

І. М. Сисоєва,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування,
Вінницький навчально-науковий інститут економіки*

Західноукраїнського національного університету, м. Вінниця, Україна

ORCID ID: 0000-0003-0567-1658

О. Б. Позрішук,

*к. е. н., доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування, Вінницький навчально-науковий
інститут економіки Західноукраїнського національного університету, м. Вінниця, Україна*

ORCID ID: 0000-0001-9513-0585

О. І. Гриник,

*викладач кафедри економіки, обліку та оподаткування, Вінницький навчально-науковий
інститут економіки Західноукраїнського національного університету, м. Вінниця, Україна*

ORCID ID: 0000-0003-2270-233X

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.5.24

СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА ОБЛІКУ ТА ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ В АУДИТІ

I. Sysoieva,

*PhD in Economics, Associate Professor, Department of Economics, Accounting and Taxation,
Vinnytsia Educational and Scientific Institute of Economics of West Ukrainian National University*

O. Pohrishchuk,

*PhD in Economics, Associate Professor, Department of Economics, Accounting and Taxation,
Vinnytsia Educational and Scientific Institute of Economics of West Ukrainian National University*

O. Hrynyk,

*Lecturer, Department of Economics, Accounting and Taxation Vinnytsia Educational
and Scientific Institute of Economics of West Ukrainian National University*

SOCIAL COMPONENT OF ACCOUNTING AND ITS USE IN AUDIT

Запропоновано власне визначення дефініції "соціальний облік", як один із секторів системи обліку на підприємстві, що надає зацікавленим сторонам (стейкхолдерам) інформацію про соціальний аспект діяльності підприємства, враховуючи ідею корпоративної соціальної відповідальності.

Досліджено ідею корпоративної соціальної відповідальності та приєднання бізнесу до міжнародної ініціативи — Глобального договору, в рамках якого створюються умови для співпраці бізнесу з установами ООН, профспілками, неурядовими організаціями для втілення в життя загальних принципів соціальної рівності та збереження довкілля.

Проаналізовано 10 принципів соціальної відповідальності, які в свою чергу розроблено на основі загальноприйнятих людських цінностей — дотримання прав людини, досягнень у сфері трудових відносин, збереженні навколишнього середовища та протидії корупції.

У статті визначено сутність, мотиваційну роль, структуру соціального пакета. Розглянуто та визначено 7 різних підходів до формування соціального пакета працівника підприємства.

It is proposed to define the definition of "social accounting" as "one of the sectors of the accounting system in the enterprise, which provides stakeholders (stakeholders) with information about the social aspect of the enterprise, taking into account the idea of corporate social responsibility."

It is noted that the social function of entrepreneurship (usually used in circulation such categories as "corporate social responsibility", "corporate social responsibility") is assessed through social audit. Unlike other types of audit, the practical direction of social audit is mainly expressed in the diagnosis of the state of social relations at the micro level, management of social capital and compliance with internal rules of law.

The idea of corporate social responsibility and joining business to an international initiative the Global Compact, which creates conditions for business cooperation with UN agencies, trade unions, NGOs to implement the general principles of social equality and environmental protection.

10 principles of social responsibility are analyzed, which, in turn, are developed on the basis of generally accepted human values respect for human rights, achievements in the field of labor relations, environmental protection and anti-corruption.

The necessity of active integration of the accounting subsystem is considered. The priority principles of integration should be the unification of methods for determining income, expenses and the final financial result.

To characterize the set of social benefits, benefits, rewards, guarantees and services provided by the employer to its own employees, in practice and in the scientific and professional literature, the term "social package" has recently become widespread.

The article defines the essence, motivational role, structure of the social package. 7 different approaches to the formation of the social package of the employee of the enterprise are considered and defined. Some domestic employers are beginning to realize the importance of social benefits and benefits for the formation of long-term partnerships with employees. However, when developing social packages, the needs and interests of employees are not taken into account.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність, Глобальний договір ООН, соціальний облік, соціальний аудит, соціальна складова.

Key words: corporate social responsibility, UN Global Compact, social accounting, social audit, social component.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Соціальна відповідальність в умовах формування концепції збалансованої господарської діяльності — це поширення практики соціальної відповідальності в системі менеджменту на сучасному етапі трансформації економіки. В процесі формування теоретичних та практичних підходів становлення сталого національного розвитку інтеграція універсальних принципів, що стосуються прав людини та її трудових позицій, а також стандартів охорони довкілля є актуальною та своєчасною.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Фундамент наукового менеджменту закладений працями П. Дракера, Г. Саймона, А. Етціоні, Л. Берта-ланфі, Р. Майлза, Дж. Армстронга, К. Гріна [1; 2]. Їхньої роботи послужили вихідною точкою для практичних розробок в області "гуманізації праці" і нових форм організації соціального управління, а також стали основою спеціальної управлінської функції, названої управління персоналом, чи (що більш вірно) управління людськими ресурсами.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНИШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Проблема реалізації соціальної відповідальності на різних рівнях з використанням організаційно-економіч-

ного та організаційного інструментарію залишається в Україні недостатньо розробленою: потребує подальших досліджень методологія ведення соціального обліку та практичне її застосування (зокрема, створення загальнодержавних форм звітності, які опосередковано або прямо будуть відображати реалізацію соціальних програм підприємства).

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування необхідності проведення контрольних заходів соціальної відповідальності на підприємствах та розгляд алгоритму створення соціального забезпечення працівника.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Соціальну функцію підприємництва (зазвичай в обороті використовують такі категорії, як "соціальна відповідальність бізнесу", "корпоративна соціальна відповідальність") оцінюють за допомогою соціального аудиту.

Методологічною базою соціального аудиту слугують основні положення теорії соціоекономіки, розробленої американським науковцем і суспільним діячем А. Етціоні на основі філософії комунітаризма [1]. На відміну від інших різновидів аудиту, практичне спрямування соціального аудиту переважно виражається в діаг-

Таблиця 1. Визначення дефініції "соціальний облік"

№ з/п	Визначення сутності соціального обліку автором	Автор
1.	«Соціальний облік – відображення фактів господарської діяльності в рамках економічних та організаційних заходів використання, збереження, розвитку трудових ресурсів підприємства з урахуванням еколого-економічного забезпечення їх реалізації» [3, с. 114; 4, с. 258]	С.О. Левицька
2.	«Соціально-орієнтований бухгалтерський облік – це процес виявлення, вимірювання, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі користувачам достовірної та неупередженої інформації про стан та результати фінансування соціальних програм (заходів)» [5, с. 24; 6, с. 185]	С.М. Петренко, В.О. Бесарабов
3.	«Бухгалтерський соціальний облік – це інтегрована система збору й ідентифікації, реєстрації та узагальнення даних соціально-екологічного характеру з метою визначення ефективності соціальних витрат, а також надання соціальної інформації для обґрунтування і прийняття рішень» [7, с. 308]	В.С. Лень, Ю.В. Крот
4.	«Соціальний облік не є окремим видом обліку, а функціонує в межах фінансового та управлінського і надає відповідну інформацію про соціальну орієнтованість господарської діяльності підприємства» [8, с. 137]	І.В. Омецінська
5.	«Соціальний облік має право на існування як окремий вид бухгалтерського обліку, що є процесом формування та надання внутрішнім і зовнішнім користувачам інформації про економічний, екологічний і соціальний вплив суб'єкта і його діяльності на суспільство, метою якого є формування даних для підготовки нефінансової звітності, що є складником звітності про сталий розвиток» [9, с. 132–133]	І.В. Годнюк, Н.В. Семенишена
6.	«Соціальний облік та, зокрема, екологічний облік передбачають тільки необхідність більшої деталізації окремих об'єктів обліку в аспекті екологічної спрямованості, він не може виступати як самостійна облікова система та має розглядатися виключно в контексті додаткової вимоги щодо аналітичності бухгалтерської інформації» [10, с. 78]	С.А. Кузнецова

Джерело: розробка авторів на основі джерел [3–10].

ностиці стану соціальних відносин на мікрорівні, управління соціальним капіталом і відповідності внутрішніх правил обов'язковим умовам трудового законодавства. Щодо процесу формування сучасної концепції соціального аудиту цілком справедливо зазначити, що це і є саме той випадок, коли, незважаючи на позитивне значення для концепції людського розвитку передуючих їй теорій, основним "постачальником" нових ідей є саме життя, повсякденна практика суспільного розвитку. Заслуговує на окрему увагу й "теорія соціальної спрямованості", одним з авторів якої є А. Етціоні. Він трактував "мобілізаційні сили колективів і суспільств як основне джерело їх власних перетворень і трансформацій їх відносин з іншими соціальними одиницями" [1, р. 393]. У рамках цієї теорії порушено питання про те, як той або інший суб'єкт спрямовує процес і змінює структуру або межі соціального цілого [1, р. 78]. Дійсним суб'єктом соціальної самотрансформації А. Етціоні назвав колективи різних типів. Для досягнення цих цілей суб'єкти господарювання повинні враховувати необхідність одержання оперативної та достовірної інформації про вплив підприємства на різні сторони життя суспільства. Це обумовлює необхідність переформатування інформаційного забезпечення оцінки результативності не тільки виконання економічних показників, а й показників соціального розвитку трудових ресурсів.

Сьогодні дані бухгалтерського обліку та фінансової звітності не є достатнім джерелом інформації для прийняття не тільки стратегічних, а й оперативних управлінських рішень. Як показує практика, синергетичним ефектом розмежування бухгалтерського та податково-

го обліку стало те, що бухгалтерський облік чим далі, тим більше втрачає свої пануючі позиції в інформаційному забезпеченні [2]. Не враховуються й законодавчо не врегульовуються переваги та потенційний ефект управлінського обліку. Потребують активної інтеграції підсистеми бухгалтерського обліку. Першочерговими принципами інтеграції мають стати уніфікація методів визначення доходів, витрат та кінцевого фінансово-результату. Все частіше у звітах суб'єктів, засобах масової інформації та політичних виступах (як західних, так і вітчизняних) можна зустріти посилення на так званий соціальний облік (табл. 1).

Аналіз наведених дефініцій та функцій соціального обліку дає змогу запропонувати власне визначення даного явища. Соціальний облік це один із секторів системи обліку на підприємстві, що надає зацікавленим сторонам (стейкхолдерам) інформацію про соціальний аспект діяльності підприємства, враховуючи ідею корпоративної соціальної відповідальності.

Ідея корпоративної соціальної відповідальності набула закінченого вигляду декілька десятків років тому, коли на всесвітньому економічному форумі в Давосі Генеральний секретар ООН Кофі Анон звернувся до лідерів найбільших компаній світу із закликом приєднатися до міжнародної ініціативи — Глобального договору [11], в рамках якого створюються умови для співпраці бізнесу з установами ООН, профспілками, неурядовими організаціями для втілення в життя загальних принципів соціальної рівності та збереження довкілля. Спираючись на перевагу спільних дій, Глобальний договір поставив завдання розвитку принципів соціальної відпо-

Таблиця 2. Десять принципів Глобального Договору ООН

Складові	Сутність принципів Глобального Договору ООН
ПРАВА ЛЮДИНИ	Принцип 1. Ділові кола повинні підтримувати та поважати захист проголошених на міжнародному рівні прав людини. Принцип 2. Ділові кола не повинні бути причетні до порушень прав людини
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	Принцип 3. Ділові кола повинні підтримувати свободу об'єднань та реальне визнання права на укладання колективних договорів. Принцип 4. Ділові кола повинні виступати за ліквідацію всіх форм примусової праці. Принцип 5. Ділові кола повинні виступати за повну ліквідацію дитячої праці. Принцип 6. Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості
НАВКОЛИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	Принцип 7. Ділові кола повинні підтримувати підхід до екологічних питань, заснований на принципі обережності. Принцип 8. Ділові кола повинні запроваджувати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан навколишнього природного середовища. Принцип 9. Ділові кола повинні сприяти розвитку і розповсюдженню екологічно безпечних технологій
ПРОТИДІЯ КОРУПЦІЇ	Принцип 10. Ділові кола повинні протидіяти всім формам корупції, включаючи здирицтво та хабарництво

Джерело: розроблено авторами на основі джерела [11].

відальності бізнесу, забезпечення його участі у вирішенні найбільш гострих проблем глобалізації. Таким чином, приватний бізнес, приєднавшись до договору в співпраці з іншими соціальними партнерами, зможе сприяти реалізації ідеї формування стійкої і відкритої глобальної економіки.

Глобальний договір є системою стосунків у формі мережі, організованої на базі Бюро Глобального договору і шести установ ООН і всіх учасників, що приєдналися, включивши його принципи в свою стратегію розвитку і практичної діяльності.

Воснову Глобального договору покладено 10 принципів соціальної відповідальності, які в свою чергу розроблені на основі загальноприйнятих людських цінностей — дотримання прав людини, досягнень у сфері трудових відносин, збереженні навколишнього середовища та протидії корупції (табл. 2).

Суть першого принципу полягає у тому, що "бізнес має потенціал впливу позитивного та негативного на практично всю сферу прав людини. Відповідно, бізнес повинен розглядати свій потенційний вплив зі всіх аспектів. Компанії мають не тільки не порушувати права людини, а й робити все щоб розвивати та підтримувати цю сферу через основну бізнес-діяльність, стратегічні соціальні інвестиції, філантропічну діяльність, підтримку партнерських чи державних проектів. Повага та підтримка прав людини також посилює ділові відносини зі стейкхолдерами. Наприклад, працівники, до яких відносяться з повагою, будуть більш продуктивними та лояльними до роботодавця. Під час вибору роботодавця чи бізнес-партнера все більше враховують соціальну, екологічну та управлінську складові компанії. Підтримка прав людини та інклюзивні бізнес-моделі також можуть: — сприяти появі інноваційних продуктів або послуг; — відкрити доступ до нових ринків; — зробити бізнес цінним учасником громади та суспільства" [11]. Загальна декларація прав людини засвідчує, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй

гідності та правах. Не повинно проводитися жодного розрізнення на основі політичного, правового або міжнародного статусу країни або території, до якої людина належить, незалежно від того, чи є ця територія незалежною, підопічною, несамоврядованою або як-небудь інакше обмеженою у своєму суверенітеті. Конституцію України закріплено всі основні положення міжнародно-правових актів з прав людини, юридично ліквідовано нормативні перешкоди на шляху до забезпечення прав і свобод людини. Норми Конституції України є нормами прямої дії, а звернення до суду для захисту конституційних прав та свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується державою [11]. Важливу роль у забезпеченні прав людини відіграють бізнес-організації та ділове середовище загалом. Важливо, щоб кожна бізнес-організація забезпечувала однакові права і свободи своїх працівників, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища. Гендерна

рівність, яка є однією з ознак правової держави, є одним з головних пріоритетів забезпечення прав людини. Але становленню гендерної рівності в українському суспільстві перешкоджає низка психологічних стереотипів та економічних чинників. Кризова економічна ситуація лише ускладнює можливість жінок отримати гідне місце роботи, розвивати свою кар'єру, досягати професійних та особистих цілей. Вирішення цих проблем вимагає злагоджених зусиль як з боку правозахисних та громадських організацій, так і з боку бізнес-структур.

Відповідно другого принципу, "причетність означає залучення до порушень прав людини, які вчиняє інша компанія, державна структура чи інша організація. Таким чином, цей принцип охоплює сферу ділових стосунків бізнесу. Ефективна політика та моніторинг у галузі дотримання прав людини допоможуть компаніям зменшити ризики залучення до порушень прав людини. В певних випадках, роль по захисту прав людей, яку виконувала держава, зараз виконують неурядові організації. Вони мають набагато ширший набір інструментів та серйозні важелі впливу, до яких бізнесу варто прислуховуватися" [11].

Третій принцип про те, що "свобода об'єднань означає повагу права всіх роботодавців та всіх працівників на вільне та добровільне встановлення та об'єднання груп для заохочення та захисту їх професійних інтересів. І працівники, і роботодавці мають право створювати, об'єднувати та керувати своїми організаціями без втручання держави чи будь-якої іншої організації. Щоб мати можливість прийняти рішення, працівники потребують клімату, вільного від насильства, тиску, страху та загроз. Підприємства зіштовхуються з великою кількістю проблем на цьому швидкозмінному світовому ринку. Створення справжнього діалогу з вільними об'єднаннями працівників дає змогу як працівникам, так і роботодавцям краще зрозуміти проблеми один одного та знайти шляхи їх вирішення. Створення асоціацій та здійснен-

ня колективних переговорів дають можливість конструктивного діалогу" [11].

Четвертий принцип визначає, що "примусова це будь-яка робота або послуга, яка вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання і для якої ця особа не запропонувала себе добровільно. Грошове відшкодування працівникові заробітної плати чи іншої компенсації не означає, що робота не є примусовою. Примусова праця не тільки являє собою порушення основних прав людини, вона також позбавляє суспільства можливості розвивати навички та людські ресурси на ринках праці. Отже, виснажливі наслідки примусової праці не тільки відчуються окремими особами, а також суспільством та економікою в цілому. Стримуючи належний розвиток людських ресурсів, примусова робота знижує рівень продуктивності та призводить до менш надійних інвестицій та більш повільного економічного зростання. Розуміння причин примусової праці це перший крок до вжиття заходів проти примусової праці" [11].

Відповідно до п'ятого принципу "термін "дитяча праця" не слід плутати з "працевлаштуванням молоді" або "роботою студентів". Дитяча праця це форма експлуатації, яка є порушенням права людини і визнається та визначається міжнародними документами. Це оголошена політика міжнародного співтовариства та практично всіх урядів щодо скасування дитячої праці. Для підліткового віку існують правила за міжнародними стандартами, які розрізняють те, що становить прийнятну або неприйнятну роботу. Дізнавайтесь більше про країни, регіони, сектори, економічну діяльність, де можлива дитяча праця. Розвиток обізнаності та розуміння причин і наслідків дитячої праці це перший крок, який компанія може здійснити для боротьби проти дитячої праці" [11].

Шостий принцип про те, що "дискримінація може виникнути в таких сферах: доступ до працевлаштування, до певних професій, просування по службі, а також до навчання та професійного навчання. Недискримінація у зайнятості означає те, що працівники відбираються на підставі їхньої здатності виконувати роботу, а також відсутність відмінностей, виключень або переваг, що виникають з інших причин. Передусім компаніям необхідно поважати всі відповідні місцеві та національні закони. Будь-яка компанія, яка запроваджує заходи щодо сприяння рівності, повинна усвідомлювати різноманітність мови, культури та сімейних обставин, які можуть існувати в колі працівників. З позитивної сторони, різноманітність у підборі працівників може принести позитивні результати для бізнесу та для громади. Це може сприяти більш ефективному управлінню ризиками, підвищити рівень задоволеності клієнтів та ділових партнерів, відкрити нові двері або підтримувати ділові можливості" [11]. Згідно з сьомим принципом "принцип обережності передбачає систематичне застосування оцінки ризику, управління ризиками та повідомлення про ризик. Коли існує обґрунтована підозра на шкоду, особи, що приймають рішення, повинні застосовувати запобіжні заходи. Ключем до реалізації обережного підходу, з точки зору бізнесу, є ідея профілактики, а не відновлення. Інакше кажучи, більш рентабельно приймати негайні заходи для того, щоб екологічна шкода не виникла. Компанії можуть підтримувати даний принцип,

повідомляючи про потенційні ризики для споживача та надаючи повну інформацію про ризики для громадськості. Також принцип передбачає отримання попереднього дозволу, перш ніж деякі продукти, які вважаються потенційно небезпечними, розміщуються на ринку" [11].

Принцип вісім про те, що "у Ріо-де-Жанейрській декларації говориться, що бізнес несе відповідальність за свою діяльність та за те, щоб вона не завдала шкоди навколишньому середовищу. Суспільство сподівається, що бізнес стане активним та чесним гравцем. Чисті та більш ефективні процеси означають підвищення продуктивності використання ресурсів. Екологічно відповідальні компанії також користуються податковими стимулами або програмами дозволів. Крім того, працівники та споживачі все більше зацікавлені у відповідальних компаніях" [11].

Слід зазначити, що дев'ятий принцип про те, що "екологічно безпечні технології повинні захищати навколишнє середовище, сприяти зменшенню забруднення, більш безпечно та розумно використовувати ресурси, переробляти більше відходів та продуктів. Вони включають в себе різноманітні екологічно чисті технології виробництва та технології запобігання забрудненню, а також технології кінцевого трубопроводу та моніторингу. Крім того, вони включають ноу-хау, процедури, товари та послуги та обладнання, а також організаційні та управлінські процедури. Реалізація екологічно чистих/безпечних технологій в бізнесі допомагає компанії зменшити використання сировини, що призводить до підвищення ефективності. Також технологічна інновація створює нові можливості для бізнесу та сприяє підвищенню загальної конкурентоспроможності компанії" [11].

Відповідно до десятого принципу "існує багато причин, чому ліквідація корупції стала пріоритетом у бізнес-спільноті. Довіра до бізнесу серед інвесторів, клієнтів, працівників та громадськості були підірвані нещодавніми скандалами з ділової етики по всьому світу. Підприємства зіштовхуються з високими етичними та діловими ризиками, що ведуть до потенційних витрат, коли вони не в змозі ефективно боротися з корупцією у всіх її формах. Глобальний договір ООН передбачає, що учасники розглядають наступні три елементи при боротьбі з корупцією та реалізації десятого принципу. Внутрішній як перший і основний крок впровадити антикорупційні політики та програми в рамках своїх організаціях та їх бізнес-процесах; Зовнішній звіт про боротьбу з корупцією в щорічному Звіті про прогрес, а також обмін досвідом та найкращими практиками; Колективний об'єднайте свої зусилля з іншими зацікавленими сторонами, щоб збільшити зусилля щодо боротьби з корупцією, покращити умови гри та створити чесну конкуренцію для всіх" [11; 15; 16].

Зацікавлені сторони, як правило, включають власників, кредиторів, службовців, постачальників, дистриб'юторів, місцеві громади та клієнтів. Ціни та інші механізми регулюються з урахуванням уподобань людей у кожній групі. Оскільки кожна сторона може вільно припинити свої стосунки та захистити свою репутацію, система здійснює самоконтроль та самокоррекцію.

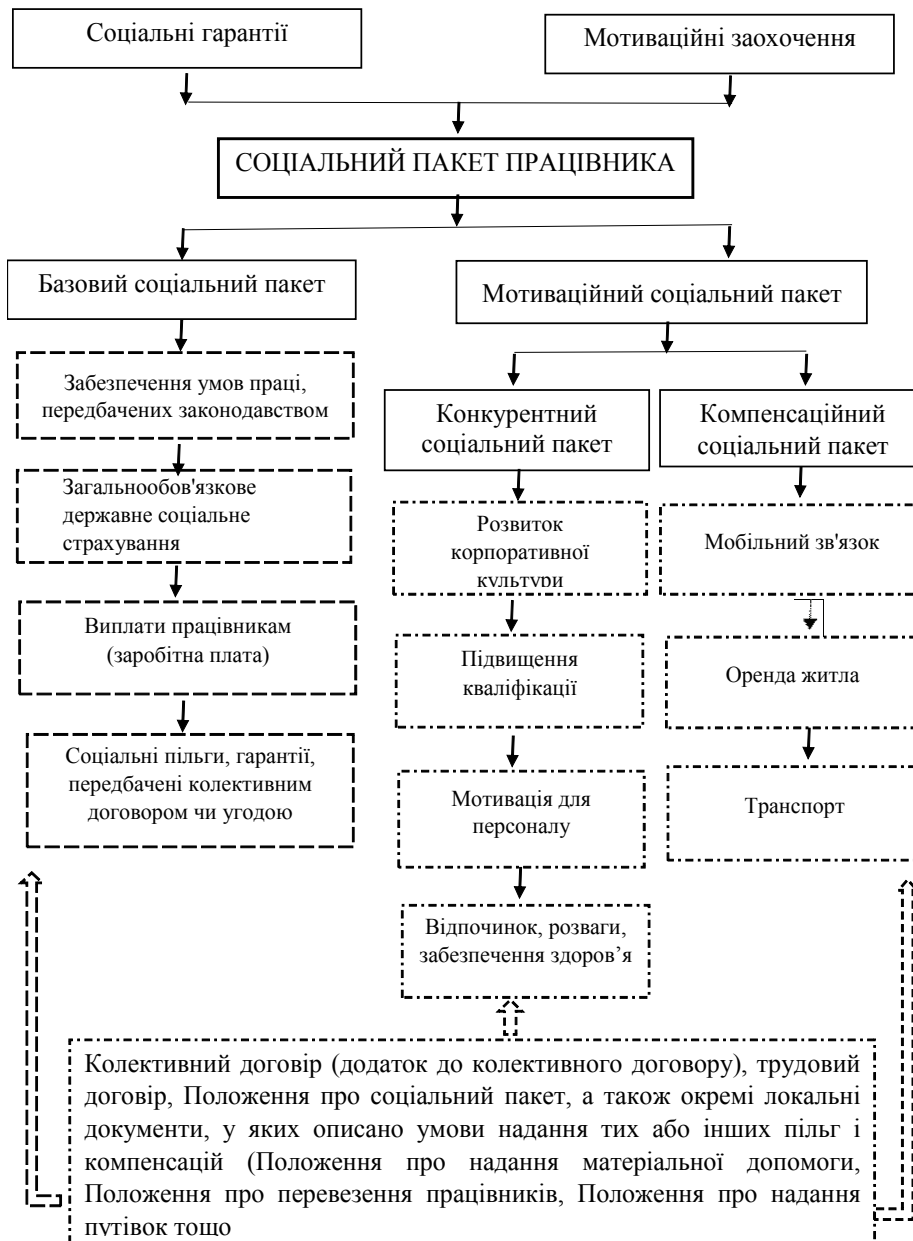


Рис. 1. Соціальний пакет працівника

Джерело: розробка авторів.

Зарубіжні науковці Д. Армстронг та К. Грін (Armstrong, J. S., & Green, K. C. 2013) зазначають, що прагнення довгострокових прибутків спонукає фірми добре ставитись до інших сторін та уникати введення їх в оману [2]. Наприклад, фірми повідомляють клієнтів про обмеження їхньої продукції, щоб зберегти переваги хороших довгострокових відносин та уникнути витрат на спілкування з незадоволеними клієнтами та судові процеси. Якщо менеджери погано ставляться до власників, власники можуть знайти нових менеджерів. Якщо фірми погано ставляться до інших стейкхолдерів, вони можуть шукати фірми, які ставляться до них краще. Покупці шукають продукцію, яка найкраще відповідає їхнім потребам. Для цього вони можуть отримати незалежну інформацію від інших, шукати в Інтернеті, використовувати перевірених постачальників або купувати відомі бренди. Якщо покупці виявлять, що їх ввели в оману, вони можуть покарати продавця, не купуючи товар у

майбутньому, вимагаючи повернення коштів, відбиваючи інших від здійснення покупки, розміщення коментарів в Інтернеті або подання позову. Нарешті, існують давні засоби правового захисту як у деліктному, так і в договірному законодавстві, якщо зацікавленим сторонам або іншим особам завдано шкоди або це може бути заподіяно шкоду [1, с. 19—23].

Поділяємо думку М.Б. Чижевської про те, що вимоги до учасників мережі публічної звітності та прозорості у формі декларації "Звіт з прогресу" зі специфічними соціальними показниками відіграли не останню роль у становленні соціального аудиту. Саме в цьому часовому проміжку, крім звичних показників аналітики, почали оцінювати діяльність компаній і з погляду етичності їх поведінки по відношенню до інвесторів, постачальників, клієнтів і, нарешті, до своїх співробітників [12].

Фактично зерна, засіяні ООН, лягли на благодатний ґрунт — інституціональне середовище, яке склалося на

Таблиця 3. Основні підходи до формування соціального пакета

№ з/п	Назва підходу	Сутність підходу	Примітка
1.	Однакові соціальні виплати та заохочення для усіх працівників	На таких підприємствах усі функції з управління персоналом виконують перші керівники. Основні зусилля зосереджено на виживанні в умовах високої конкуренції, отриманні максимального результату в короткостроковому періоді. В управлінні персоналом акцентується увага на командній роботі, створенні атмосфери довіри та взаємодопомоги	Для малих підприємств, де варто підкреслювати рівноправність усіх членів команди
2.	Відповідно до ієрархічної структури підприємства	Така диференціація соціальних виплат підкреслюватиме статус, заслуги та досягнення вищих посадових осіб, сприятиме підвищенню їхньої мотивації та лояльності. Це також сприятиме посиленню мотивації керівників середнього і нижчого рівнів управління, професіоналів і фахівців	На великих підприємствах, де має бути розроблена ефективна система підвищення
3.	Відповідно до грейдів	За такого підходу, що вищий грейд, до якого належить посада чи робоче місце, то більший набір виплат і заохочень пропонується працівникам	Актуальний для середніх підприємств
4.	Формування соціальних виплат і заохочень за принципом «кафетерію»	За цим підходом складається кілька пакетів (наборів) соціальних виплат на однакову суму, але з різним наповненням. Працівникам надається можливість обрати той пакет, який максимально б відповідав їхнім потребам та інтересам	Для відповідних категорій чи грейдів може бути запропоновано кілька соціальних пакетів
5.	За принципом «шведського столу»	За цим підходом працівникам надається право на певну суму грошей або балів обрати виплати та заохочення із запропонованого переліку. Кожне заохочення має грошовий еквівалент або оцінене в балах	Для працівників різних категорій чи грейдів може встановлюватися різна сума
6.	Монетаризація (грошова компенсація)	За цим підходом окремі витрати соціального характеру компенсуються працівникам грошима, приміром, витрати на харчування чи мобільний зв'язок. За такого підходу працівники можуть їх використовувати на власний розсуд. Багато працівників може віддати перевагу такому підходу, хоча він не є мотивуючим для працівника	Фахівці з управління персоналом не рекомендують поширювати монетаризацію на всі соціальні блага й заохочення
7.	Змішаний підхід	Передбачає поєднання елементів декількох підходів до формування соціального пакета	Наприклад, 2, 3 а 4 підходи

Джерело: сформовано авторами, використовуючи джерело [18].

той час, багато в чому було підготовлене до формалізації нового інституту. Підтвердженням такому стану речей стали масові протести в середині 90-х рр. у відповідь на рішення компанії "Shell UK" затопити в Північному морі нафтову платформу "Brent Spar". Згодом в авторитетних виданнях почали з'являтися матеріали про неетичні бізнес-підходи на підприємствах великих корпорацій, які розміщені в країнах третього світу. Їм було висунуто звинувачення щодо використання дитячої праці, встановлення десятигодинного робочого дня та створення важких умов праці, які не відповідають загальноприйнятим стандартам. У суспільстві зрілі антикорпоративні настрої. Апогей громадського обурення припав на початок 2000-х, коли в світ вийшла книга Наомі Клайн "No Logo" з підзаголовком у російському виданні "Люди проти брендів", наклад якої розійшовся за лічені тижні. Випереджаючи можливий удар по своїй репутації, прагнучи протистояти тиску різних суспільних груп, корпорації одна за одною заявляли про свою відповідальність перед суспільством. Цей процес досить швидко формалізувався у вигляді декларацій про корпоративну соціальну відповідальність. Так само швидко формалізація відбувалася і з боку держави — на законодавчому рівні. Таким чином, ідея корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) набула цілісного

вигляду та склалася остаточно як економічна категорія [2].

Успіх підприємства сьогодні залежить не стільки від цінового фактора, скільки від якості продукту, його інноваційного характеру, сервісного обслуговування, соціального іміджу підприємства, тобто тих складових, які переважно пов'язані з людським чинником, соціальним кліматом і проблемами соціального управління людськими ресурсами. Цілком закономірно, що соціальні витрати стають вагомим статтею витрат виробництва сучасних підприємств з одночасним посиленням ролі соціальної відповідальності бізнесу [13].

Одним із інструментів управління та проявів соціальної відповідальності бізнесу є соціальний пакет це набір пільг і компенсацій за працю поза заробітної платні, який надає роботодавець за власною ініціативою. Поняття соціальний пакет не є офіційним терміном в Україні та жодним чином не регулюється законодавчо; попри це, термін "соціальний пакет" широко вживається і серед роботодавців, і серед працівників. Наявність "повного соціального пакета" є серйозною перевагою під час прийому на роботу.

Поняття "соціальний пакет" часто плутають із соціальними гарантіями. Соціальні гарантії, на відміну від

мотиваційного заохочення, є обов'язковими для роботодавця. Вони містять у собі ті права робітника, що передбачені законодавством: обідня перерва, оплачувані лікарняні та відпустку, сплату податків та інші гарантії, передбачені Трудовим кодексом. Відповідно до ч. 1 ст. 9-1 КЗпП під мотиваційним соцпакетом коректніше розуміти "набір компенсацій і соціально-побутових пільг, які роботодавець надає працівникам із власної ініціативи в межах своїх повноважень і за рахунок своїх коштів" [17].

Вважаємо за потрібне відносити соціальні гарантії до "базового" соціального пакета, поряд з яким є також мотиваційний соціальний пакет, у складі якого виокремлюють конкурентний (підвищення кваліфікації, відпочинок, розваги, корпоративні заходи, мотивація праці) соцпакет і компенсаційний, що містить відшкодування особистих витрат, пов'язаних із роботою (рис. 1).

Варто зазначити, що необхідність появи соціального пакета сформувалася на основі західних корпоративних традицій і норм ведення бізнесу, де ефективність соціального пакету вже давно перевірена практикою. Соціальний пакет у своєму вигляді сформувався в 1970-х роках у великих американських, а згодом і європейських корпораціях у зв'язку зі зростаючою необхідністю залучення та утримання кваліфікованого персоналу. У країнах колишнього СРСР соцпакет спочатку надавали лише зарубіжні організації, тоді як у наших компаніях мотивація мала епізодичний характер і проявлялася лише у вигляді подарунків або премій з нагоди свят і в частковій компенсації особистих витрат співробітників. Із плином часу це виявилось недостатнім і для українського бізнесу, тому набір пільг, що одержав назву "соціальний пакет", поступово увійшов до загальноприйнятої практики. Це пояснюється розширенням зовнішніх зв'язків і необхідності відповідати рівню корпоративної культури, а також деяким перерозподілом сил всередині бізнес-структур, унаслідок чого статус робітника почав набувати значимості.

Вартість соціального пакета може становити від третини до половини величини заробітку. В Україні зазвичай вважається за стандарт, якщо пільги соціального пакету не перевищують 10—15 % від заробітної плати працівника, а припустимі витрати на управління соціальними пакетами 5—7 % їхньої вартості. Водночас у США та країнах Західної Європи соціальний пакет становить 40—50 % базової заробітної плати [18].

Слід зазначити, що основну інформацію про поширені соціальні виплати та блага, які пропонують роботодавці найманим працівникам в різних сферах бізнесу, можна отримати з оглядів заробітних плат, публікацій у професійних виданнях та Інтернеті, рекламних оголошень про вакансії, що розміщуються в різних ЗМІ та на сайтах з працевлаштування тощо.

Під час проєктування соціального пакета необхідно обрати найбільш доцільний підхід до його формування (табл. 3).

У практичному плані надалі дослідження мають бути спрямовані на конкретизацію вимог та розроблення основних положень щодо проєктування соціального

пакета відповідно до сучасних соціально-економічних умов, вироблення рекомендацій щодо узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців щодо структури соціального пакета, розміру та порядку виплати окремих його складових тощо.

ВИСНОВКИ

Досягнення конкурентоспроможності стає основною стратегічною метою підприємства і також є загальним корпоративним інтересом учасників його економічної діяльності. Отже, загальний корпоративний інтерес усіх учасників економічної діяльності підприємства є об'єктивною основою для пошуку та досягнення консенсусу способом соціального діалогу соціальних партнерів [15].

На нашу думку, для оцінювання ефективності реалізації соціальної відповідальності бізнесу необхідно визначити показники, за якими може здійснюватися моніторинг і контроль соціального захисту працівників та сприяння соціальному національному розвитку загалом.

Література:

1. Etzioni A. *The Active Society*. New York: Free Press, 1968. 698 p.
2. Armstrong J.S., & Green K.C. *Effects of Corporate Social Responsibility and Irresponsibility Policies: Conclusions from Evidence-Based Research*. *Journal of Business Research*, 2013. 66 (10), 1922—1927. URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.02.014>
3. Левицька С.О. Соціальна складова підприємницької діяльності як об'єкт обліку. Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія "Економіка": збірник наукових праць: Видавництво Національного університету "Острозька академія", 2014. Вип. 26. С. 114—118.
4. Левицька С.О. Соціальний облік: методичний підхід та організаційне забезпечення. Вісник національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2014. № 797. С. 255—262.
5. Петренко С.М. Розвиток бухгалтерського обліку у сфері соціальних відносин. Вісник Львівської комерційної академії. 2014. Вип. 44. С. 21—25. (Серія: Економічна).
6. Петренко С.М., Бесарабов В.О. Формування об'єктів соціально орієнтованого обліку та розкриття інформації про них у фінансовій та соціальній звітності. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. 2013. № 4 (60). С. 183—192.
7. Лень В.С., Крот Ю.В. Соціальні витрати: класифікація та облік. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. 2012. № 4 (62). С. 304—311.
8. Ometsinska I.V. *Accounting as an information base for the social policy implementation in the company's management*. *Herald of Ternopil National Economic University*, 2019, 0(4(86)), 125—137.
9. Годнюк І.В., Семенишена Н.В. Соціальний облік та звітність, як інструменти соціальної відповідальності. Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка. Економічні науки. 2017. Вип. 26. С. 131—140.

10. Кузнецова С.А. Перспектива бухгалтерського обліку: стратегічність, електронна комерція та соціальна спрямованість. Європейський вектор економічного розвитку. 2014. № 1 (16). С. 73—83.

11. Світова мережа Глобального Договору ООН. URL: <http://www.unglobalcompact.org/index.html>

12. Чижевська М.Б. Соціальний аудит як механізм оцінки соціально-економічної ролі кооперативного сектора економіки, Українська кооперація. 2010. № 3. URL: <http://www.ukrcoop-journal.com.ua/2010-3/num/chizhevskah.htm>

13. Чижевська Л.В. Поява та розвиток соціально-орієнтованого обліку. Якість економічного розвитку: глобальні та локальні аспекти: матер. I Міжнародної наук.-практич. конф. (24—25 травня 2007 року). URL: http://www.confcontact.com/2007may/+1_chizhev.php

14. Соціальний пакет. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82

15. Сисоєва І.М. Облікова політика як складова інформаційних ресурсів підприємства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції "Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України" (Тернопіль, 21—22 листопада 2007 року). Тернопіль, 2007. С. 368—372.

16. Сисоєва І.М., Балазюк О.Ю. Особливості облікової політики для промислових підприємств різних масштабів. Ефективна економіка. 2014. № 11. URL: <http://economy.nauka.com.ua>

17. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція ч.1. ст. 9-1 станом на 15.01.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

18. Цимбалюк С.О. Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2011. № 1. С. 39—47.

References:

1. Etzioni, A. (1968), *The Active Society*, Free Press, New York, USA.

2. Armstrong, J.S. and Green, K.C. (2013), "Effects of Corporate Social Responsibility and Irresponsibility Policies: Conclusions from Evidence-Based Research", *Journal of Business Research*, vol. 66 (10), pp. 1922—1927. available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.02.014> (Accessed 20 Feb 2021).

3. Levyska, S.O. (2014), "The social component of entrepreneurial activity as an object of accounting", *Naukovi zapysky Natsionalnogo universytetu "Ostrozka akademiia". Serii "Ekonomika"*, vol. 26. pp. 114—118.

4. Levyska, S.O. (2014), "Social accounting: methodological approach and organizational support", *Visnyk natsionalnogo universytetu "Lvivska politekhnika". Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku*, vol. 797, pp. 255—262.

5. Petrenko, S.M. (2014), "Development of accounting in the field of social relations", *Visnyk Lvivskoi komeretsiinoi akademii*, vol. 44, pp. 21—25.

6. Petrenko, S.M. and Besarabov, V.O. (2013), "Formation of objects of socially oriented accounting and disclosure of information about them in financial and social reporting", *Visnyk Donetskoho natsionalnogo universytetu ekonomiky i torhivli im. Mykhaila Tuhan-Baranovskoho*, vol. 4 (60), pp. 183—192.

7. Len, V.S. and Krot, Yu.V. (2012), "Social costs: classification and accounting", *Visnyk Chernihivskoho derzhavnogo tekhnolohichnogo universytetu*, vol. 4 (62), pp. 304—311.

8. Ometsinska, I. (2019), "Accounting as an information base for the social policy implementation in the company's management", *Herald of Ternopil National Economic University*, vol. 4 (86), pp. 125—137.

9. Hodniuk, I.V. and Semenyshena, N.V. (2017), "Social accounting and reporting as tools of social responsibility", *Podilskyi visnyk: silske hospodarstvo, tekhnika, ekonomika. Ekonomichni nauky*, vol. 26, pp. 131—140.

10. Kuznetsova, S.A. (2014), "The perspective of accounting: strategic, e-commerce and social orientation", *Yevropeyskyi vektor ekonomichnogo rozvytku*, vol. 1 (16), pp. 73—83.

11. UN Global Compact (2021), available at: <http://www.unglobalcompact.org/index.html> (Accessed 20 Feb 2021).

12. Chyzhevskah, M.B. (2010), "Social audit as a mechanism for assessing the socio-economic role of the cooperative sector of the economy", *Ukrainska kooperatsiia*, vol. 3, available at: <http://www.ukrcoop-journal.com.ua/2010-3/num/chizhevskah.htm> (Accessed 20 Feb 2021).

13. Chyzhevskah, L.V. (2007), "The emergence and development of socially-oriented accounting", *Yakist ekonomichnogo rozvytku: hlobalni ta lokalni aspekty: mater. pershoimizhnarodnoi nauk.-praktych. konf. [Quality of economic development: global and local aspects: materials of the first international scientific-practical conference]*, 24—25 may, available at: http://www.confcontact.com/2007may/+1_chizhev.php (Accessed 20 Feb 2021).

14. wikipedia (2021), "Employee benefits", available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Employee_benefits (Accessed 20 Feb 2021).

15. Sysoieva, I.M. (2007), "Accounting policy as a component of information resources of the enterprise", *Materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii "Stvorennia intelektualnoi systemy obliku dlia ekonomiky Ukrainy" [Proceedings of the international scientific-practical conference "Creating an intelligent accounting system for the economy of Ukraine"]*, Ternopil, Ukraine, 21—22 nov, pp. 368—372.

16. Sysoieva, I.M. and Balaziuk, O.Iu. (2014), "Features of accounting policies for industrial enterprises of different scales", *Efektivna ekonomika*, vol. 11, available at: <http://economy.nauka.com.ua> (Accessed 20 Feb 2021).

17. Verkhovna Rada USSR (1971), "Labor Code of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed 20 Feb 2021).

18. Tsybaliuk, S.O. (2011), "Social package: essence, nature and motivational role", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 1. pp. 39—47.

Стаття надійшла до редакції 24.02.2021 р.