

## СТАТИСТИЧНА ОЦІНКА ТА ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ РОБОТОДАВЦІВ НА РОБОЧУ СИЛУ

*Ю. С. Цаль-Цалко,  
доктор економічних наук,  
професор кафедри бухгалтерського обліку,  
оподаткування та аудиту,  
Житомирський національний агроекологічний університет,*

*Анотація.* Досліджено стан інформаційного забезпечення управління витратами роботодавців на робочу силу в системі статистичного спостереження та фінансового обліку. Розглянуто та проаналізовано динаміку і структуру витрат роботодавців на робочу силу. Розкрито основні проблеми формування інформації щодо витрат роботодавців на робочу силу в статистичній звітності та на рахунках бухгалтерського обліку й запропоновано шляхи їх вирішення з використанням методичних підходів до гармонізації статистичного і фінансового обліку.

*Ключові слова:* робоча сила, витрати, статистичний облік, рахунки бухгалтерського обліку, звітність, гармонізація.

*Аннотация.* Исследовано состояние информационного обеспечения управления затратами работодателей на рабочую силу в системе статистического наблюдения и финансового учета. Рассмотрены и проанализированы динамика и структура расходов работодателей на рабочую силу. Раскрыты основные проблемы формирования информации о затратах работодателей на рабочую силу в статистической отчетности и на счетах бухгалтерского учета и предложены пути их решения с использованием методических подходов к гармонизации статистического и финансового учета.

*Ключевые слова:* рабочая сила, затраты, статистический учет, счета бухгалтерского учета, отчетность, гармонизация.

*Abstract.* The state of information security of management of employers' labor costs in the system of statistical observation and accounting is investigated. The dynamics and structure of consumption of employers' labor costs are considered and analyzed. The basic problems of the formation of information on employers' labor costs in statistical reports and accounts are outlined and the ways of solving them using methodical approaches to the harmonization of statistical and financial accounting are proposed.

*Keywords:* labor, costs, statistical records, accounts, reporting, harmonization.

*Постановка проблеми.* Визначення вартості робочої сили, а також структури витрат на її утримання є одним із найважливіших напрямів статистичних досліджень у країнах з ринковою економікою при окресленні

політики держави, територіальних громад та підприємств щодо формування доходів працівників, витрат і доданої вартості в процесі господарської діяльності. Рівень і динаміка витрат на робочу силу є важливим фактором конкуренції в країні та за її межами, а також у міжнародній торгівлі. Інформація також використовується для цілей соціального захисту працівників, зокрема профспілками під час укладення колективних угод висуваються вимоги перед роботодавцями щодо збільшення витрат на робочу силу шляхом як підвищення заробітної плати, так і надання соціальних пільг.

Необхідність збирання інформації про витрати на робочу силу, які несе безпосередньо роботодавець, не рідше ніж раз на п'ять років закріплена Конвенцією “Про статистику праці” № 160, прийнятою Генеральною конференцією Міжнародної організації праці у 1985 р. та ратифікованою Верховною Радою України у 1990 р. (дата реєстрації грамоти про ратифікацію – 15.08.1991 р.). Згідно з цим документом, вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили. Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітної плати і включає в себе, крім останньої, витрати на: харчування персоналу та інші пільги, що надаються натурою; утримання житла, що оплачує роботодавець; соціальне страхування як загальнообов'язкове державне так і добровільне; професійну підготовку; утримання служб соціального забезпечення, податки та відрахування, що розглядаються в якості витрат на робочу силу [12].

Складові вартості робочої сили є найважливішими об'єктами фінансового обліку і статистики. Результати обліку, статистика обстеження витрат підприємств на відтворення робочої сили й міжнародні порівняння дозволяють виявити реальний рівень і структуру цих витрат та забезпечують отримання інформації, необхідної для вироблення конкретних рекомендацій щодо поліпшення ситуації на ринку праці.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Питаннями обліку і статистики витрат роботодавців на утримання робочої сили присвячені роботи як українських (Г. Куліков [1], Ю. Мороз [2], Н. Самолюк і Г. Юрчик [3], А. Ревенко [4] тощо), так і зарубіжних (Н. Єрмакова та Ч. Ахметова [5], А. Лук'янова [6], Ю. Томіліна [7] та ін.) науковців.

Для економіки України зазначені витрати – це не лише новий показник, але й відносно нове поняття для сфери обліку і статистичної звітності, що вимагає теоретичного осмислення. Проте в економічних словниках і енциклопедіях серед приведених формулювань різного роду витрат відсутні навіть згадки про витрати на утримання робочої сили або щодо її вартості. Аналогічна ситуація щодо змісту статей Кодексу законів про працю України і проекту Трудового кодексу України.

В окресленій сфері існує широкий спектр проблем, які потребують подальших наукових розвідок; насамперед це стосується формування витрат на утримання робочої сили в системі рахунків бухгалтерського обліку. Також

залишається проблема упорядкування механізму інтеграції інформаційних ресурсів бухгалтерського обліку і статистичної звітності щодо характеристики і структури витрат на робочу силу суб'єктів господарювання та надання відповідних показників учасникам ринку праці.

*Метою дослідження* є статистична оцінка вартості робочої сили та розкриття потенціалу фінансового обліку щодо його гармонізації зі статистичним обліком при формуванні інформації про витрати роботодавців на робочу силу.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* Рівень і структура витрат на робочу силу суб'єктів господарювання є важливими елементами соціально-економічної системи. Це пов'язано з тим, що, з одного боку, витрати на робочу силу є найважливішим соціальним індикатором, який характеризує дохід працівників, а з іншого – однією зі складових загальних витрат підприємства. Величина витрат на робочу силу та їх диференціація відіграють істотну роль у підтримці макро- та мікроекономічної рівноваги.

Як свідчать результати обліку операційних витрат підприємств з реалізованої продукції, питома вага в них витрат на оплату праці та соціальні заходи складає близько 8,0%, що майже у 10 разів менше, ніж матеріальні витрати на виробництво продукції сільського господарства та у 6,6 раза – ніж витрати на товари та послуги, придбані для перепродажу.

Динаміка рівня середньомісячних витрат підприємств на утримання робочої сили свідчить про тенденцію до їхнього зростання. За даними вибіркового обстеження підприємств, середньомісячні витрати на робочу силу в розрахунку на одного штатного працівника в цілому по Україні зросли у 2014 р. щодо 2010 р. на 41,1% (з 3754 грн до 5297 грн). Валовий внутрішній продукт у розрахунку на одну особу за означений період зріс у 1,6 раза (з 23600 грн у 2010 р. до 36907 грн у 2014 р.), споживчі ціни – у 2,1 раза, ціни виробників промислової продукції – у 2,3 раза, сільськогосподарських підприємств – 2,9 раза, а реальна заробітна плата – 1,6 раза.

Статистика свідчить, що спостерігаються значні відмінності в рівнях і структурі витрат на робочу силу серед регіонів України і країнах Європейського Союзу (табл. 1–3, за даними [8]). Протягом останніх чотирьох років структура витрат на робочу силу майже не змінилася при значній диференціації витрат на робочу силу за видами економічної діяльності, регіонами та групами підприємств за їхнім розміром.

**Середньомісячні витрати підприємств на робочу силу в розрахунку  
на одного штатного працівника та їх структура, 2014 р.**

Витрати	Україна	у тому числі на підприємствах					
		за КВЕД			Житомирська область	з кількістю працівників, осіб	
		виробництво харчових продуктів	будівництво	торгівля		10 – 49	250 – 499
1. Пряма оплата	<u>3188</u> 61,0	<u>3006</u> 63,8	<u>2533</u> 60,2	<u>3244</u> 66,9	<u>2495</u> 62,5	<u>2446</u> 66,5	<u>3083</u> 62,6
2. Оплата за невідпрацьований час	<u>316</u> 5,8	<u>233</u> 4,8	<u>190</u> 4,2	<u>211</u> 4,2	<u>243</u> 5,9	<u>159</u> 4,1	<u>293</u> 5,7
3. Премії та нерегулярні виплати	<u>191</u> 3,5	<u>110</u> 2,3	<u>117</u> 2,6	<u>103</u> 2,0	<u>117</u> 2,8	<u>101</u> 2,6	<u>160</u> 3,1
4. Заробітна плата у натуральній формі	<u>9</u> 0,2	<u>19</u> 0,4	<u>2</u> 0,0	<u>7</u> 0,1	<u>1</u> 0,0	<u>5</u> 0,1	<u>5</u> 0,1
5. Оплата житла працівників	<u>4</u> 0,1	<u>2</u> 0,0	<u>2</u> 0,1	<u>3</u> 0,1	<u>1</u> 0,0	<u>1</u> 0,0	<u>2</u> 0,0
6. Соціальне забезпечення працівників	<u>1438</u> 26,6	<u>1261</u> 25,9	<u>1198</u> 26,5	<u>1241</u> 24,7	<u>1093</u> 26,6	<u>964</u> 24,7	<u>1333</u> 26,1
7. Витрати на професійне навчання	<u>6</u> 0,1	<u>4</u> 0,1	<u>8</u> 0,0	<u>2</u> 0,1	<u>4</u> 0,1	<u>2</u> 0,1	<u>6</u> 0,1
8. Витрати на культурно- побутове обслуговування	<u>39</u> 0,7	<u>24</u> 0,5	<u>12</u> 0,3	<u>4</u> 0,1	<u>18</u> 0,4	<u>2</u> 0,0	<u>15</u> 0,3
9. Інші витрати	<u>105</u> 1,9	<u>113</u> 2,3	<u>267</u> 5,9	<u>95</u> 1,9	<u>62</u> 1,5	<u>76</u> 1,9	<u>101</u> 2,0
Усього	5297	4771	4331	4909	4034	3756	4997

Примітка. Чисельник – у грн; знаменник – у %.

**Витрати підприємств на робочу силу в частині прямої оплати, премій та нерегулярних виплат і соціального забезпечення працівників, 2014 р.**

Витрати	Україна	у тому числі на підприємствах					
		за КВЕД			Житомирська область	з кількістю працівників, осіб	
		виробництво харчових продуктів	будівництво	торгівля		10 – 49	250 – 499
<b>Пряма оплата</b>							
1. Оплата праці за тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами	2290	2174	2114	2470	1810	2132	2221
2. Надбавка та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	383	251	142	129	330	112	387
3. Премії та винагороди систематичного характеру	425	517	223	577	289	142	387
<b>Премії та нерегулярні виплати</b>							
1. Винагороди за підсумками роботи за рік	50	44	19	47	24	43	32
2. Матеріальна допомога систематичного характеру	59	19	24	9	54	20	71
<b>Соціальне забезпечення</b>							
1. Єдиний соціальний внесок	1338	1214	1118	1207	1043	949	1277
2. Допомога по тимчасовій непрацездатності за рахунок підприємства	27	23	20	14	23	7	25

## Витрати на робочу силу та їх структура в країнах Європейського Союзу

Країни	Витрати за годину в 2014 р., євро	Структура у 2012 році, %		
		заробітна плата	соціальні виплати	інші витрати
1. Данія	40,3	85,7	10,8	3,5
2. Німеччина	31,4	76,7	21,7	1,6
3. Польща	8,4	81,7	16,5	1,8
4. Російська Федерація	6,8	75,6	21,4	3,0
5. Україна	2,2	70,0	26,1	3,9

Ця структура зумовлена, в першу чергу, відповідними розбіжностями в рівнях оплати праці, які складають більшу частину витрат. Серед видів економічної діяльності співвідношення між найбільшими (у фінансовій та страховій діяльності – 9623 грн) та найменшими (тимчасове розміщення й організація харчування – 3052 грн) витратами на утримання штатного працівника складає 3,2 раза; відповідно, серед регіонів між м. Києвом (7434 грн) та Чернівецькою областю (3561 грн) – 2,1 раза, між малими і великими (за кількістю працюючих) підприємствами – 1,8 раза.

Найвищі рівні витрат у розрахунку на одного штатного працівника, які зафіксовано у фінансовій сфері, на 81,7% більші за середні по Україні, а серед видів промислової діяльності – у виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів – на 51,4% та в добувній промисловості і розробленні кар'єрів – на 48,0%. Водночас значно нижче (на 42,7–49,2%) середнього рівня були витрати на робочу силу у підприємствах тимчасового розміщення й організації харчування, а також на підприємствах з виробництва одягу, хутра та виробів з хутра, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів.

Серед регіонів вищими, ніж у середньому по країні, були витрати на робочу силу на підприємствах Миколаївської, Дніпропетровської, Запорізької, Донецької областей та м. Києва (на 2,0–40,3%). Водночас рівень таких витрат на підприємствах Закарпатської, Чернігівської, Херсонської, Тернопільської та Чернівецької областей був на 25,0–32,8% нижчим за середній.

Аналіз показника витрат за розмірами підприємств виявив тенденцію залежності рівня витрат від розміру підприємства, тобто на малих підприємствах роботодавці несуть витрати на одного працівника удвічі менші, ніж на великих (понад 1000 осіб). Причому чим більше підприємство, тим більше можливостей надавати працівникам додаткові до прямої оплати виплати та допомоги у грошовій та натуральній формах.

Найбільшу частку загальної суми витрат роботодавців на утримання працівників у 2014 р. становила пряма оплата, яка складається з тарифних ставок і посадових окладів, доплат і надбавок, пов'язаних з умовами роботи, винагород (процентних надбавок) за вислугу років, стаж роботи тощо. Характерно, що на підприємствах усіх видів діяльності пряма оплата становила більше половини загальних витрат. Причому на підприємствах з відносно низьким рівнем затрат на робочу силу питома вага прямої оплати в загальній їх

сумі перевищувала 60% і була значно більшою, ніж на підприємствах тих видів діяльності, де спостерігалися високі рівні витрат на робочу силу. Наприклад, у діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, при операціях з нерухомим майном, у мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку частка прямої оплати у затратах в 2014 р. становила 67,0 – 69,8%, а на підприємствах добувної промисловості та з розроблення кар'єрів, виробництва коксу та продуктів нафтоперероблення й виробництва хімічних речовин і хімічної продукції 51,4 – 53,4%.

Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників у структурі витрат у 2014 р. в середньому складала 26,6% (або 1338 грн у розрахунку на одного штатного працівника). Основну частину витрат підприємств (93,0%) за цим елементом складають відрахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, як-то: пенсійне; страхування на випадок безробіття; від нещасних випадків на виробництві; у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності тощо.

Більш детальний аналіз складових прямих витрат на робочу силу свідчить, що ступінь диференціації видів діяльності за рівнем оплати за відрядними розцінками та посадовими окладами значно нижчий, ніж за рівнем прямої оплати і загальних витрат на робочу силу. Так, рівень оплати за посадовими окладами у фінансових установах (найвищий серед видів економічної діяльності) у 2,3 рази перевищив відповідний показник у підприємствах з тимчасового розміщення і організації харчування (відповідно, найнижчий). Співвідношення прямої оплати в розрахунку на одного працівника за цими видами діяльності становило 3,1 рази, а загальної суми витрат на одного працівника – 3,2 рази. Отже, важливу роль у формуванні витрат роботодавців становлять такі складові прямої оплати, як надбавки та доплати до тарифних ставок, а також премії та винагороди систематичного характеру, які у 2014 р. щомісячно складала в середньому 15,3% від загальних.

В усіх країнах ЄС, а також в Україні заробітна плата складає більшу частину загальних витрат на робочу силу (65,1–92,0%), а наступною вагомою статтею є соціальні виплати, питома вага яких у загальній сумі витрат коливається від 7,9% у Мальті до 30,9% у Франції.

Отже, можна зазначити, що рівень ціни української робочої сили занижений і вона є одним із найдешевших товарів. Це негативно впливає на мотивацію праці, інтерес працівника до підвищення своєї ділової кваліфікації, росту професійної майстерності.

Досліджуючи показники витрат роботодавців на робочу силу справедливо підкреслити недоліки при формуванні інформаційної бази, зокрема:

- вивчення витрат здійснюється на основі спеціальних вибірових статистичних обстежень один раз на чотири роки щодо як окремих видів економічної діяльності, так і підприємств у загальному обсязі суб'єктів господарювання. Обстеження не здійснюють щодо таких важливих видів економічної діяльності, як сільське, лісове та рибне господарство, а також державне управління;

- дуже низьким є ступінь інтеграції показників витрат роботодавців на робочу силу в статистичних спостереженнях і в бухгалтерському обліку.

Внаслідок цього погіршується якість статистичних показників і значно зростає вартість надання інформації. Підставою для складання звіту форми № 1–РС “Звіт про витрати на утримання робочої сили” є безпосередньо господарські операції, які можуть відображатися в семи видах первинних документів, зведення яких у фінансовому обліку не відповідає змісту показників статистичного спостереження;

•формування паралельних, але різних за структурою показників про витрати роботодавців на робочу силу в статистичних формах звітності (табл. 4, за даними [9, 10]).

Таблиця 4

**Порівняльна таблиця показників статистичних форм звітності № 1–РС та № 1–ПВ**

Показники за формою № 1-РС	Показники за формою № 1-ПВ
<p>1. Пряма оплата праці, у т. ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оплата за тарифними ставками (окладами), відрядними оцінками та посадовими окладами;</li> <li>• надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів), посадових окладів;</li> <li>• премії та винагороди, що мають систематичний характер;</li> <li>• оплата працівникам, які не перебувають у штаті підприємства (зовнішнім сумісникам, працюючим за цивільно-правовими договорами та ін.).</li> </ul> <p>2. Оплата за невідпрацьований час, у т. ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оплата щорічних основних і додаткових відпусток.</li> </ul> <p>3. Премії та нерегулярні виплати, у т. ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• винагороди за підсумками роботи за рік</li> <li>• матеріальна допомога, що має специфічний характер.</li> </ul> <p>4. Заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах, у т. ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• вартість безкоштовно наданих відповідно до законодавства житла, вугілля;</li> <li>• комунальних послуг тощо працівникам, зайнятим в окремих видах діяльності.</li> </ul> <p>5. Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників, у т. ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• нарахована сума єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування;</li> <li>• оплата перших п’яти днів непрацездатності за рахунок коштів підприємства.</li> </ul> <p>6. Витрати на професійне навчання.</p> <p>7. Витрати на культурно-побутове обслуговування.</p> <p>8. Інші витрати на утримання робочої сили.</p> <p>9. Податки що відносяться до витрат на утримання робочої сили.</p> <p>10. Сума компенсації роботодавцю витрат на утримання робочої сили</p>	<p><i>Розділ III Склад фонду оплати праці штатних робітників</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Фонд основної заробітної плати.</li> <li>2. Фонд додаткової заробітної плати.</li> <li>3. Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів.</li> <li>4. Премії та винагороди, що мають систематичний характер.</li> <li>5. Виплати пов’язані з індексацією заробітної плати.</li> <li>6. Компенсація втрати частини заробітку у зв’язку з порушенням термінів її виплати.</li> <li>7. Заохочувальні та компенсаційні виплати.</li> <li>8. Матеріальна допомога.</li> <li>9. Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер.</li> <li>10. Оплата за невідпрацьований час.</li> </ol> <p><i>Розділ VII Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників.</li> <li>2. Витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників.</li> <li>3. Витрати підприємства на забезпечення працівників житлом.</li> <li>4. Витрати підприємства на професійне навчання.</li> </ol> <p>Інші витрати на робочу силу</p>

Для ліквідації цих істотних недоліків пропонується:



1. Інтегрувати “Звіт про витрати на утримання робочої сили” № 1–РС та “Звіт з праці” № 1–ПВ в єдину форму на базі звіту з праці статистичного спостереження “Звіт з праці та витрат на робочу силу” № 1–ПВ, де передбачити систему показників відповідно до вимог Міжнародної організації праці. Показники звіту гармонізувати з системою рахунків бухгалтерського обліку та Інструкцією зі статистики заробітної плати [11; 12; 13].

2. Розглядати фінансовий облік як джерело статистичної звітності щодо показників витрат роботодавців на робочу силу. Для розробки бази даних гармонізовану для статистики витрат роботодавців на робочу силу, у фінансовому обліку можна використати рахунки 81 “Витрати на оплату праці”, змінивши назву на “Витрати на робочу силу в частині фонду оплати праці”, і 82 “Відрахування на соціальні заходи”, змінивши назву на “Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці”.

На першому рахунку узагальнення інформації буде відбуватися за субрахунками: 1. Пряма оплата праці. 2. Оплата за невідпрацьований час. 3. Премії та винагороди. На другому рахунку узагальнення інформації буде відбуватися за субрахунками: 1. Харчування, напої, паливо та інші видатки у натуральній формі. 2. Витрати на оплату житла працівників, які бере на себе роботодавець. 3. Витрати роботодавців на соціальне забезпечення. 4. Витрати на професійне навчання. 5. Витрати на культурно-побутове обслуговування. 6. Інші витрати на утримання робочої сили. 7. Податки, що відносяться до витрат на утримання робочої сили.

*Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.* Дослідивши підходи до відображення витрат на робочу силу працівників підприємства, варто зазначити, що практика обліку і статистичної звітності об’єктів, пов’язаних з витратами на робочу силу, не є адекватною дійсності. У зв’язку з цим пропонуємо:

- для статистичного дослідження витрат роботодавців на робочу силу використовувати показники інтегрованої форми № 1–ПВ “Звіт з праці та витрат на робочу силу”, удосконаливши його зміст, назви показників і структуру відповідно до потреб управління та вимог Міжнародної організації праці;

- деталізувати інформацію про витрати підприємств на робочу силу на рахунках бухгалтерського обліку 81 “Витрати на робочу силу в частині фонду оплати праці” і 82 “Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці” у розрізі субрахунків та аналітичних рахунків.

Водночас обґрунтування порядку відображення окремих елементів витрат на робочу силу в системі рахунків фінансового обліку і формування окремих показників у статистичному спостереженні є напрямом, що потребує подальшого дослідження.

### Список використаних джерел

1. Куліков Г. Вартість робочої сили і витрати роботодавця на її утримання / Г. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 26–33.

2. Мороз Ю. Ю. Облікова політика підприємства в частині формування витрат на робочу силу./ Ю. Ю. Мороз // Вісник ЖДТУ. Серія “Економічні науки”. – 2013. – № 1. – С. 155–159.

3. Самолюк Н. М. Формування вартості робочої сили у контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці / Н. М. Самолюк, Г. М. Юрчик // Статистика України. – 2013. – № 2. – С. 20–27.

4. Ревенко А. П. Конвенція Міжнародної організації праці № 160 “Про статистику праці” 1985 року: доцільність повної ратифікації Україною / А. П. Ревенко // Статистика України. – 2015. – № 2. – С. 34–37.

5. Ермакова Н. А. Институциональный поход в учете затрат на рабочую силу / Н. А. Ермакова, Ч. Ф. Ахметова // Международный бухгалтерський учет. – 2012. – № 47. – С. 9–18.

6. Рекомендации по совершенствованию статистики оплаты труда, стоимости рабочей силы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.cisstat.com/CIS\\_Labourstat/Recommendations%20for%20the%20improvement%20of%20wage%20statistics,%20employment%20cost.pdf](http://www.cisstat.com/CIS_Labourstat/Recommendations%20for%20the%20improvement%20of%20wage%20statistics,%20employment%20cost.pdf)

7. Томилина Ю. С. Совершенствование структуры затрат на рабочую силу на предприятии [Электронный ресурс] / Ю. С. Томилина. – Режим доступа : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/86435.html>

8. Витрати на робочу силу за 2014 рік : [стат. бюлетень.] / відп. за вип. І. В. Сенік ; Державна служба статистики України. – К. : ТОВ Вид-во “Консультант”, 2015. – 65 с.

9. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження №1-РС “Звіт про витрати на утримання робочої сили”. – Наказ Державного комітету статистики України від 07.10.2010 р. № 414 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0984-10>

10. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження №1-ПВ “Звіт з праці”: затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 26.10.2009 р. № 404 станом на 27.02.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/norm\\_doc/2013/68/68\\_2013.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2013/68/68_2013.htm) – Назва з титул. екрана.

11. Інструкція зі статистики заробітної плати : затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>

12. Інструкція по визначенню вартості робочої сили : затверджена Наказом Міністерства статистики України від 29.05.1997 р. № 131 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0258-97>

13. Методологічні положення з організації та проведення обстеження витрат підприємств на утримання робочої сили : затверджена Наказом Державної служби статистики України від 03.02.2014 р. № 22 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2014/22/22\\_2014.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2014/22/22_2014.htm) – Назва з титул. екрана.