

ФІНАНСОВІ ПРОТИРІЧЧЯ МІЖ ПРАЦІВНИКАМИ, ВЛАСНИКАМИ ТА ТОП-МЕНЕДЖЕРАМИ КОРПОРАЦІЙ

FINANCIAL CONTRADICTIONS BETWEEN EMPLOYEES, OWNERS AND TOP MANAGERS OF CORPORATIONS

УДК 336.64

<https://doi.org/10.32843/bses.62-23>

Юдіна С.В.

д.е.н., професор,
професор кафедри фінансів та обліку
Дніпровський державний
технічний університет

Ковалевська А.О.

магістр
Дніпровський державний
технічний університет

Матвієнко О.В.

магістр
Дніпровський державний
технічний університет

Yudina Svetlana

Dniprovsky State Technical University
Kovalevskaya Alina

Dniprovsky State Technical University

Matvienko Olga

Dniprovsky State Technical University

У статті розглянуто причини виникнення фінансових протиріч між працівниками та власниками, між працівниками і топ-менеджерами, які приймають форму корпоративних конфліктів. Зазначено, що в міру становлення ринкового господарювання і приватної форми власності інтереси працівників корпорації стають основним елементом відтворювального циклу, бо ефективна праця є основою сталого розвитку. У табличній формі проведено аналіз витрат на персонал та оплати праці найманих працівників за видами економічної діяльності в Україні в динаміці за 2010–2019 рр. Для виявлення причин фінансових конфліктів розраховано середньорічну та місячну оплату праці за 2012–2019 рр. та порівняно її з доданою вартістю на одного працівника у гривні та доларовому еквіваленті, що дало змогу дійти висновку про суттєве відставання оплати праці одного працюючого від доданої вартості. Визначено основні напрями політики регулювання оплати праці в Україні з метою усунення корпоративних конфліктів між працівниками та власниками, між працівниками і топ-менеджерами.

Ключові слова: фінансові протиріччя, корпоративні конфлікти, працівники, оплата праці, витрати на персонал, додана вартість, державне регулювання.

В статье рассмотрены причины возникновения финансовых противоречий между

работниками и собственниками, между работниками и топ-менеджерами, которые принимают форму корпоративных конфликтов. Отмечено, что по мере становления рыночного хозяйства и частной формы собственности интересы работников корпорации становятся основным элементом воспроизводственного цикла, потому что эффективная работа является основой устойчивого развития. В табличной форме проведен анализ расходов на персонал и оплаты труда наемных работников по видам экономической деятельности в Украине в динамике за 2010–2019 гг. Для выявления причин финансовых конфликтов рассчитана среднегодовая и месячная оплата труда за 2012–2019 гг. и проведено сравнение ее с добавленной стоимостью на одного работника в гривнях и долларом эквиваленте, что позволило сделать вывод о существенном отставании оплаты труда одного работающего от добавленной стоимости. Определены основные направления политики регулирования оплаты труда в Украине с целью устранения корпоративных конфликтов между работниками и собственниками, между работниками и топ-менеджерами.

Ключевые слова: финансовые противоречия, корпоративные конфликты, работники, оплата труда, расходы на персонал, добавленная стоимость, государственное регулирование.

The relevance of the study is due to the fact that the current state of economic development is characterized by low wages of corporate workers, its non-compliance with labor standards, non-provision or reduction of social packages, etc., which benefits not only owners but sometimes top managers. Because an increase in employees' wages can lead to a decrease in managers' salaries and owners' profits. Therefore, the aim of the article is to further develop theoretical issues to determine the causes of conflicts of interest between employees and owners and top managers of corporations and to determine the role of the state in their elimination. The article considers the causes of financial conflicts between employees and owners, between employees and top managers who take the form of corporate conflicts. It is noted that with the formation of market economy and private ownership, the interests of the corporation's employees become the main element of the reproduction cycle, because effective work is the basis of sustainable development. The analysis of personnel costs and wages of employees by type of economic activity in Ukraine in the dynamics for 2010–2019 is carried out in tabular form. The schedule of dynamics of personnel costs and wages by types of economic activity for 2012–2019 is constructed and given and the equation of the trend is described, which describes the trends and allows to build a forecast. To identify the causes of financial conflicts, the average annual and monthly wages for 2012–2019 were calculated and compared with the value added per employee in UAH. and the dollar equivalent. A graph of the dynamics of value added per 1 employee and wages per 1 employee by type of economic activity for 2012–2019 in USD is constructed and presented. USA and the trend equation is defined. The conclusion is formulated that the main reason for financial contradictions is a significant lag in the wages of the 1st employee from value added. It is noted that in today's conditions the financial interests of employees can be protected only by the institution of independent trade unions, but this institution is only being formed in Ukraine. Therefore, the main role in protecting the economic interests of employees can be provided by the state in accordance with the implementation of the chosen socio-economic financial model. The main directions of the policy of wage regulation in Ukraine in order to eliminate corporate conflicts between employees and owners, between employees and top managers are identified.

Key words: financial contradictions, corporate conflicts, employees, wages, staff costs, value added, government regulation.

Постановка проблеми. Актуальна для України група конфліктів між працівниками та власниками, між працівниками і топ-менеджерами. Фінансові інтереси, що породжують цю групу конфліктів, зумовлені тим, що кожний хоче отримати більше за рахунок інших.

Інтереси працівників повинні захищати профспілкові організації, які, на жаль, майже не розвинуті в країні, тому заморожування заробітної плати, її невідповідність нормам праці, зниження

рівня оплати праці через уведення різноманітних штрафів, санкцій, вимог тощо, ненадання соціальних пакетів, скорочення працівників вигідні не тільки власникам, а й іноді і менеджерам., бо підвищення оплати праці працівникам може призвести до зниження оплати праці менеджерів та прибутків власників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема функціонування корпоративних фінансів, моделями корпоративного управління

та фінансовими аспектами діяльності вітчизняних корпорацій займалися Л.О. Птащенко [5], Я.С. Головіна [4], Н.В. Арабова [1] та ін.

Але вищезгадані автори досліджували роль корпоративного управління в банках.

Поставлені проблеми потребують значної уваги не лише у банківському секторі, а й у реалізації стратегічних цілей економічної політики країни. Проблеми фінансових протиріч між працівниками та власниками, між працівниками і топ-менеджерами взагалі залишаються недостатньо дослідженими.

Постановка завдання. Метою дослідження є подальший розвиток теоретичних питань визначення причин конфлікту інтересів між найманими працівниками та власниками і топ-менеджерами корпорацій та визначення ролі держави в їх усуненні.

Виклад основного матеріалу дослідження. У кожній із підсистем фінансових відносин формується свій особливий механізм управління, визначаються свої цілі і завдання. Під час взаємодії всіх підсистем корпорації також стикаються різні економічні інтереси.

Установлення економічно обґрунтованих меж фінансових відносин усередині корпорацій дає змогу нівелювати загострення протиріч між учасниками такими відносин, раціонально ними управляти. Однак необхідно усвідомлювати, що в міру становлення ринкового господарювання і приватної форми власності інтереси працівників корпорації стають основним елементом відтворювального циклу, бо ефективна праця є основою сталого розвитку.

З усвідомлення цього положення можна зрозуміти об'єктивні фінансові протиріччя, що виникають між працівниками та власниками, між працівниками і топ-менеджерами [3].

Зрозуміло, що в основі фінансових протиріч є причинно-наслідковий зв'язок. Для того щоб збільшити заробітну плату працівникам, необхідно

збільшити витрати корпорації. Власники та топ-менеджери, оптимізуючи (зменшуючи) витрати корпорації з метою отримання більш високих доходів (прибутку), опираються збільшенню витрат. Тому основна роль у зменшенні (усуненні, нівелюванні) цих протиріч належить державним органам через розроблення та проведення ними відповідної регуляторної політики в інтересах працівників, у тому числі недержавних корпорацій.

У сьогоднішніх умовах фінансові інтереси працівників можуть бути захищені тільки інститутом незалежних професійних спілок, але цей інститут тільки формується в Україні, тому основна роль у захисті економічних інтересів найманих працівників може забезпечити держава відповідно до реалізації вибраної соціально-економічної фінансової моделі.

Порушення розподільних відносин усередині корпорацій призводить до порушення стимулів до ефективної праці та пропорцій відтворення у цілому в країні. Про це свідчать скорочення реальних доходів населення, офіційно визнана бідність як явище в Україні, падіння народжуваності, демографічні перекося, міграція у розвинені країни та ін.

Відсутність дієвих механізмів впливу держави на підприємства щодо забезпечення ними постійного зростання заробітної плати та її рівномірного розподілу також сприяла вищезазначеним проблемам.

На нашу думку, регуляторна політика в Україні здійснювалася довгий час, не враховуючи інтереси найманих працівників, що призвело до загострення протиріч між працівниками та власниками, між працівниками і топ-менеджерами.

У табл. 1 наведено витрати на персонал за видами економічної діяльності в Україні в динаміці за 2010–2019 рр.

До об'єктивних витрат на персонал відносяться усі витрати, пов'язані з використанням праці. Для таких витрат об'єктивно необхідні витрати вироб-

Таблиця 1

Витрати на персонал за видами економічної діяльності в Україні в динаміці за 2010–2019 рр. [6]

Роки	Усього, витрати на персонал, тис грн	У тому числі			
		Великі підприємства, тис грн	Середні підприємства, тис грн	Малі підприємства, тис грн	із них мікропідприємства
Усього, за видами економічної діяльності					
2010	263803187.4	119527916.1	107225979.8	107225979.8	11993248.1
2011	315382308.1	144334768.5	121556659.9	121556659.9	16078482.9
2012	374105615.4	169953538.5	145507250.8	145507250.8	20467334.1
2013	378223212.6	175677772.2	142278956.2	142278956.2	21403556.6
2014	354424896.4	154660856.8	145270075.4	145270075.4	17895829.1
2015	392558126.7	161847032.6	167457600.9	167457600.9	20914380.9
2016	434790143.3	172765752.5	191827608.5	191827608.5	21462425.2
2017	569937365.8	212897899.6	255694213.9	255694213.9	28511633.0
2018	727110089.5	280461814.4	322028562.4	322028562.4	41721215.8
2019	901245254.5	341807499.3	411033867.5	411033867.5	48323305.0

ництва, до яких працівники не мають ніякого відношення. Такі витрати включають: оплату праці та деякі виплати за невідпрацьований час, оплату вартості харчування та проживання працівників, внески роботодавця у фонди соціального страхування, оплату навчання персоналу, оплату соціальних послуг працівників, податки, що належать до витрат на робочу силу, тощо [2].

За даними табл. 1, витрати на персонал постійно зростали з 263 803 187,4 тис грн у 2010 р. до 901 245 254,5 тис грн у 2019 р., або у 3,4 рази. При цьому варто зауважити, що рівень інфляції за відповідний період був вищий. Це свідчить про те, що в номінальному вимірі витрати на персонал в економіці зростали, а в реальному – навіть скоротилися.

Як уже вище зазначалося, витрати на персонал – це більш широкий показник, ніж оплата праці, тому в табл. 2 наведено дані щодо оплати праці в динаміці за 2012–2019 рр.

Дані табл. 2 показують зростання оплати праці за аналізований період із 274 935 373,0 тис грн у 2012 р. до 274 935 373,0 тис грн у 2019 р., або у 2,7 рази. Це свідчить про те, що в номінальному вимірі оплата праці зростала, а в реальному – скоротилася.

Якщо порівняти витрати на персонал у 2012 р. (374 105 615,4 тис грн) з оплатою праці (274 935 373 тис грн) то вона становила 73,5%, а

в 2019 р. (901 245 254,5 – витрати на персонал та 746 979 807 – оплата праці) – 82,9%. Тобто на протязі 2012–2019 рр. у складі витрат на персонал зростала частка витрат на оплату праці працівників підприємств.

На основі даних табл. 1 та 2 побудовано та наведено графік динаміки витрат на персонал та оплати праці за видами економічної діяльності за 2012–2019 рр. та визначено рівняння тренду.

Отримані рівняння поліноміальної моделі та графіки на рис. 1 показують, що в наступні три роки можна очікувати суттєвого зростання витрат на персонал та оплати праці, що може свідчити про позитивні тенденції.

Виходячи з кількості працюючих було розраховано середньорічну та місячну оплату праці за 2012–2019 рр. та порівняно її з доданою вартістю на одного працівника. Результати розрахунків наведено в табл. 3.

Як бачимо з табл. 3, кількість зайнятих у цілому в економіці за 2012–2019 рр. знизилася майже на 25%.

Результати розрахунків показують, що показник доданої вартості на одного працівника в тис грн за рік та показник оплати праці на одного працівника в тис грн за рік зростали майже однаково, відповідно 357,6% та 359,5%.

Таблиця 2

Оплата праці за видами економічної діяльності в Україні в динаміці за 2012–2019 рр. [6]

Роки	Усього, тис грн	Оплата праці, тис грн		
		Великі підприємства	Середні підприємства	Малі підприємства
Усього, за видами економічної діяльності				
2012	274935373	123729340.9	108134734.6	43071297.5
2013	278146405	128135979.3	105481640.8	44528784.9
2014	261520535.4	113719299.4	107620186.1	40181049.9
2015	173869780.2	121936845.3	126883714.4	46986065.8
2016	360831327.9	143656615.2	159582827.8	57591884.9
2017	472764744	177097909.5	212589320.4	83077514.1
2018	601661197.6	233279987.6	267341925.7	101039284.3
2019	746979807	284568735.0	340970299.1	121440772.9

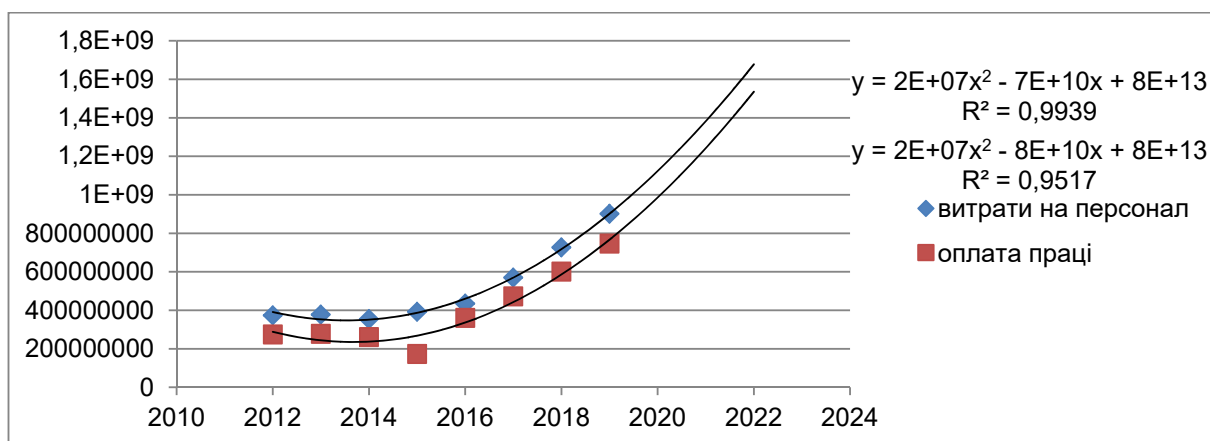


Рис. 1. Витрати на персонал та оплата праці за видами економічної діяльності за 2012–2019 рр.

Таблиця 3

Співвідношення заробітної плати та доданої вартості на одного працівника в економіці за 2012–2019 рр. [6]

Роки	Кількість працівників, осіб	Додана вартість, тис грн	Оплата праці, тис грн	Додана вартість на 1 працівника, тис грн за рік	Оплата праці на 1 працівника, тис грн за рік	Додана вартість на 1 працівника, грн на місяць	Оплата праці на 1 працівника, грн на місяць
Усього, за видами економічної діяльності							
2012	10772790	-	274935373		25,5		2127
2013	10164516	1038411303.0	278146405	102,2	27,4	8513	2280
2014	9957533	1293595472.0	261520535.4	129,9	26,3	10826	2189
2015	9729076	1396286261.2	173869780.2	143,5	17,9	11960	1489
2016	8796671	1805589105.5	360831327.9	91,6	41,0	7632	3418
2017	8180031	2257297488.3	472764744	276,0	57,8	22996	4816
2018	8108325	2510656579.2	601661197.6	309,6	74,2	25803	6184
2019	8141038	2973636234.2	746979807	365,3	91,8	30439	7646
Зростання у 2019 р. порівняно з 2012 р., абсолютні показники							
	-2631752	1935224931.2	472044434.0	263,1	66,3	21926	5519
Зростання у 2019 р. порівняно з 2012 р., відносні показники, %							
	-24,4	86,4	71,7			357,6	359,5

Співставлення показника доданої вартості на одного працівника з оплатою праці одного працівника в 2013 р. показало перевищення доданої вартості в 3,7 рази, аналогічне співставлення в 2019 р. показало перевищення в 3,9 рази, тобто зросло на 0,2. Тобто зростання в оплаті праці дещо відстає від зростання доданої вартості.

Відомо, що елементами доданої вартості є прибуток, оплата праці та непрямі податки, тому зрозуміло, що зниження темпів зростання оплати праці

відбивається на зростанні прибутку, бо непрямі податки за аналізований період не змінювалися (у %). У 2019 р. питома вага оплати праці на одного працівника становила 25,1% у створеній доданій вартості проти 26,8% у 2013 р.

Для більш наочної інформативності показників зростання доданої вартості та оплати праці в економіці з урахуванням інфляції в табл. 4 наведено ті самі показники, що й у попередній, але розраховані вони в доларовому еквіваленті виходячи із

Таблиця 4

Співвідношення заробітної плати та доданої вартості на одного працівника в економіці, дол. США [6]

Роки	Курс дол. США, середнє значення за період	Додана вартість за рік (млн дол. США)	Оплата праці за рік (млн дол. США)	Додана вартість на 1 працівника за рік (тис дол. США)	Оплата праці на 1 працівника за рік (тис дол. США)	Додана вартість на 1 працівника в місяць (дол. США)	Оплата праці на 1 працівника в місяць (дол. США)
Усього, за видами економічної діяльності							
2012	7,9911	-	34405,2		8,513		266
2013	7,9930	129915,1	34798,7	8,513	10,825	709	286
2014	11,8899	108797,8	18210,5	10,826	11,959	902	184
2015	21,8561	63885,4	7955,2	11,960	17,104	997	68
2016	25,5531	70660,3	14120,8	17,105	22,993	1425	134
2017	26,6167	84807,6	17762,0	22,993	25,803	1916	181
2018	27,2944	91984,3	22043,4	25,803	30,439	2150	227
2019	26,5122	112161,1	28174,9	30,439	8,513	2537	289
Зростання у 2019 р. порівняно з 2012 р., абсолютні показники							
		-17754,0	-6230,3	21,926	0	1828	23
Зростання у 2019 р. порівняно з 2012 р., відносні показники							
	331,77	-13,67	-18,1	257,6	00	157,6	8,6

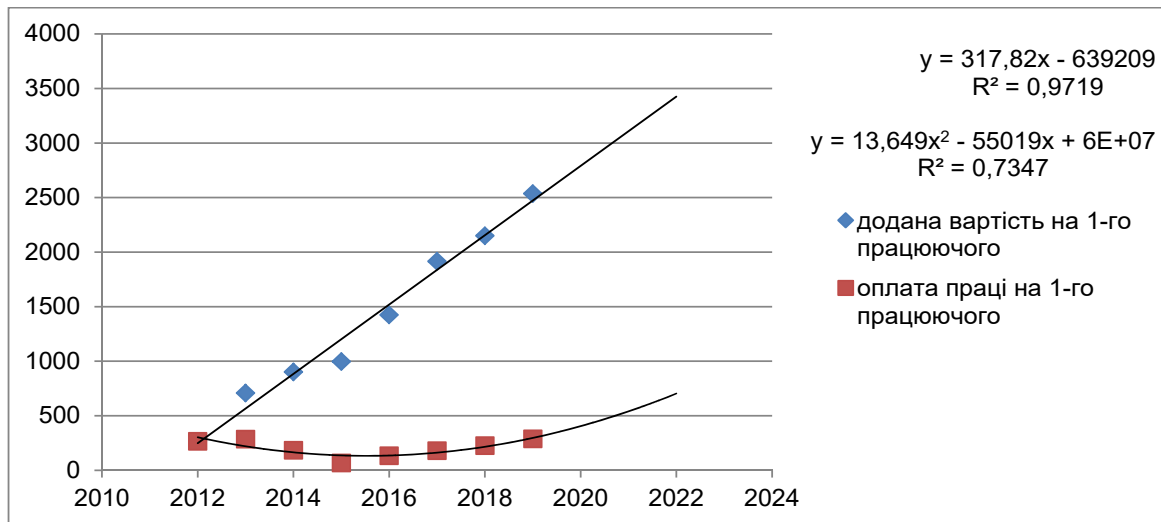


Рис. 2. Додана вартість на одного працюючого та оплата праці на одного працюючого за видами економічної діяльності за 2012–2019 рр., дол. США

середньозваженого валютного курсу за аналізований період.

Дані табл. 4 показують, що за аналізований період у доларах США оплата праці на одного працівника зросла на 23 дол. США, або на 8,6%, до рівня 2012 р.

Узагалі за період 2012–2019 рр. простежується тенденція до зниження реальної доданої вартості в економіці у цілому (на 13,67%). Але за рахунок скорочення кількості працівників додана вартість на одного працюючого зросла (на 257,6%).

Зростання в оплаті праці на одного працюючого в доларовому еквіваленті за аналізований період суттєво відставало від зростання доданої вартості у цілому в економіці країни.

На основі даних табл. 4 побудовано та наведено графік динаміки доданої вартості на одного працюючого та оплати праці на одного працюючого за видами економічної діяльності за 2012–2019 рр. в доларах США та визначено рівняння тренду.

Наведений рис. 2 наочно показує суттєве відставання оплати праці одного працюючого від доданої вартості.

Висновки з проведеного дослідження. Підвищення оплати праці найманих працівників в Україні це не тільки мікро-, а й макроекономічна проблема, тому в її вирішенні повинна активно брати участь держава.

У питаннях удосконалення політики регулювання оплати праці в Україні особливої актуальності набувають такі напрями:

- доведення рівня оплати труда до європейських стандартів;
- вирівнювання структурних диспропорцій в оплаті праці як у галузевому, регіональних аспектах, так і на рівні працівників підприємств (корпорацій);
- зниження розриву в рівні доходів різних верств населення;

- створення умов для ефективної зайнятості населення;
- удосконалення форм оподаткування доходів громадян;
- удосконалення механізмів стимулювання формування інвестиційних доходів домогосподарств та ін.

Уважаємо, що реалізація вищезазначених напрямів регуляторної політики держави, безумовно, вплине на підвищення добробуту громадян.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Арабова Н., Грачева М. Корпоративне управління в банках у контексті Базельських принципів. *Україна фінансова*. 2009. URL: http://www.ufin.com.ua/analit_mat/sdu/027.htm (дата звернення: 14.01.2021).
2. Данюк В.М., Петюх В.М. Витрати на персонал. URL: https://lubbook.org/book_336_glava_102_15.2_Vitrati_na_personal.html (дата звернення: 18.02.2021).
3. Гнеушева В.О. Фінансові ресурси домогосподарств в ринкових умовах. Диссер. Каламбет С.В. Фінанси домогосподарств як категорія. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_13/91.pdf (дата звернення: 14.11.2020).
4. Головіна Я.С. Регулювання корпоративного управління в банках України. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2012. № 2. С. 220–225.
5. Птащенко Л.О. Управління корпоративними фінансами : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури. 2008. 296 с.
6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 14.11.2020).

REFERENCES:

1. Arabova N., Hracheva M. (2009) Korporativne upravlinnia v bankakh u konteksti Bazelskykh pryncypiv [Corporate governance in banks in the context of the Basel Principles]. *Ukraina finansova*. Available at:

http://www.ugin.com.ua/analit_mat/sdu/027.htm (accessed 17 January 2021).

2. Daniuk V.M. Petiukh V.M. (2004) Vytraty na personal. Available at: https://lubbook.org/book_336_glava_personal.html (accessed 18 February 2021).

3. Hneusheva V.O. (2015) Finansovi resursy domohospodarstv v rynkovykh umovakh [Financial resources of households in market conditions]. Dysser. Kalambet S.V. Finansy domohospodarstv iak katehoriia. Available at: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_13/91.pdf (accessed 14 November 2020).

4. Holovina Ya.S. (2012) Rehuliuвання korporatyvnoho upravlinnia v bankakh Ukrainy [Regulation of corporate governance in Ukrainian banks]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, no. 2, pp. 220–225.

5. Ptaschenko L.O. (2008) Upravlinnia korporatyvnyy finansamy: [Corporate finance management]. Kyiv: Tsentri uchbovoi literatury. (in Ukrainian)

6. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2019). Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed 14 November 2020).