

Самолук Н., к.е.н, доц.
Міщук В., студентка
Національний університет водного
господарства та природокористування
м. Рівне, Україна

ІНДЕКС ВАРТОСТІ ПРАЦІ ЯК ІНДИКАТОР СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ТА ДЕРЖАВИ

На сьогодні в багатьох розвинених країнах світу соціальна відповідальність функціонує як стійкий людиноорієнтований соціальний інститут, який при цьому є раціональним та ефективним. Реальною демонстрацією підвищення ролі та значущості соціальної компоненти і, відповідно, ролі держави у забезпеченні стійкого розвитку є домінування серед показників оцінки стану національної безпеки у більшості країн світу саме тих, що мають соціально-трудове спрямування, в тому числі тих, що характеризують доходи населення [2]. Тож, про соціальну відповідальність держави може свідчити рівень досягнення прогресивних соціальних стандартів і, як наслідок, стабільне покращення умов життя в країні. До таких стандартів можна віднести гідну вартість праці.

З кожним роком питання соціальної відповідальності бізнесу стає все більш актуальним, адже із інтелектуалізацією праці та збільшенням ролі людського капіталу поступово змінюється розуміння працівниками поняття гідного робочого місця, справедливості винагороди за працю, зростають їхні вимоги до компанії-роботодавця [2]. В результаті, бізнес з високим рівнем соціальної відповідальності, особливо його внутрішньої компоненти, що стосується взаємовідносин з персоналом, матиме значні конкурентні переваги. Адже, в умовах дефіциту кваліфікованих працівників, що в останні роки є характерним для України, нестабільність та ненадійність кадрів може призвести до значних витрат підприємств.

Серед індикаторів, які в певній мірі можуть характеризувати рівень соціальної відповідальності бізнесу в соціально-трудовій сфері можна віднести показник витрат на персонал (в т.ч. її структурних елементів). Варто зазначити, що величина даного показника знаходиться також в компетенції держави, адже до складу витрат на персонал входять загальнообов'язкові витрати (пряма оплата праці; оплата за невідпрацьований час; премії та нерегулярні виплати; зарплата у натуральній формі; витрати на соціальне забезпечення працівників) гарантовані законодавчими актами [1].

В Україні, починаючи з 2010 р., ведеться статистичний облік витрат на персонал. Тож скориставшись його результатами та даними Статистичної служби Європейського союзу проаналізуємо динаміку годинних витрат на персонал в розрізі різних країн [3; 4]. Як бачимо з рис.1., в 2014 р. середні витрати на одного працівника в Україні становила всього 2,2 євро/год., що в 11,2 разів менше ніж в середньому по країнах ЄС, де вони рівні 24,6 євро/год. На жаль, у 2018 році ситуація змінилася лише в гіршу сторону – годині витрати на одного працівника в Україні у 11,9 разів менші за аналогічні витрати у ЄС. При цьому, у 2018 році

годині витрати на українського працівника менші в порівнянні з Норвегією в 22 рази, з Польщею - в 4,4 рази, і навіть в порівнянні з Румунією - в 3 рази.

У більшості країн ЄС комплексне обстеження витрат на робочу силу проводиться раз на чотири роки, але при цьому щорічно розраховуються індекси вартості праці. Даний показник входить в число ключових макроекономічних індикаторів зони євро і характеризує зміну в часі середнього рівня витрат на робочу силу в розрахунку на одну відпрацьовану годину. Важливість цього показника з точки зору аналізу макроекономічної динаміки обумовлена тим, що він відстежує інфляційний тиск, що виходить від виробничого фактору «праця». При розрахунку індексу враховуються тільки середні часові показники, які стосуються загальних витрат на робочу силу без подальшої деталізації [5].

Аналіз індексу вартості праці за 2010-2018 рр. демонструє нерівномірний характер його зміни в країнах ЄС (табл.1). У деяких країнах ЄС в окремі роки відбулося суттєве зниження вартості праці, зокрема в Португалії у 2012 році вартість праці знизилася на 5,7%, а у 2014 році – на 1%. Водночас в Угорщині, Латвії, Литві, Естонії попри незначний спад вартості праці в 2010 році можна спостерігати позитивну тенденцію у наступні роки.

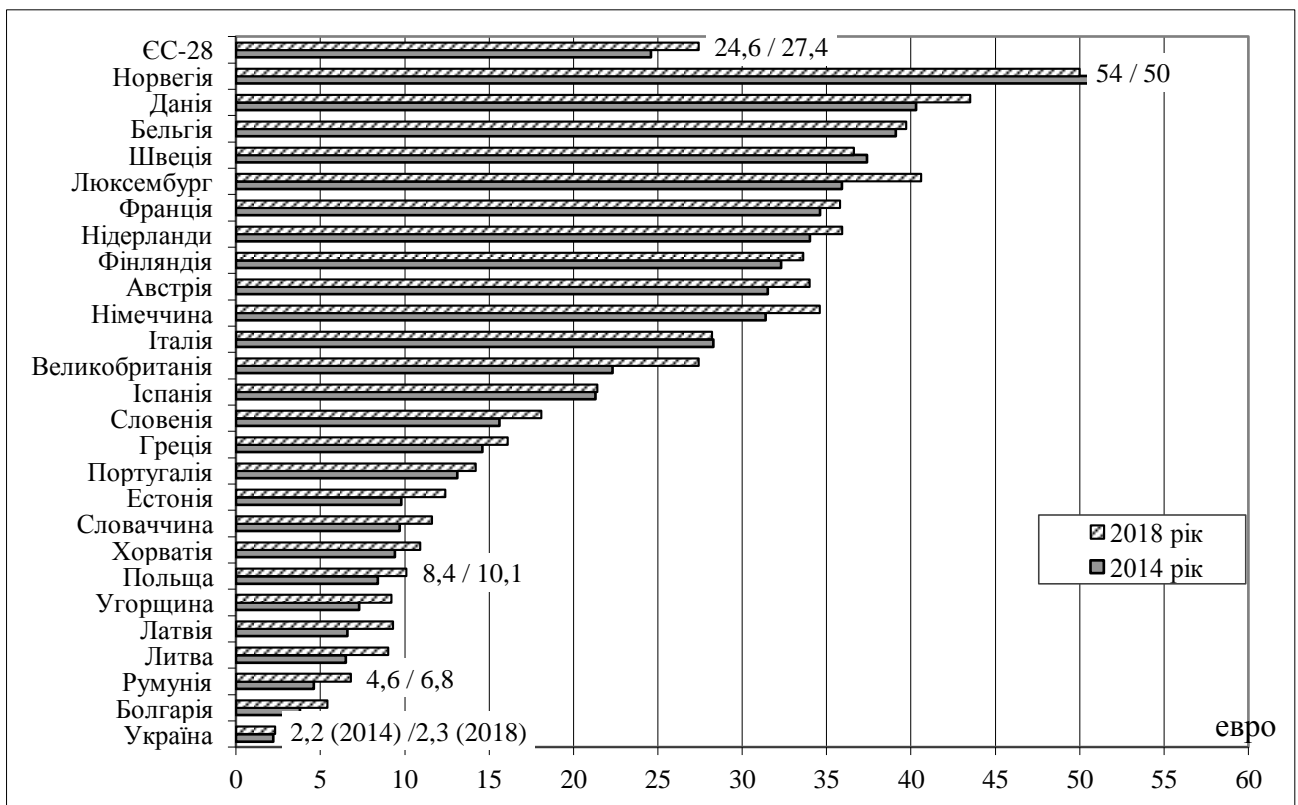


Рис. 1. Витрати (на одного працівника за годину) у 2014 та 2018 роках, євро [3; 4].

Водночас офіційна статистика України містить індекс реальних витрат на персонал (індекс вартості робочої сили). Для роботодавця даний показник розраховується шляхом ділення індексу номінальних витрат на персонал на індекс цін виробників продукції і множення на 100, а для працівника - діленням індексу номінальних витрат на персонал на індекс споживчих цін і множення на 100. На рис.2. проілюстровано індекс вартості робочої сили впродовж восьми років. Як бачимо, у 2016 р. відбувся спад даного показника, а у 2017 р. – суттєве зростання, що, в значній мірі, пов'язано із збільшенням розміру мінімальної заробітної плати, а не інших структурних елементів витрат на персонал.

Таблиця 1

Індекс вартості праці в країнах ЄС [3; 4]
(у відсотках до попереднього року)

Країна	Рік				Країна	Рік			
	2010	2012	2014	2018		2010	2012	2014	2018
ЄС-28	1,9	2,5	1,5	2,8	Люксембург	2,4	2,6	3,1	2,4
Австрія	1,6	4,1	2,7	3,8	Нідерланди	0,4	3,0	2,2	2,3
Бельгія	3,3	2,9	0,9	1,6	Норвегія	2,9	4,1	3,0	2,7
Болгарія	7,2	3,1	6,2	7,4	Польща	3,1	3,2	3,5	6,8
Великобританія	2,2	1,3	1,7	3,3	Португалія	2,5	-5,7	-1,0	2,9
Угорщина	-0,7	5,7	3,5	9,4	Румунія	5,2	6,5	5,4	15,7
Німеччина	1,3	3,3	1,8	2,5	Словаччина	1,2	2,5	5,1	7,2
Греція	2,6	2,9	2,1	3,5	Словенія	2,4	0,7	2,4	2,8
Данія	3,0	1,6	1,4	2,0	Фінляндія	1,5	4,2	1,7	1,2
Іспанія	0,7	1,1	0,1	1,6	Франція	3,1	2,2	1,0	2,1
Італія	2,6	2,0	0,4	2,1	Хорватія	-1,9	3,6	-0,5	5,5
Латвія	-2,8	3,0	5,9	11,8	Швеція	2,0	4,0	2,7	2,6
Литва	-4,7	4,9	4,5	10,0	Естонія	-1,8	6,6	6,1	7,1

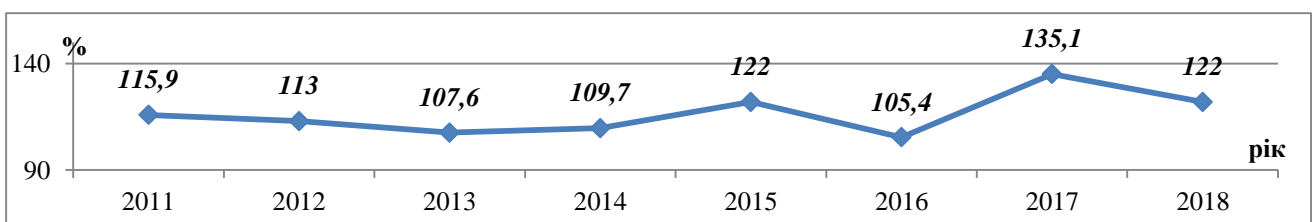


Рис. 2. Індекси вартості робочої сили (у % до попереднього року) [3].

Отже, результати аналізу показали недостатній рівень соціальної відповідальності як бізнесу, так і держави. Такий стан речей негативно впливає на загальний економічний розвиток країни та якість життя її населення. З огляду на це, саме виважена, цілеспрямована державна соціальна політика повинна стати важливим чинником формування соціальної відповідальності на всіх рівнях, гарантуючи основні соціальні права громадян, забезпечуючи умови гідного життя та можливості розвитку. Водночас така соціальна політика буде основним інструментом реалізації соціальної відповідальності держави щодо громадян та бізнесу [2].

Використана література:

1. Самолюк Н.М. Формування вартості робочої сили у контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці / Н.М. Самолюк, Г.М. Юрчик // Статистика України – №2 (61), 2013. – С.20-27.
2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К.: КНЕУ, 2012. - 501 с.
3. Статистична інформація: Статистичні збірники «Витрати на робочу силу» // Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Статистичні дані Статистичної служби Європейського союзу [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
5. Samoliuk N. Features of formation labor costs in ukraine and the EU countries // International Journal of New Economics and Social Sciences, № 1 (3). - 2016.- С. 72-81.

Струк Ж., викладач
Любешівський технічний коледж
Луцького НТУ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЯМИ В УКРАЇНІ

Вступ. За роки впровадження сучасних економічних реформ підприємці зіткнулися з чималими проблемами, насамперед, це стосується господарювання в нових економічних відносинах, пов'язаних із зміною форми власності. Зокрема, суттєвим недоліком є відсутність достатніх економічних знань для управління підприємствами в нових – ринкових умовах, переходу до таких нових форм господарювання та управління як корпоративне.

Розгляд проблем корпоративного управління в Україні на сучасному етапі розвитку економіки є дуже актуальним, бо саме механізм ефективного корпоративного управління значно розширює можливості залучення інвестицій, сприяє зростанню продуктивності й конкурентоспроможності підприємств.

Виклад основного матеріалу. Серед ключових проблем у розвитку корпоративного управління в Україні, на наш погляд, варто зазначити:

- проблеми у напрямі правового забезпечення розвитку корпоративного управління;
- проблеми зв'язані із захистом прав акціонерів;
- проблеми вдосконалення системи розкриття інформації про діяльність АТ;
- проблеми у напрямку формування та розвитку культури корпоративного управління.

Питання розвитку корпоративне управління в останні роки широко обговорювати у міжнародному і вітчизняному бізнес-середовищі. На формування представленого підходу до розуміння та вирішення викладених в даній статті питань найбільший вплив чинили роботи наступних науковців: Бельтюкова Е.А., Волкової В.М., Спіфанова А.А. та інших.

Однією з головних та важливіших проблем, на нашу думку, є багатогранність поняття “корпоративне управління” та не розуміння багатьма директорами українських підприємств важливості сукупності усіх “граней”, адже