

## РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЕКОНОМІЧНИЙ, ПРАВОВИЙ ТА ОБЛІКОВИЙ ПІДХОДИ

Шоляк О.Ю.

*В даній статті визначено напрями соціальної діяльності суб'єкта мікрорівня за способом використання майна підприємства (вилучення високоліквідних активів підприємства; витрат операційної діяльності підприємства; розподілу чистого прибутку), що дозволяє здійснювати моніторинг його використання та підвищує ефективність узгодження антагоністичних інтересів суб'єктів праці. Виділені напрями є основою для розробки соціально-економічної політики держави, стимулом роботодавців до оптимального управління підприємством та трудовими ресурсами, мотивуючим базисом для працівників до високопродуктивної праці.*

**Кількість бібліографічних посилань – 9, мова – українська.**

**Ключові слова:** соціально-трудова відносина, соціальний захист, трудовий контракт, колективний договір, соціальний пакет, соціальне забезпечення, соціальна допомога.

### ВСТУП

Економічний розвиток суспільства здійснюється шляхом економічного зростання, яке характеризується стадіями економічного підйому і спаду. Тому уряд будь-якої країни за мету своєї діяльності ставить створення умов для довгострокового економічного зростання. Соціально-економічна політика уряду України також спрямована на досягнення сталого економічного зростання. Однією з передумов досягнення поставленої мети є створення соціально орієнтованого типу економічної системи, що потребує ефективного функціонування соціального партнерства. Новий погляд на соціальну складову економічного розвитку передбачає посилення уваги до соціальних аспектів продуктивної діяльності на мікро- та макроекономічному рівнях, де соціальні чинники реалізуються через сферу соціально-трудова відносин.

Питання розвитку соціально-трудова відносин та становлення соціально орієнтованої економіки досліджувались у працях С.Ю. Гончарової [1], І.В. Жиглея [6], Т.О. Стрибулевича [5] та ін. Однак, в окреслених дослідженнях недостатня увага приділена створенню забезпечень виплат працівникам як основи оптимізації антагоністичних інтересів суб'єктів праці, що негативно впливає на відтворення трудових ресурсів як елементу національного багатства.

У ході дослідження сутності соціального захисту суб'єктів трудових відносин та його основних видів застосовано такі загальнонаукові методи пізнання, як теоретичне узагальнення, індукція та дедукція. Задля здійснення критичного аналізу стану соціально-трудова відносин використано методи спостереження, групування.

Завдання статі – визначити економічний, правовий та обліковий підходи до розвитку соціально-трудова відносин.

У першому розділі статі висвітлено суть, види та механізм реалізації соціального захисту суб'єктів трудових відносин. У другому розділі описано суб'єктів трудових відносин та окреслено коло їх інтересів.

### 1 СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

Соціально-трудова відносина як особлива складові економічної системи суспільства утворюють своєрідне «ядро» всього соціально-економічного розвитку, оскільки від їх характеру та досконалості залежить якість трудового життя, соціальна злагода в суспільстві та досягнення економічного зростання. Основою реалізації соціально-трудова відносин повинна виступати система соціального захисту.

Концепція соціального захисту виникла в практиці наприкінці XIX – поч. XX ст. В широкому загальносоціологічному розумінні відповідний термін уперше з'явився в США в 30-х роках XX ст. і поступово поширився в західній соціології для позначення системи заходів, що захищають будь-якого громадянина від економічного та соціального обмеження внаслідок безробіття, втрати або різкого скорочення прибутку через хворобу, народження дитини, виробничої травми або профзахворювання, інвалідності і т.п. [1, с.30].

В Україні категорія «соціальний захист» почала широко вживатися тільки на етапі переходу до ринку, хоча у тій чи іншій формі соціальний захист завжди був притаманний суспільству.

У чинному законодавстві поняття «соціальний захист» означає політику держави, направлену на забезпечення

прав і гарантій людини у сфері рівня життя [2, с.301-309]. У ст. 46 Конституції України закріплене право громадян на соціальний захист [3]. Воно забезпечується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел фінансування.

Система соціального захисту в широкому розумінні – це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що представляють умови для забезпечення засобів існування: працездатним громадянам – за рахунок трудового внеску, економічної самостійності і підприємництва; соціально уразливим прошаркам – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму [1, с.32].

Отже, соціальний захист представляє собою цілісну систему адресних дій суб'єктів, через закріплення правових норм та інших соціально-економічних дій по відношенню до об'єктів, що потребують захищеності. Державні механізми із забезпечення соціального захисту спрямовані на агентів мікрорівня і стосуються не лише представників найменш забезпечених верств населення, а всіх суб'єктів в цілому.

З точки зору трудового внеску в суспільне виробництво, виділяють два види соціального захисту: обмежений і абсолютний. Соціальний захист суб'єктів трудових відносин здійснюється через реалізацію системи механізмів (рис. 1).



Рис. 1 Види соціального захисту суб'єктів трудових відносин та механізм його реалізації

Соціальний захист в Україні реалізується через матеріальне забезпечення економічно активного населення (шляхом соціального страхування); пенсійне забезпечення; соціальну допомогу найбільш вразливим категоріям; матеріальну допомогу сім'ям з дітьми; компенсації, індексації та пільги населенню; соціальне обслуговування тощо. Таким чином, соціальний захист здійснюється за допомогою соціального забезпечення та соціальної допомоги.

Соціальне забезпечення здійснюється у випадках тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів, догляду за дитиною-інвалідом, хвороби; досягнення пенсійного віку, безробіття, смерті годувальника, нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання тощо.

На відміну від соціального забезпечення питання про надання *соціальної допомоги* розглядається індивідуально, згідно чинного законодавства і стосовно людей, що в силу різних обставин суттєво знизили свій рівень життя. Соціальна допомога представлена системою заходів для покращання стану певних соціальних прошарків шляхом соціальних програм та забезпечення діяльності мережі відповідних соціальних закладів. При прийнятті рішення про надання соціальної допомоги враховується матеріальний стан людей [4, с.2-3].

Виходячи з механізму реалізації соціального захисту, він, з одного боку, є функціональною системою, тобто системою напрямів, а з іншого боку – інституціональною системою, тобто системою інститутів, що її забезпечують.

Найважливішим і найбільш потужним соціально-організаційним інститутом є держава, що є складною інституціональною системою, тобто складається з різних інститутів. Важливу роль у виконанні функцій соціального захисту відіграють такі інститути, як страхові компанії, спеціалізовані фонди, а також суспільні і політичні організації, що здійснюють соціальний захист соціальних груп і верств населення.

Інститутами, покликаними захищати робітників найманої праці, є професійні спілки. На сьогодні в Україні спостерігається ситуація неспроможності профспілкових організацій в реалізації механізму врегулювання суперечностей між суб'єктами соціально-трудових відносин: власниками, працівниками та органами влади. На даному рівні розвитку суспільних відносин в Україні та з врахуванням здійснених соціально-економічних реформ подолання вказаних суперечностей повинно здійснюватись на основі соціального партнерства. Даний механізм добре розроблений у країнах розвинутої демократії і передбачає проведення переговорів із представниками роботодавців, з одного боку, та держави, з метою знаходження компромісу та продукування на цій основі рішень, що

враховують інтереси контрасторін.

Принципи соціального партнерства і тристороннього співробітництва знайшли своє інституціональне втілення в створенні Україною на загальнодержавному рівні тристоронньої комісії і відповідних органів, які знаходяться на нижчих щаблях ієрархічної градації. Ці інститути займають важливе місце в загальній інституціональній системі, що здійснює функції соціального захисту працюючих, і можуть розглядатися як особливий різновид й називатися інститутами соціальної згоди.

Поряд із соціально-організаційними виокремлюються нормативні інститути, які виступають інструментами регулювання соціального партнерства на рівні підприємства. Найважливішими у системі соціального захисту найманих є такі, як: трудові контракти; колективні договори; положення про соціальний пакет

Трудовий контракт виконує роль інституту соціального захисту, за умови, що контрактна система суб'єкта господарювання відрегульована таким чином, що передбачає спеціальну систему забезпечення прав працівників та чітко регламентує відповідальність роботодавця за недотримання зазначених у контракті соціально-економічних гарантій.

Колективний договір є конкретним інструментом або інститутом соціального захисту працівників на підприємстві. Роль цього договору кардинально змінилася в наш час, тому що найманим робітникам потрібна надійна юридична база соціального захисту. Свідченням на користь необхідності укладання колективних договорів на підприємствах може слугувати цілий ряд переваг, які отримують як роботодавці, так і працівники.

Головними перевагами для роботодавців є можливість врегулювання відносин з працівниками, що забезпечить роботодавцю надійний соціальний клімат в колективі, локалізацію можливості конфліктів і страйків за умови виконання колективного договору, а також конструктивні договірні відносини створюють умови для забезпечення ефективності виробництва, високої продуктивності праці, а відтак – конкурентоспроможності підприємства. Щодо працівників, то їх головним спрямуванням є отримання кола гарантій, зафіксованих законодавством про працю і визначених колективним договором суб'єкта господарювання.

Таким чином, укладання колективних договорів дає значні можливості як роботодавцю, так і працівникам – було б лише бажання до співпраці та ведення переговорного процесу при укладанні угод. Однак, проблемою може слугувати те, що кожна із сторін переважно краще ознайомена зі своїми правами, ніж з обов'язками.

Значного поширення останнім часом набуло застосування *положення про соціальний пакет*. Його перевагами є можливість розробки соціальної політики підприємства без необхідності внесення позапланових змін до колективного та трудового договорів, деталізація положень нормативних актів вищого рівня щодо соціальних гарантій з урахуванням особливостей діяльності та організаційної структури підприємства.

Зазвичай, під соціальним пакетом розуміють різноманітні пільги, які підвищують рівень життя і виплачуються працівнику окрім заробітної плати та інших виплат, безпосередньо пов'язаних з виконанням виробничих функцій. Значення соціального пакету полягає, перш за все в тому, що він є потужним інструментом впливу на тривалість та успішність трудових відносин між працівниками і роботодавцем [5, с.452]. Однак різні роботодавці поняття «соціальний пакет» розуміють і сприймають по-різному. Деякі вважають, що для надання працівникам пакета соціальних послуг достатньо виконувати вимоги законодавства про працю, а саме: оплачувати своїм співробітникам лікарняні та відпустки. Інші керівники розглядають соціальний пакет як «приманку» для потрібних спеціалістів, тобто спосіб втримати їх. То ж факт впровадження на підприємстві соціального пакета є свідченням того, що суб'єкт господарювання працює на перспективу.

Положення про соціальний пакет не є обов'язковим елементом соціальної політики для кожного суб'єкта господарювання і приймається виключно за його ініціативи та бажання здобути прихильність працівників [6, с.83]. Застосування Положення про соціальний пакет має бути добровільним та є доцільним на тих підприємствах, які мають у своєму розпорядженні достатній обсяг ресурсів для реалізації в повній мірі зазначених в ньому гарантій. Адже, лише елементарне декларування набору пільг ніколи не стимулюватиме працівника, що є основним завданням Положення про соціальний пакет.

Соціальний пакет потребує закладення у бюджеті підприємства відтоку грошових коштів на наступні цілі: придбання та оплату санаторних путівок для персоналу; організацію відпочинку працівників; оплату лікування в закладах охорони здоров'я; часткову або повну сплату страхових внесків на різні види страхування; надання безвідсоткових кредитів на придбання активів довгострокового користування; компенсацію витрат на проїзд; оплата спортивно-оздоровчих послуг; оплата навчання працівників та їх дітей, підвищення кваліфікації першими; одноразову допомогу до ювілейних дат, при реєстрації шлюбу тощо.

Перш ніж запровадити соціальний пакет послуг та компенсацій для своїх працівників, керівництво повинно оцінити економічну ефективність можливих варіантів, тобто які «витрати-вигоди» виникають при забезпеченні тих чи інших благ. Про вигоди від таких заходів можна говорити лише у перспективі, а щодо затрат, то їх необхідно прораховувати наперед. Все це знаходить відображення в обліку і контролюється бухгалтерами.

Формування витрат в межах соціального пакету має індивідуальний характер. Визначення та затвердження переліку і порядку надання працівникам соціальних благ (які надаються понад встановлені законодавством гарантії) здійснює керівництво, яке виділяє кошти на такі потреби. Є два шляхи документування цього процесу:

- 1) зазначити про зобов'язання роботодавця із забезпечення певних видів соціальних пільг у трудовій угоді з кожним працівником окремо;
- 2) узгодити і затвердити Положення про соціальний пакет на підприємстві для всього персоналу (без

персоніфікації) або як додаток (розділ) до колективного договору.

Реалізація заходів, закладених в соціальному пакеті позитивно впливає на прискорення працевлаштування, мотивацію праці, підвищення продуктивності праці, відносну стабільність трудових ресурсів [7].

Отже, можна виділити три компоненти механізму соціального захисту: інституціональний, що використовує весь перелік існуючих інститутів соціального захисту; інструментальний, що включає використані засоби для вирішення завдань соціального захисту; діяльний, коли застосовуються різні форми діяльності інститутів з виконання функцій соціального захисту – нормотворча, організаційна, переговори соціальних суб'єктів і т.д. [8].

## 2 СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХ ІНТЕРЕСИ

Перехід від планово-адміністративної економіки до економіки ринкового типу неминуче пов'язаний з необхідністю прийняття рішень щодо дій держави в контексті врегулювання соціально-трудових відносин. Законодавча та виконавча влада повинна стимулювати інтереси власників бізнес-одиниць, щоб забезпечити необхідну як соціальну, так і економічну реконструкцію. Роль системи бухгалтерського обліку як економіко-соціального інституту залежить від особливостей державного регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. З огляду на це розглянемо нормативне регулювання облікового відображення соціально-трудових відносин на різних рівнях суспільних утворень (рис. 2).



Рис. 2 Суб'єкти соціально-трудових відносин: ієрархічний розріз

За даними рис. 2 видно, що держава регулює лише деякі аспекти облікового відображення соціально-трудових відносин. При цьому залишається доволі широкий спектр варіативних дій власникам, що дозволяє їм виконувати соціальну програму бізнесу лише на мінімальному рівні, спрямовуючи всі зусилля на максимізацію прибутку як

кінцевої мети господарювання.

Найважливішим аспектом соціального партнерства, який характеризує місце людини та її потреб у суспільстві в цілому та у системі соціально-трудових відносин зокрема, є стан її соціального захисту та надання соціальних гарантій. Суб'єкти соціальних відносин, зокрема, соціально-економічних, є носіями різних інтересів, тобто усвідомлених ними потреб, а отже, у протистоянні цих інтересів будуть народжуватися напрями співпраці, результатом якої буде соціальна захищеність або навпаки – незахищеність.

Суб'єктів соціально-трудових відносин за характером регламентування даної взаємодії можна поділити на сім рівнів (див. рис. 2). Первинними носіями прав та інтересів виступають працівники, власник в особі керівництва суб'єкта господарювання, держава як сукупність суб'єктів перших чотирьох рівнів. Вторинними носіями є профспілкові організації та збори акціонерів, за умови присутності в них делегатів, що водночас є працівниками даного товариства. Таким чином, рівень соціальної захищеності населення потрібно розглядати саме через характер відносин найманих працівників і роботодавців, тобто первинних носіїв прав та інтересів.

Серед прав працівника можна виділити його права як людини (наприклад, право на життя і його захист), а також права працівника як суб'єкта відносин (в т.ч. соціально-трудових) – соціальні права. Соціальні права – це можливість людини і громадянина забезпечити належні соціальні умови життя, які задекларовані в Конституції. Якщо права закріплені законодавчими актами, то інтереси зазначених суб'єктів у сфері соціально-трудових відносин формуються на підставі їх потреб і, зазвичай, не збігаються з інтересами інших суб'єктів. Конфлікт інтересів зазначених суб'єктів зображений на рис. 3 [9, с. 231].

Розглянемо цей конфлікт з позиції роботодавця. Зважаючи на тенденції у розвитку суспільства, всі сфери людської діяльності працюють на тінізацію капіталу, в тому числі, і система бухгалтерського обліку при використанні суб'єктами його ведення альтернативних варіантів дій, передбачених в чинному законодавстві. Інформація про соціальну діяльність підприємства не подається найманим працівникам, що свідчить про вуалювання дійсного стану справ, ухилення від відповідальності за показники в звітах, свідоме неврахування інтересів працівників.

До основних аспектів, які слід враховувати при оцінці рівня соціального забезпечення на підприємстві працівників належать наступні:

- оплата праці (розмір заробітної плати, дотримання термінів виплати заробітної плати, порядок індексації заробітної плати, відповідність розміру заробітної плати мінімальному прожитковому рівню);
- охорона праці (наявність на підприємстві служб охорони праці, ефективність діяльності служб з охорони праці на підприємстві);
- забезпечення додаткових соціальних благ (забезпечення працівників підприємств додатковими соціальними благами, встановлення матеріальної допомоги працівникам підприємств, оплата послуг, які споживають працівники, надання субсидій на житлово-комунальні послуги або надання житла);
- надання гарантій працівникам (гарантування працівникам подальшої співпраці з підприємством, гарантування працівникам відповідності роботи, яку вони виконують, їх кваліфікаційним характеристикам, можливість отримання працівниками підприємств за місцем роботи підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації тощо);
- участь в розподілі прибутку (можливість участі працівників у розподілі прибутків підприємства, першочерговість працівників підприємства у його акціонуванні, пільги при викупі акцій підприємства працівником).

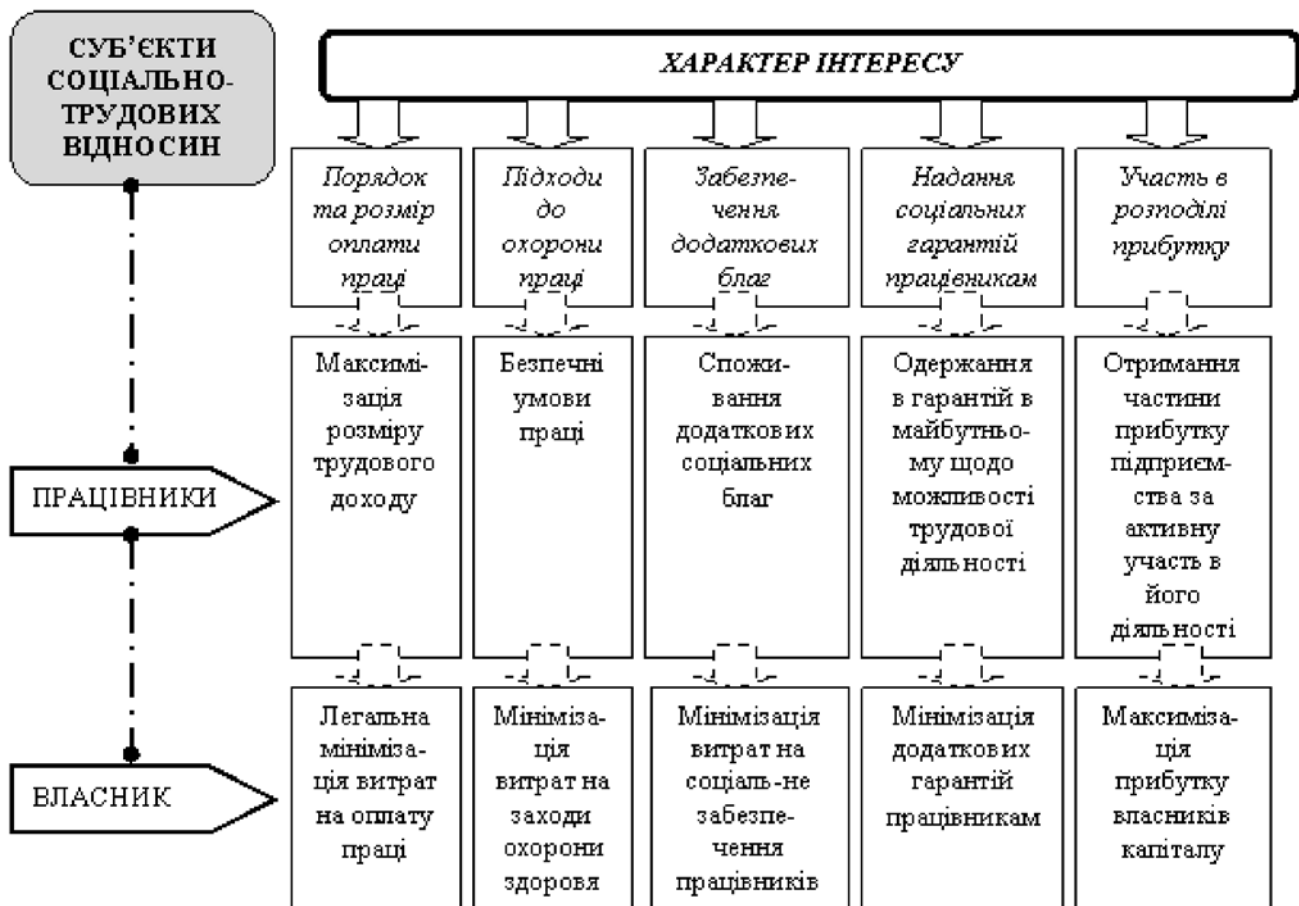


Рис. 3 Інтереси суб'єктів соціально-трудоових відносин: антагоністичний розріз

Оплата праці є одним з найважливіших показників, що відображає рівень соціально-економічної захищеності працівника. Зміст соціальної політики держави у сфері регулювання доходів населення полягає в тому, що працівниками та членам їх сімей повинно бути гарантовано право на отримання достатнього мінімального доходу як на сьогоднішній день, так і в майбутньому для задоволення матеріальних потреб, доступності до якісної освіти, медичних послуг та відпочинку, що забезпечує нормальну життєдіяльність та можливість розвитку людини. Досягти цього можна, якщо, по-перше, розмір заробітної плати буде відповідати потребам людини з огляду на встановлений законодавчо закріплений мінімальний прожитковий мінімум доходів громадян; а по-друге, якщо будуть дотримані терміни виплати заробітної плати та інших виплат.

Наступним аспектом соціально-трудоових відносин, стан дотримання прав працівників за яким потребує дослідження, є організація *охорони праці* на підприємстві. В межах цього аспекту до уваги беруться показники травматизму та захворюваності, пов'язаних з роботою, механізм захисту від нещасних випадків на виробництві тощо. В умовах постійного технологічного розвитку поступово підвищуються стандарти безпеки та охорони праці на робочому місці, за чим обов'язково потрібно слідкувати роботодавцю. За відсутності безпечних та екологічно прийнятних умов праці, з гарантованими процедурами охорони здоров'я та безпеки, які відповідають усім вимогам, працівники не можуть бути повністю захищеними та працювати на повну потужність.

Важливу роль у соціальному захисті працюючих відіграє *система соціальних виплат і пільг* на підприємствах, рівень забезпеченості яких зазначається у колективному договорі. Деякі із пільг гарантовані законодавством і є правами людини. Так, згідно Конституції України, «громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом» [3, ст. 46]. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Однією з основних потреб працівника є гарантії у забезпеченому майбутньому. До таких гарантій у соціально-трудоових відносинах на підприємстві можна віднести гарантії подальшої співпраці працівника з підприємством, гарантія забезпечення працівнику роботи, яка б відповідала його кваліфікації, а також можливість проходження працівником підвищення кваліфікації, підготовки за новою спеціальністю та перепідготовки. Проведення таких заходів підвищує конкурентноздатність підприємства на ринку праці.

Отже, зважаючи на зазначені аспекти соціально-трудоових відносин, необхідно визначити напрями дії соціального партнерства з метою врегулювання існуючих конфліктних питань, виявлення сфери інтересів кожного з суб'єктів та шляхів їх задоволення. На основі визначених проблемних аспектів можна передбачити перелік обов'язкових питань, які повинні бути відображені в колективних договорах підприємств.

Вирішення проблем у суспільстві не можливе шляхом ігнорування відмінностей в інтересах, тому одним із засобів досягнення сталого економічного зростання є створення ринкової, соціально орієнтованої, відкритої економічної системи, що потребує ефективного функціонування соціального партнерства.

Причинами необхідності налагодження соціального партнерства є: уникнення гострої класової боротьби, яка ще більше загострить соціально-економічну кризу; допомога різним соціальним класам України знайти своє місце в демократичному суспільстві, ринковому середовищі і соціально-економічному розвитку країни.

Лібералізація економічних відносин, що спостерігається в Україні, призвела до скорочення соціальних функцій держави через перегляд соціальних гарантій, що обумовлює соціальну нерівність та поширення тіньового сектору зайнятості. У результаті виник розрив між задекларованими соціальними правами людини і реальною ситуацією. Адже фактично для працівника повнота і обсяг соціального набору визначаються на рівні суб'єкта господарювання і залежать від фінансових і нефінансових показників його діяльності. Тому, вважаємо, що головним завданням діяльності соціального партнерства є створення соціального пакету на базі єдиних трудових стандартів найманого працівника.

Щодо удосконалення механізму соціально-трудових відносин, то воно повинно здійснюватися у напрямку запровадження обов'язкового укладання трудових і колективних договорів, що мінімізує ризики працюючих, обумовлені недотриманням роботодавцями соціальних зобов'язань. Враховуючи корисний закордонний досвід, в Україні необхідно запровадити: визначення максимальної тривалості тимчасового найму, порядок найму випускників вищих навчальних закладів України за першим місцем роботи.

Особливо гостро постає вирішення питання стосовно гарантування рівних прав і пільг працівників, які перебувають на роботі за кордоном або на підприємствах з іноземними інвестиціями. Метою такої вимоги є протидія «соціальному демпінгу» шляхом гарантування працівникам рівних прав і пільг, що діють в країні, де вони працюють. В трудовому праві ця вимога не була врахована, лише в міжнародних угодах між країнами містяться положення щодо регулювання деяких аспектів соціально-трудової сфери.

Таким чином, соціальне партнерство забезпечує економічну стабільність у суспільстві, оскільки попереджує та зменшує наслідки соціально-трудових конфліктів. Воно дозволяє формувати сприятливу соціально-економічну політику держави, стимулює роботодавців до оптимального управління підприємством та трудовими ресурсами, мотивує працівників до високопродуктивної праці, формує соціально-орієнтоване суспільство.

З метою досягнення максимальної ефективності соціальної діяльності на мікрорівні запропоновано наступні напрями (див. рис. 4).

## НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА МІКРОРІВНІ



Рис. 4 Напрями соціальної діяльності суб'єкта мікрорівня за способом використання майна підприємства

Визначені напрями соціальної діяльності суб'єкта господарювання дозволять належним чином організувати аналітичні розрізи в системі бухгалтерського обліку, що підвищить інформативність даної системи, та створить базу для прийняття виважених управлінських рішень в частині узгодження інтересів суб'єктів праці.

### ВИСНОВКИ

Соціальний захист є важливою складовою соціальної політики та необхідним елементом функціонування держави в умовах ринкової економіки. На державному рівні соціальна політика має бути втілена в соціальних програмах та в практиці соціально трудових відносин, пріоритетним елементом яких є задоволення соціальних потреб шляхом реалізації сукупності заходів, форм надання соціальних гарантій, що оптимізують протиріччя між інтересами людини як суб'єкта праці та суспільства.

Відповідно, удосконалення соціальної політики підприємства повинно відбуватись за рахунок: забезпечення обов'язкових умов соціальної підтримки персоналу (мінімальний рівень заробітної плати; обов'язкове страхування за встановленими нормативами – пенсійне, соціальне, медичне; соціальні виплати і компенсації і т.д.); створення робочих місць, привабливих для найманих робітників високою заробітною платою, різними соціальними благами (безкоштовним харчуванням, можливістю одержання довгострокових безпроцентних кредитів та ін.); укладення колективного договору є необхідним (обов'язковим) у випадку використання найманої праці, незалежно від кількості



працюючих та форми власності підприємства. Діяльність підприємства у всіх перерахованих вище напрямках забезпечує комплексність соціальної політики підприємства, безпосередній захист трудового колективу і, як наслідок, ефективність діяльності самого підприємства.

#### ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гончарова С.Ю. Соціальна політика: [навч. посібник] / С.Ю. Гончарова, І.П. Отенко. - Х.: ХДЕУ, 2003. - 200с.
2. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні. Закони України. - Том 1. - К.: Книга, 1996.
3. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
4. Закон України «Про державну соціальну допомогу, малозабезпеченим сім'ям» від 01.07.2000 р. // Праця і зарплата. – 2000. - №25. - С. 2-3.
5. Стрибулевич Т.О. Соціальний пакет як механізм оптимізації оподаткування / Т.О. Стрибулевич // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економіка: збірник наукових праць. – 2008. - Частина 2, №4(44) – 515с.
6. Жиглей І.В. Бухгалтерський облік соціальних пільг та гарантій підприємства: інформація для управління / І.В. Жиглей // Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Черкаси, 16-18 квітня 2008 р.) / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. Ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2008. – 291 с.
7. Соціальний пакет: складові, облік та оподаткування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bezpekorolis.sumy.ua>
8. Кельдер Т.Л. Економіка праці / Т.Л. Кельдер. - Запоріжжя: ЗДУ, 2001.
9. Шиманська К.В. Соціалізація бухгалтерського обліку як напрям дії соціального партнерства та її зв'язок з соціальною захищеністю населення / К.В. Шиманська // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2007. – № 1(39). – С. 228–238.

---

**Шоляк Оксана Юріївна**, викладач кафедри обліку та аудиту Ужгородського національного університету, тел. 8(0312)61-43-83, e-mail: [sholyakoksana@mail.ru](mailto:sholyakoksana@mail.ru)