

Bibliography

1. 2013 *Trends in Global Employee Engagement*, Aon Hewitt, www.aon.com
2. Badanie Satysfakcji i Zaangażowania w Pracę Pracowników w 2011r., Raport Badawczy SHRM (Employee Satisfaction and Employee Engagement Survey in 2011, SHRM Research Report)
3. *Elastyczność i zmiana horyzontów. Trendy HR 2013 (Flexibility and change of perspectives. HR Trends in 2013)*, www.deloitte.com
4. Juchnowicz M., *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania. (Employee engagement. Ways of evaluation and motivation)* PWE, Warszawa, 2012
5. Krupski R., Stańczyk S., *Strategia przedsiębiorstwa w wymiarach kultury organizacyjnej*, /w:/ Wachowiak P. /red./, *Kulturowe i kadrowe problemy internacjonalizacji przedsiębiorstw (The company's strategy in the dimensions of organisational culture /w:/ Wachowiak P. /ed./, Cultural and staffing problems of the internationalisation of enterprises)*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa, 2008
6. Sajkiewicz A., *Zmiany w kulturze kierowania*, /w:/ Makowski K. /red./, *Zarządzanie zmianami w zasobach pracy przedsiębiorstwa (Changes in management culture, /w:/ Makowski K. /ed./, Change management of company labour resources)*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Główniej Handlowej, Warszawa, 1997
7. Schein E.H., *Coming to a New Awareness of Organizational Culture*, «Sloan Management Review», Winter 1984 Issue
8. Sharma R., *Top 5 Trend HR 2013*, www.shrmindia.org
9. Zbiegień-Maciąg L., *Culture in the organisation. Identification of cultures of well-known companies*, PWN, Warsaw, 2005

Стаття надійшла до редакції 20.08.2014 р.

УДК 331.522.4

Куліков Г.Т.,

д-р екон. наук, ст. наук. співр.,
гол. наук. співр. відділу соціально-економічних проблем праці,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИТРАТИ РОБОТОДАВЦЯ НА УТРИМАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

У статті проаналізовано фактичні витрати роботодавців на утримання робочої сили. Обґрунтовано доцільність формування самостійної групи витрат на утримання робочої сили.

В статье проанализированы фактические затраты работодателей на содержание рабочей силы. Обоснована целесообразность формирования самостоятельной группы затрат на содержание рабочей силы.

The author analyzes the employers' actual costs spent on labor. The article justifies the advisability of forming a separate group of labor costs.

Ключові слова. Вартість, витрати, заробітна плата, чинники виробництва, утримання робочої сили, роботодавець.

Ключевые слова. Стоимость, затраты, заработная плата, факторы производства, содержание рабочей силы, работодатель.

Key words. Value, costs, wage, productive factors, remuneration, employer.

Вступ. Важливим чинником, що впливає на ефективність праці і виробництва, відтворення робочої сили, є її фактична вартість, що складається з витрат робо-

давців на її утримання. У 1990—2000 рр. на сторінках періодичного друку з'явилася велика кількість публікацій, що висвітлювали проблеми заробітної плати, її диференціацію за галузями (за видами економічної діяльності) і регіонами. У той же час дуже мало робіт, у яких розглядалось таке важливе питання, як обґрунтованість витрат на утримання робочої сили з боку роботодавця. Питанню оцінки витрат на робочу силу, їх ефективності у вітчизняній спеціальній літературі приділяється недостатньо уваги.

Аналіз рівня витрат на утримання робочої сили відіграє важливу роль при підготовці поточних і прогнозних рішень у соціальній політиці, що стосуються забезпечення соціальних гарантій, у тому числі в рамках тристоронніх угод, в міждержавних угодах з міграції робочої сили, в процесі формування бюджетів різних рівнів, при розробці інвестиційних проектів, при прогнозуванні витрат на робочу силу, а також для міжнародних зіставлень.

Результати обстеження витрат роботодавців на робочу силу дозволяють виявляти їх реальний рівень і структуру, і також є першим ступенем в накопиченні статистичної інформації, необхідної для вироблення конкретних рекомендацій по їх оптимізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням визначення і обліку витрат роботодавців на утримання робочої сили присвячені роботи деяких українських авторів [1, с. 14—19; 2, с. 20—23; 3, с. 50—56; 4, с. 13—15; 5; 6, с. 23—27]. Проте в економічній літературі не розкрито 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.

В економічних словниках і енциклопедіях приведені формулювання різного роду витрат. Але навіть відсутні згадки про витрати на утримання робочої сили (див., наприклад, найповніше сучасне видання великої економічної енциклопедії, що містить більше 7000 економічних термінів і понять [7, с. 239—241]).

Постановка завдання. Метою дослідження є висвітлення основних аспектів витрат роботодавця на утримання робочої сили, зазначивши роль чинників виробництва, які на неї впливають; виявлення сучасних тенденцій витрат на утримання робочої сили; обґрунтування доцільності формування самостійної групи витрат на утримання робочої сили.

Результати дослідження. Важливими показниками економічної ефективності служать як результати, так і витрати на здійснення виробничо-господарської діяльності. Співвідношення результатів і витрат показує рівень ефективності будь-якої системи. Основна проблема сучасної системи обліку витрат на утримання робочої сили полягає в тому, що вкладення засобів у розвиток людини, підготовку і підвищення кваліфікації розглядаються як витрати, а не як інвестиції у людський капітал, які з часом амортизуються і потребують оновлення.

Слід розрізняти поняття «вартість робочої сили» і «витрати роботодавця на утримання робочої сили». За Карлом Марксом, вартість робочої сили є вартість життєвих засобів, необхідних для підтримки життя його власника. Іншими словами, вартість робочої сили зводиться до вартості певної суми життєвих коштів [8, с. 181, 183].

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.

Витрати на утримання робочої сили є сумою винагород у грошовій і негрошовій (натуральній) формах за відпрацьований і невідпрацьований час і додаткові витрати роботодавців. До складу додаткових витрат роботодавців включаються, зокрема, витрати по забезпеченню працівників житлом, на професійне навчання, медичне і культурно-побутове обслуговування.

Значною часткою загальних витрат роботодавців на утримання робочої сили є заробітна плата. У зв'язку з цим неправомірним є трактування багатьма економістами заробітної плати виключно як ціни робочої сили. Так, за твердженням професора кафедри економіки і права Санкт-Петербурзького державного університету М.В. Попова, заробітна плата — це ціна робочої сили [9].

Слід підкреслити, що за всі роки незалежності України (з 1991 р.) ні в одній із Генеральних, галузевих і регіональних угод не містилися пункти про вартість робочої сили, що слід рахувати серйозним недоліком цих документів.

До чинників виробництва, що впливають на витрати на утримання робочої сили, слід віднести фактор капіталу (інвестицій в основний капітал, вартість капіталу, капіталоозброєність, продуктивність капіталу) та чинники праці (рівень освіти, продуктивність праці, заробітна плата).

Через значну фізичну зношеність основних засобів виробництва вітчизняна економіка потребує швидкого та ефективного нагромадження капіталу. Застарілі устаткування і технології обумовлюють не тільки низьку та «неякісну» капіталоозброєність і, відповідно, низьку продуктивність праці, але і нераціональне використання сировини, матеріалів, енергії і, як наслідок, — неконкурентоспроможність продукції і економіки в цілому. Тому стан основних засобів, зокрема рівень морального і фізичного зносу, є критичним.

Об'єктивну основу витрат роботодавця на робочу силу створює вартість нормального відтворення працівника і його сім'ї. Для роботодавця цінність робочої сили визначається не тільки вартістю її відтворення, але і який результат (або дохід) він отримає при використанні найманих працівників на його підприємстві. Водночас урахування цих складових вартості дає можливість обґрунтовано формувати витрати на утримання робочої сили.

З урахуванням специфіки роботи підприємства, економічну категорію вартості робочої сили найреальніше відбивають: складність виконуваних робіт (X_1); інтенсивність праці (X_2); умови праці на робочому місці (X_3); рівень відповідальності (X_4); престижність професії (X_5); роль цієї професії у виробництві (X_6), тобто $Do = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6)$. В результаті багатофакторного і коваріаційного аналізів і обробки даних на ЕОМ розрахункова функція набуває такого вигляду:

$$Do = 4X_1 + 1,4X_2 + 1,7X_3 + 1,5X_4 + 0,4X_5 + X_6.$$

Значення змінних $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ визначається на основі даних, отриманих у результаті експертного опитування, яке проводиться серед провідних фахівців підприємства, а також хронометражних спостережень і фотографії робочого місця [10].

Однією з основних причин, що стримують роботодавців від оновлення техніки, — дешевизна робочої сили на ринку праці. Через високу вартість нової техніки стає вигіднішим збільшення обсягів виробництва шляхом додаткового наймання працівників. Низька заробітна плата «заморожує» продуктивність праці на досягнутому рівні, не мотивуючи високоефективну трудову діяльність. Таким чином, утворюється замкнене коло: дешева робоча сила, перешкоджаючи оновленню технологічного устаткування, стримує зростання продуктивності праці, а низька продуктивність праці не створює економічних передумов для підвищення рівня оплати праці.

В Україні для забезпечення єдиного методичного підходу підприємств всіх форм власності і господарювання до обліку витрат на утримання робочої сили розроблені і затверджені:

— форма № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили», затверджена наказом Держкомстату від 28.07.2010 № 307;

— Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили», затверджена наказом Держкомстату від 07.10.2010 № 414, зареєстрована в Міністерстві юстиції 27.10.2010 за №984/18279. Ця інструкція замінила «Інструкцію з визначення вартості робочої сили», яка була затверджена наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. №131.

На мою думку, у перервах між обстеженнями (один раз на чотири роки) структуру і динаміку витрат роботодавців на робочу силу по підприємствах, галузях було б доцільно відстежувати по укрупнених напрямках витрат або за динамікою рівня заробітної плати відповідно до поточної статистики.

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 основних виробничих засобів; витрати на утримання цехових транспортних засобів; витрати на ремонти основних виробничих фондів; інші витрати [11, с. 47—49].

Передбачена і номенклатура статей загальновиробничих 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 приймають 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) [11, с. 50—61].

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.

Деякі автори вважають, що вартість робочої сили повинна входити у вартість робочого місця, будучи його елементом [12, с. 306]. З таким підходом не можна погодитися, оскільки робоче місце відноситься до чинника «капітал», а робоча сила — до чинника «праця», що охоплює сукупність освітніх, кваліфікаційних, демографічних, культурних характеристик робочої сили. Роботодавцеві важливо знати, скільки коштують ці чинники виробництва окремо з тим, щоб віддати перевагу одному з них при обґрунтуванні рішення про взаємозаміщення цих чинників. Зокрема, власник може купити дорожче технологічне устаткування і скоротити чисельність найманого персоналу. У зв'язку з цим вартість чинника «праця» слід чітко відокремити від вартості чинника «капітал». Тому вважаю за доцільне сформулювати в звітах підприємств (фірм) самостійну групу витрат на утримання робочої сили.

Динаміку вартості витрат на робочу силу в Україні і країнах Митного союзу показано в табл. 1.

**ВИТРАТИ НА РОБОЧУ СИЛУ В УКРАЇНІ І КРАЇНАХ МИТНОГО
СОЮЗУ У 2005, 2008—2012 РР.**
(у середньому на одного працівника в місяць; у національній валюті)

Країна	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Україна, гривень	16921	3754
Росія, рублів	13337	...	28590
Білорусь, тис. білоруських рублів	748	1401	...	1958	...	5871
Казахстан, тис. тенге	39	67	73	85	99	111

¹ 2006 рік.

Джерело: за даними Держстата України і Статкомітета СНД.

З табл. 1 видно, що витрати на робочу силу після 2005 року різко зросли. Так, у 2012 році в порівнянні з 2005 роком у Росії (2009 рік) і Україні (2010 рік до 2006 року) наголошувалося двократне збільшення витрат на робочу силу, в Казахстані — майже у три рази, в Білорусі — майже у 8 разів. Середньомісячні витрати у розрахунку на одного працівника за обстеженими видами економічної діяльності в 2012 році склали: в Україні (2010 рік) — 473 доларів США, Білорусі — 701, Казахстані — 743, Росії (2009 рік) — 903 доларів США.

Тенденція зростання витрат на утримання робочої сили спостерігається в усіх країнах Європейського союзу. Зокрема, за даними Євростату зростання вартості робочої сили у 2002—2011 рр. склало: у Німеччині — в 1,6 разу, Франції — у 2,7 разу, у Нідерландах — у 3,1 разу, у Польщі — у 5,8 разу, Словацькій республіці — у 7,5 разу.

Спостерігаються значні коливання у рівні витрат на робочу силу серед підприємств і організацій залежно від виду їх економічної діяльності (табл. 2). Як видно з табл. 2, найвищі витрати на утримання найманих працівників у більшості країн спостерігаються на підприємствах добувної промисловості, де вони в 1,1—1,9 разу перевищують середній рівень витрат. За всіма обстеженими підприємствами і організаціями витрати на робочу силу у фінансовій діяльності в 1,4—1,9 разу вище; найнижчі — в таких видах діяльності, як торгівля, готелі і ресторани. Розрив між максимальним і мінімальним рівнем середньомісячних витрат підприємств і організацій на робочу силу за обстеженими видами економічної діяльності склав 2,1—2,9 разу: мінімальний розрив — у Білорусі (2,1 разу), максимальний — в Україні (2,9 разу).

Таблиця 2

**ВИТРАТИ НА РОБОЧУ СИЛУ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
В УКРАЇНІ І КРАЇНАХ МИТНОГО СОЮЗУ У 2012 РОЦІ**
(у відсотках до середнього рівня витрат за обстеженими видами діяльності)

	Україна (2010)	Росія (2009)	Білорусь (2012)	Казахстан (2012)
Всього за обстеженими видами діяльності	100	100	100	100
Добувна промисловість	152,7	168,0	113,4	191,4
Оброблювальна промисловість	94,3	79,3	102,8	104,4
Виробництво і розподіл електроенергії, газу і води	112,6	95,4	83,1	94,31

Будівництво	75,4	97,1	104,2	105,8
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого користування	73,8	86,3	80,9	94,3
Готелі і ресторани	57,2	66,7	69,3	80,5
Транспорт і зв'язок	107,6	107,3	103,2	129,62
Фінансова діяльність	168,1	181,7	145,3	192,0
Операції з нерухомим майном, оренда і надання послуг споживачам	94,9	115,6	110,3	86,23

¹ Постачання електроенергією, газом, паром і кондиціонованим повітрям.

² Транспорт і складування.

³ Операції з нерухомим майном

Джерело: за даними Держстату України і Статкомітета СНД.

Середньомісячні витрати залежать також від розміру підприємств: в Україні (у 2010 році), наприклад, на підприємствах з чисельністю працюючих більше 1000 осіб витрати роботодавця у розрахунку на одного працівника в 2 рази більше, ніж на підприємствах з чисельністю працюючих до 50 осіб; в Росії (у 2009 році) — в 1,8 разу.

Порівняння даних вибіркового обстеження вартості робочої сили в Україні з інформацією аналогічного дослідження по країнах ЄС свідчить про подібність структури витрат і водночас значно нижчу її вартість. Наприклад, середньомісячні витрати у розрахунку на одного працівника у 2011 році склали в Румунії 898 доларів США, Латвії — 1160, Литві — 1201, Польщі — 1563, Чеській Республіці — 2034, у Великобританії — 3955, Іспанії — 4233, Німеччині — 5731, Франції — 6105, Данії — 7023 доларів США. Показник витрат на одного працівника в Україні (356 євро за середньорічним курсом Нацбанку у 2010р.) був у 5 разів меншим ніж у Словенії (1918 євро у 2009 р.).

Причинами такого відставання України є енерговитратна структура національної економіки, недостатня частка наукоємних виробництв, низька продуктивність праці, високий рівень тінізації доходів, неефективність державної політики в частині стимулювання зростання заробітних плат.

Перспективи подальших досліджень полягають в удосконаленні методичних підходів до визначення витрат на розширене відтворення працівника і членів його сім'ї або повної вартості робочої сили, а також у визначенні ролі соціального діалогу в регулюванні витрат на утримання робочої сили.

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

1. Вартість чинника «праця» слід чітко відокремити від вартості чинника «капітал». Тому доцільно сформувати в звітах підприємств (фірм) самостійну групу витрат на утримання робочої сили.

2. Доцільно впровадити в практику щорічне обстеження витрат роботодавців на утримання робочої сили за укрупненими напрямками витрат або тільки відповідно до динаміки рівня заробітної плати.

3. Питання вартості витрат на утримання робочої сили слід відображати в Генеральних, галузевих, регіональних угодах і колективних договорах на підприємствах (визначення параметрів у сфері оплати праці, співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці, зростання частки витрат на оплату праці в операційних витратах і валовому внутрішньому продукті).

Література

1. Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 6. — С. 14—19.
2. Павловська Н. Витрати на роботу силу: проблеми, напрями вирішення (на прикладі промислових підприємств) / Павловська Н., Анішина Н., Савкова С., Галицька Л. // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 6. — С. 20—23.
3. Бугуцький А. Проблеми вартості робочої сили в галузях економіки України / Бугуцький А., Бугуцький Ю. // Економіка України. — 1999. — № 2. — С. 50—56.
4. Уманський О. Вартість, ціна робочої сили та заробітна плата / Уманський О., Першукова Т. // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 3. — С. 13—15.
5. Павловська Н. Звіт про науково-дослідну роботу «Вартість і ціна робочої сили в системі вдосконалення трудових відносин» / Павловська Н., Шелешкова С., Куліков Г. та ін. // К.: Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України. № держреєстрації 0104U003894. — 2004. — 115 с.
6. Мала С. Щодо вартості робочої сили в сільському господарстві / С. Мала // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 1. — С. 23—27.
7. Большая экономическая энциклопедия. — М.: Эксмо, 2008. — 816 с.
8. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. I. Кн. I. Процесс производства капитала. — М.: Политиздат, 1988. — XVIII, 891 с.
9. Попов М.В. Стоимость рабочей силы — объективно необходимый уровень заработной платы / М.В. Попов. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rpw.ru/ipd/porov_z.html
10. Павлючук Ю.Н. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям. / Ю.Н. Павлючук, А.А. Козлов. — [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://mevriz.ru/articles/2001/5/931.html>
11. Цал-Цалко Ю.С. Витрати підприємства: Навч. посібник./ Ю.С. Цал-Цалко. — К.: ЦУЛ, 2002. — 656 с.
12. Основы экономической теории: Підручник / За ред. проф. С.В. Мочерного. — Тернопіль: АТ «Тарнекс» за участю АТ «НОИ» та вид-ва «Світ», 1993. — 688 с.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2014 р.

УДК 332:14(476)

Симхович В.А.,
д-р соц. наук, проф.,
декан факультета менеджмента,
Белорусский государственный экономический университет

ТЕХНОЛОГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БЕЛОРУССКОГО БИЗНЕСА

У білоруській практиці соціальної відповідальності бізнесу домінують форми добродійності, для забезпечення яких використовуються різні технології. На відміну від неактивної технології спонсоринга, фандрайзинг активно використовується для пошуку ресурсів на соціальні проекти. Його специфіка в тому, що фандрайзерами виступають що самі, що потребують спонсорської підтримки, які безпосередньо звертаються до бізнес-структур, і благодійні організації. Пошук ресурсів на соціальні акції і проекти здійснюється у формі благодійного маркетингу, а також приватно-державного партнерства, у рамках якого використовується технологія консолідованого бюджету.

В белорусской практике социальной ответственности бизнеса доминируют формы благотворительности, для обеспечения которых используются различные технологии. В отличие от неактивной технологии спонсоринга, фандрайзинг активно используется для поиска ресурсов на социальные проекты. Его специфика в том, что фандрайзерами выступают сами нуждающиеся в спонсорской поддержке, которые напрямую обращаются к бизнес-структурам, и благотворительные организации.

Поиск ресурсов на социальные акции и проекты осуществляется в форме благотворительного маркетинга, а также частно-государственного партнерства, в рамках которого используется технология консолидированного бюджета.