

ДК 658.17

**О.В. Юрченко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Проблеми управління соціальними витратами підприємства

Розглянуто проблеми сутності та складу соціальних витрат, їх місце у відтворенні вартості робочої сили та недосконалість інформаційного забезпечення управління соціальними витратами в звітності.

**соціальні витрати, вартість робочої сили, фінансова звітність, соціальна звітність**

**Постановка проблеми:** В сучасних умовах господарювання необхідність дослідження проблем управління соціальними витратами підприємства визначається посиленням місця людського фактору в підвищенні конкурентоспроможності діяльності підприємств. При чому важливе значення має не лише розмір цих витрат, а й ефективність їх використання. За цих умов для оптимізації соціальних витрат потрібна ефективна системи управління ними та повне інформаційне забезпечення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор.** Дослідженням теоретичних засад формування теорії організації, розвитку та проблем управління соціальними витратами займалися такі зарубіжні автори, як М. Армстронг, М.Вебер, П.Друкер, Г.Саймон, Ф. Тейлор.

Суттєвий вклад в вирішення проблем збільшення ефективності діяльності підприємства за рахунок раціонального використання соціальних витрат внесли російські вчені Д.Г.Балабанов, В.В.Ковальов, З.П.Румянцева, В.Н.Гуніна та ін.

Окремі теоретичні та практичні проблеми обліку і контролю соціальних витрат досліджували українські вчені М.Т.Білуха, Ф.Ф.Бутинець, О.А.Грішнова, А.Г.Загородній, М.Н.Пушкар, В.В.Сопко, О.Б.Пацула та ін.

Проте, низька проблем потребує подальшого дослідження, зокрема, визначення сутності та складу соціальних витрат; низький рівень соціальних витрат у суб'єкті підприємницької діяльності та відсутність механізму стимулювання їх здійснення; невідповідність системи інформаційного забезпечення в рамках діючої фінансової, статистичної, соціальної звітності потребам управління соціальними витратами; відсутність ефективної системи показників, що відображають якісні та кількісні параметри результатів соціальної діяльності для квантифікації ефективності використання соціальних витрат.

**Метою роботи** є дослідження проблем, пов'язаних з обліковим забезпеченням процесу управління соціальними витратами та визначення заходів для їх подолання.

відтворення робочої сили сукупного працівника на належному рівні за рахунок реальної заробітної плати, що у свою чергу зумовило подальше поглиблення суперечності між потребами у відтворенні складної робочої сили і вузькими рамками корпоративної власності.

Розвиток цієї суперечності спричинив посилення процесу впливу держави на формування вартості робочої сили, появу якісно нової перетвореної форми вартості товару робоча сила - соціальних витрат держави. Вони тимчасово розв'язували протиріччя між потребами розвитку основної продуктивної сили, необхідністю її суспільного відтворення і відсутністю прямої зацікавленості власників у розвитку освіти охорони здоров'я, навколишнього середовища, тощо. Держава, здійснюючи відтворення робочої сили, надавала цьому процесові характеру колективного відтворення робочої сили.

Дослідження фахової літератури показує, що динаміка соціальних витрат держави у країнах Заходу тісно пов'язана з динамікою заробітної плати. Зі зниженням реальної заробітної плати обсяг соціальних витрат держави зростає. Так, з 1950 по 1969 рік витрати на соціальні цілі зросли у США з 22,9 млрд. до 159 млрд. дол. На початку та в середині 70-х років, коли темпи зростання реальної заробітної плати уповільнилися, а потім відбулося її зниження, спостерігалось значне зростання соціальних витрат держави. З 1970 по 1979 рік вони зросли приблизно на 160 млрд. дол., а у 1979-1990 рр. збільшилися за рахунок федерального бюджету з 298 до 550 млрд. дол. Крім того, витрати корпорацій і фірм на соціальні цілі зросли із 125 млрд. дол. у 1975 р. до понад 500 млрд. дол. у 1990 р. Лише так можна було привести рівень і характер розвитку основної продуктивної сили у відносну відповідність з прогресом техніки, вимогами процесу виробництва прибутку на підприємствах сучасного типу [9].

На жаль, сучасні вітчизняні підприємства України вкладають в розвиток робочої сили значно менше коштів, ніж в провідних країнах світу. Останнє масове вибіркове обстеження витрат на робочу силу на підприємствах України було проведене Держкомстатом у 2006 р. Воно охопило майже 15 тис. підприємств з чисельністю 10 осіб і більше та виявило структуру витрат українських підприємств на робочу силу за видами економічної діяльності. Як випливає з цього обстеження, середньомісячні витрати на одного штатного працівника були в 2006 р. у 3,1 раза вищі, ніж у 2001 р., а частка заробітної плати в натуральній формі знизилася на 0,7%. При цьому ВВП з розрахунку на одну особу за названий період зріс у 2,7 раза (з 4195 грн. у 2001 до 11492 грн. у 2006 р.). Споживчі ціни при цьому зросли в 1,6 раза, а ціни виробників промислової продукції - в 2 рази. Водночас негативною тенденцією відзначалося зменшення питомої ваги премій і нерегулярних виплат на 0,8%. Це практично характерно для всіх видів економічної діяльності. [6]

Результати цього обстеження дозволили також виявити й інші зміни позитивного і негативного характеру. Так, порівняно з 2001 р. збільшилася частка витрат на пряму оплату і обов'язкове відрахування до цільових фондів. Водночас

становить у середньому вісім років, в окремих галузях (металургійної, хімічної промисловості, машинобудуванні) вона становить п'ять років.

Наслідком подібної політики на ринку праці стали такі глобальні кризові явища, як депопуляція, декваліфікація робочих кадрів, зниження освітнього й інтелектуального потенціалів, поширення бідності серед тих, хто працює, посилення масової трудової міграції за кордон. За оцінками експертів, у 2008 р. чисельність українських працівників-мігрантів становила 3,5-4,0 млн. осіб.

Якщо порівняти структуру та рівень витрат на робочу силу в Україні і за кордоном, то можна сказати, що за даними 2005 р. у 27 країнах ЄС частка в загальних витратах становила: прямої оплати - 59,8, оплати за невідпрацьований час - 7,1, одноразових і нерегулярних виплат - 6,5, заробітної плати в натуральній формі - 0,8, внесків підприємств на соціальне страхування - 23,6%. Тобто питома вага прямої оплати у витратах на робочу силу в Україні майже така сама, як у країнах ЄС. В Україні також вищими є відрахування підприємств на соціальне страхування (на 4,3%) та інші витрати на робочу силу (на 1,5%). Позитивними є і те, що в Україні порівняно з країнами ЄС на 0,6% менша частка виплат у натуральній формі в загальній сумі зарплати. Водночас в Україні на 3,2% нижча питома вага одноразових і нерегулярних виплат, що слід визнати негативним моментом.

Таким чином, якщо показники структури витрат на робочу силу в Україні і країнах ЄС приблизно однакові, то рівень цих витрат в Україні набагато нижчий. Так, показник витрат на одного працівника в Україні (267 євро за середньорічним курсом Нацбанку в 2006 р.) був у 10 разів менш ніж у середньому в країнах ЄС (2672 євро в 2005 р.) і становив лише третину порівняно з Росією (379 євро в 2005 р.).

В останні роки тенденція падіння вартості робочої сили в Україні зростає. Низький рівень оплати праці обумовлюється низьким рівнем витрат і відповідно дешевою робочою силою, що не забезпечує навіть її простого відтворення. Наслідком такої ситуації є нерозвиненість трудового потенціалу, низька продуктивність ресурсів, що негативно впливає на відтворення і конкурентоспроможність робочої сили. Рівень ціни української робочої сили не виправдано занижений, а робоча сила стала найдешевшим товаром. Причому, чим більше відхиляється ціна робочої сили в бік зниження від її вартості на ринку праці, тим слабшою стає мотивація праці, інтерес працівника до підвищення своєї кваліфікації і зростання професійної майстерності.

В таких кризових умовах особливої важливості набуває соціальна політика, що дозволяє до певної міри компенсувати низький рівень оплати праці. Вона зумовлює необхідність здійснення соціальних витрат, як на рівні держави, так і на рівні суб'єктів підприємницької діяльності. Держава на рівні законодавства відпрацьовує механізми, щодо соціального забезпечення, але для його реалізації необхідні відповідні ресурси, яких у зв'язку з дефіцитом бюджету в державі не вистачає. Тому важливим є відпрацьовання механізмів, які б стимулювали суб'єктів підприємницької діяльності до посилення соціальної активності та здійснення відповідних соціальних заходів. Ці

категорії «соціальні витрати», їх складу, класифікації та джерел фінансування, методики їх обліку та контролю з метою урахування інтересів власника, обґрунтування доцільності та ефективності їх здійснення. Чітке визначення термінів, розуміння мети та завдань бізнесу дозволить сформуванню набір показників, необхідних для управління соціальними витратами, та визначити основні інструменти їх контролю.

Визначення «соціальні витрати» достатньо часто зустрічаються в економічній літературі, але при цьому науковці та автори далеко не однозначні в визначенні суті цих термінів. В ході проведення дослідження було виявлено, що в фаховій літературі соціальні витрати трактуються, як у широкому так і вузькому розумінні. Трактуються соціальних витрат у широкому розумінні передбачає макроекономічне трактування. При цьому соціальні витрати визначаються як витрати всього суспільства. Багато авторів їх визначають таким поняттям, як «издержки», що трактуються, як «затрати, которые несет общество в целом от того или иного производственного процесса или бизнес – решения» [5;11;14]

Трактуються соціальних витрат в вузькому розумінні, більшістю авторів визначається як витрати пов'язані з робочою силою, людським фактором. Соціальні витрати в цьому випадку розглядаються через інвестиції у розвиток людського капіталу, який є вартісною оцінкою робочої сили, інтелектуальних зусиль працівників.

Відмінності у підходах авторів до трактування соціальних витрат полягають у їх складі. Традиційним підходом при визначенні складу соціальних витрат є запропоновані С.Л.Брю та К.Р. Макконелом три основні види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту, витрати на охорону здоров'я та витрати на мобільність[7]. Цей підхід розділяють багато авторів [1;4;12]. На нашу думку витрати на мобільність робочої сили є актуальними на макроекономічному рівні. З точки зору суб'єктів підприємницької діяльності вони становлять незначну питому вагу та не потребують окремого виділення.

Заслугує на увагу точка зору авторів, які включають до складу таких витрат екологічні фактори [17;15;10;16], що є особливо актуальним з огляду сучасного стану навколишнього середовища. Більшість авторів є однозначними при включенні до складу витрат на забезпечення умов охорони праці [8;17]

При дослідженні соціальних витрат багато авторів дає їх детальний перелік, включаючи до їх складу велику кількість різних витрат. Вони окрім вищезазначених включають витрати на містобудування, комунальні податки, витрати спрямовані на захист прав споживачів та ін.[13;17] До певної міри такі автори праві, бо всі ці витрати поєднані з людським фактором. Але, для побудови раціональної системи інформаційного забезпечення управління цими витратами в рамках бухгалтерського обліку необхідне більш чітке їх визначення. А тому, на нашу думку, вищезазначені витрати включати до складу соціальних витрат недоцільно.

Чітке розуміння сутності соціальних витрат потребує їх подальшого дослідження та систематизації. В економічній літературі зустрічаються різні підходи до

Виходячи з вищезазначених критеріїв в кожному конкретному випадку буде здійснюватися підбір таких складових соціальних витрат, які максимально відповідають особливостям конкретного підприємства, задачам управління ним, завданням, мети, побудови системи бухгалтерського обліку.

Наступною проблемою щодо управління соціальними витратами є недосконалість сучасної фінансової, статистичної та соціальної звітності.

Щодо інформації про соціальні витрати у фінансовій звітності, то згідно П(С)БО 2 «Баланс», в статті пасиву балансу (Ф.1) „Поточні зобов'язання з оплати праці" по рядку 580 і статті „Поточні зобов'язання за розрахунками з позабюджетних платежів" по рядку 560 відповідно, відображаються залишки заборгованості по розрахунках з працівниками, в тому числі і по соціальних виплатах працівникам, а також по розрахунках з Загальнодержавними цільовими фондами. У Звіті про фінансові результати (Ф.2) у другому розділі відображається інформація щодо структури витрат за економічно однорідними елементами. Так, рядок 240 „Витрати на оплату праці", крім сум основної заробітної плати включає також і суми соціальних виплат працівникам. Рядок 250 „Відрахування на соціальні заходи" містить інформацію про внески підприємства до Загальнодержавних цільових фондів. У рядку 220 показується розмір чистого прибутку, який свідчить про потенційні можливості підприємства здійснювати соціальні виплати, благодійні внески, надавати бонуси, тощо. У Звіті про рух грошових коштів (Ф.3), у складі рядка 100 „Збільшення (зменшення) поточних зобов'язань" серед іншого відображаються суми грошових потоків на соціальні потреби працівників.

Таким чином у фінансовій звітності відсутні показники соціальних витрат, за допомогою яких можна було робити висновки про реалізацію соціальної політики.

Крім фінансової звітності всі підприємства подають статистичну звітність. Інформація щодо соціальних витрат підприємства, наводиться в наступних статистичних звітах (табл. 1)

Отже, існуюча фінансова та статистична звітність в Україні дає обмежену інформацію про соціальні витрати підприємств, оскільки в них зазначається переважно заробітна плата, чисельність персоналу і час його роботи. А також ці форми звітності відображають окремі сторони діяльності підприємства, що частково впливають на соціальні витрати. Така звітність не дає можливості узагальнювати інформацію та приймати ефективні рішення стосовно соціальних витрат та соціальної діяльності як на рівні суб'єкта підприємницької діяльності так і на рівні держави.

На міжнародному рівні вже активно поширюється соціальна (нефінансова) звітність, яка інформує про соціальну діяльність, а також і соціальні витрати підприємства. Соціальна звітність - процес підготовки та представлення зацікавленим сторонам і суспільству добровільно розкритої інформації, що відображає соціальні й екологічні наслідки ухвалюваних компанією економічних рішень. Всесвітня бізнес-рада зі сталого розвитку (WBCSD) називає соціальною звітністю добровільну

Таблиця 1 - Форми статистичної звітності, в яких зазначаються соціальні витрати

| № | Найменування форми  | Індекс                     | Склад інформації щодо соціальних витрат   | Кому подається                                    |
|---|---|----------------------------|---|---|
| 1 | 2   | 3                          | 5   | 6   |
| 1 | Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці (04.10.04р. №335) | 1-ПВ (умови праці), річна  | Наводиться інформація щодо умов праці, підстави для нарахування та розмір пільг та компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці, а також перелік осіб, яким ці пільги виплачуються | Органу державної статистики за місцезнаходженням  |
| 2 | Звіт про використання робочого часу (12.08.05 р. №236)  | 3-ПВ, термінова-піврічна   | Містить інформацію щодо використання робочого часу, простоїв, прогулів та невиходів на роботу, що дає підстави для нарахування доплат та премій   | Органу державної статистики за місцезнаходженням  |
| 3 | Звіт з праці (12.08.05 р. №236)   | 1-ПВ, термінова-квартальна | Наводиться інформація щодо чисельності персоналу, нарахувань заробітної плати, склад фонду оплати праці, виплат соціального характеру   | Органу державної статистики за місцезнаходженням  |
| 4 | Звіт з праці (11.08.04 р. №472)   | 1-ПВ, термінова-місячна    | Наводиться інформація щодо чисельності персоналу, нарахувань заробітної плати, заборгованості перед працівниками і виплати заробітної плати та допомоги по соціальному страхуванню      | Органу державної статистики за місцезнаходженням  |
| 5 | Звіт щодо причин та наслідків страйку (07.02.01 р. №88)   | 1-ПВ (страйк), квартальна  | Наводиться інформація щодо причин виникнення, тривалості та наслідків страйку для підприємства  | Органу державної статистики за місцезнаходженням; |

Але впровадження соціальної (нефінансової) звітності не набуло широкого поширення в Україні. Вона має значний незадіяний потенціал, зважаючи на невелику кількість підприємств, які звітують. На сьогодні сформувалась група компаній – лідерів нефінансового звітування в Україні, а саме: Оболонь, Київстар Interpipe, TNK, Niko, Укрсоцбанк, МТС Україна. Усі вони у соціальному звітуванні велику увагу приділяють сфері людського капіталу, опису участі своїх працівників у програмах підвищення кваліфікації, розробці об'єктивної системи оцінки ефективності роботи та мотивації персоналу, створенні безпечних умов праці. Тому, актуальним залишається питання удосконалення структури соціальної звітності та поглиблення її інформативності. За її допомогою покращиться процес управління соціальною діяльністю, а, відповідно, соціальними витратами підприємства.

**Висновки:** Проведені дослідження дозволяють зробити наступні висновки:

- для управління соціальними витратами важливим є відпрацювання

ефективному управлінню соціальними витратами. Тому необхідно вдосконалювати структуру цієї звітності та поглиблювати її інформативність;

- розвиток соціальної (нефінансової) звітності та використання досвіду розвинених країн світу дозволить українським суб'єктам підприємницької діяльності вийти на новий етап управління соціальною діяльністю.

## Список літератури

1. Грейсон Дж.К., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 1991. – 208 с.
2. Економічна теорія: Підручник / За ред. В.М. Тарасевича. – Київ: Центр навчальної літератури, 2006 – 784 с.
3. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – М.: Прогресс, 1978. – 362 с.
4. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань [Текст] / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.
5. Коуз Р. Фирма, рынок и право. М., 1993. С.136, 140-141
6. Куліков Г. Скільки коштує робоча сила/Г.Куліков//Праця і зарплата.-2009.-№28
7. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т.2, М.: Республика, 1992. – 548с
8. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні [Текст] / І. М. Новак // Збірник наукових праць Харківського національного економічного університету. Управління розвитком. – 2006. –№ 4. – С. 83-86.
9. Основи економічної теорії: Підручник / За ред. проф. С.В.Мочерного – Тернопіль: АТ «Тарнекс» за участю АТ «Ной» та вид-ва «Світ», 1993. -688с.
10. Пальчевич Г.Т.Інтелектуальний та людський капітал в інноваційній економіці [Текст] / Г. Т. Пальчевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: Тези доп. і повідом. міжнар. наук.-практ. конф.(Донецьк, 4-5 листоп. 2008 р.): В 2 т. Т.2 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті; Редкол.: О. І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2008. – С. 279-282.
11. Пигу А. Экономическая теория благосостояния: В 2т. М., 1984. с.195
12. Предборський В.А., Гарін Б.Б., Кухаренко В.Д. Економічна теорія / Під. ред. Предборського В.А.-К.: кондор, 2007. – 492 с.
13. Пушкар М.С., Гавришко Н.В., Романів Р.В.Історія обліку та контролю господарської діяльності. Навч. посібник. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003.– 223 с.
14. Российская национальная библиотека, 2000 [www.nlr.ru](http://www.nlr.ru)
15. Соколова О. С. Джерела інвестицій у людський капітал / // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 174:В2т.Т.1.– Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 269-274.
16. Сулейманова Л. Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции [Текст] / Л.Ш. Сулейманова // Вестник ТИСБИ. – 2005. – № 1. – С. 69-73.
17. Чижевська Л.В./Поява та розвиток соціально-орієнтованого обліку. Житомирський Державний Технологічний університет. [www.ukr.ua](http://www.ukr.ua)

*О.Юрченко*

### **Проблемы управления социальными расходами предприятия**

Рассмотрены проблемы сущности и состава социальных расходов, их место в воссоздании стоимости рабочей силы и несовершенство информационного обеспечения управления социальными