

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

**КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНА
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
ТА ПАРТНЕРСТВО СТЕЙКХОЛДЕРІВ
ЗАДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

Монографія

За загальною редакцією І. О. Макаренко

Рекомендовано вченою радою Сумського державного університету



Суми
Сумський державний університет
2020

УДК 005.35:502.131.1:005.56
К68

Рецензенти:

Ю. М. Петрушенко – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин ННІ БТ «УАБС» Сумського державного університету;

Ю. І. Данько – доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи Сумського національного аграрного університету

*Рекомендовано до видання
вченою радою Сумського державного університету
(протокол № 3 від 10 жовтня 2019 року)*

Корпоративна соціально-екологічна відповідальність та
К68 **партнерство стейкхолдерів задля сталого розвитку :**
монографія / за заг. ред. І. О. Макаренко. – Суми : Сумський
державний університет, 2020. – 260 с.
ISBN 978-966-657-791-0

У монографії репрезентовано теоретико-методологічне узагальнення й методи вдосконалення сучасних підходів до розвитку корпоративної соціально-екологічної відповідальності компаній, що базуються на партнерстві їх стейкхолдерів і спрямовані на досягнення Цілей сталого розвитку. Видання рекомендоване фахівцям у галузях економіки, менеджменту, обліку та оподаткування, студентам і аспірантам економічних спеціальностей, а також науковцям та викладачам закладів вищої освіти.

УДК 005.35:502.131.1:005.56

© Колектив авторів, 2020

© Сумський державний університет,

ISBN 978-966-657-791-0 2020

ЗМІСТ

С.

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ 1 КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КОМПАНІЙ ЯК МЕХАНІЗМ КОМУНІКАЦІЇ ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ.....	9
1.1 Механізм формування комунікації підприємства зі стейкхолдерами.....	9
1.2 Проблематика та сучасні реалії формування дорожньої карти взаємодії стейкхолдерів	16
1.3 Планування логістичної інфраструктури регіону з урахуванням крос-секторного партнерства стейкхолдерів і принципів сталого розвитку.....	24
1.4 Солідарне фінансування еколого-орієнтованих проєктів як приклад ефективного прийняття рішень відповідальними стейкхолдерами.....	37
РОЗДІЛ 2 ОБЛІКОВО-ІНФОРМАЦІЙНЕ Й ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОМПАНІЙ НА ШЛЯХУ ДО ЦСР	48
2.1 Облік як ціннісний ресурс для задоволення соціально-екологічних проєктів стейкхолдерів.....	48
2.2 Екологічна та соціальна відповідальність суб'єктів господарювання: впливи на становлення новітньої облікової парадигми	57
2.3 Роль державної інвестиційної політики в сприянні корпоративній соціальній відповідальності компаній та фінансуванні ЦСР	89
РОЗДІЛ 3 ОПОДАТКУВАННЯ ТА ЗВІТНІСТЬ КОМПАНІЙ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ ПРОГРЕСУ НА ШЛЯХУ ДО СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА	

ВПРОВАДЖЕННЯ	КОРПОРАТИВНОЇ	СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	100
3.1	Метаморфоза адміністрування ПДВ у контексті удосконалення економічних інструментів протидії гібридній війні та досягнення цілей сталого розвитку		100
3.2	Побудова екологічної звітності в контексті концепції сталого розвитку		115
РОЗДІЛ 4	АНАЛІЗ	ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ	МІЖ
	КОРПОРАТИВНОЮ	СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНОЮ	
	ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ	КОМПАНІЙ	ТА
	КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ:	КОРПОРАТИВНИЙ,	
	РЕГІОНАЛЬНИЙ І НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕФЕКТИ.....		128
4.1	Формування механізму корпоративної соціально-екологічної відповідальності торговельної компанії		128
4.2	Вплив соціального капіталу на формування конкурентоспроможності компаній		143
4.3	Вплив розкриття інформації з корпоративної соціально-екологічної відповідальності за ESG- критеріями на конкурентоспроможність країн світу		182
4.4	Соціальна відповідальність у контексті сприяння розвитку людських ресурсів (регіональний аспект)		196
4.5	Формування та розвиток соціальної інфраструктури регіону.....		213
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		233

ПЕРЕДМОВА

Формування механізму корпоративної соціально-екологічної відповідальності компаній різних секторів економіки України є важливим науково-прикладним завданням, методи виконання якого запропоновані в цій монографії. Його актуальність окресленої задачі посилюється долученням України до зусиль світового співтовариства в просуванні Цілей сталого розвитку та розробленням національної системи Цілей сталого розвитку (ЦСР). Прикладним інструментарієм для виконання поставленого завдання є ефективний діалог між різними категоріями стейкхолдерів компаній, вимоги та інформаційні запити яких визначають специфіку їх стратегій із корпоративної соціально-екологічної відповідальності.

У результаті виконання зазначеного завдання можна досягнути вирішення ряду проблем. По-перше, посиляться конкурентоспроможність як окремих компаній, так і країн загалом; по-друге, забезпечиться прозорість бізнес-середовища через підвищення вимог до розкриття інформації з корпоративної соціально-екологічної відповідальності та відповідно до ESG-критеріїв; по-третє, створиться підґрунтя для активізації регіонального розвитку з урахуванням пріоритетних соціально-екологічних проєктів. Водночас, запровадження корпоративної соціально-екологічної відповідальності компаній потребує розвитку та імплементації обліково-інформаційного, фінансового й інституційного забезпечень, налагодження ефективних комунікацій між стейкхолдерами різних рівнів і самими компаніями, створення мультистейкхолдерських платформ та крос-секторних партнерств для узгодження інтересів громад, виробників, споживачів, регуляторів, неурядових організацій і сприяння прогресу в досягненні Цілей сталого розвитку. Загалом, репрезентоване наукове дослідження узагальнює наукові напрацювання міждисциплінарного характеру щодо основ

управління відносинами компаній зі стейкхолдерами, обліково-аналітичного та податкового супроводу відповідальної діяльності компаній, фінансових аспектів державної інвестиційної політики, регіональних аспектів сталого розвитку.

У монографії розкрито теорію й методологію формування стратегій із корпоративної соціально-екологічної відповідальності компаній, їх ефективних комунікацій зі стейкхолдерами, методичні аспекти впливу відповідальної поведінки компаній на їх конкурентоспроможність, формування нової облікової парадигми та появу нових видів звітності, розвиток соціальної інфраструктури і людських ресурсів регіонів.

У монографії запропоновано застосування економіко-математичного інструментарію для дослідження взаємозв'язку між соціальним капіталом компаній, їх корпоративною соціально-екологічною відповідальністю та рівнем конкурентоспроможності; між розкриттям компаніями інформації щодо сталого розвитку та за ESG-критеріями й конкурентоспроможністю країни. Крім того, особливу увагу приділено розгляду питань відповідальної поведінки компаній на регіональному рівні. Такий підхід дозволяє дослідити феномен корпоративної соціально-екологічної відповідальності в трьох проекціях – на корпоративному, локальному та національному рівнях.

До авторського колективу тому монографії увійшли представники 10 навчальних і наукових установ: Сумського державного університету, Державного університету «Житомирська політехніка», Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», Київського кооперативного інституту бізнесу і права, Центральноукраїнського національного технічного університету, Державного університету інфраструктури і технологій, Східноєвропейського національного університету

імені Лесі Українки, Полтавського кооперативного коледжу Полтавської облспоживспілки, Національної академії статистики, обліку та аудиту, Чернівецького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету.

Авторами монографії є досвідчені та молоді науковці із зазначених навчальних і наукових установ та організацій: І. О. Макаренко – д. е. н., доцент, доцент кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування Сумського державного університету, головний редактор (передмова, п. 4.3); А. В. Бондар – аспірант кафедри управління Сумського державного університету (п. 1.4); О. С. Гончаренко – старший викладач кафедри економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування Сумського державного університету (п. 4.1); Ю. В. Єльнікова – старший науковий співробітник Сумського державного університету (п. 2.3); А. В. Євдокимова – к. т. н., старший викладач кафедри управління Сумського державного університету (п. 1.3); І. В. Жиглей – д. е. н., професор Державного університету «Житомирська політехніка» (п. 4.2); Д. М. Захаров – аспірант Державного університету «Житомирська політехніка» (п. 4.2); О. В. Карпенко – к. е. н., професор, професор кафедри бухгалтерського обліку і аудиту Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (п. 2.1); О. М. Костенко – аспірант кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування Сумського державного університету (п. 2.3); С. В. Кучер – к. е. н., доцент, Державного університету «Житомирська політехніка» (п. 3.1); Д. Л. Лозинський – к. е. н., доцент Державного університету «Житомирська політехніка» (п. 3.1); М. В. Лучик – к. е. н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Київського кооперативного інституту бізнесу і права (п. 4.5); С. Д. Лучик – д. е. н., професор, завідувач кафедри обліку і оподаткування Чернівецького торговельно-економічного інституту Київського

національного торговельно-економічного університету (п. 4.5); О. А. Магопець – к. е. н., доц., завідувач кафедри аудиту та оподаткування Центральноукраїнського національного технічного університету (п. 4.4); С. М. Макаренко – аспірант кафедри економічної кібернетики Сумського державного університету (п. 2.3); О. І. Малишкін – аудитор, д. е. н., професор Державного університету інфраструктури і технологій (п. 3.2); І. Й. Плікус – к. е. н., доцент кафедри фінансів і підприємництва Сумського державного університету (п. 2.1); О. М. Полінкевич – д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (п. 1.1); О. Б. Сивак – к. е. н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної лінгвістики Державного університету «Житомирська політехніка» (п. 3.1); Д. О. Смоленніков – к. е. н., доцент кафедри управління Сумського державного університету (п. 1.2, 1.4); Г. О. Соболев – к. е. н., доцент, заступник директора Полтавського кооперативного коледжу Полтавської облспоживспілки (п. 2.1); Ю. В. Чорток – к. е. н., доцент кафедри економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування Сумського державного університету (п. 1.2, 1.3, 4.1); Н. С. Шалімова – д. е. н., проф., декан факультету обліку та фінансів Центральноукраїнського національного технічного університету (п. 4.4); В. О. Шевчук – д. е. н., професор, професор кафедри аудиту та підприємництва Національної академії статистики, обліку та аудиту (п. 2.2).

Публікація містить результати досліджень, проведених у межах науково-дослідної роботи «Корпоративна соціально-екологічна відповідальність для сталого розвитку: партнерство стейкхолдерів реального, фінансового та державного секторів економіки» (номер державної реєстрації – 0117U003933).

перехідною економікою). Було використано ряд статистичних тестів, зокрема t-критерій Стюдента, дисперсійний аналіз ANOVA, тест Манна – Уїтні, а також аналіз середніх величин і спеціальні методи такі як регресійний аналіз із фіктивними змінними. Доводили такі гіпотези: гіпотезу 1 чи є відмінності в нормативному регулюванні розкриття інформації за ESG-критеріями між розвиненими країнами й країнами, що розвиваються (країнами з перехідною економікою); гіпотезу 2 – нормативне регулювання розкриття інформації за ESG-критеріями регулювання впливає на загальну конкурентоспроможність країни .

Отже, простежуються статистично значущі докази на користь гіпотеза 1 та 2, які свідчать про прямий вплив регулювання ESG-критеріїв у досліджуваних країнах на їх конкурентоспроможність.

Згідно з результатами цього дослідження нормативне регулювання розкриття інформації за ESG-критеріями є важливою частиною сучасної економічної системи. Це один з етапів еволюції: щоб розвиватися далі, країнам необхідно впровадити у свої системи нормативне регулювання розкриття інформації за ESG-критеріями. Найвищий рівень конкурентоспроможності може бути забезпеченням передусім завдяки внесенню критеріїв до кодексів управління компаніями.

4.4 Соціальна відповідальність у контексті сприяння розвитку людських ресурсів (регіональний аспект)

Україна як соціальна держава (ст. 1 Конституції України) вже котрий рік поспіль безрезультатно намагається подолати низку соціально-економічних проблем, що негативно впливають на розвиток людських ресурсів як на рівні окремих регіонів, так і країни загалом: рівень оплати праці не сприяє забезпеченню добробуту та прийняттого рівня життя населення; спостерігається надмірна диференціація в доходах;

система соціального захисту й соціального забезпечення не гарантує гідного життя; зростає частка економічно неактивного, безробітного та неформально зайнятого населення, загрозливих масштабів набувають обсяги трудової міграції тощо. Усе це є наслідком неефективної соціальної політики як через відсутність системних підходів до її формування, правильного вибору пріоритетів, так і через брак коштів державного бюджету на фінансування соціальних програм, через що окремі заходи соціальної політики мають декларативний характер.

Основними критеріями, що дозволяють визначити ефективність соціальної політики та ступінь розвитку країни, яка позиціонує себе як країна із соціально орієнтованою економікою, є витрати бюджету на соціальний захист і соціальне забезпечення, темпи зростання ВВП, рівень доходів населення.

Видатки державного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення впродовж останніх років хоч і мають тенденцію до зростання в абсолютному вираженні, проте у відносному здебільшого знижуються. Темпи приросту видатків соціального спрямування у 2018 р., порівнюючи з 2017 р., становили 13,4 % водночас, як частка видатків державного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення в загальних видатках державного бюджету знизилася на 0,6 % (рис. 4.4).

Показник ВВП на одну особу населення в 2018 р., порівнюючи з 2014 р., в гривневому еквіваленті зріс у 2,3 рази, проте істотного приросту цього показника в доларовому еквіваленті не спостерігалось (Мінфін, 2018). Показник ВВП на одну особу населення у 2018 р. становив 3 095 дол. США (за ним Україна перебуває на 131-му місці серед 190 країн, зазначених у рейтингу), що в 1,04–6,3 рази нижче за аналогічні показники країн-сусідів (Молдова на 128-му місці з показником ВВП на душу населення 3 218 дол.

США; Білорусь – 92-те місце з показником ВВП на душу населення 6 306 дол. США; Румунія – 61-ше місце з показником 12 285 дол. США; Польща – 58-ме місце з показником 15 431 дол. США; Угорщина – 56-те місце з показником 15 924 дол. США; Словаччина – 44-те місце з показником 19 582 дол. США) та майже у 24–44 рази нижче за країни з провідними позиціями у світових рейтингах (Мінфін, 2018; Мировой атлас данных, 2019).

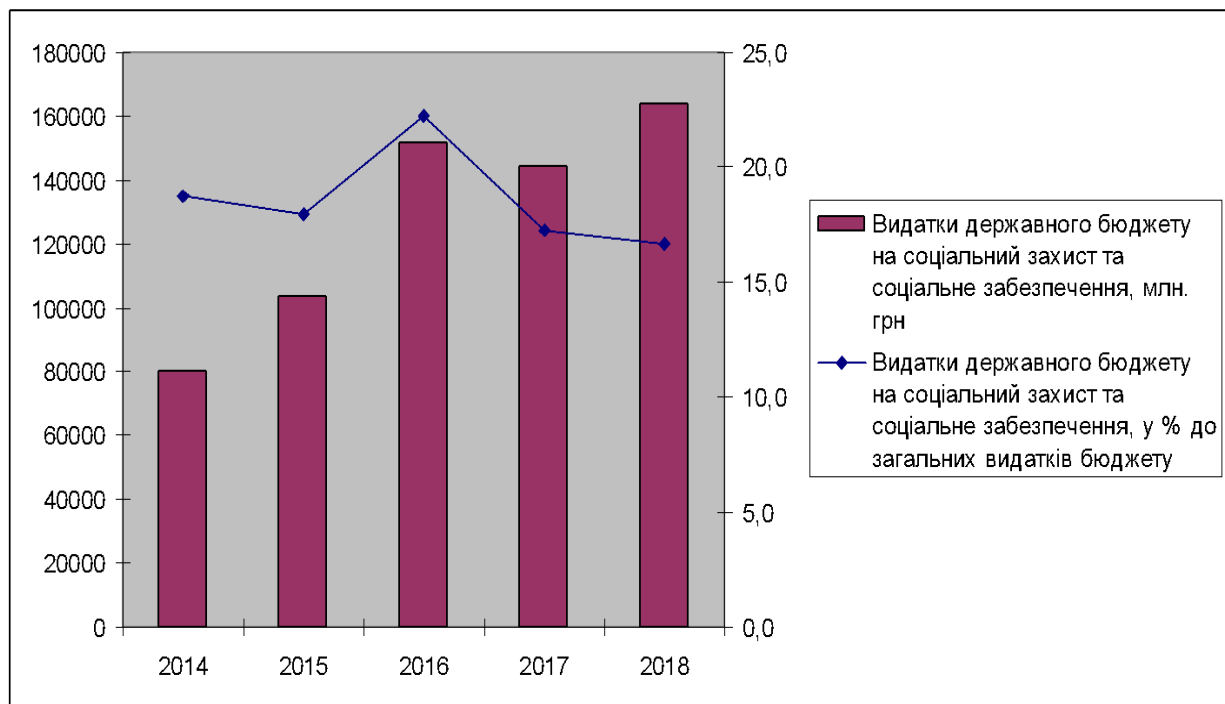


Рисунок 4.4 – Видатки державного бюджету України на соціальний захист і соціальне забезпечення у 2014–2018 рр.
Джерело: побудовано авторами на основі (Мінфін, 2018)

Отже, за оцінками Світового банку, населення України має доходи, нижчі за середні (Мировой атлас данных). Динаміка витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення щодо ВВП поступово зростає, що свідчить про певні позитивні зрушення в реалізації окремих завдань соціальної політики (табл. 4.9). Проте фінансування соціальних заходів на рівні близько 5 % ВВП підтверджує незначний рівень витрат держави на соціальні цілі, що не

відповідає як Конвенції МОП № 102 (Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення, 2016) про мінімальні норми соціального забезпечення, так і Європейському кодексу соціального забезпечення (Європейський кодекс соціального забезпечення, 1990).

Таблиця 4.9 – Динаміка витрат на соціальний захист і соціальне забезпечення щодо ВВП

Роки	ВВП України (номінальний), млн грн	ВВП України на одну особу населення (номінальний)		Видатки державного бюджету на соціальний захист і соціальне забезпечення	
		грн	дол. США	млн грн	частка у ВВП, %
2014	1 566 728	35 834,0	3 014,6	80 558,2	5,14
2015	1 979 458	46 210,2	2 115,4	10 3700,9	5,24
2016	2 383 182	55 853,5	2 185,9	151 965,5	6,38
2017	2 982 920	70 224,3	2 640,3	144 478,3	4,84
2018	3 558 706	84 192,0	3 095,2	163 865,6	4,61

Джерело: розраховано й побудовано авторами на основі (Мінфін, 2018)

Темпи зростання (зниження) реальної заробітної плати за останні роки є нижчими, ніж номінальної, крім 2012 і 2013 рр., у які темп зростання (зниження) реальної заробітної плати збігався з темпами зростання (зниження) номінальної заробітної плати (рис. 4.5).

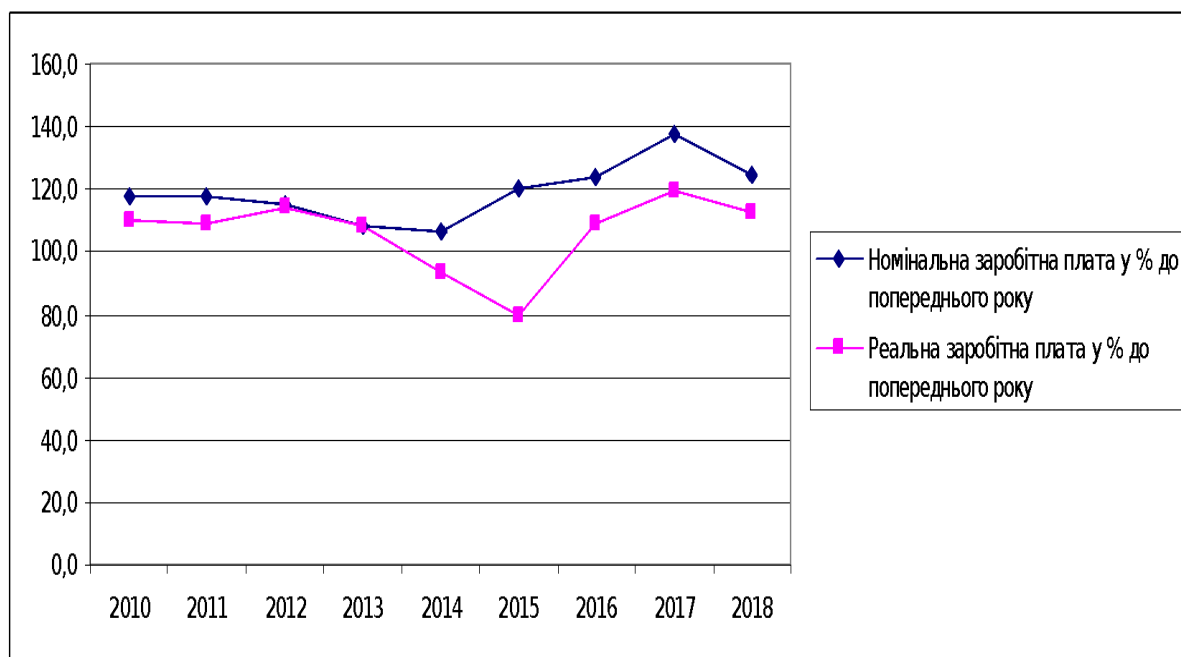


Рисунок 4.5 – Темпи зміни номінальної та реальної заробітної плати в Україні в 2010–2018 рр.

Джерело: побудовано авторами на основі (Державна служба статистики України, 2018)

Порівнюючи темпи зміни реальної заробітної плати в Україні й Кіровоградській обл., потрібно звернути увагу, що вони майже не відрізняються, лише в 2017 р. темпи зміни реальної заробітної плати в Кіровоградській обл. перевищували середній показник по Україні на 6,5 % (Державна служба статистики України, 2018).

Аналізуючи рівень доходів зайнятого населення, варто зазначити, що впродовж останніх років зберігається тенденція до зростання рівня заробітної плати як на регіональному, так і на державному рівні.

Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у середньому по Україні у 2018 р. зросла, порівнюючи з 2017 р., на 24,8 % (по Кіровоградській обл. – на 24,5 %) і становила 8 865 грн (7 191 грн – в Кіровоградській обл.), що у 2,4 раза вище за рівень мінімальної заробітної плати (по Кіровоградській обл. перевищення становить 1,9 %. Розмір мінімальної заробітної плати у 2018 р.

– 3 723 грн). Незважаючи на щорічну тенденцію до зростання заробітної плати в Кіровоградській обл., її рівень поступається середнім показникам по Україні (середньомісячна заробітна плата штатних працівників у Кіровоградській області у 2018 р. була нижчою за аналогічний показник по Україні на 18,9 %). Показники середньомісячної заробітної плати у 2017 р. в Кіровоградській області досягли свого максимального рівня, порівнюючи із середнім рівнем економіки України, тобто становили 81,5 % від цього показника, тому що в попередніх періодах починаючи з 2014 р. це значення перебувало в межах від 76,7 % (у 2016 р.) до 81,1 % (у 2018 р.). За рівнем «відставання» заробітної плати від її середнього рівня в економіці України Кіровоградська обл. у «четверті лідерів» – на четвертій позиції, після Тернопільської, Чернівецької та Чернігівської областей (у 2018 р. рівень заробітної плати в них щодо середнього показника по Україні становив 78,6 %, 78,9 % та 78,9 % відповідно) (табл. 4.10).

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці належать фінансова та страхова діяльності, сфера інформації й телекомунікацій, державного управління та оборони, професійної, наукової й технічної діяльності, а серед промислових видів діяльності – підприємств із виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, коксу та продуктів нафтоперероблення, добування кам'яного й бурого вугілля, в яких заробітна плата перевищує середній показник з економіки в 1,4–3,0 рази (рис. 4.6).

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався на підприємствах поштової та кур'єрської діяльності, тимчасового розміщування й організації харчування, охорони здоров'я, функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури, а серед промислових видів діяльності – на підприємствах текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів, із водопостачання,

каналізації, поводження з відходами й не перевищував 74 % від середнього економічного рівня.

Таблиця 4.10 – Рівень середньомісячної заробітної плати штатних працівників за регіонами України у % до середнього економічного рівня

Регіон	Рік				
	2014	2015	2016	2017	2018
Україна	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Вінницька	80,7	81,0	80,8	86,2	88,0
Волинська	78,2	78,5	78,1	82,3	82,6
Дніпропетровська	104,6	104,1	97,9	97,7	100,0
Донецька	110,8	118,7	115,6	109,3	109,3
Житомирська	79,4	78,0	77,2	82,2	83,2
Закарпатська	78,9	80,6	82,9	89,5	91,0
Запорізька	98,6	100,1	98,0	96,6	98,4
Івано-Франківська	82,6	81,1	81,1	85,5	85,2
Київська	100,3	99,0	100,9	101,2	102,6
Кіровоградська	80,1	78,2	76,7	81,5	81,1
Луганська	97,0	81,7	89,5	82,5	83,1
Львівська	85,1	86,9	88,0	90,0	90,3
Миколаївська	98,1	95,0	94,3	94,4	92,1
Одеська	89,9	92,9	92,8	92,1	90,4
Полтавська	91,3	90,2	89,2	92,2	94,5
Рівненська	87,2	85,2	84,2	84,6	84,3
Сумська	82,7	82,2	79,7	83,7	82,6
Тернопільська	72,6	71,4	71,3	78,2	78,6
Харківська	90,3	88,1	85,8	87,9	86,4

Продовження таблиці 4.10

Регіон	Рік				
	2014	2015	2016	2017	2018
Херсонська	75,2	74,4	78,1	82,2	79,6
Хмельницька	82,7	80,4	78,0	83,6	82,9
Черкаська	81,3	80,1	80,0	85,0	84,4
Чернівецька	74,1	72,7	73,9	79,1	78,9
Чернігівська	77,3	78,6	77,2	79,3	78,9
м. Київ	154,5	160,5	166,9	156,8	152,8

Джерело: побудовано авторами на основі (Державна служба статистики України, 2018)

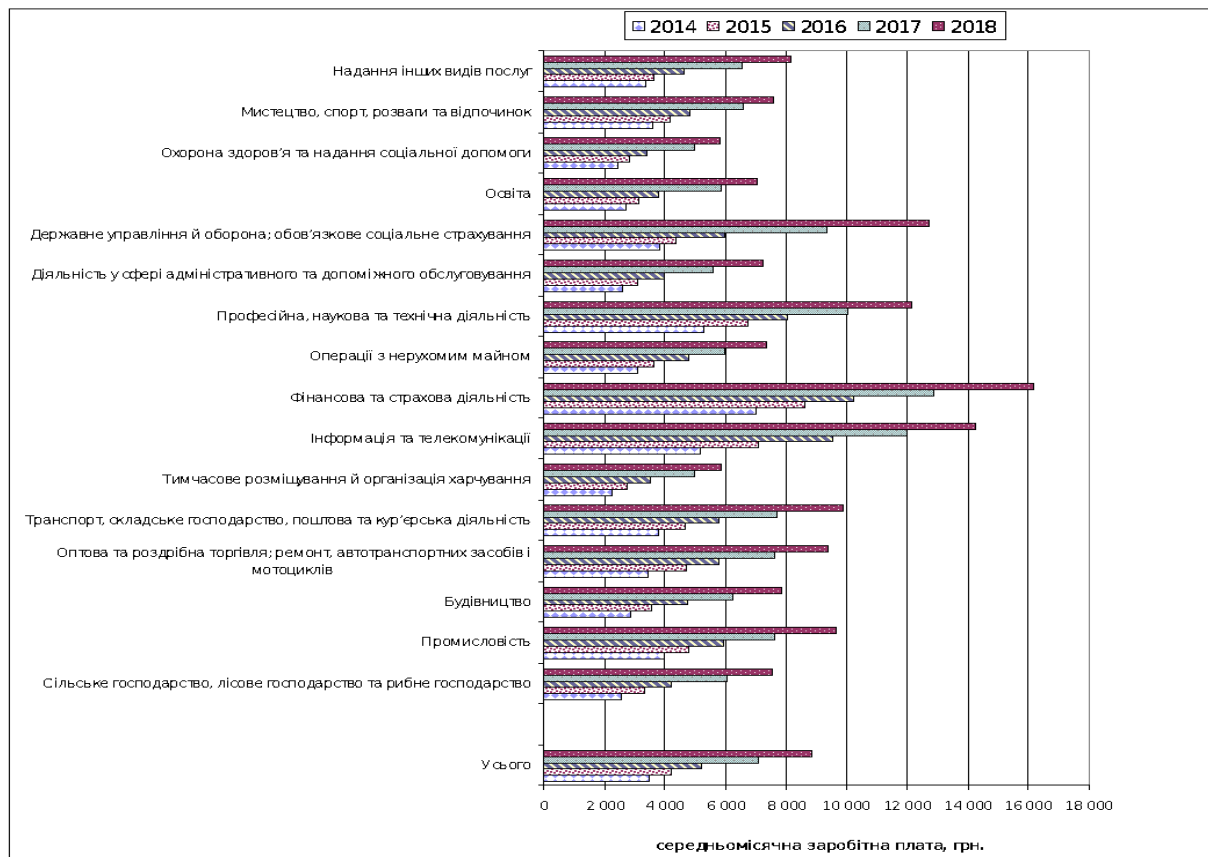


Рисунок 4.6 – Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності в Україні у 2014–2018 рр., грн

Джерело: побудовано авторами на основі (Державна служба статистики України, 2018)

Зростання рівня заробітної плати у 2018 р. зафіксовано в усіх видах економічної діяльності Кіровоградської обл., зокрема сфері операцій із нерухомим майном (на 50,0 %), державному управлінню й обороні; обов'язковому соціальному страхуванню (на 48,4 %), фінансовій та страховій діяльності (на 41,3 %), промисловості (на 37,3 %), транспорті, складському господарстві, поштовій і кур'єрській діяльності (на 28 %), будівництві (на 25,7 %), оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (на 25,3 %).

Найбільш оплачуваними у 2018 р. в Кіровоградській обл. були працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування; фінансових та страхових установ, сфери транспорту. Розмір оплати праці в цих видах діяльності перевищує середній економічний показник регіону в 1,2–1,6 рази.

Залишається низьким рівень оплати праці працівників бюджетних установ. Рівень оплати праці в закладах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги залишається майже на третину нижчим за середній економічний показник регіону, а саме: на 23,5 % в освіті; на 15,4 % у сфері професійної, наукової та технічної діяльності; на 32,0 % в мистецтві, спорті розваг та відпочинку.

Аналізуючи середньомісячну заробітну плату штатних працівників Кіровоградської області за організаційно-правовими формами господарювання, варто зазначити сказати, що найвищий рівень заробітної плати зафіксовано в працівників державних підприємств, органів державної влади, акціонерних товариств (рис. 4.7).

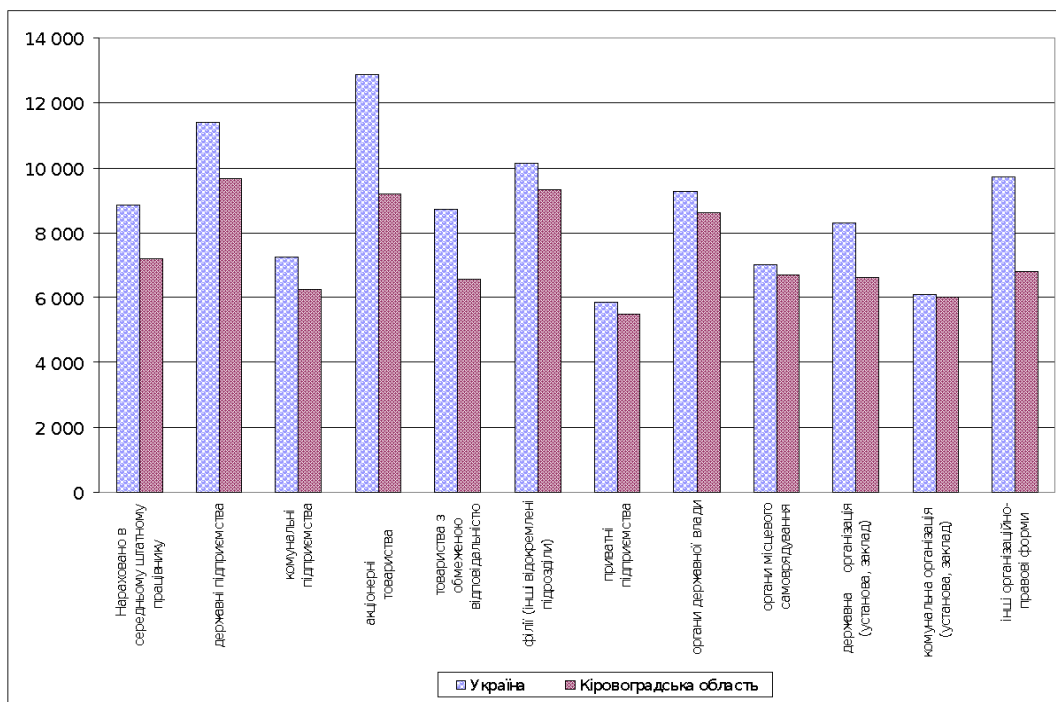


Рисунок 4.7 – Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за організаційно-правовими формами господарювання в Україні та Кіровоградській обл. у 2018 р.

Джерело: розроблено авторами на основі (Державна служба статистики України, 2018)

Рівень заробітної плати працівників підприємств, установ, організацій зазначених форм господарювання перевищує середній економічний показник регіону в 1,2–1,4 раза. Потрібно звернути увагу, що рівень заробітної плати працівників органів державної влади в Кіровоградській області є не лише найвищим серед працівників інших організаційно-правових форм господарювання в області, а й одним із найвищих серед сусідніх областей та вищим за середнє значення по Україні на 8,4 %.

Незважаючи на поступове зростання заробітної плати в Україні, її розмір залишається найнижчим, порівнюючи з європейськими країнами-сусідами. В євроеквіваленті мінімальна заробітна плата в Україні у 2018 році становила 135 євро (враховуючи значне підвищення мінімальної заробітної

плати починаючи з 2017 р.), у той час як у Румунії – 446 євро, Угорщині – 464 євро, Словаччині – 520 євро, Польщі – 523 євро (Eurostat, 2019). Такий рівень заробітної плати знижує трудову активність працездатного населення, гальмує розвиток людських ресурсів, породжує міграційні настрої та свідчить про антисоціальну політику влади й бізнесу.

Базовим державним соціальним стандартом, на основі якого визначають державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я й освіти, є показник прожиткового мінімуму.

Частка населення із середньодушовими еквівалентними доходами в місяць, нижчими за законодавчо встановлений прожитковий мінімум (у 2017 р. – 1 700 грн), у 2017 р. становила 6,8 % – за показниками грошових доходів і 2,4 % за показниками загальних доходів.

Частка населення із середньодушовими еквівалентними доходами в місяць, нижчими за фактичний прожитковий мінімум (у 2017р. – 2 941,46 грн), у 2017 р. становила 49,0 % за показниками грошових доходів та 34,9 % за показниками загальних доходів (Державна служба статистики України, 2017).

Отже, незважаючи на поступове зростання заробітної плати в Україні як на мезо- так і на макрорівні, досить значною залишається частка населення з доходами, за межею фактичного прожиткового мінімуму. Це зумовлює зневіру в адекватному оцінюванні людського капіталу, що породжує зростання кількості економічно неактивного, безробітного та неформально зайнятого населення, активізує міграційні настрої населення.

Аналіз регіональних тенденцій зміни економічно активного, зайнятого й безробітного населення на прикладі Кіровоградської області за період 2000–2018 рр. дозволяє констатувати, що кількість економічно активного населення

віком 15–70 років (рис. 4.8 а) знизилася з 511,1 тис. осіб у 2000 році до 430,4 тис. осіб у 2018 році. Проте маємо зростання на 1 тис. осіб у 2018 році, порівнюючи з 2017 роком за рахунок 400 осіб працездатного віку, 600 осіб старших за працездатний вік. Кількість працездатного населення в період із 2000 до 2018 року зменшилася з 493,3 тис. осіб до 416 тис. осіб, а кількість зайнятого населення віком 15–70 років (рис. 4.8) – із 435,2 до 380,5 тис. осіб. Водночас, порівнюючи з 2017 роком, маємо зростання на 3,7 тис. осіб, зокрема за рахунок осіб працездатного віку – 2,3 тис. осіб, а також непрацездатного віку – 1,4 тис. осіб. Частка зайнятого населення віком 15–70 років у загальній кількості населення відповідного віку зросла з 52,4 % до 54,5 %. Кількість безробітних у 2000 році – 75,9 тис. осіб віком 15–70 років і 74,3 тис. осіб працездатного віку, що становило 14,9 та 15,1 % до економічно активного населення відповідної вікової групи (рис. 4.8 в).

У 2018 році кількість безробітних порівняно з 2000 роком зменшилася на 26 тис. осіб віком 15–70 та на 24,4 тис. осіб працездатного населення, що становило 11,6 та 12,0 % до економічно активного населення відповідної вікової групи.

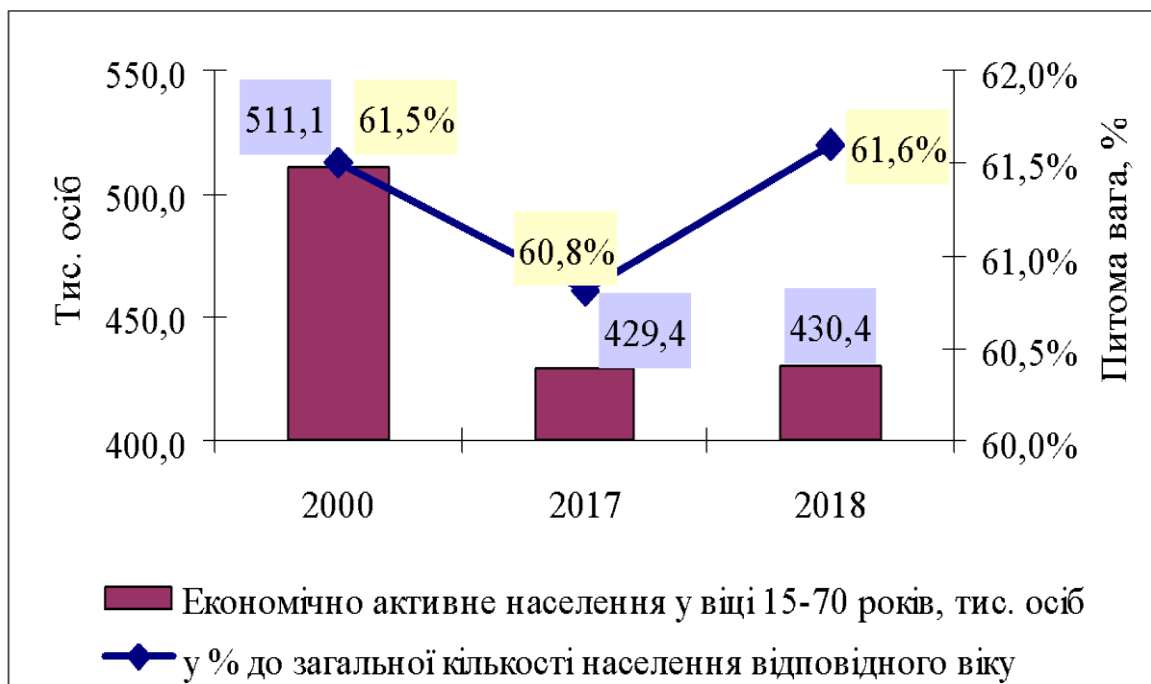
Отже, позитивні тенденції такі: по-перше, зменшення кількості й питомої ваги безробітних у складі економічно активного населення; по-друге, зростання зайнятого та економічно активного населення віком 15–70 років порівняно з 2017 роком та зростання їх питомої ваги в складі населення відповідного віку, порівняно з 2000 роком; по-третє, незначні зміни питомої ваги зайнятого й економічно активного населення працездатного віку в складі населення відповідного віку (з 64,5 % до 63,8 % та з 76,0 % до 72,5 % відповідно).

Але за всіма показниками (рівнем економічної активності, рівнем зайнятості, рівнем безробіття) Кіровоградська область має гірші значення порівняно із середніми по Україні (табл. 4.11).

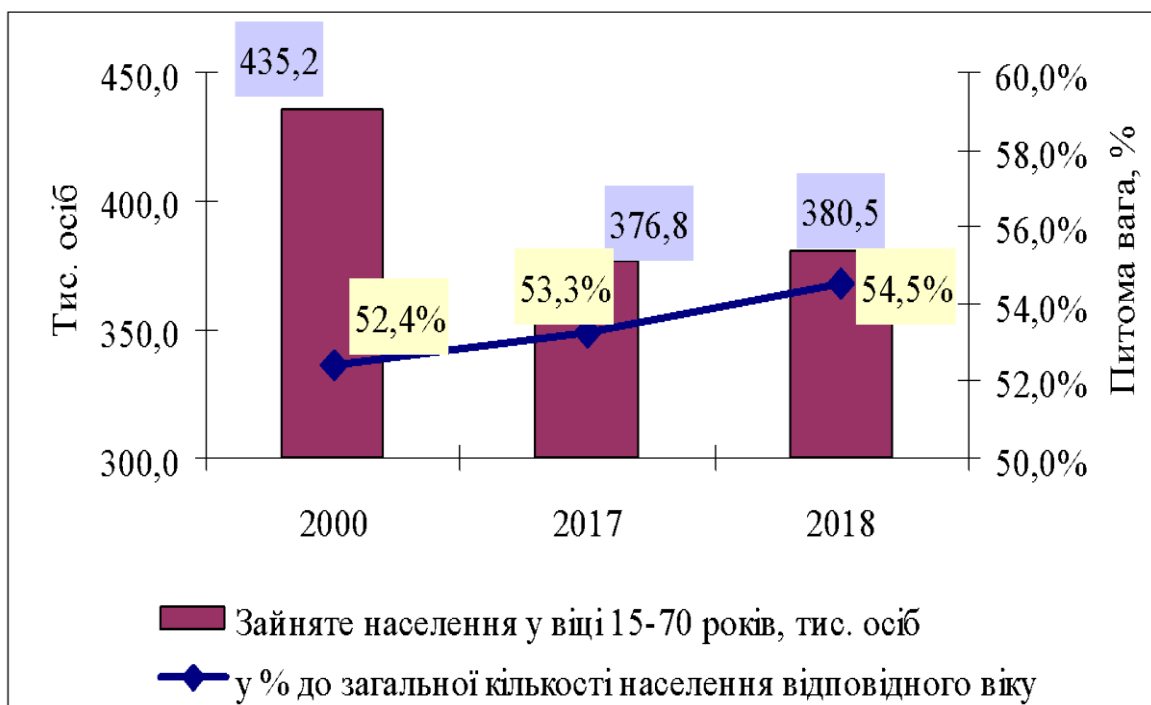
У 2018 році рівень економічної активності населення Кіровоградської області був нижчим за показники по Україні, крім економічної активності в міських поселеннях: по Кіровоградській області цей показник становив 65,5 %, а загалом по Україні – 63,5 %. Водночас, рівень зайнятості нижчий за середні показники по Україні в середньому на 3 відсоткових пункти, за винятком рівня зайнятості в сільських поселеннях: по Кіровоградській області він становить 48,0 %, а по Україні – 55,0 %. Відповідно рівень безробіття по Кіровоградській області перевищує середній рівень по Україні на 3 відсоткових пункти та є найвищим серед чоловіків – 14,3 %.

У складі всього населення Кіровоградської області 73 % становить населення віком 15–70 років, 45 % – економічно активне населення віком 15–70 років, 39–40% – зайняте населення, 32–34% – формально зайняте.

У складі зайнятого населення в 2017 році 22,9 % загалом по Україні та 19,1% по Кіровоградській області, тобто 3 695,6 тис. осіб і 71,9 тис. осіб відповідно, належали до категорії неформальної зайнятості. У 2018 році ці показники становили 21,6 % (3 541,3 тис. осіб) по Україні й 15,7 % (59,8 тис. осіб) по Кіровоградській області. Із них по Кіровоградській області 37 % осіб працювали в режимі неформальної зайнятості на підприємствах формального сектору економіки та 63 % в неформальному секторі. Фактично, 401,7 тис. осіб у 2017 році й 378,1 тис. осіб у 2018 році, що охоплює економічно неактивне населення, безробітних і неформально зайнятих, тобто 41,6 % у 2017 році та 39,5 % у 2018 році – потенційна офіційна робоча сила.



а) тенденції зміни економічно активного населення



б) тенденції зміни зайнятого населення



в) тенденції зміни безробітного населення

Рисунок 4.8 – Зміни економічно активного, зайнятого й безробітного населення Кіровоградської області за період 2000–2018 рр.

Джерело: розраховано та побудовано авторами на основі (Демографічна та соціальна статистика, 2018; Економічна активність населення України, 2017; Праця України, 2017; Праця України, 2018)

Найвагоміша частка в її складі – економічно неактивне населення, яке зумовлює необхідність зміни підходів до оцінювання людських ресурсів та вжиття заходів, здатних активізувати їх розвиток і не допустити подальшого відтоку економічно активного населення Кіровоградської області в інші регіони України та за кордон.

Таблиця 4.11 – Економічна активність населення за статтю та місцем проживання в Кіровоградській області та Україні в 2017–2018 рр.

Показник	2017		2018	
	Кіровоградська область	Україна	Кіровоградська область	Україна
Рівень економічної активності, %	60,8	62,0	61,6	62,6
<i>Жінки</i>	54,5	55,7	54,9	56,8
<i>Чоловіки</i>	67,7	69,0	69,1	69,0
<i>Міські поселення</i>	64,2	62,8	65,5	63,5
<i>Сільські поселення</i>	54,6	60,4	54,7	60,6
Рівень зайнятості, %	53,3	56,1	54,5	57,1
<i>Жінки</i>	49,0	51,4	50,2	52,5
<i>Чоловіки</i>	58,2	61,4	59,2	62,1
<i>Міські поселення</i>	56,2	56,9	58,1	58,1
<i>Сільські поселення</i>	48,3	54,4	48,0	55,0
Рівень безробіття, %	12,2	9,5	11,6	8,4
<i>Жінки</i>	10,2	7,7	8,6	7,4
<i>Чоловіки</i>	14,1	11,1	14,3	10,0
<i>Міські поселення</i>	12,6	9,3	11,3	8,6
<i>Сільські поселення</i>	11,6	9,9	12,2	9,2

Джерело: розраховано й побудовано авторами на основі (Демографічна та соціальна статистика, 2018; Економічна активність населення України, 2017; Праця України, 2017; Праця України, 2018)

За офіційними статистичними даними загальна кількість трудових мігрантів у 2017 р. становила 1 303,3 тис. осіб, із яких 753,6 тис. осіб (57,8 %) до виїзду за кордон були працевлаштованими. Для більшості трудових мігрантів (70,8 % трудових мігрантів, які мали місце роботи до виїзду за кордон) основною причиною виїзду був низький рівень оплати праці (Зовнішня трудова міграція населення, 2017).

Отже, нині держава й владні структури на різних економічних рівнях не спроможні самотійно забезпечити провадження ефективної соціальної політики, розвитку людських ресурсів і високих стандартів життя населення. До вирішення проблем соціальної політики повинен активно долучатися бізнес, який сьогодні здебільшого вважає, що вирішення соціальних проблем – прерогатива держави. Проте досвід економічно розвинених країн світу переконливо доводить, що без активізації соціальної відповідальності бізнесу неможливо забезпечити гідного життя населення. Соціальна відповідальність бізнес-структур передбачає їх діяльність, спрямовану на вибір і застосування методів та способів оптимальної взаємодії з усіма соціальними партнерами (працівниками, акціонерами, інвесторами, споживачами продукції, послуг, постачальниками сировини, органами державної влади й управління, профспілковими організаціями, громадськими організаціями та об'єднаннями, населенням району/регіону провадження діяльності, потенційними працівниками), що ґрунтується на врахуванні інтересів суспільства й у результаті якої приймаються взаємовигідні рішення. Водночас щодо взаємозв'язків із працівниками соціально відповідальні бізнес-структури розуміють свою зацікавленість у людському капіталі й соціальних інвестиціях, а наймані працівники як соціальні партнери мають змогу отримувати гідну заробітну плату, соціальний пакет, соціальні гарантії, можливості кар'єрного росту, безпечні умови праці тощо.

Становлення соціально орієнтованої економіки передбачає залучення бізнес-структур до проведення активної соціальної політики та активізації соціальної відповідальності, що забезпечить утримання на робочих місцях конкурентоспроможних працівників; знизить відтік кваліфікованих кадрів; сприятиме зростанню трудової активності, рівня заробітної плати, доходів і соціальної захищеності населення, конкурентоспроможності суб'єктів бізнесу, зниженню внутрішньої та зовнішньої міграції; підвищить рівень інвестиційної привабливості відповідних бізнес-структур, регіону й країни загалом.

4.5 Формування та розвиток соціальної інфраструктури регіону

Одним із ключових чинників економічного й соціального розвитку людства є інфраструктура. Без неї не можна уявити здійснення повсякденної економічної діяльності, вона є обов'язковим елементом будь-якої цілісної соціально-економічної системи як на рівні окремо взятого підприємства, галузі, регіону, так і на рівні всієї держави.

На думку економістів Світового банку, поняття «інфраструктура» служить загальним терміном для позначення багатьох видів діяльності, що в сукупності називають «капіталом, вкладеним в інфраструктуру» (World Bank Group, 1994).

Національне законодавство не містить єдиного визначення «об'єкта інфраструктури». Проте окремі галузеві законодавчі акти наводять трактування цього терміна. Наприклад, відповідно до частини другої статті 1 Міжнародної конвенції про боротьбу з бомбовим тероризмом, ратифікованою Верховною Радою України, Законом України «Про приєднання України до міжнародної конвенції про боротьбу з бомбовим тероризмом», об'єкт інфраструктури означає будь-який об'єкт, що перебуває в