

## ФОРМУВАННЯ ВАРТОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ

Згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці вартість робочої сили (ВРС) – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили. Основою формування ВРС є витрати на робочу силу. Складові витрат на робочу силу у відповідності до вітчизняного підходу представлені на рисунку.



*Витрати, які формують ВРС [2]*

Невід'ємною складовою ВРС є пряма оплата праці, а також премії та нерегулярні виплати. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» форми і системи оплати праці, розміри надбавок, доплат, премій встановлюються у колективному договорі (КД). Водночас в Україні закріплено необхідність укладання колективного договору лише в межах юридичних осіб. Як наслідок, фізичні особи, які використовують найману працю, мають можливість в односторонньому порядку визначати систему оплати праці. Крім того, у більшості КД у положенні про преміювання передбачено можливість відповідних виплат лише у разі наявності коштів. Відтак, така складова ВРС як премії та нерегулярні виплати є здебільшого негарантованою.

Оплата праці за невідпрацьований час включає оплату щорічних і додаткових відпусток; оплату спеціальних перерв у роботі та пільгового часу підліткам; оплату простоїв не з вини працівника та ін. Відповідні витрати є гарантованими, оскільки визначаються законодавством, а не локальними нормативними документами.

Досить суперечливою є така складова ВРС як заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах. Зокрема, виплата заробітної плати в натуральній формі є прийнятною для роботодавців, адже розширює споживчий попит на відповідну продукцію. Однак, для працівників негрошова форма оплати праці є переважно непринятною. Відтак, в цілях врахування суперечливих інтересів ст. 23 Закону України «Про оплату праці» обмежує частку оплати праці натурою (не більше 30%) [2]. В той же час такі витрати на робочу силу як безкоштовне надання продуктів харчування, форменного одягу, обмундирування, беззаперечно, відповідають інтересам працівників. Проте, якщо ж надання благ у натуральній формі для певного виду професійної діяльності не передбачено законодавством, то переважна більшість роботодавців уникає відповідних додаткових витрат.

Оплата житла працівників, як складова ВРС, не набула масового поширення та застосовується переважно в індивідуальному порядку при укладанні трудового договору з особливо «цінними» працівниками. Крім того, чинний порядок справляння єдиного

соціального внеску (ЄСВ) дестимулює роботодавців до оплати житла працівників, оскільки передбачає необхідність його нарахування на відповідні витрати.

Досить важливими у формуванні ВРС є витрати на соціальне забезпечення працівників. Найбільш значимим серед них є ЄСВ, який на сьогоднішній день є основним фактором зростання ВРС для роботодавців. Адже ставка нарахувань на ФОП за соціальним страхуванням в Україні є однією з найвищих серед іноземних держав – від 36,76 до 49,7%. Окрім ЄСВ, до обов'язкових витрат на соціальне забезпечення працівників належить вихідна допомога при звільненні, випадки та розміри надання якої визначені КЗпП України [1]. Відтак, відповідні витрати у визначених випадках є гарантованими для працівників.

Інші витрати на соціальне забезпечення працівників, як правило, закріплюються у колективному або трудових договорах, а відтак, з огляду на особливості їх укладання (висвітлені вище), є не завжди гарантованими. Зокрема, до цієї групи витрат належать витрати на путівки та лікування, одноразова допомога при виході на пенсію, плата за утримання дітей у дошкільних та навчальних закладах, оплата абонементів у групи здоров'я, внески на добровільне соціальне страхування працівників тощо. Звичайно, наявність таких складових соціального пакету відповідає інтересам працівників, проте суттєво «здорожчує» утримання робочої сили для роботодавців. Відтак, в цілях стимулювання останніх до фінансування відповідних витрат більшість з них не є базою для нарахування ЄСВ.

Невід'ємною складовою ВРС в умовах динамічного розвитку є витрати на професійне навчання. При цьому відповідного до законодавства роботодавець має право укладати із працівниками, які направляються на навчання, договір із закріпленням погодженого строку відпрацювання (не більше трьох років).

Таку складову ВРС як утримання громадських служб (профілакторіїв, санаторіїв, медпунктів та ін.), на жаль, переважна більшість роботодавців розглядає як «тягар», позбавлення від якого лише покращить економічний стан підприємства.

Передбачити усі можливі витрати на утримання робочої сили досить складно, тому в Інструкції по визначенню вартості робочої сили виділено окрему групу витрат, що не віднесені до інших груп.

Статистичний аналіз ВРС на вітчизняному ринку праці засвідчив, що у структурі витрат на робочу силу близько 60% складає пряма оплата праці (таблиця).

### Структура вартості робочої сили на вітчизняному ринку праці, 2001-2010 рр. [3]

	Середньомісячні витрати					
	2001 р.		2006 р.		2010 р.	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Загальна сума витрат на одного штатного працівника	553,68	100	1691,98	100	3754,00	100
у тому числі:						
1. Пряма оплата праці	325,01	58,7	1011,80	59,8	2248,65	59,9
2. Оплата за невідпрацьований час	29,90	5,4	87,98	5,2	198,96	5,3
3. Премії та регулярні виплати	23,25	4,2	57,53	3,4	116,37	3,1
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натур. і грошовій формах	5,54	1,0	3,38	0,2	11,26	0,3
5. Оплату житла працівників	4,43	0,8	3,38	0,2	3,75	0,1
6. Соціальне забезпечення працівників	141,19	25,5	463,60	27,4	1017,33	27,1
7. Витрати на професійне навчання	1,66	0,3	3,38	0,2	7,51	0,2
8. Витрати на утримання громадських служб	10,52	1,9	16,92	1,0	48,80	1,3
9. Інші витрати (включаючи податки, що відносяться до витрат на робочу силу)	12,18	2,2	43,99	2,6	101,36	2,7

Таким чином, результати теоретичних та статистичних досліджень засвідчили, що, не зважаючи на значний перелік витрат, що формують ВРС, не всі вони є гарантованими.

1. *Кодекс законів про працю України: за станом на 1 січня 2003 р. / Основні чинні кодекси і закони України. / Уклад. Ю.П. Єлісєвєнко. – К.: Махаон, 2003. – 976 с.*

2. *Інструкція по визначенню вартості робочої сили: за станом на 1997 р. / Міністерство статистики України. – Офіційний вісник України – 1997 р., № 28, с. 380, код акту 2002/1997.*

3. *Витрати на робочу силу за 2010 рік: Статистичний бюлетень. / Державна служба статистики України. – Київ: Техніка, 2011. – 75 с.*