

---

---

## **ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ**

УДК 331.522.4

**Г. Т. КУЛИКОВ,**  
*доктор экономических наук,  
главный научный сотрудник  
проблемной научно-исследовательской лаборатории социальных исследований рынка труда  
Института подготовки кадров Государственной службы занятости Украины  
(Киев)*

### **ЗАТРАТЫ НА СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕЕ СТОИМОСТЬ: ПОНЯТИЯ, ТЕНДЕНЦИИ, ПОКАЗАТЕЛИ**

*Уточнены некоторые понятия затрат на содержание рабочей силы. Выявлены тенденции затрат на содержание рабочей силы в Украине и зарубежных странах и проведен их сравнительный анализ. Обоснована необходимость разграничения реальных затрат на содержание рабочей силы с позиций работодателя и наемного работника. Даны предложения по изменению состава показателей стоимости рабочей силы. Выработаны рекомендации по совершенствованию статистической информации о затратах на содержание рабочей силы.*

**Ключевые слова:** стоимость рабочей силы, затраты на содержание рабочей силы, затраты на персонал, заработная плата, социальное обеспечение работников, компенсации, нематериальные выплаты.

---

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

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

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

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

Основными индикаторами конкурентоспособности экономики и уровня жизни населения являются показатели затрат на содержание рабочей силы. Быстрый рост количества частных предприятий вызвал увеличение спроса на информацию о том, какую долю прибыли работодатель должен вкладывать в развитие персонала своего предприятия и какой должна быть доля его затрат на содержание рабочей силы в общих затратах на производство. Структура и динамика затрат на содержание рабо-

---

© Куликов Геннадий Тимофеевич (Kulikov Gennadii), 2018; e-mail: cde976@ukr.net.

чей силы отражают предложение рабочей силы со стороны частных лиц и спрос на нее со стороны предприятий, а потому являются важными признаками рынка труда.

Вопросом определения и учета затрат работодателей на рабочую силу занимались некоторые украинские ученые [1, с. 560, 561; 2, с. 23–27]. Вместе с тем в экономической литературе должным образом не раскрыта значимость этих затрат как фактора воспроизводства рабочей силы в системе социально-трудовых отношений, кроме того, они не выделены в определенную группу. Нерешенной остается проблема устранения критической диспропорции между стоимостью труда (затратами работодателя на содержание рабочей силы) и стоимостью расширенного воспроизводства рабочей силы. В экономических словарях и энциклопедиях приведены формулировки разного рода затрат, но там нет даже упоминания о затратах на содержание рабочей силы или ее стоимости [3, с. 560, 596; 4, с. 239–241, 639, 640].

С учетом этого **цель статьи** — уточнить некоторые понятия, касающиеся стоимости рабочей силы, и статистические показатели затрат на содержание рабочей силы, обосновать необходимость разграничения реальных затрат на содержание рабочей силы с позиций работодателя и наемного работника, разработать рекомендации по совершенствованию статистического учета затрат на содержание рабочей силы. Аспект исследования в основном статистический, с освещением только некоторых теоретических вопросов.

#### **Понятия “стоимость рабочей силы” и “затраты на содержание рабочей силы”**

Осуществленный анализ свидетельствует о необходимости уточнения понятийно-терминологического аппарата стоимости рабочей силы, поскольку наблюдается путаница в некоторых понятиях. Экономическая категория “стоимость рабочей силы” была введена в 50-е годы XIX в., после глубокого изучения действительности и тщательного анализа трудов основоположника классической политэкономии А. Смита и его последователя Д. Рикардо. Стоимость рабочей силы — это экономическая категория и фундаментальная проблема современной экономической теории. Цели и мотивы деятельности экономических субъектов устанавливаются на основе теории стоимости рабочей силы, однако в определении сущности и содержания этой экономической категории единства до сих пор нет.

В общепринятом варианте под **стоимостью рабочей силы** понимается стоимость набора потребительских товаров и услуг, обеспечивающих расширенное воспроизводство рабочей силы (например, семья воспитывает троих детей), что соответствует среднему уровню потребления, сложившемуся в обществе в этот период. Однако определение стоимости рабочей силы с позиций ее воспроизводства не позволяет учесть ее качество — образование, квалификацию работника и т. п., а ведь именно эти факторы характеризуют истинную стоимость рабочей силы.

По расчетам доктора технических наук Е. Звягильского, в I полугодии 2013 г. в Донецке заработок каждого работающего члена семьи, необходимый для обеспечения расширенного воспроизводства, должен был составлять 11419 грн./мес., или 1087 евро/мес. (по курсу валют — 10,5 грн. за 1 евро). При этом в расходы украинской семьи, необходимые для воспроизводства рабочей силы, не включены покупка личного автомобиля и гаража, расходы на его содержание, ремонт, бензин, противоугольные средства, услуги мобильной связи, зарубежные путешествия и др. По его мнению, уровень стоимости рабочей силы и соответствующая цена рабочей силы (с дополнительной корректировкой на спрос и предложение на рынке труда) существенно превышают имеющийся в украинской экономике уровень зарплат. В частности, в I полугодии 2013 г. он был в 3,6 раза выше среднемесячной зарплаты (3181 грн.) [5, с. 83].

Аналогичный расчет стоимости расширенного воспроизводства рабочей силы был проведен профессором Санкт-Петербургского государственного университета М. Поповым в ноябре 2011 г. Расчет показал еще большие расхождения между зарплатой и стоимостью рабочей силы. По утверждению профессора, даже так называемые высокооплачиваемые работники получают лишь 20–30% стоимости своей рабочей силы, вследствие чего смертность в России превышает рождаемость, а население страны сокращается [6].

По нашим расчетам, достойная зарплата в регионах Украины, которая обеспечивала бы сегодня расширенное воспроизводство рабочей силы, должна быть в пределах 36–60 тыс. грн. в месяц.

В соответствии с расширенной трактовкой, при определении стоимости рабочей силы необходимо учитывать не только затраты работодателей на ее содержание, но и расходы государства на подготовку кадров, индивидуальные расходы граждан на формирование и развитие способностей к труду, что позволяет проанализировать полные затраты на содержание рабочей силы в масштабах общества.

Это совпадает с определением К. Маркса, в соответствии с которым стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных средств [7]. Необходимо отметить, что в странах ЕС не видят разницы между затратами на содержание рабочей силы и общей стоимостью рабочей силы, которую приравнивают к общей сумме затрат работодателей на наем персонала \*.

Согласно резолюции XI Международной конференции по статистике труда (октябрь 1966 г.), **стоимость рабочей силы – это размер фактических затрат нанимателя на содержание рабочей силы**. Они включают оплату за выполненную работу и неотработанное время, премии и вознаграждения, стоимость питания, напитков и других расходов в натуральной форме, расходы на обеспечение жильем, социальное страхование, профессиональное обучение, культурно-бытовое обслуживание и т. д., а также налоги, относимые к затратам на содержание рабочей силы. Следовательно, затраты на содержание рабочей силы – это стоимость рабочей силы только для работодателя. Здесь не учитываются затраты на получение образования или квалификации, переподготовку и т. д.

Проведенный нами анализ свидетельствует, что существуют затраты на содержание рабочей силы, которые не относятся к фонду оплаты труда, поэтому это понятие требует уточнения. Как известно, упомянутый фонд состоит из основной заработной платы, дополнительной заработной платы, других поощрительных и компенсационных выплат. К последним принадлежат выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, которые не предусмотрены актами действующего законодательства или осуществляются сверх установленной указанными актами нормы и определены в коллективном договоре предприятия.

В Кодексе законов о труде Украины (КЗоТ Украины) указаны гарантии и компенсации, не относящиеся к фонду оплаты труда: при переезде на работу в другую местность (ст. 120), при служебных командировках (ст. 121), при износе принадлежащих работникам инструментов во время использования их в трудовой деятельности (ст. 125) и т. п. \*.

Следует подчеркнуть, что понятие “компенсация” отличается от понятия “заработная плата”. Перечень составных частей заработной платы четко определен

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

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

законодательством и нормативно-правовыми актами: КЗоТ Украины, Законом Украины “Об оплате труда”, Инструкцией по статистике заработной платы.

Не приуменьшая значение понятия “заработная плата”, следует констатировать, что в настоящее время эта категория в полной мере не отображает всего спектра выплат, вознаграждений и благ, которые предоставляет работодатель наемному работнику за вовлечение его в трудовой процесс (создание материальных и нематериальных благ) и за распоряжение его результатами (продуктами), полученными в процессе применения рабочей силы (компетенций, человеческого капитала) [8]. Слово “компенсация” трактуется как возмещение (потерь, убытков, утраченных функций и т. п.) [9]. Это может быть возмещение морального и материального ущерба, нанесенного тяжелыми и вредными условиями труда, в том числе и здоровью. Компенсировать следует то, что не дано работнику. К примеру, молодым сотрудникам с незначительным опытом низкую зарплату иногда компенсируют возможностью стажировок, дополнительного обучения. Большинство компенсаций теряет смысл при условии обеспечения достойной оплаты труда, то есть компенсация в определенной степени унизительна для работника, в отличие от социального пакета. Под **социальным пакетом** следует понимать различные **льготы**, которые работник получает помимо заработной платы (должностного оклада), и **социальные гарантии**, которые повышают уровень его жизни.

Экономическая природа выплат, формирующих социальный пакет, заключается в том, что они требуют от работодателя определенных финансовых затрат. Необходимо также учитывать, что некоторые поощрения осуществляются не в денежном выражении: в соответствии с законодательством, безвозмездно предоставленные отдельным категориям работников жилье, уголь, коммунальные услуги; обеспечение бесплатной мобильной связью; не оплачиваемая работниками форменная одежда; стоимость продукции, выданной работникам при натуральной форме оплаты труда; пенсионное, медицинское страхование, абонементы в группы здоровья, путевки сотрудникам и членам их семей на лечение и отдых; предоставление проездных билетов, которые персонально распределяются между работниками; подписка газет и журналов и т. п. Стоимость социального пакета может составлять от трети до половины заработка. С учетом этого теряется экономический смысл распространенного в последние годы понятия “компенсационный пакет”. Осуществление социальных выплат и нематериальных вознаграждений вызывает рост затрат работодателя на содержание рабочей силы.

В Украине, начиная с 2010 г., ведется статистический учет затрат на персонал по экономике в целом и по отраслям (видам экономической деятельности) в частности. В связи с этим необходимо обратить внимание на отличие понятий “затраты на содержание рабочей силы” и “затраты на персонал”. Затраты на персонал состоят из: **затрат на оплату труда**, включая начисленную заработную плату в соответствии со штатным расписанием и тарифами, премии и поощрения, материальную помощь, компенсационные выплаты, оплату отпусков и другого неотработанного времени, другие расходы на оплату труда; **отчислений на социальное обеспечение работников**, включая сумму единого взноса на общеобязательное государственное страхование работников предприятия, оплачиваемого работодателем.

Таким образом, структурные элементы затрат на содержание рабочей силы и затрат на персонал разные, но по своему размеру они существенно не отличаются. Так, начиная с 2006 г., затраты на содержание рабочей силы превышают затраты на персонал всего на 4–5%. Однако в перспективе возможны существенные отличия.

Выяснение природы стоимости рабочей силы до сих пор остается одной из фундаментальных теоретических проблем. Цена такого специфического товара, как рабочая сила, может колебаться в силу воздействия разных условий и факторов, но

ее базой должна быть стоимость. **Цена способностей или услуг рабочей силы** на рынке труда является денежным выражением их стоимости, одновременно на них влияют такие факторы, как спрос и предложение не только рабочей силы, но и капитала, земли, информации. Стоимость и цена рабочей силы определяются на разных рынках: стоимость – на рынке товаров и услуг, цена – на рынке труда и корректируется на предприятии в зависимости от квалификации работников, результатов их труда, итогов производственно-хозяйственной деятельности и т. д.

Следовательно, **цена рабочей силы** зависит не только от стоимости жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, но и от результативности или полезности ее услуг. Одновременный учет этих составляющих потребительской стоимости дает возможность обоснованно формировать цену такого специфического товара, как рабочая сила. Однако в экономике Украины вместо колебаний цен на услуги рабочей силы наблюдается длительный процесс беспрецедентного снижения цены услуг, предоставляемых рабочей силой. Они продаются ниже 30% стоимости воспроизводства простой неквалифицированной рабочей силы.

Необходимо отметить, что нельзя ставить знак равенства между ценой рабочей силы и заработной платой, как это делают некоторые экономисты [5; 6]. Понятие цены рабочей силы шире понятия заработной платы, поскольку кроме зарплаты включает в себя еще и затраты на социальное обеспечение работников, их профессиональное обучение, культурно-бытовое обслуживание и др.

#### Современные тенденции затрат на содержание рабочей силы в Украине

Большое значение имеют выявление и сравнительный анализ современных тенденций затрат на содержание рабочей силы в Украине. Интерес представляет соотношение структурных элементов затрат украинских предприятий на содержание рабочей силы. Динамика этих элементов представлена в таблице 1.

Таблица 1

#### Структурные элементы затрат предприятий в Украине на содержание рабочей силы

Годы	Среднемесячные затраты на одного штатного работника (грн.)	Структурные элементы затрат (%)						
		заработная плата	оплата жилья работников	социальное обеспечение работников	затраты на профессиональное обучение	затраты на культурно-бытовое обслуживание	другие затраты	налоги, относящиеся к затратам на содержание рабочей силы
2001	553,7	69,3	0,8	25,5	0,3	1,9	2,2	–
2006	1692,0	68,7	0,2	27,4	0,2	1,0	2,6	–
2010	3754,0	68,6	0,1	27,1	0,2	1,3	2,2	0,5
2014	5297,0	70,5	0,1	26,6	0,1	0,7	1,9	0,1

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

Данные таблицы 1 свидетельствуют о тенденции стремительного роста среднемесячных затрат на одного штатного работника в номинальном выражении. В целом по экономике рост за 14 лет составил 8,6 раза. При этом наблюдалась тенденция к незначительному повышению удельного веса прямой оплаты труда в среднемесячных затратах на одного штатного работника: с 69,3% в 2001 г. до 70,5% в 2014 г. В реальном выражении приведенные показатели значительно меньше. Как показывают осуществленные нами расчеты за 2001–2014 гг., индекс номинальной зара-

ботной платы составил 1534,8, а реальной — 430,8, то есть номинальная зарплата выросла в 15,3 раза, а реальная — только в 4,3 раза.

С учетом того, что зарплата вместе с отчислениями на социальное страхование составляет львиную долю затрат на содержание рабочей силы, можно утверждать, что это и есть та стоимость, в которую оценивает рабочую силу работодатель. Однако она не отображает реального положения дел из-за наличия теневой заработной платы, значение которой в украинских условиях очень велико. По данным экспертов, в Украине 40–45% заработной платы выплачивается “в конвертах”. Поэтому вряд ли можно полагаться только на данные “официальной” заработной платы.

Как видно из таблицы 1, негативными тенденциями являются уменьшение удельного веса оплаты жилья работников, затрат на профессиональное обучение и культурно-бытовое обслуживание. Надлежащее внимание необходимо уделить темпам изменений реальных затрат на содержание рабочей силы. При сравнении затрат на содержание рабочей силы не указывается различие между “производственной стоимостью рабочей силы” (то есть “реальной стоимостью рабочей силы для производителя”) и “потребительной реальной стоимостью рабочей силы” (то есть “реальной стоимостью рабочей силы для наемного работника” как потребителя товаров и услуг). Первая оценивается путем дефлирования номинальной заработной платы с помощью индексов цен производителей (ИЦП), вторая — путем ее дефлирования с помощью индекса потребительских цен (ИПЦ). Первая отображает изменения в цене труда с точки зрения собственников предприятий (фирм), вторая — изменения в покупательной способности платы за труд с точки зрения наемных работников. Поэтому в тех случаях, когда мы хотим ответить на вопрос, насколько дорого или дешево рабочая сила стоит работодателям, необходимо рассчитывать индексы реальных затрат на содержание рабочей силы с учетом ИЦП.

Все факторы производства экономически взаимосвязаны и, с точки зрения собственника предприятия, должны находиться в определенном соотношении между собой с тем, чтобы обеспечить наименьшие издержки и наибольшую прибыль. Размер спроса работодателя на каждый фактор зависит от уровня цен не только на этот фактор, но и на другие ресурсы. В частности, спрос работодателя на рабочую силу зависит не только от ставок и размеров заработной платы, но и от того, сколько необходимо приобрести оборудования, сырья, материалов и каковы цены на них. Если затраты на содержание рабочей силы для работодателя низкие, то рабочая сила будет дешевой. Более высокая цена рабочей силы будет вести к замене труда машинами. Здесь можно добавить, что наемный работник расходует свою зарплату на потребительском рынке, а работодатель тратит деньги на товарном рынке, приобретая материалы и средства производства для предприятия. Потребительские цены и цены промышленных товаров изменяются в разной степени.

Аналогичный подход применительно к заработной плате предложил российский экономист Р. Капелюшников [10]. В соответствии с таким подходом анализируем ежегодные показатели реальных затрат на персонал для наемного работника и для работодателя (табл. 2).

Индекс реальных затрат на персонал, или индекс стоимости рабочей силы, **для наемного работника** определен путем деления индекса номинальных затрат на персонал на индекс потребительских цен (к предыдущему году) и умножения на 100. Индекс реальных затрат на персонал, или индекс стоимости рабочей силы, **для работодателя** рассчитан путем деления индекса номинальных затрат на персонал на индекс цен производителей промышленной продукции (к предыдущему году) и умножения на 100. Подобным образом определяются индексы реальных затрат на содержание рабочей силы для наемного работника и для работодателя.

Таблица 2

## Показатели номинальных и реальных затрат на персонал украинских предприятий для работников и работодателей \*

Показатели	Г о д ы							2016 г. к 2010 г. (%); индексы за 2010– 2016 гг.
	2010	2011	2012	2013	2014 **	2015 **	2016 **	
Затраты на персонал предприятий (с учетом банков) (млрд. грн.).....	281,9	336,8	397,3	425,2	401,5	432,1	477,3	169,3
Индекс потребительских цен на товары и услуги (к предыдущему году) (%).....	109,4	108,0	100,6	99,7	112,1	148,7	113,9	225,0
Индекс номинальных затрат на персонал (%).....	120,0	119,5	118,0	100,1	107,3	107,6	110,5	216,1
Индекс реальных затрат на персонал (с использованием ИПЦ) (%)	109,7	110,6	117,3	100,4	95,7	72,4	97,0	96,0
Индекс цен производителей промышленной продукции (к предыдущему году) (%).....	120,9	119,0	103,7	99,9	117,1	136,0	120,5	286,0
Индекс реальных затрат на персонал (с использованием ИЦП) (%)	99,2	100,4	113,8	100,2	91,6	79,1	91,7	75,5

\* Реальные затраты на персонал для наемного работника и для работодателя рассчитаны автором по: Индексы споживчих цін за 2015 рік : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2016. – 182 с. – С. 37; Индексы споживчих цін за 2016 рік : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 180 с. – С. 37; Діяльність суб'єктів господарювання 2014 : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 464 с. – С. 45; Діяльність суб'єктів господарювання 2015 : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2016. – 155 с. – С. 11; Діяльність суб'єктів господарювання 2016 : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 428 с. – С. 37; Индексы цін виробників за 2015 рік : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України, – 155 с. – С. 11; Индексы цін виробників за 2016 рік : стат. зб. ; [за ред. І.М. Жук]. – К. : Державна служба статистики України. – 149 с. – С. 11.

\*\* Данные приведены без учета временно оккупированных территорий АР Крым, Севастополя, отдельных районов Донецкой и Луганской областей.

Данные таблицы 2 свидетельствуют, что за 2010–2016 гг. индексы потребительских цен увеличились на 225%, а индексы цен производителей – на 286%. Как показывают проведенные нами расчеты, за предыдущий шестилетний период (2005–2010 гг.) динамика цен производителей также значительно оторвалась от динамики потребительских цен: повышение ИЦП составило 266,7%, а ИПЦ – только 215,2%. В условиях столь сильных расхождений между основными ценовыми индексами отказ от использования показателей реальных затрат на персонал в “производственном” формате явно неприемлем. В 2010–2016 гг. темпы роста затрат на персонал (стоимости рабочей силы) для наемного работника (96%) были выше темпов роста затрат (стоимости рабочей силы) для работодателя (75,5%). В обоих случаях наблюдается тенденция к снижению реальной стоимости рабочей силы.

## Различия в показателях стоимости рабочей силы в ЕС и Украине

Статистика затрат на содержание рабочей силы представляет собой иерархическую систему многолетних, квартальных и годовых статистических данных, призванных обеспечить всестороннюю и подробную картину уровня, структуры и кратко-

срочной динамики затрат на содержание рабочей силы в различных секторах экономической деятельности в Европейском Союзе и некоторых других странах.

Евростат ежегодно публикует данные по таким основным показателям, как среднемесячная стоимость рабочей силы, средняя почасовая стоимость рабочей силы, структура трудовых затрат, подробные результаты ежегодного обследования затрат труда, а также квартальные данные индекса стоимости рабочей силы и уровня затрат труда.

**Индекс стоимости труда** (LCI – Labour cost index) показывает краткосрочную динамику общей стоимости на почасовой основе и динамику затрат работодателей на содержание рабочей силы. Составляется он с использованием общего индекса опорного периода (2012 г. – 100%). Также вычисляются темпы роста по отношению к предыдущему кварталу и к соответствующему кварталу предыдущего года.

Индекс стоимости труда в Европейском Союзе (28 стран) повысился с 1,9 в 2010 г. до 2,1 в 2015 г. Однако изменения стоимости труда по странам ЕС носят неравномерный характер. В странах ЕС, входящих в зону евро, в частности, Бельгии, Ирландии и Испании, в отдельные годы наблюдалось снижение стоимости труда.

Почасовая стоимость рабочей силы, или часовые затраты на содержание рабочей силы, является важнейшим показателем. По нему Украина значительно отстает не только от стран – старых членов ЕС, но и от новых. В 2016 г. средняя почасовая стоимость рабочей силы в ЕС-28 оценивалась в 25,4 евро и в 29,8 евро – в зоне евро (EA-19), а в нашей стране – 1,5 евро. Тем не менее, этот средний показатель скрывает существенные различия между государствами – членами ЕС с самыми низкими почасовыми затратами на оплату труда, зарегистрированными в Болгарии (4,4 евро), Румынии (5 евро), Литве (7,3 евро), Латвии (7,5 евро) и Венгрии (8,3 евро), и с самыми высокими – в Дании (42 евро), Бельгии (39,2 евро), Швеции (38 евро), Люксембурге (36,6 евро) и Франции (35,6 евро).

Ежеквартальные изменения почасовых затрат на содержание рабочей силы сначала рассчитываются для каждого сектора экономики, а затем агрегируются по всей экономике, сохраняя фиксированную структуру (то есть фиксированный удельный вес) по отраслям промышленности (индекс Ласпейреса). Показатель LCI может увеличиться из-за увольнения низкооплачиваемых работников в рамках одного сектора. Ежегодные показатели LCI рассчитываются как среднее арифметическое квартальных значений.

В статистике стран ЕС почасовые затраты на рабочую силу получили название “уровни затрат на содержание рабочей силы”. Динамика этих затрат в европейских странах представлена в таблице 3.

Таблица 3

Уровни затрат на содержание рабочей силы в странах ЕС \*

Страны	Г о д ы					
	2008	2012	2013	2014	2015	2016
ЕС (28 стран).....	21,5	23,9	24,2	24,5	25,0	25,4
Зона евро (19 стран).....	–	28,3	28,7	29,1	29,5	29,8
<b>Страны – старые члены ЕС</b>						
Бельгия.....	32,9	38,0	39,9	40,6	41,3	39,2
Дания.....	34,6	39,4	38,8	39,0	39,1	42,0
Германия.....	27,9	30,5	31,0	31,4	32,2	33,0
Ирландия.....	28,9	29,8	29,8	29,8	30,0	30,4
Греция.....	16,7	15,7	14,5	14,5	–	14,2



Окончание таблицы

Испания.....	19,4	21,1	21,2	21,1	21,2	21,3
<b>Страны – новые члены ЕС</b>						
Болгария.....	2,6	3,4	3,6	3,8	4,1	4,4
Эстония.....	7,8	8,6	9,2	9,8	10,3	10,9
Чешская Республика.....	9,2	10,0	9,8	9,4	9,9	10,2

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

Из данных таблицы 3 видна тенденция к повышению уровня затрат на содержание рабочей силы во всех странах Евросоюза, кроме Греции, которая длительное время находится в глубоком финансово-экономическом кризисе. При этом сам уровень затрат на содержание рабочей силы варьирует между странами в значительном диапазоне: например, в 2015 г. – от 4,4 евро в час в Болгарии до 42 евро в час в Дании. Украина опережает по этому показателю только Болгарию, однако значительно отстает от многих европейских стран, особенно старых. Следовательно, доля затрат на оплату труда в общих затратах еще очень низкая и не обеспечивает даже простого воспроизводства рабочей силы. Об этом свидетельствует и удельный вес заработной платы в совокупных доходах семей: по данным Государственной службы статистики Украины – 40,5%, в то время как в развитых странах он составляет 75–80%, то есть почти в два раза выше. Необходимо отметить также слишком большую (около 40%) долю социальной помощи и других полученных трансфертов в доходах населения Украины.

Своевременная публикация уровней затрат на содержание рабочей силы необходима для того, чтобы иметь возможность контролировать инфляцию в зоне евро. Следует обратить внимание на различия в показателях стоимости рабочей силы в Украине и ЕС. В Украине используются традиционные показатели: структура затрат предприятий на содержание рабочей силы, затраты предприятий на содержание рабочей силы в расчете на одного штатного работника, затраты предприятий на социальное обеспечение работников и т. д.

Органы государственной статистики отказались от показателя “удельный вес затрат на оплату труда в операционных издержках реализованной продукции (работ, услуг)”, который не рассчитывается с 2012 г. По-видимому, этот показатель можно пока заменить другими. Так, важной категорией, характеризующей уровень затрат на содержание рабочей силы, является **“удельный вес затрат на оплату труда в затратах на реализацию продукции (работ, услуг)”**. В статистическом сборнике “Деятельность субъектов хозяйствования за 2015 год”, обнародованном на официальном сайте Государственной службы статистики Украины, содержится информация о показателе “затраты на производство продукции (товаров, услуг) предприятий” в целом и по видам экономической деятельности в частности \*. На основании этой информации определен показатель **“удельный вес затрат на оплату труда в общих затратах на производство продукции (товаров, услуг)”**. Еще одним показателем уровня затрат на содержание рабочей силы может служить **“удельный вес затрат на оплату труда в объеме реализованной продукции”**. Он может быть рассчитан на основании показателей “объем реализованной продукции (товаров, услуг)” и “затраты на оплату труда”, публикуемых в статистических сборниках “Деятельность субъектов

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

хозяйствования” и “Деятельность субъектов крупного, среднего, малого и микропредпринимательства” \*.

Пользователи предлагают такой ежегодный статистический бюллетень, как “Затраты на содержание рабочей силы”, дополнить информацией о затратах на содержание рабочей силы в разрезе регионов по видам экономической деятельности и аналитическим обзором, а к таблицам давать краткий и понятный комментарий по информации. Государственная служба статистики Украины рассматривает это предложение, и, скорее всего, оно будет принято.

Сравнение данных выборочной оценки стоимости рабочей силы по Украине с информацией аналогичной оценки по странам ЕС свидетельствует о схожести структур затрат и одновременно намного более низкой ее стоимости у нас. Причинами такого отставания является энергозатратная структура украинской экономики, недостаточная доля наукоемких производств, низкая производительность труда, высокий уровень теневизации заработных плат, неэффективность государственной политики в части стимулирования роста стоимости рабочей силы.

Следует обратить внимание на различия фундаментальных теоретических оснований систем оценок стоимости рабочей силы в Украине и ЕС. В Украине таким основанием по-прежнему остается теория трудовой стоимости, а в ЕС — теория факторов производства. На наш взгляд, адекватными этим основаниям являются такие конкретные показатели и оценки, как ежеквартальные и годовые индексы стоимости рабочей силы, уровни затрат труда и ряд других показателей, которые в течение одного года периодически обновляются.

#### **Цели использования информации о затратах на содержание рабочей силы**

Информация о затратах на содержание рабочей силы нужна для разработки экономической и денежно-кредитной политики, проведения переговоров между социальными партнерами по заработной плате и экономического анализа эффективности производства (работ, услуг). В последние годы сведения о затратах на содержание рабочей силы используются также в целях обеспечения анализа затрат работодателей и доходов наемных работников для оценки эффективности предпринимательства, стимулирования последних, конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности отдельных регионов и видов экономической деятельности.

В феврале 2016 г. Государственной службой статистики Украины была проведена большая и важная работа — анкетный опрос пользователей об уровне удовлетворения их потребностей в статистической информации по итогам обследования предприятий по поводу “затрат на содержание рабочей силы”. В опросе также участвовали главные управления статистики в Донецкой, Запорожской, Житомирской, Ивано-Франковской, Сумской и Харьковской областях.

На основании данных анкетного опроса пользователей статистической информации о затратах на содержание рабочей силы можно оценить значимость для них различных показателей (табл. 4).

Как видно из таблицы 4, наиболее важным показателем пользователи считают структуру затрат на содержание рабочей силы, а вторым по значимости — затраты предприятий на содержание рабочей силы в расчете на одного штатного работника.

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

Таблица 4

**Оценка показателей затрат на содержание рабочей силы пользователями статистической информации \***

(%)

Показатели	Количество ответов
Структура затрат предприятий на содержание рабочей силы.....	51
Затраты предприятий на содержание рабочей силы в расчете на одного штатного работника.....	44
Международные сравнения по показателям затрат предприятий на содержание рабочей силы.....	37
Затраты предприятий на содержание рабочей силы в расчете на одного работника в эквиваленте полной занятости.....	35
Затраты предприятий на прямую оплату труда, премии и нерегулярные выплаты.....	35
Затраты предприятий на социальное обеспечение работников.....	30
Затраты предприятий на содержание рабочей силы в расчете на один оплаченный час.....	25

\* Составлено автором.

Ответы на вопрос анкеты “С какой целью вы используете информацию о затратах предприятий на содержание рабочей силы?” приведены в таблице 5.

Таблица 5

**Цели использования информации о затратах на содержание рабочей силы и их оценка \***

(%)

Цели	Количество ответов
Анализ и прогнозирование социально-экономического развития страны.....	35
Научные исследования.....	25
Мониторинг выполнения общегосударственных программ развития.....	21
Разработка концепций, программ, законодательных и нормативно-правовых актов, других документов.....	16
Осуществление международных сравнений.....	16
Подготовка рекомендаций по заключению коллективных договоров.....	16
Другое.....	11

\* Составлено автором.

Как видно из таблицы 5, четверть опрошенных граждан нуждаются в дополнительной статистической информации для ее использования с целью:

- оценки и прогнозирования состояния оплаты труда;
- разработки информационного материала по заключению коллективных договоров;
- осуществления анализа и разработки рекомендаций и предложений в рамках социального диалога;
- разработки рекомендаций и предложений по вопросам социально-трудовых отношений при проведении информационно-разъяснительной работы с субъектами хозяйствования района;
- осуществления анализа и работы с работодателями по увеличению затрат на оплату труда;
- проведения научных исследований;
- разработки моделей регионального развития.

### Выводы

Исследование затрат на содержание рабочей силы позволило прийти к следующим выводам.

1. Затраты работодателя на содержание рабочей силы как на важную составляющую общих затрат структурно весьма неоднородны и по-разному связаны с производственно-хозяйственной деятельностью предприятия. При анализе выплат социального характера следует учитывать их достаточно разный по качеству состав, неравномерность распределения среди работников, а также слабое влияние этих затрат на текущую деятельность предприятия. Этим обусловлена необходимость проведения достаточно сложного анализа целесообразности осуществляемых расходов. Такой анализ должен обеспечить выявление допущенных недостатков в использовании средств, направляемых на оплату труда, социальные выплаты и льготы и другие цели, связанные с функционированием рабочей силы на предприятии, установление их причин и разработку предложений по их устранению.

2. Стандартное сопоставление темпов роста реальных затрат на содержание рабочей силы приводит к определенным искажениям. Это связано в основном с использованием исключительно показателя “индекс потребительских цен” и игнорированием показателя “индекс цен производителей промышленной продукции”. Поэтому приоритетное значение приобретает совершенствование оценки соотношения затрат на содержание рабочей силы в направлении разграничения реальных затрат на содержание рабочей силы с позиции работодателя (производителя) и с позиции наемного работника (потребителя). При расчете реальных затрат на содержание рабочей силы следует использовать разные индексы цен: для работодателя – ИЦП, для работника – ИПЦ.

3. Следует развивать систему учета стоимости рабочей силы в сторону ее гибкости, оперативности и достоверности. В частности, назрела необходимость ведения оперативного (квартального) учета ряда показателей стоимости рабочей силы: индексов стоимости труда, почасовой заработной платы, уровней затрат труда. Такой подход позволит приблизиться к европейским стандартам.

4. Необходимо расширять состав показателей, характеризующих уровень затрат на содержание рабочей силы. Для этого важно возобновить статистический учет показателя удельного веса затрат на оплату труда в операционных издержках, рассчитывать и публиковать данные по показателю “удельный вес заработной платы в затратах на реализацию продукции (работ, услуг)”. Это позволит проводить их сравнительный международный анализ.

5. Показатели стоимости рабочей силы следует отнести к основным макроэкономическим показателям и использовать их при прогнозировании, планировании, учете, контроле и регулировании экономики на всех ее уровнях.

### Список использованной литературы

1. Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 6. — С. 14–19.
2. Мала С. Щодо вартості робочої сили в сільському господарстві // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 1. — С. 23–27.
3. Словарь современной экономической теории Макмиллана. — М. : ИНФРА-М, 2003. — 608 с.
4. Большая экономическая энциклопедия. — М. : Эксмо, 2008. — 816 с.
5. Звягельский Е.Л. Уровень заработной платы – индикатор эффективности программы экономических реформ // Экономика Украины. — 2013. — № 9. — С. 73–84.

6. Попов М.В. Стоимость рабочей силы – объективно необходимый уровень заработной платы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.rpw.ru/ipd/popov\\_z.html](http://www.rpw.ru/ipd/popov_z.html).

7. Маркс К. Критика политической экономии. – Т. I. – Кн. I : Процесс производства капитала. – М. : Политиздат, 1988. – 891 с.

8. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : моногр. – К. : КНЕУ, 2014. – 359 с.

9. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ozhegov.textologia.ru/definit/kompensaciya/?q=742&n=176071>.

10. Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. – 2009. – № 4. – С. 59–79.

#### References

1. Kolot A. *Vartist' i tsina posluh robochoi syly: teoretychni aspekty formuvannya* [Cost and price of labor services: theoretical aspects of formation]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 1998, No. 6, pp. 14–19 [in Ukrainian].

2. Mala S. *Shchodo vartosti robochoi syly v sil's'komu hospodarstvi* [Concerning the cost of labor in agriculture]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 2013, No. 1, pp. 23–27 [in Ukrainian].

3. *Slovar' Sovremennoi Ekonomicheskoi Teorii Makmillana* [Macmillan Dictionary of Modern Economics]. Moscow, INFRA-M, 2003 [in Russian].

4. *Bol'shaya Ekonomicheskaya Entsiklopediya* [Greater Economic Encyclopedia]. Moscow, Eksmo, 2008 [in Russian].

5. Zvyagilskii E.L. *Uroven' zarabotnoi platy – indikator effektivnosti programmy ekonomicheskikh reform* [Level of wages is an indicator of the efficiency of the program of economic reforms]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2013, No. 9, pp. 73–78 [in Russian].

6. Popov M.V. *Stoimost' rabochei sily – ob'ektivno neobkhodimyy uroven' zarabotnoi platy* [The cost of labor is an objectively necessary level of wages], available at: [http://rpw.ru/ipd/popov\\_z.html](http://rpw.ru/ipd/popov_z.html) [in Russian].

7. Marx K. *Kritika Politicheskoi Ekonomii. T. I, Kn. I: Protsess Proizvodstva Kapitala* [A Critique of Political Economy. Vol. I, Book One: The Process of Production of Capital]. Moscow, Politizdat, 1998 [in Russian].

8. Tsymbalyuk S.O. *Kompensatsiina Model' Vynahorody za Pratsyu: Teoretyko-Metodolohichni ta Prykladni Aspekty* [Compensatory Model of Remuneration for Work: Theoretical, Methodological and Applied Aspects]. Kyiv, KNEU, 2014 [in Ukrainian].

9. Ozhegov S.I. *Tolkovyi Slovar' Russkogo Yazyka* [Explanatory Dictionary of Russian Language], available at: <http://ozhegov.textologia.ru/definit/kompensaciya/?q=742&n=176071> [in Russian].

10. Kapelyushnikov R. *Proizvoditel'nost' truda i stoimost' rabochei sily: kak rozhdayutsya statisticheskie illyuzii* [Labor productivity and cost of labor: how are statistical illusions generated]. *Voprosy Ekonomiki – Issues of Economy*, 2009, No. 4, pp. 59–79 [in Russian].

Статья поступила в редакцию 12 апреля 2017 г.  
и была обновлена 6 декабря 2017 г.