

Міщук Г., д.е.н., професор
Юрчик Г., к.е.н., доцент
 Національний університет водного господарства
 і природокористування, м. Рівне, Україна

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ІНДИКАТОР СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Вступ. Репутація вітчизняних підприємств все більше залежить не тільки від їхнього розміру та прибутковості, але й від соціально-відповідального ведення своєї діяльності. Тому вітчизняні компанії дедалі більше уваги приділяють питанням власної соціальної відповідальності (СВ). Одним із важливих індикаторів СВ бізнесу на ринку праці є рівень заробітної плати (ЗП). Відтак, аналіз тенденцій та особливостей оплати праці є необхідним вектором дослідження СВ бізнесу в соціально-трудовій сфері.

Основна частина. Протягом 2014-2018 рр. середньомісячна ЗП в Україні невинно зростала та у 2018 р. склала близько 8,9 тис. грн. При цьому темпи зростання номінальної ЗП протягом 2014-2018 рр. були досить значними та варіювали в межах від 6,0 до 37,1%. Однак, в дійсності аналіз середньої ЗП в номінальному вираженні в умовах інфляції не є об'єктивним. Дослідження темпів зростання реальної ЗП свідчить, що у 2014-2015 рр. в Україні мало місце суттєве її зниження відповідно на 6,5% та 20,2% (рис. 1). Це є свідченням недостатньої СВ бізнесу перед власним персоналом в умовах інфляції.

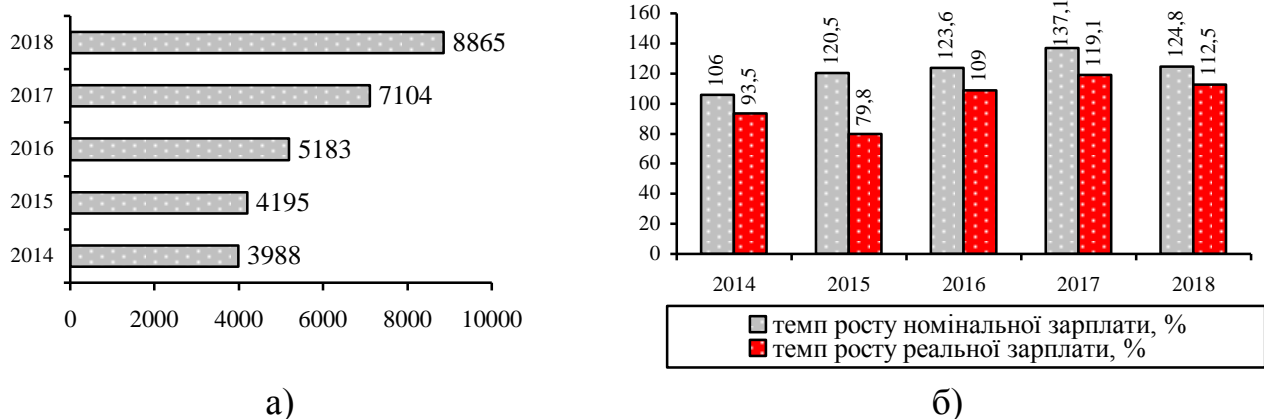


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні:
 а) грн./місяць; б) темп зростання, % до попереднього року [2]

В Україні спостерігається значна диференціація рівня оплати праці за видами економічної діяльності, що вказує на галузеві відмінності у рівні СВ бізнесу (табл. 1). Найвищий рівень оплати праці, а відтак СВ бізнесу в Україні спостерігається у фінансовій та страховій діяльності, інформаційній та телекомунікаційній галузі. В той же час, найнижчий рівень ЗП спостерігається в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, тимчасовому розміщенні та організації харчування, сільському господарстві. Дослідження рівня оплати праці за формами власності суб'єктів господарювання (рис. 2) дає право стверджувати, що найнижчий рівень ЗП має місце серед приватних підприємств.

Таблиця 1

Диференціація рівня оплати праці за ВЕД в Україні (2018 р.) [2]

Вид економічної діяльності	Рівень ЗП, % до середньої ЗП в національній економіці
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	85,2
Промисловість	108,7
Будівництво	88,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	106,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	111,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	66,3
Інформація та телекомунікації	161
Фінансова та страхова діяльність	182,3
Операції з нерухомим майном	82,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	137
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	81,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	143,2
Освіта	79,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	66
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	85,9
Надання інших видів послуг	91,7

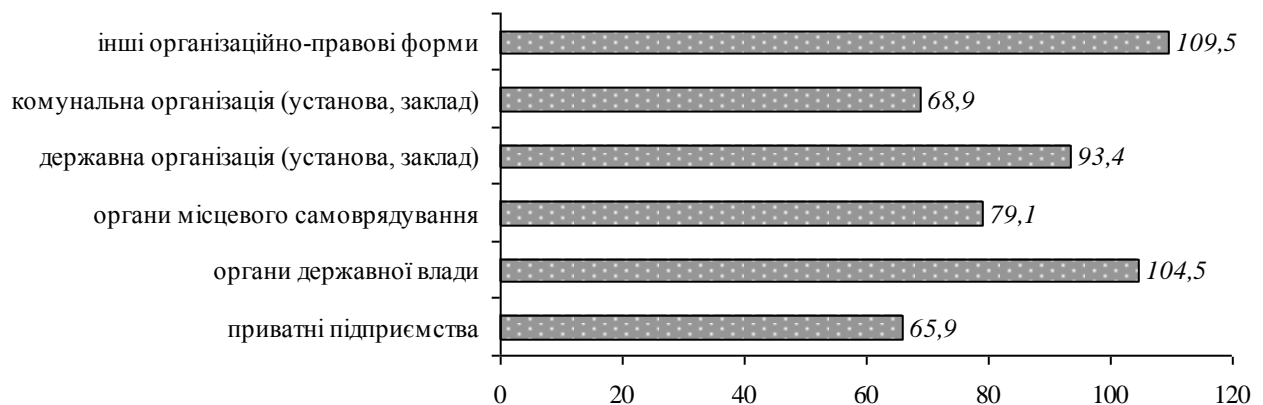


Рис. 2. Диференціація в оплаті праці за формами власності суб'єктів господарювання, % до середньої заробітної плати (2018 р.)

Однак, наведені статистичні дані враховують лише так звану легальну ЗП. Відтак, є підстави стверджувати, що реальний рівень ЗП на приватних підприємствах з урахуванням її тіньової складової є суттєво вищим.

Аналіз рівня оплати праці в ЄС та Україні свідчить, що в ЄС годинна заробітна плата варіює в межах від 2,3 до 41 євро (рис. 3). В той же час, в Україні спостерігається критично низький рівень оплати праці – 2,3 євро/годину, що практично вдвічі є нижчим за рівень ЗП в Болгарії та у вісімнадцять разів нижче

порівняно з Норвегією. Безумовно, це свідчить про суттєво нижчий рівень СВ національного бізнесу порівняно з європейським.

В цілях соціального захисту працівників держава встановлює норми та гарантії в оплаті праці. Встановлення норм і гарантій в оплаті праці відповідає інтересам найманих працівників. Проте, опитування працівників, яке було проведене у 2018 р. в м. Рівне, свідчить, що для значної частки працівників встановлені норми і гарантії в оплаті праці не виконуються з боку роботодавців. Зокрема, визначені гарантії в оплаті праці на міському ринку праці виконуються лише для близько 53% працівників, в той час як норми в оплаті праці – лише для 39% [1]. Тобто, на жаль, значна частка бізнес-структур демонструють низьку СВ щодо виконання навіть законодавчо визначених норм і гарантій в оплаті праці.

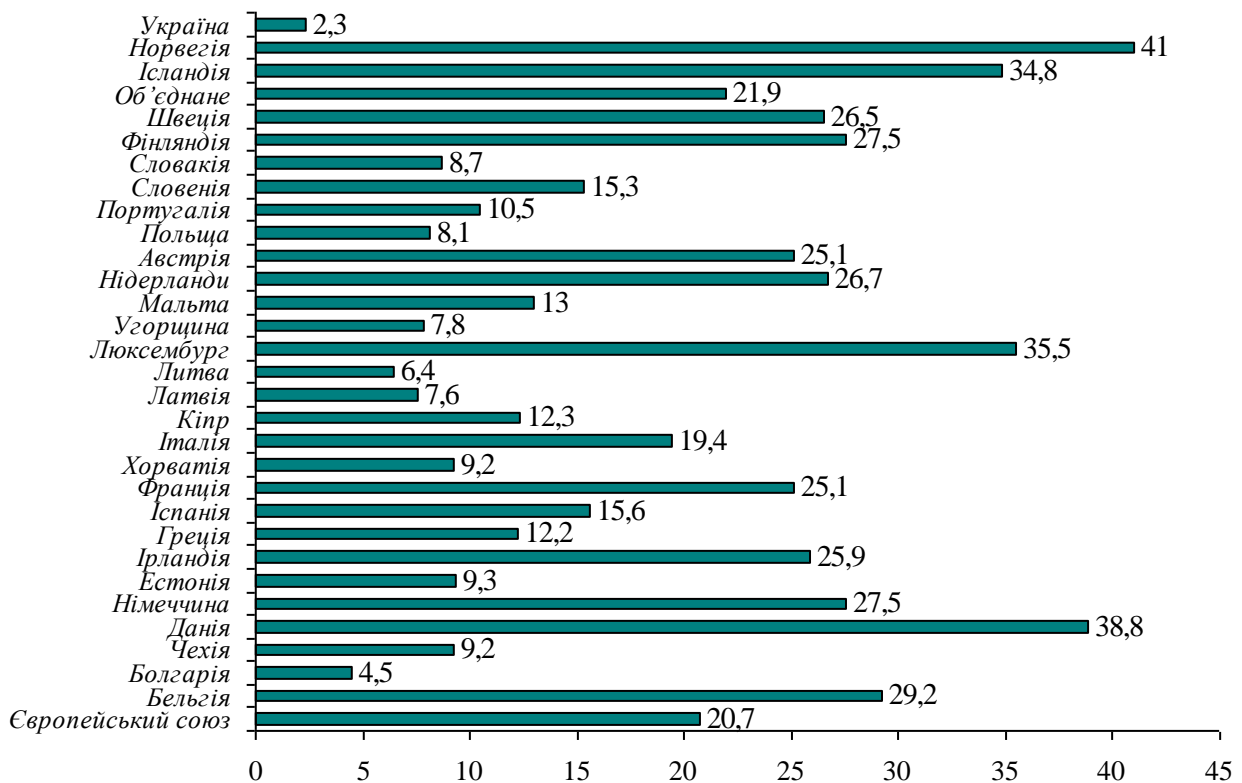


Рис. 3. Рівень годинної оплати праці в державах ЄС та Україні (2018р.), євро/годину

Висновки і пропозиції. Важливим індикатором СВ бізнесу на ринку праці є ЗП. В Україні має місце диференціація рівня СВ за показником рівня оплати праці за видами діяльності та формами власності суб'єктів господарювання. Свідченням досить низького рівня СВ бізнесу на національному ринку праці є значне зниження рівня реальної ЗП в умовах інфляції, загалом критично низький рівень оплати праці порівняно з європейськими державами, недотримання визначених норм і гарантій в оплаті праці з боку більшості роботодавців.

Використана література:

1. Звіт про результати соціологічного дослідження розвитку малого і середнього підприємництва щодо відповідності зайнятості критеріям гідної праці. / ГО «Центр мобільності та розвитку». - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://economy.rv.ua/wp-content/uploads/2019/02/Звіт-гідна-праця.pdf>

2. Ринок праці: статистичні показники. [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України.– Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

Олійник О., к.е.н., доц.

Ігнатюк А., студ.

Національний університет водного господарства та природокористування
м. Рівне, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Реалізація концепції корпоративної соціальної відповідальності є запорукою стійкої конкурентоздатності бізнесу та важливим показником його ефективності для інвесторів. Задля просування соціальної відповідальності 24 січня Кабінет міністрів України схвалив Концепцію сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу до 2030 року. Даний документ стосується всіх складових соціальної відповідальності, в тому числі забезпечення гендерної рівності. Зокрема, у ході реалізації Концепції передбачається досягти таких очікуваних короткострокових результатів для національної економіки: забезпечення рівних можливостей для працівників у вирішенні питань працевлаштування без дискримінації за ознакою статі; забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками [1]. У результаті реалізації Концепції передбачено перелік показників, яких планується досягти. Гендерній рівності присвячено один з них: співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків (2025 р. – 83%; 2030 р. – 85%). Водночас в середньому по Україні в 2018 році значення даного показника становило 77,7%. Однак в ряді видів економічної діяльності гендерний розрив суттєво перевищує середнє значення. Так, працівниці поштової та кур'єрської діяльності; зайняті в сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку отримують майже на 40% меншу заробітну плату, чим чоловіки [2]. За таких умов дослідження гендерної проблематики та шляхів її вирішення на засадах соціальної відповідальності є актуальним науковим завданням.

Міжнародні науковці та аналітики говорять про те, що для подолання гендерного розриву в оплаті праці в світі знадобиться 257 років [3]. На цьому шляху дієвим інструментом досягнення гендерної рівності на робочому місці є корпоративні соціальні програми / практики. Однак, незважаючи на різноманітні політики та заходи в цій царині, опитування працівників свідчить, що інформаційна політика щодо пропагування рівності чоловіків та жінок не є досить ефективною (рис. 1). Так, лише кожен 10 зайнятий знає про заходи компанії із забезпечення гендерної рівності, кожен двадцятий ознайомлений з правилами заборони будь-яких проявів дискримінації в компанії. Разом з тим 77% респондентів вважають, що на ринку праці України існує поділ на «жіночі» та «чоловічі» професії.