

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.5.53](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.5.53)

УДК 331.522.4

П. А. Швець,
к. е. н., с. н. с., провідний науковий співробітник,
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, м. Київ
ORCID: 0000-0001-8676-472X

Р. Б. Бабич,
к. е. н., с. н. с., доцент кафедри економічної теорії,
Національний авіаційний університет, м. Київ
ORCID: 0000-0002-6143-3067

ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ФАКТОРИ, ЧИННИКИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ

P. A. Shvets
Ph.D., senior researcher, leading researcher
Ptoukha Institute for demography and social studies of the National academy of Ukraine, Kyiv
R. B. Babych
Ph.D., leading researcher, Associate professor of economics,
National aviation university, Kyiv

COST OF LABOR IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE: FACTORS AND TRENDS OF FORMATION

В статті досліджено сутність вартості та класифікацію витрат на робочу силу відповідно до вітчизняного законодавства, а також проблемна відповідність даної категорії з іншими економічними поняттями. Визначено складові вартості робочої сили з позиції їх відповідності інтересам роботодавців та найманих працівників. Розглянуто проблеми максимального наближення рівня оплати праці й вартості робочої не зважаючи на те, що роботодавці, розглядаючи витрати на утримання робочої сили, як одну зі статей витрат виробництва, постійно прагнуть до мінімізації цих витрат, особливо в розрахунку на одиницю товару. Доведено, що в Україні існує диференціація вартості робочої сили за регіонами, видами економічної діяльності та масштабами підприємства. Обґрунтовуються заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів в країні, еквівалентного співвідношення вартості та оплати праці робочої сили в Україні.

In the article the essence of value and the classification of labor costs according to the domestic legislation, as well as the problem correspondence of this category with other economic notions are investigated. The components of labor costs are determined from the point of view of their correspondence to the interests of employers and employees. The problems of maximal approximation of the level of wages and labor costs are considered, despite the fact that employers, considering the costs of retaining labor as one of the items of production costs, constantly seek to minimize these costs, especially per unit of goods. It is proved that in Ukraine

there is a differentiation of labor cost according to regions, types of economic activity and scale of the enterprise. The article substantiates the measures to increase the efficiency of the use of labor resources in the country, the equivalent of the ratio of labor costs and labor remuneration in Ukraine.

One of the most important problems in the labor market in Ukraine is the non-equivalence of the value and wage ratio. The proportionality of the growth rates of labor productivity and wages is achieved through the rational use of all available resources, both human and material. Possible solution of this problem is personal stimulation of labor productivity, modernization of equipment and introduction of new technologies, optimal management structure and allocation of powers among employees of the enterprise, experience of other economically successful states, etc. However, it should be borne in mind that, unfortunately, not all laws of stimulation and the increase of labor productivity are operating in Ukraine at the present time. For a long time in Ukraine there are tendencies in reducing the consumer value of the labor force of most of the able-bodied population. The prospects for further research are to deepen the theoretical and methodological foundations of the formation of the value and price of labor supply services, the development of methodological bases for calculating the cost of expanded labor reproduction, as well as to determine the ways and mechanisms for overcoming the cheapness of labor in Ukraine.

Ключові слова: робоча сила; праця; вартість робочої сили; ринок праці; суб'єкти ринку праці; заробітна плата.

Keywords: labor force; labor; labor cost; labor market; labor market subjects; wages.

Постановка проблеми. В умовах трансформації соціальної політики держави у напрямі розширення переліку суб'єктів соціальної відповідальності найбільш значущим грошово-вартісним компонентом соціально-трудоких відносин є вартість робочої сили. Адже, на відміну від ціни праці, вона охоплює сукупність витрат роботодавців на утримання працівників, а відтак, визначає обсяг та легальність попиту на працю. Водночас для робітників вартість робочої сили відображає повний обсяг благ як у грошовому, так і в негрошовому виразі, які можна отримати в результаті найманої праці. Тобто для працівників вона є більш повним вартісним вираженням привабливості пропозиції праці, а для держави її перевищення над ціною є свідченням соціальної відповідальності бізнесу. Така значущість вартості робочої сили для суб'єктів ринку праці зумовлює необхідність її наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільш суттєвий внесок у дослідження сутності вартості та оплати праці зробили В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл, Ж.-Б. Сей, П. Самуельсон та інші. В період формування ринкової економіки в Україні проблемам оплати праці присвячені дослідження та публікації значної кількості вчених-економістів, серед яких Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Завіновська, А. Калина, А. Колот, Е. Лібанова, С. Мочерний, О. Цимбал та ін. Водночас проблематику вартості робочої сили розробляли небагато науковців, зокрема у сучасній фаховій літературі ці питання розглядаються в працях О. Богуцького, Г. Кулікова, Ю. Мірясова, Р. Яковлева та ін. Однак, наразі в окресленій сфері існує широкий спектр проблем, які потребують подальших наукових розвідок, насамперед це стосується формування вартості робочої сили в контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці, усунення диспропорції між вартістю праці і вартістю відтворення працівника і членів родини.

Формулювання цілей статті. Дослідження теоретичних засад вартості робочої сили, факторів її чинників її формування та обґрунтування напрямів еквівалентного співвідношення вартості та оплати праці робочої сили в Україні.

Виклад основного матеріалу. В силу тієї обставини, що в умовах ринкової економіки робоча сила є предметом купівлі-продажу на ринку праці, її ціна, подібно іншим економічним благам, схильна до впливу основних економічних законів, і в першу чергу закону вартості. Суть цього закону полягає в тому, що виробництво та обмін масово відтворюваних товарів повинні відбуватися відповідно до суспільно необхідного рівня витратами праці, який визначається середніми умовами виробництва.

Спочатку вартість робочої сили зводилася вченими-класиками до фізичного (фізіологічного) мінімуму, що дозволяє працівнику здійснювати трудовий процес. Надалі дослідники йшли по шляху розширення необхідного набору життєвих засобів і включали в цей набір не тільки фізичні складові, а й певний рівень соціальних складових. Так, засновник англійської класичної політичної економії У. Петті вважав, що заробітна плата найманого працівника повинна визначатися мінімальним набором засобів, які забезпечують «існування робітника (але не більше)», щоб він міг «жити, працювати і розмножуватися» [1].

А. Сміт розглядав деяку мінімальну величину заробітної плати працівника, яка «повинна щонайменше бути достатньою для його існування. Вона навіть в більшості випадків повинна бути вища, в іншому випадку йому було б неможливо утримувати сім'ю і плем'я робочих зникло б після першого покоління». Виділяючи мінімальний рівень заробітної плати, А. Сміт визначав її як межу злиденності. Він відзначав, що наймані працівники становлять переважну більшість будь-якого суспільства, і тому те, «що покращує умови існування більшості, жодним чином не може бути визнано шкідливим для цілого. Жодне суспільство, без сумніву, не може процвітати і бути щасливим, якщо найбільша частина його членів бідна і нещаслива» [2].

Д. Рікардо, визначаючи природну ціну праці (яка є, на наш погляд, зовнішнім аналогом вартості робочої сили), пише: «... природна ціна праці залежить від ціни їжі, предметів нагальної потреби і зручностей, потрібних для утримання робітника та його родини...» [3].

Розвиваючи ідеї Д. Рікардо, Дж. Ст. Мілль вважав, що рівень природної ціни праці протягом часу зазнає змін, в тому числі і в бік його підвищення. До факторів, що підвищує природну ціну праці, Мілль відносив «звичний для працівників високий рівень комфорту», «розсудливість» населення щодо народжуваності: «... в тих випадках, коли ... виростає покоління, яке назавжди звикло до підвищення життєвого рівня, звички цього нового покоління в питаннях народжуваності й чисельності населення формуються на основі більш високого мінімуму, і поліпшення становища працюючих стає постійним» [4]. Таким чином, дослідник акцентував увагу на динамічності суспільно необхідного набору засобів існування працівника та його родини.

Розвитком концепції об'єктивної основи заробітної плати є розроблена К. Марксом теорія вартості робочої сили. На відміну від своїх попередників, К. Маркс вважав, що предметом торгу між працівником і роботодавцем виступає не праця, що є процесом, а робоча сила як сукупність фізичних і інтелектуальних здібностей працівника, що дозволяють йому здійснювати трудовий процес. Вчений вважав, що вартість робочої сили визначається шляхом оцінки суспільно необхідних витрат на здійснення відтворення робочої сили, з урахуванням «фізичного, історичного і соціального елементів» [5].

Таким чином, вченими відзначається першорядне значення відтворювальної функції заробітної плати, тобто необхідність повноцінного відтворення робочої сили. Подальший розвиток теорії вартості робочої сили пов'язаний з розширенням набору складових, що входять в її структуру.

Згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці (1985 р.), вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків підприємця на утримання працівника [6]. Основою формування вартості робочої сили є витрати на робочу силу. Характерно, що в жодній зі статей Кодексу Закону про працю України і в проектах Трудового Кодексу навіть немає згадки про вартість праці або робочої сили, її визначення. В Україні для забезпечення єдиного методологічного підходу до визначення структури витрат на робочу силу розроблено Інструкцію по визначенню вартості робочої сили, затверджену Наказом Міністерства статистики України від 29.05.1997 р. № 131 [7], яка однак втратила чинність 09.04.2019 р. Складові витрат на робочу силу відповідно до вітчизняного підходу представлені на рис. 1.

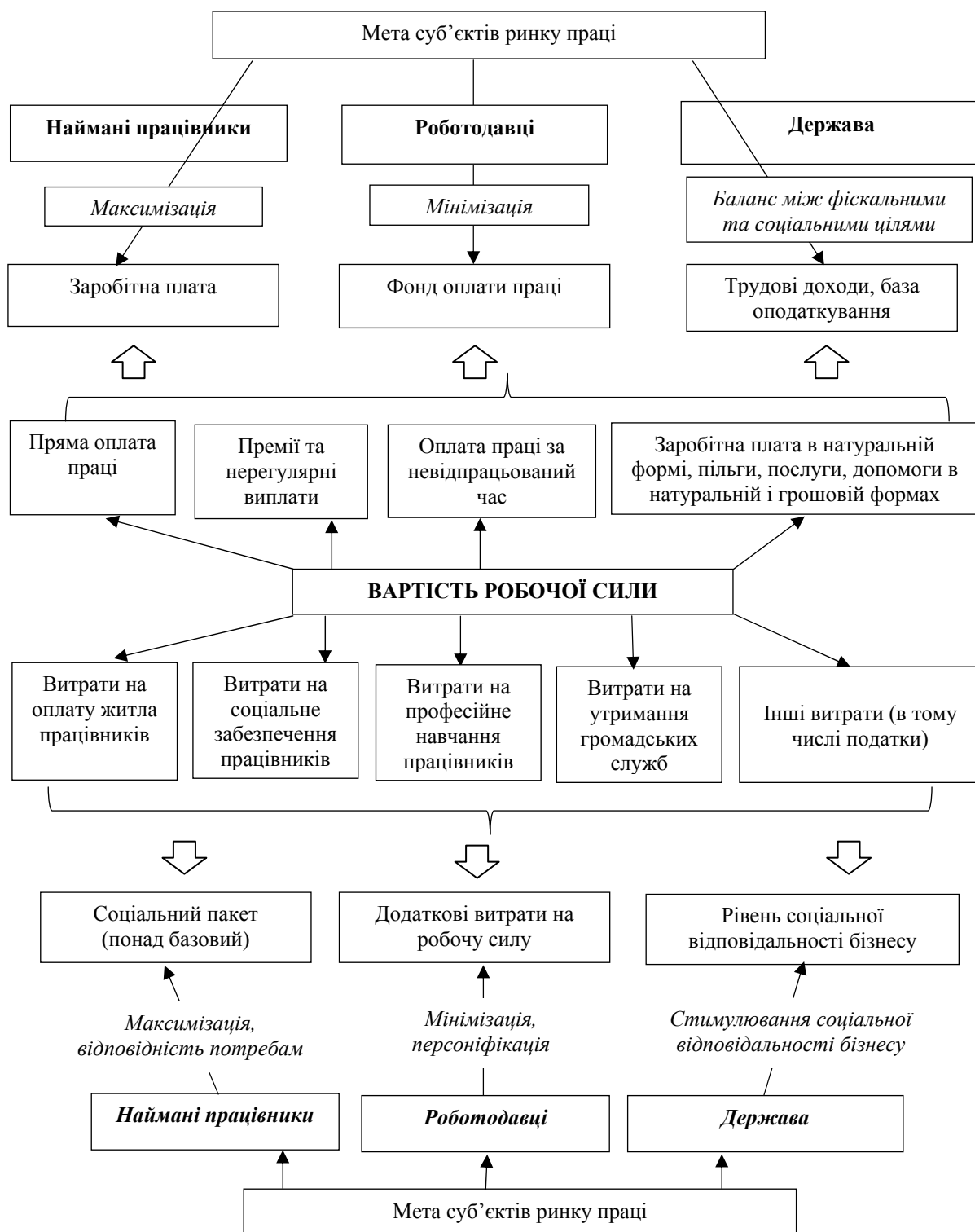


Рис. 1. Класифікація витрат на робочу силу [8, с. 21]

Однак, слід зазначити, 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.

Вартість робочої сили характеризується також певними специфічними особливостями. По-перше, її величину визначають суспільно необхідні затрати на відтворення не лише самої робочої сили, а й членів сім'ї працівників. А по-друге, на вартість робочої сили впливають такі фактори, як моральні, біологічні, соціальні, глобалізаційні та технологічні (рис. 2).



Рис. 2. Фактори формування вартості робочої сили [9]

Розвиток людини з точки зору особистості, економічної грамотності, психофізіологічних якостей та здібностей зумовлює одночасно і процес розвитку робочої сили. Разом із вище наведеними елементами цей процес призводить до зростання його вартості. Чинники, що впливають на підвищення або зниження вартості робочої сили зобразимо графічно (рис. 2).

Водночас вартість і ціна робочої сили збігаються лише за рівності попиту і пропозиції на цей специфічний товар. Так, на думку Я. Певзнера та С. Брагінського (що відображає теорію загальної рівноваги, розроблену, переважно А. Маршаллом та Л. Вальрасом), за умов рівноваги попиту та пропозиції вартість послуг усіх чинників (у тому числі робочої сили) відповідає їхній граничній продуктивності, тобто внеску у виробництво продукту (вартості) [10]. Саме ця вартість і виплачується власнику робочої сили за результатами праці, тобто продуктивністю кожного працівника зокрема. Позитивним у такому підході є спроба оцінити вартість робочої сили з погляду не лише суспільних витрат виробництва, а й корисного ефекту.

Тривалий час в Україні спостерігаються тенденції зниження споживчої вартості робочої сили більшої частини працездатного населення. Насамперед це пояснюється тим, що у сучасних умовах існує постійне перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї, тобто існує безробіття. У зв'язку з цим, наявність безробітних стримує вимоги зайнятих працівників щодо поліпшення умов продажу їх послуг. Крім цього, зниження вартості робочої сили зумовлено недостатністю кваліфікації працівників технічних професій, скороченням мережі професійно-технічних училищ, а також значною міграцією робочої сили та ін.

На наш погляд, така ситуація на ринку праці, перш за все, пов'язана з низькою вартістю робочої сили, низьким рівнем інтенсивності та продуктивності праці. Низький рівень оплати праці в Україні зумовлений, насамперед, високою матеріало- та енергоємністю вітчизняної продукції, адже українські виробники витрачають майже в п'ять разів більше енергоресурсів на одиницю виготовленої продукції, порівняно із виробниками інших розвинених країн. Саме це підвищує собівартість вітчизняної продукції, робить її неконкурентоспроможною на світових ринках, а тому призводить до зниження реальної заробітної плати українців.

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.

Статистичний аналіз вартості робочої сили на вітчизняному ринку праці показав, що у структурі витрат на робочу силу близько 60% становить пряма оплата праці (табл. 1.).

Вагомими у формуванні вартості робочої сили в Україні є витрати на соціальне забезпечення працівників (27,1%), основним фактором зростання яких є ЄСВ. Частка премій та нерегулярних виплат є незначною та зменшилася порівняно з 2001 р. до 3,6%, що викликає занепокоєння. Щодо заробітної плати у натуральній формі, то зниження її частки у витратах на робочу силу є свідченням позитивних тенденцій у розрахунках між суб'єктами ринку праці. Негативною тенденцією у формуванні вартості робочої сили є скорочення витрат на оплату житла і навчання працівників, на культурно-побутове обслуговування; сумарна частка цих витрат у 2014 р. складала лише 0,9% (тоді як у 2001 р. – 3,0%).

**Таблиця 1.
Структура вартості робочої сили на ринку праці України за 2001-2014 рр.**

Вартість робочої сили за елементами	Середньомісячні витрати на одного працівника							
	2001 р.		2006 р.		2010 р.		2014 р.	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Загальна сума витрат на одного працівника	553,7	100,0	1692,0	100,0	3754,0	100,0	5297	100,0
<i>у тому числі:</i>								
1. Пряма оплата праці	325,0	58,7	1011,8	59,8	2248,6	59,9	3188	60,2
2. Оплата за невідпрацьований час	29,9	5,4	88,0	5,2	199,0	5,3	316	6,0
3. Премії та нерегулярні виплати	23,3	4,2	57,5	3,4	116,4	3,1	191	3,6
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошових формах	5,5	1,0	3,4	0,2	11,3	0,3	9	0,2
5. Оплата житла працівників	4,4	0,8	3,4	0,2	3,7	0,1	4	0,1
6. Соціальне забезпечення працівників	141,2	25,5	463,6	27,4	1017,3	27,1	1438	27,1
7. Витрати на професійне навчання	1,7	0,3	3,4	0,2	7,5	0,2	6	0,1
8. Витрати на культурно-побутове обслуговування	10,5	1,9	16,9	1,0	48,8	1,3	39	0,7
9. Інші витрати (включаючи податки, що належать до витрат на робочу силу)	12,2	2,2	44,0	2,6	101,4	2,7	105	2,0

Джерело: [11, С.16; 12, С. 15]

Порівняння даних вибіркового обстеження вартості робочої сили в Україні з інформацією аналогічного дослідження у країнах ЄС свідчить про подібність структури витрат та водночас значно нижчу її вартість. Головною причиною низьких заробітних плат є низька продуктивність української економіки, яка є неконкурентоспроможною і виробляє мало продукції. За розрахунками на основі даних Держстатистики України, у 2014 р. ВВП на душу населення (за методом паритету купівельної спроможності) в Україні менше, ніж у Польщі і Естонії – у 3,11 рази, Словаччині – в 3,25 рази, Чехії – в 3,4 рази, Франції – в 4,7 рази, Німеччині – в 5,3 рази, США – в 6,3 разів.

Майже 96% у витратах на робочу силу складають витрати, гарантовані законодавством, і лише близько 4% становлять негарантовані витрати, що свідчить про надзвичайно низьку соціальну відповідальність бізнесу в Україні. Крім того, статистичні дослідження засвідчили, що вартість робочої сили в Україні визначається масштабами підприємницької діяльності. Так, чим більшу кількість працівників має

підприємство, тим вищі його витрати на робочу силу у розрахунку на одного працюючого. Крім того, частка негарантованих витрат є більшою саме для великих та середніх суб'єктів господарювання. Тобто малий бізнес, як правило, має досить обмежені фінансові можливості для реалізації соціального пакета понад його гарантовану складову.

Отже, основою формування ВРС є витрати на робочу силу, сукупність яких умовно можна поділити на гарантовані та негарантовані (добровільні). Тенденція до зростання вартості робочої сили, що спостерігалася протягом 2001-2014 рр., в основному пов'язана зі збільшенням законодавчо гарантованих витрат. Водночас добровільні витрати на робочу силу скоротилися. З огляду на це, для стимулювання роботодавців до збільшення вартості робочої сили у частині добровільних витрат доцільно вивести останні з переліку виплат, що є базою нарахування ЄСВ. В Україні є тим більшими, чим вищий рівень економічного розвитку регіону, галузі та підприємства. Тому зростання вартості робочої сили необхідно забезпечувати в рамках програм стимулювання економічного розвитку регіонів (галузей).

Вартість робочої сили, визначена на основі науково обґрунтованих норм харчування, одягу, житла, відпочинку тощо, не знаходить суспільного визнання в країні. Більшість населення не задоволена офіційно встановлюваним обсягом необхідних життєвих засобів, вважаючи його недостатнім, а держава – непідйомним для бюджету [13, с. 27]. Водночас сьогодні відбуваються такі процеси, як інфляція, тобто зростання цін на споживчі товари, а також розширення надання платних послуг у сфері освіти чи охорони здоров'я тощо. Завдяки таким явищам вартість робочої сили дещо зростала. На жаль, непрофесійні дії уряду держави протягом багатьох років стримували процес зростання вартості товару робоча сила, адже щороку розрив між заробітною платою та вартістю робочої сили ставав дедалі більшим. Відповідно, це негативно вплинуло на відтворення робочої сили та стан добробуту населення, що призвело до міграції працездатного населення.

Крім того, пересічний працівник в Україні недоотримує оплату праці у порівнянні з витраченими трудовими зусиллями та продуктивністю праці. Така ситуація веде до надмірної експлуатації праці, тобто нееквівалентного обміну праці на її оплату. З іншого боку, роботодавці в Україні економічно зацікавлені використовувати саме дешеву працю, не прагнучі до модернізації робочих місць, а інколи до заміни застарілого обладнання чи впровадження нових ресурсозберігаючих технологій. Низька оплата праці, у свою чергу, зумовлює низьку продуктивність праці. І навпаки, без підвищення продуктивності праці неможливо створити підґрунтя для зростання реальних доходів зайнятого населення. Одним із найефективніших джерел підвищення продуктивності праці на вітчизняних підприємствах в сучасних умовах є впровадження інноваційної діяльності. Якщо ж їхня інноваційна активність і надалі буде залишатися на низькому рівні, то в умовах глобалізації економіки це унеможливить просування нашої країни на шляху ринкових перетворень.

В рамках нашого концептуального підходу вартість робочої сили представляється як фактор, що впливає на заробітну плату і виражає її певну об'єктивну нижню межу. Важливо відзначити, що через специфіку робочої сили як фактору виробництва та підлеглого, з боку працівника, характеру соціально-трудових відносин дана межа величини заробітної плати не є суворою, і в короткостроковому періоді можливе певне зменшення заробітної плати нижче цієї межі. Однак, в середньостроковому (а тим більше в довгостроковому) періоді подібне зниження призводить до деградації людського потенціалу, масового відтоку робочих кадрів і в кінцевому підсумку – до руйнування соціально-виробничої системи.

Парадокс сучасних українських реалій, особливо це яскраво проявляється в депресивних регіонах, полягає в тому, що заробітна плата значної частини найманих працівників тривалий час знаходиться нижче величини, яка визначається вартістю робочої сили. Шляхом введення в науковий обіг поняття компенсаторів низької заробітної плати (доходи від особистого підсобного і домашнього господарства, вторинна зайнятість, соціальні трансферти і т.п.) можна пояснити тривале існування подібного феномена. Дані компенсатори, на наш погляд, є певними механізмами адаптації власника робочої сили і дозволяють забезпечувати відтворення робочої сили навіть в умовах тривалої невідповідності величини заробітної плати мінімальній межі вартості робочої сили.

Отже, вартість робочої сили видається нами як фактор, що впливає на заробітну плату і теоретично виражає її якусь об'єктивну нижню межу. Необхідно відзначити, що процес відтворення робочої сили здійснюється у рамках сім'ї (домогосподарства), для якої характерно різноманіття видів доходів, що надходять. Можна виділити трудові доходи працездатних членів сім'ї, пенсії, одержувані старшим поколінням, стипендії, які виплачуються студентам і аспірантам, матеріально-грошові та натуральні доходи від ведення особистого підсобного і домашнього господарства і т.д. Причому важливо зазначити, що в умовах невідповідності матеріально-грошових надходжень домогосподарства необхідному рівню потреб сім'ї відбувається залучення певних механізмів адаптації, що дозволяють існувати домогосподарству в умовах стихійного характеру ринкової економіки. Так, досить поширеним явищем сьогодення є зайнятість найманією працею пенсіонерів і студентів. Однак, на наш погляд, тривале існування подібної практики, безумовно носить вимушений характер, не тільки не дозволяє забезпечити повноцінне відтворення доброякісної робочої сили, а й загрожує серйозною деградацією трудових ресурсів і значними негативними соціальними наслідками. Тому ми вважаємо, що єдиним виходом із ситуації може бути тільки істотне підвищення загального рівня заробітної плати найманих працівників, так як саме цей вид матеріально-

грошових надходжень домогосподарства відіграє провідну роль в процесі відтворення робочої сили в умовах недеформованою ринкової економіки.

Висновки й перспективи подальших досліджень. Однією з найголовніших проблем на ринку праці в Україні є нееквівалентне співвідношення вартості та оплати праці. Пропорційність темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати досягається за рахунок раціонального використання усіх наявних ресурсів, як людських, так і матеріальних. Можливим вирішенням даної проблеми є особисте стимулювання продуктивності праці, модернізація обладнання та впровадження нових технологій, оптимальна структура управління і розподілення повноважень між працівниками підприємства, досвід інших економічно успішних держав та ін.. Проте слід враховувати, що, на жаль, не усі закони стимулювання та підвищення продуктивності праці діють в Україні у нинішній час. Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленні теоретичних і методологічних засад формування вартості та ціни послуг робочої сили, розробці методичних основ розрахунку вартості розширеного відтворення робочої сили, а також у визначенні шляхів і механізмів подолання дешевизни робочої сили в Україні.

Список використаної літератури.

1. Трактат о налогах и сборах / Петти В., Смит А., Рикардо Д. та ін.; Москва: ЭКСМО-Пресс, 2000. 896 с.;
2. Исследование о природе и причинах богатства народов / Смит А., Петти В., Рикардо Д., Кейнс Дж. та ін.; Москва: ЭКСМО-Пресс, 2000. 896 с.;
3. Начало политической экономии / Рикардо Д., Петти В., Смит А. та ін.; Москва: ЭКСМО-Пресс, 2000. 896 с.;
4. Милль Дж.Ст. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии. Москва: ЭКСМО-Пресс, 2007. 1040 с.;
5. Маркс К., Энгельс Ф. Заработная плата, цена и прибыль: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. та доп. Москва, 1960. 367 с.;
6. Гуменюк В.Я., Самолюк Н.М. Управление витратами на персонал: монографія. Рівне: НУВГП, 2012. 120 с.;
7. Інструкція по визначенню вартості робочої сили: затверджена Наказом Міністерства статистики України від 29.05.1997 р. № 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0258-97> (дата звернення: 15.04.2019);
8. Самолюк Н.М., Юрчик Г.М. Формування вартості робочої сили у контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці. Статистика України. 2013. №2. С. 20-28. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/su_2013_2_6 (дата звернення: 26.04.2019);
9. Мочерний С.В., Довбенко М.В. Економічна теорія: підручник. Київ: Академія, 2005. 856 с.;
10. Сенік І.В. Витрати на робочу силу за 2010 рік. *Державна служба статистики України*. Київ: Техніка, 2011. 75 с.;
11. Сенік І.В. Витрати на робочу силу за 2014 рік. *Державна служба статистики України*. Київ: Техніка, 2015. 65 с.;
12. Куліков Г. Вартість робочої сили і витрати роботодавця на її утримання. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 7. С. 26-33. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_7_6;
13. Семікіна М.В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці. *Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Економіка праці*. Чернігів, 2010. № 2(6). – URL: [http://nvisnik.geci.stu.cn.ua/pdf/2010/NV_2\(6\)/160-167%20semikina.pdf](http://nvisnik.geci.stu.cn.ua/pdf/2010/NV_2(6)/160-167%20semikina.pdf) (дата звернення: 12.05.2019).

References.

1. Petty W., Smith A., Ricardo D. (2000). *Traktat o nalogah i sborah* [Treatise on taxes and fees], ECSMO-Press, Moscow, Russia;
2. Smith A., Petty W., Ricardo D., Keynes J. (2000). *Issledovanie o prirode i prichinah bogatstva narodov* [Research on the nature and causes of the wealth of nations], ECSMO-Press, Moscow, Russia;
3. Ricardo D., Petty W., Smith A. (2000). *Nachalo politicheskoy ekonomii* [The beginning of political economy], ECSMO-Press, Moscow, Russia;
4. Mill J.St. (2007). *Osnovy politicheskoy ekonomii s nekotorymi prilozheniyami k sotsial'noy filosofii* [Fundamentals of political economy with some applications to social philosophy], ECSMO-Press, Moscow, Russia;
5. Marx K. and Engels F. (1960). *Zarabotnaya plata, tsena i pribyl* [Wages, price and profit], Moscow, Russia;
6. Gumenyuk V.Ya., Samolyuk N.M. (2012). *Upravlinnya vytratamy na personal* [Management of personnel costs], NUWEE, Rivne, Ukraine;
7. Ministry of Statistics of Ukraine (1997), “On Approval of Instructions for Determining the Cost of Workforce”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0258-97> (Accessed: 15.04.2019);
8. Samolyuk N.M. and Yurchyk G.M. (2013). “Formation of the cost of labor in the context of compliance with the interests of the subjects of the labor market”, *Statystyka Ukrainy*, [Online], vol. 2, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/su_2013_2_6 (Accessed 26 Apr 2019);

9. Mocherny S.V. and Doybenko M.V. (2005), *Economichna teoriya* [Economic theory], Academiya, Kyiv, Ukraine;
10. Senyk I.V. (2011), *Vytraty na robochy syly za 2010 rik* [Labor costs for 2010], Tehnika, Kyiv, Ukraine;
11. Senyk I.V. (2015), *Vytraty na robochy syly za 2014 rik* [Labor costs for 2014], Tehnika, Kyiv, Ukraine;
12. Kulikov G. (2014), "Cost of labor and expenses of the employer for its maintenance", [Online], vol. 7, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_7_6 (Accessed 01 May 2019);
13. Semykina M.V. 2010), "Scientific and methodological principles of management of labor productivity", *Economyka pratsi*, [Online], vol. 2(6), available at: [http://nvisnik.geci.stu.cn.ua/pdf/2010/NV_2\(6\)/160-167%20semikina.pdf](http://nvisnik.geci.stu.cn.ua/pdf/2010/NV_2(6)/160-167%20semikina.pdf) (Accessed 4 May 2019).

Стаття надійшла до редакції 19.05.2019 р.