залишалася

**Таблиця 3.** Витрати на робочу силу, Україна та країни ЄС-28, в середньому на 1 працівника в еквіваленті повної зайнятості, 2008—2018 рр., євро на 1 оплачену годину

Країни	2008	2010	2012	2014	2016	2018
ЄС-28 країн (2013—2020 рр.)	21,89	—	24,54	—	26,03	—
Україна	—	2,54	—	2,20	—	2,30

*Джерело:* [15, с. 71; 16, с. 71; 17, с. 64; 13, с. 74; 19]; дані для України перераховані в євро за курсом національної валюти.



без змін, а частка витрат на оплату житла працівників зменшилась у 15 разів. Найбільш негативну динаміку мали сфера охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, а також освіта, де частка внутрішніх соціальних інвестицій зменшилась у 6,1 і 15,2 разів відповідно, зокрема витрат на оплату житла працівників — у 3 та 9 разів, професійне навчання — в 6,4 і 17,3, культурно-побутове обслуговування — в 7,1 та 14,3, інших витрат — у 5,8 і 15,3 разів.

У структурі витрат на робочу силу за видами економічної діяльності в промисловості частка внутрішніх соціальних інвестицій в людський капітал у 2018 р. проти 2014 р. збільшилась у виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення (в 1,4 раза), основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів (в 1,1), комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (в 1,4), електричного устаткування (в 1,3), автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів (у 1,1 раза). У сфері послуг цей показник збільшився у таких видах діяльності: водопостачання; каналізація, поводження з відходами (в 1,01 раза); оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (у 1,2); транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (у 1,3); інформація та телекомунікації (в 1,4); фінансова та страхова діяльність (у 1,1); професійна, наукова та технічна діяльність (у 1,01); діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (в 1,2); надання інших видів послуг (у 2,2 раза). У такому виді економічної діяльності, як інформація та телекомунікації, позитивна динаміка була характерною для всіх складових внутрішніх соціальних інвестицій в людський капітал. За трьома елементами (окрім частки витрат на оплату житла) серед видів діяльності у промисловості приріст мав місце лише у виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення, а в сфері послуг — в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності, а також наданні інших видів послуг. У діяльності в сфері адміністративного та допоміжного обслуговування також збільшилась частка витрат за трьома елементами, але за винятком витрат на професійне навчання.

Частка витрат на професійне навчання збільшилась у таких видах діяльності у промисловості: виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів; виготовлення виробів із деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність; виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення; виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів; виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції; виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування. У секторі послуг цей показник збільшився в таких видах діяльності: постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і

мотоциклів; транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; тимчасове розміщення й організація харчування; інформація та телекомунікації; професійна, наукова та технічна діяльність; надання інших видів послуг.

За регіонами України частка внутрішніх соціальних інвестицій в людський капітал у 2018 р. проти 2006 р. збільшилась лише у Волинській області (в 1,4 раза), у решті областей зменшення даного показника склало від 1,01 у Луганській області та м. Києві до 3,7 раза у Рівненській області. За окремими елементами внутрішніх соціальних інвестицій в людський капітал збільшення частки витрат на оплату житла працівників мало місце лише у Чернівецькій області, витрат на професійне навчання — у Волинській та Закарпатській областях, витрат на культурно-побутове обслуговування — в Хмельницькій області та частки інших витрат на робочу силу — у Волинській, Луганській, Львівській областях і м. Києві.

Згідно із ст. 55 Господарського кодексу України (від 16.01.2003 № 436-IV) [20], за критерієм чисельності працівників підприємства поділяються на малі, середні та великі. За цією класифікацією дані щодо структури витрат на робочу силу за розміром підприємств представлені за групами: малі підприємства — 10—49 осіб, середні підприємства — 50—249 осіб, великі підприємства — 250—499 осіб, 500—999 осіб, 1000 і більше осіб. У 2001—2018 рр. частка внутрішніх соціальних інвестицій в людський капітал мала позитивну динаміку лише на малих підприємствах, де вона збільшилась у 1,4 раза, зокрема за рахунок зростання частки витрат на культурно-побутове обслуговування (в 1,4) та інших витрат (у 1,6 раза). Частка витрат на культурно-побутове обслуговування також збільшилась на середніх підприємствах (у 1,1 раза).

Для оцінки динаміки галузевих і регіональних диспропорцій внутрішніх соціальних інвестицій на корпоративному рівні використаний коефіцієнт варіації (англ. *coefficient of variation*, CV) — відносна величина, що характеризує розсіяння (мінливість) ознаки, і розраховується за формулою:

$$CV = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n^2}} : \bar{x} \times 100, \quad (1)$$

де  $x$  — змінювані величини ознаки (варіанти),  $n$  — кількість варіант,  $\bar{x}$  — середня величина. У дослідженні використано підхід, за якого CV збільшується разом із зростанням змінюваності досліджуваної ознаки в окремих одиницях сукупності та її відхилення від середньої величини. Це означає, що існує пряма залежність між динамікою CV за окремими елементами соціальних інвестицій у людський капітал для сукупності видів діяльності та регіонів України і характером змін у галузевих і регіональних диспропорціях — їх зростанням або зменшенням упродовж певного періоду часу.



Відтак, зміна CV у часі характеризує збільшення або зменшення розкиду галузевих і регіональних показників від середнього значення соціальних інвестицій у людський капітал для країни, а його динаміка дає можливість визначити тип галузевого та регіонального розвитку — конвергентний, за якого CV зменшується, або дивергентний, коли CV збільшується.

Вважається, що мінливість є слабкою за  $CV < 10\%$ , середньою — якщо CV знаходиться в межах  $11\text{—}25\%$ , і значною, якщо  $CV > 25\%$  [21, с. 51].

Для цілей дослідження прийнято, що значення CV:

- у межах до  $10\%$  — є ознакою відносної однорідності сукупності видів діяльності або регіонів, а рівень галузевих чи регіональних диспропорцій є низьким;

- від  $10\%$  до  $25\%$  — свідчить про середній рівень неоднорідності сукупності видів діяльності або регіонів та галузевих і регіональних диспропорцій;

- більше  $25\%$  — вказує на високий ступінь неоднорідності сукупності видів діяльності та регіонів і наявність значних галузевих та регіональних диспропорцій.

У 2006—2018 рр. регіональні диспропорції за всіма складовими витрат на роботу силу були меншими від галузевих, за винятком витрат на оплату житла працівників у 2014 р. (табл. 4—5).

Динаміка CV у 2001—2018 рр. свідчить про існування значних галузевих диспропорцій внутрішніх соціальних інвестицій в людський капітал, як у цілому, так і за окремими елементами. При цьому галузеві диспропорції внутрішніх соціальних інвестицій були більшими аніж для загального показника витрат на утримання робочої сили (рис. 3).

Таблиця 4. Динаміка CV витрат на роботу силу, за видами діяльності, Україна, 2001—2018 рр., %

Елементи витрат на роботу силу	2001	2006	2010	2014	2018
Витрати на утримання робочої сили разом	39,15	29,59	31,57	30,93	27,04
Оплата праці	39,54	29,30	30,59	31,17	26,90
Соціальне забезпечення працівників	39,39	28,28	32,72	31,95	26,47
Внутрішні соціальні інвестиції компаній	85,74	66,87	86,58	68,15	69,13
з них:					
оплата житла працівників	112,21	98,93	109,48	98,71	142,75
професійне навчання	76,98	124,46	75,51	93,87	105,89
культурно-побутове обслуговування	128,22	108,14	131,59	136,46	106,80
інші витрати	64,76	57,02	71,92	65,20	68,49

Джерело: [15, с. 69—70; 16, с. 40—43, 69—70; 17, с. 35—38, 49—52, 56—57; 13, с. 34—37, 48—51, 55—56].

Таблиця 5. Динаміка CV витрат на робочу силу, за регіонами, Україна, 2006—2018 рр., %

Елементи витрат на робочу силу	2006	2010	2014	2018
Витрати на утримання робочої сили разом	18,53	19,81	18,98	16,05
Оплата праці	18,64	19,31	19,29	16,04
Соціальне забезпечення працівників	18,54	20,22	17,87	15,08
Внутрішні соціальні інвестиції компаній	39,06	52,69	47,99	42,29
з них:				
оплата житла працівників	83,26	106,95	117,22	131,34
професійне навчання	63,03	50,03	34,28	60,21
культурно-побутове обслуговування	74,85	76,28	82,49	64,57
інші витрати	40,25	50,95	49,09	46,18

Джерело: [15, с. 44—45; 16, с. 44—45; 17, с. 39—40; 13, с. 38—39].

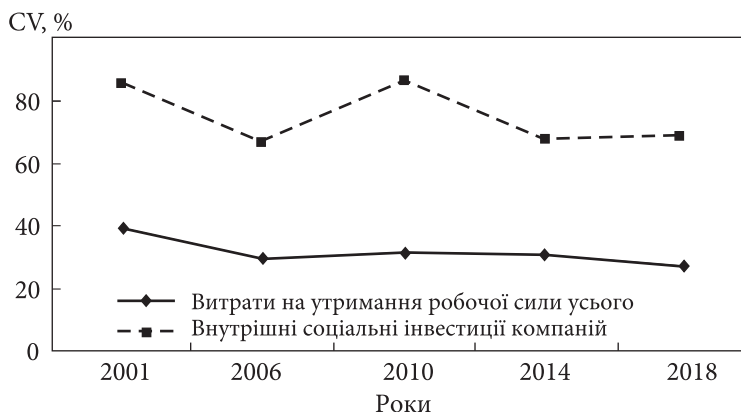
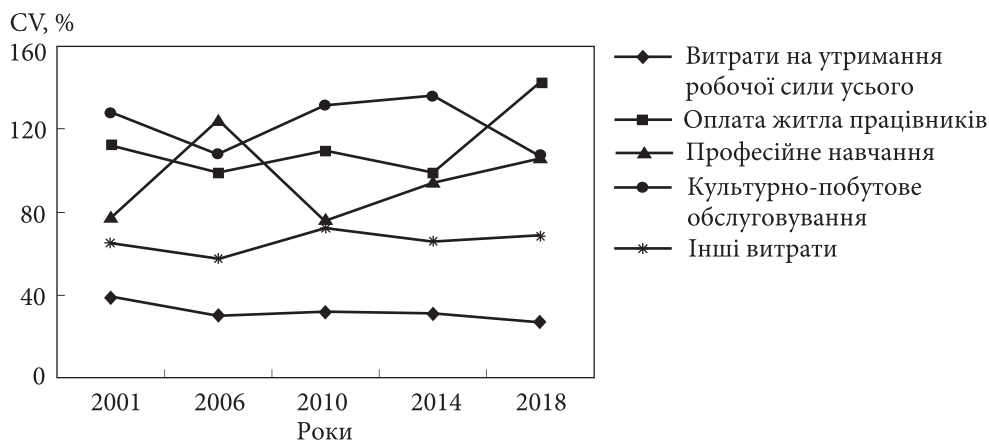


Рис. 3. Динаміка CV загальних витрат на робочу силу та внутрішніх соціальних інвестицій компаній, за видами діяльності, Україна, 2001—2018 рр., %

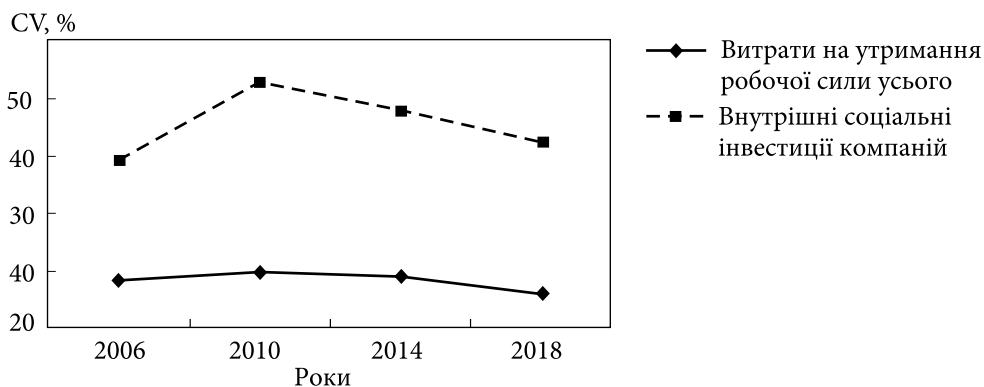
Джерело: [15, с. 69—70; 16, с. 40—43, 69—70; 17, с. 35—38, 49—52, 56—57; 13, с. 34—37, 48—51, 55—56].

За окремими елементами внутрішніх соціальних інвестицій компаній найменшими були галузеві диспропорції інших витрат на робочу силу (рис. 4). За витратами на культурно-побутове обслуговування, до 2014 р. галузеві диспропорції були найбільшими, але в 2014—2018 рр. спостерігалась тенденція до їх зменшення. Натомість зростали галузеві диспропорції витрат на професійну підготовку (з 2010 р.) та оплати житла працівників (з 2014 р.), останні у 2018 р. були найбільш значними.

Внутрішні соціальні інвестиції в людський капітал у розрізі видів економічної діяльності в 2001—2018 рр. мали конвергентний тип розвитку, за



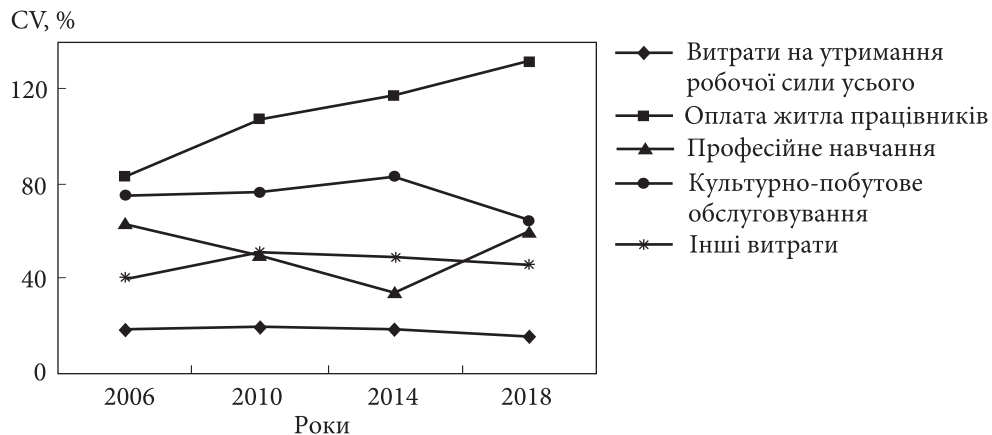
**Рис. 4.** Динаміка CV загальних витрат на роботу силу та окремих складових внутрішніх соціальних інвестицій компаній, за видами діяльності, Україна, 2001—2018 рр., %  
Джерело: [15, с. 69—70; 16, с. 40—43, 69—70; 17, с. 35—38, 49—52, 56—57; 13, с. 34—37, 48—51, 55—56].



**Рис. 5.** Динаміка коефіцієнтів варіації загальних витрат на роботу силу та внутрішніх соціальних інвестицій компаній, за регіонами, Україна, 2006—2018 рр., %  
Джерело: [15, с. 44—45; 16, с. 44—45; 17, с. 39—40; 13, с. 38—39].

винятком таких елементів, як витрати на оплату житла працівників, професійне навчання й інші витрати.

У 2006—2018 рр. для регіонів України був характерним середній рівень диспропорцій витрат на роботу силу й таких їх елементів, як оплата праці та соціальне забезпечення працівників. Водночас внутрішні соціальні інвестиції в людський капітал назагал і за окремими елементами характеризувались значними регіональними диспропорціями. При цьому для внутрішніх соціальних інвестицій у людський капітал вони були більшими аніж для загальних витрат на утримання робочої сили. Разом з тим, із



**Рис. 6.** Динаміка коефіцієнтів варіації внутрішніх соціальних інвестицій компаній, за регіонами, Україна, 2006—2018 рр., %  
*Джерело:* [15, с. 44—45; 16, с. 44—45; 17, с. 39—40; 13, с. 38—39].

2010 р. за обома показниками існувала тенденція до зменшення рівня неоднорідності (рис. 5).

За окремими елементами внутрішніх соціальних інвестицій компаній найбільшими були регіональні диспропорції витрат на оплату житла працівників, що мали сталу тенденцію до зростання у 2006—2018 рр. (рис. 6).

Водночас для витрат на культурно-побутове обслуговування та інших витрат регіональні диспропорції зменшувались. Однак варіація для витрат на професійне навчання, що зменшувалась у 2006—2014 рр., після 2014 р. почала зростати та фактично повернулась до рівня 2006 р. У 2006—2018 рр. внутрішні соціальні інвестиції компаній в регіонах України мали дивергентний тип розвитку в цілому та за такими елементами, як витрати на оплату житла працівників й інші витрати.

Вибіркові обстеження витрат на робочу силу вважаються найбільш послідовним і повним джерелом даних про вплив на якісні характеристики робочої сили [22, с. 68], а облік трудових витрат виступає важливим елементом стратегічного планування інвестицій, виробництва, політики щодо персоналу та заробітної плати. У цьому контексті значні можливості для стимулювання внутрішніх соціальних інвестицій компаній також мають механізми соціального діалогу, зокрема щодо укладення колективних договорів і угод. Однак їх результативність є недостатньою через обмежені можливості стандартної класифікації витрат на робочу силу, що застосовується у разі збирання даних за формою «Звіт про витрати на утримання робочої сили № 1-РС» [23]. Так, певні види витрат на оплату навчання, медичне обслуговування (страхування тощо), оздоровлення працівників (членів їх сімей) входять до складу різних груп стандартної класифікації витрат на робочу силу, а поєднання в одній групі витрат на заробітну плату

в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах не дає можливості відокремити витрати на оплату праці та внутрішні соціальні інвестиції компаній.

Наявні дані щодо структури витрат на робочу силу дають змогу зробити припущення про те, що в Україні відбувається зміна пріоритетів з внутрішнього соціального інвестування в межах договірного регулювання колективних трудових відносин (оплата житла, культурно-побутове обслуговування тощо) до індивідуалізації виплат завдяки запровадженню соціального пакету, що виявляється у збільшенні частки витрат на оплату праці. Однак перевірити цю гіпотезу на основі даних обстежень витрат на робочу силу неможливо через відсутність розподілу елементів витрат на індивідуальні (передбачені законодавством) і колективні (визначені колективними договорами та угодами).

**Висновки.** У 2001—2018 рр. частка внутрішніх соціальних інвестицій компаній у структурі витрат на робочу силу в Україні мала сталу тенденцію до зменшення і загалом скоротилась удвічі, при цьому в промисловості даний показник з 2006 р. залишався практично незмінним. Найбільш інтенсивно зменшувалась частка витрат на оплату житла працівників, а частка витрат на професійне навчання в країнах ЄС-28 у 2018 р. у 8,7 раза перевищувала відповідний показник для України. За абсолютним значенням загальні середні витрати на робочу силу на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості в Україні у 2016 р. були в 11,3 раза менше ніж в країнах ЄС-28.

Частка внутрішніх соціальних інвестицій компаній загалом зростала у секторі послуг (оптова та роздрібна торгівля, транспорт, інформація й телекомунікації; фінансова і страхова діяльність тощо), а також у видах економічної діяльності в промисловості, пов'язаних з виробництвом коксу та продуктів нафтоперероблення, фармацевтичної продукції, комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, електричного устаткування й автотранспортних засобів. При цьому позитивна динаміка частки внутрішніх соціальних інвестицій компаній існувала лише на малих підприємствах, а найбільш негативною була ситуація в сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги й також в освіті.

Практично в усіх регіонах України, окрім Волинської області, частка внутрішніх соціальних інвестицій компаній загалом зменшувалась. Позитивні тенденції за окремими елементами витрат відзначались у Волинській, Закарпатській, Луганській, Львівській, Хмельницькій, Чернівецькій областях і м. Києві. Внутрішні соціальні інвестиції компаній в Україні загалом характеризуються конвергентним типом розвитку за видами економічної діяльності та дивергентним — за регіонами.

Дослідження можливостей наявних механізмів та отриманих результатів соціального інвестування компаній потребує удосконалення стандартної класифікації витрат на робочу силу, для чого необхідно:

- внести зміни до Методологічних положень з організації та проведення обстеження витрат підприємств на утримання робочої сили (затверджених наказом Державної служби статистики України від 03.02.2014 № 22 зі змінами, затвердженими наказом Державної служби статистики України від 15.02.2019 № 76) [24], роз'яснення Державної служби статистики України щодо форми державного статистичного спостереження № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили» [25] і форми статистичної звітності «Звіт про витрати на утримання робочої сили № 1-РС» [23] щодо: виокремлення в усіх групах витрат на робочу силу витрат на оплату навчання, медичне обслуговування (страхування тощо), оздоровлення працівників (членів їх сімей), а в групі витрат «Заробітна плата у натуральній формі, витрати на пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах» — витрат на виплату заробітної плати у натуральній формі та витрат на пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах; визначення у кожній групі витрат, передбачених чинним законодавством, та встановлених колективним договором понад мінімальні норми;

- включити до запитальників з обстежень витрат на робочу силу питань щодо наявності на підприємстві колективного договору та здійснювати обробку отриманих даних з їх групуванням залежно від охоплення працівників колективними договорами (угодами).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Hasegawa S. Development Cooperation. 2001. URL: <http://www.humandevlopment.uz/upload/files/HasegawaTheSDparadigm.pdf> (дата звернення: 20.10.2020).
2. Daly H. Beyond Growth. The Economics of Sustainable Development. Boston: Beacon Press, 1996. 253 p.
3. Mahbub ul Haq. Reflections on Human Development 1st edition. Oxford University Press, 1996. 288 p.
4. Sen A. Development as Freedom. New York: Oxford University Press, 1999. 366 p.
5. Людський розвиток в Україні: пріоритети розвитку сільських поселень у контексті децентралізації управління. За ред. Е. М. Лібанової. / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ: Академперіодика, 2020. 354 с.
6. Березіна О. Ю. Соціальна відповідальність корпорацій в системі соціально-трудо-вих відносин : дис. канд. екон. наук: 08.00.07. Харків, 2011. 283 с.
7. Пархоменко Ю. М. Напрями вдосконалення системи соціального інвестування в Україні. *Economic and law paradigm of modern society*. 2016. № 1. С. 157—160.
8. Turker D. Measuring corporate social responsibility: A scale development study. *Journal of Business Ethics*. 2009. № 85. P. 411—427.
9. Stuebs M. Social responsibility and firm efficiency in the business services industry. *Working paper*. Baylor University, Ball State University, Muncie, 2010. URL: <http://www.csringreece.gr/files/research/CSR-1290004161.pdf?user=...> (дата звернення: 28.10.2020).
10. Тульчинский Г. Л. Корпоративная социальная ответственность. Социальные инвестиции, партнерство и коммуникации. СПб.: Справочники Петербурга, 2006. 104 с.



11. Chen M. C. Measuring corporate social performance: An efficiency perspective. *Production and Operations Management*. 2011. № 20. P. 789—804.
12. Resolution concerning statistics of labour cost. Adopted by the Eleventh International Conference of Labour Statisticians (October 1966). ILO, 1966. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087500.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087500.pdf) (дата звернення: 27.10.2020).
13. Витрати на роботу силу за 2018 рік. Статистичний збірник. Держстат України. К., 2019. 74 с.
14. Праця України 2002. Статистичний збірник. Держкомстат України. Київ: ІВЦ Держстату України, 2003. 413 с.
15. Витрати на роботу силу за 2006 рік. Статистичний бюлетень. Держкомстат України. К., 2007. 76 с.
16. Витрати на роботу силу за 2010 рік. Статистичний бюлетень. Держстат України. К., 2011. 75 с.
17. Витрати на роботу силу за 2014 рік. Статистичний бюлетень. Держстат України. К., 2015. 65 с.
18. Structure of labour cost by NACE Rev. 2 activity - LCS surveys 2008, 2012 and 2016. *Eurostat*, 2008, 2012, 2016. URL: [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc\\_nstruc\\_r2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_nstruc_r2&lang=en) (дата звернення: 03.11.2020).
19. Labour cost, wages and salaries (including apprentices) by NACE Rev. 2 activity - LCS surveys 2008, 2012 and 2016. *Eurostat*, 2008, 2012, 2016. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lc\\_ncostot\\_r2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lc_ncostot_r2/default/table?lang=en) (дата звернення: 03.11.2020).
20. Господарський кодекс України (від 16.01.2003 № 436-IV). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/para380#n380> (дата звернення: 03.11.2020).
21. Лакин Г. Ф. Биометрия. Москва: Высшая школа, 1990. 352 с.
22. Чернишев І. В. Статистика для нових ринків праці в країнах з перехідною економікою: Техн. посіб. з джерел, методів, класиф. та політики. Київ: НДІ статистики Держкомстату України, 2000. 282 с.
23. Звіт про витрати на утримання робочої сили №1-РС. Затверджено наказом Держстату України від 07.08.2014 № 227. 2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0227832-14#Text> (дата звернення: 12.11.2020).
24. Методологічні положення з організації та проведення обстеження витрат підприємств на утримання робочої сили, затверджені наказом Держстату України від 03.02.2014 №22 зі змінами, затвердженими наказом Держстату України від 15.02.2019 №76. 2014. URL: [http://ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2019/76/mp\\_vp\\_urs.pdf](http://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2019/76/mp_vp_urs.pdf) (дата звернення: 12.11.2020).
25. Роз'яснення Держстату України щодо форми державного статистичного спостереження N 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили» від 10.07.2018 N 17.4-12/28. 2018. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/gks/14058-28st-18.html> (дата звернення: 14.11.2020).

## REFERENCES

1. Hasegawa, S. (2001). Development Cooperation. <http://www.humandevlopment.uz/upload/files/HasegawaTheSDparadigm.pdf>
2. Daly, H. (1996). Beyond Growth. The Economics of Sustainable Development. Boston: Beacon Press.
3. Mahbub, ul Haq. (1996). Reflections on Human Development 1st edition. Oxford University Press.
4. Sen, A. (1996). Development as Freedom. New York: Oxford University Press.

5. Libanova, E. (Ed.). (2020). Human development in Ukraine: priorities for rural development in the context of decentralization. IDSS NAS Ukraine. Kyiv: Akademiya [in Ukrainian].
6. Berezina, O. (2011). Social responsibility of corporations in the system of social and labor relations. *Doctor's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
7. Parkhomenko, Yu. (2016). Directions for improving the social investment system in Ukraine. *Economic and law paradigm of modern society*, 1, 157-160 [in Ukrainian].
8. Turker, D. (2009). Measuring corporate social responsibility: A scale development study. *Journal of Business Ethics*, 85, 411-427.
9. Stuebs, M. (2010). Social responsibility and firm efficiency in the business services industry. *Working paper*. Baylor University, Ball State University, Muncie. <http://www.csringreece.gr/files/research/CSR-1290004161.pdf?user=...>
10. Tul'chinskii, G. (2006). Corporate social responsibility. Social investment, partnership and communication. Reference books of Petersburg. SPb. [in Russian].
11. Chen, M. (2011). Measuring corporate social performance: An efficiency perspective. *Production and Operations Management*, 20, 789-804.
12. Resolution concerning statistics of labour cost (1966). Adopted by the Eleventh International Conference of Labour Statisticians (October 1966). ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087500.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087500.pdf)
13. Labour costs 2018 (2019). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
14. Labour of Ukraine 2002 (2003). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
15. Labour costs 2006 (2007). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
16. Labour costs 2010 (2011). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
17. Labour costs 2014 (2015). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
18. Structure of labour cost by NACE Rev. 2 activity - LCS surveys 2008, 2012 and 2016. (2008, 2012, 2016). Eurostat. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc\\_nstruc\\_r2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_nstruc_r2&lang=en)
19. Labour cost, wages and salaries (including apprentices) by NACE Rev. 2 activity - LCS surveys 2008, 2012 and 2016 (2008, 2012, 2016). Eurostat. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lc\\_ncostot\\_r2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lc_ncostot_r2/default/table?lang=en)
20. Economic Code of Ukraine (16.01.2003 № 436-IV). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/paran380#n380> [in Ukrainian].
21. Lakin, G. (1990). Biometrics. Moscow: Higher school [in Russian].
22. Chernyshev, I. (2000). Statistics for New Labor Markets in Countries in Transition. *Tech. handbook from sources, methods, classif. and politics*. Research Institute of Statistics of the State Statistics Committee of Ukraine. Kyiv [in Ukrainian].
23. Report on labor costs №1-RS (2014). Order of the State Statistics Service of Ukraine (dated 07.08.2014 № 227). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0227832-14#Text> [in Ukrainian].
24. Methodological provisions for organizing and conducting a survey of labor costs of enterprises (2014). Order of the State Statistics Service of Ukraine (dated 03.02.2014 N 22) with changes approved by the order of the State Statistics Service of Ukraine (dated 15.02.2019 N 76). URL: [http://ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2019/76/mp\\_vp\\_urs.pdf](http://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2019/76/mp_vp_urs.pdf) [in Ukrainian].

25. Explanation of the State Statistics Service of Ukraine on the form of state statistical observation N 1-RS (once every four years) «Report on labor costs» dated 10.07.2018 N 17.4-12 / 28. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/gks/14058-28st-18.html> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції журналу 13.10.2021

*I. M. Novak*, PhD (Econ.), Leading Researcher  
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine  
01032, Ukraine, Kyiv, Tarasa Shevchenko Blvd, 60  
E-mail: [novak20@hotmail.com](mailto:novak20@hotmail.com), [novak@idss.org.ua](mailto:novak@idss.org.ua)  
ORCID: 0000-0001-8463-0314  
Scopus ID: 57222406264

#### LABOUR COSTS: SOCIAL INVESTMENT FOR SUSTAINABLE HUMAN DEVELOPMENT

The article is devoted to the study of social investment as elements of labor costs to ensure sustainable human development at the corporate level. Based on the generalization of approaches to understanding and evaluating social investment, concepts of sustainable human development and social responsibility of the organization, it is proposed to consider certain elements of labor costs as internal social investment to ensure sustainable human development. The purpose of the study is to analyze internal social investment in the structure of labor costs, identify key issues and areas for improvement to ensure sustainable human development at the corporate level. The scientific novelty of this work is the substantiation of the methodological approach to the study of labor costs in terms of separation in their structure of internal social investment to ensure sustainable human development in the context of the concept of social responsibility of the organization. This allows to analyze the overall dynamics and structure, sectoral and regional disparities in internal social investment of companies as elements of labor costs, to identify the main problems of social investment in sustainable human development at the corporate level and suggest the ways to improve labor cost statistics, in particular, to improve mechanisms of social dialogue in terms of concluding collective agreements and contracts. To achieve this goal, the following research methods are used: comparative and statistical analysis of data, graphical method of presenting results for quantitative assessment and study of the dynamics of labor costs; methods of system approach, logical analysis, induction and deduction, generalization and analogy in substantiation and development of a methodological approach to the definition of internal social investment at the corporate level as elements of labor costs. Global and European approaches to understanding social investment, sustainable human development, and social responsibility of the organization and labor costs are generalized. Based on the national and international statistics, the dynamics and structure of labor costs by type of economic activity, size of enterprises and regions of Ukraine, their sectoral and regional disparities are analyzed, and the main problems of social investment of sustainable human development at the corporate level are identified. The directions of improvement of statistics of labor costs are proposed, in particular for increase of efficiency of mechanisms of social dialogue in the part of the conclusion of collective agreements and agreements.

**Keywords:** sustainable human development, social investment, social responsibility, stakeholders, labour costs, social dialogue, collective agreements.