УДК 657.461.12
JELClassificationM 14, 41,

Олена Колумбет, к.е.н., доц.
(доцент кафедри «Облік і оподаткування», Державний університет інфраструктури та технологій)
ORCID ID0000-0002-9624-7088

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ПОЛІТИКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

У статті узагальнено теоретичні положення щодо суті категорії «сталий розвиток». Визначено глобальні цілі сталого розвитку в частині соціальних аспектів бізнесу: всеосяжна ліквідація бідності у всіх її формах; забезпечення гендерної рівності і розширення прав і можливостей для всіх жінок та дівчат; сприяння поступальному, всеохоплюючому і сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та достойній праці для всіх, а також забезпечення раціонального споживання матеріальних ресурсів, охорони навколишнього природного середовища, ресурсозбереження тощо. Наведено нормативно-правові документи, що визначають правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціально-економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Розглянуто економічну природу заробітної плати, яка перестала бути стимулюючим фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики. Удосконалення системи організації оплати праці підприємства повинно базуватися на дотриманні конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати у реалізації соціальних прав людини і, перед усім, його права на працю. Проведено аналіз мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні та країнах ЄС, оскільки показник мінімальної заробітної плати є одним із найголовніших видів соціальних гарантій, які діють у світі. Встановлено, що прожитковий мінімум у країнах ЄС, який визначається на основі споживчого кошику, не обраховується нормативно. Норми споживання замінюються середньою заробітною платою. На основі цього вираховується межа бідності по країні та, відповідно, кількість тих, хто має право на соціальну допомогу від держави. Тобто країни ЄС не підраховують бідність, а розраховують нормальний рівень життя.

© Колумбет О. П., 2019

Доведено, що категорія «заробітна плата» в умовах сталого розвитку розкривається через економічний, правовий, соціальний та обліковий аспекти. Розкрито класифікаційні ознаки виплат працівникам відповідно до міжнародних та національних положень, які допомагають розкрити зміст й форми компенсації, які роботодавець дає працівникам в обмін на послуги підприємству. Визначено роль бухгалтерського обліку як інструменту пізнання, організації та відображення господарської діяльності в цілому і реалізації захисних функцій відносно людини як члена суспільства. Встановлено, що в умовах сталого розвитку питання бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам необхідно розглядати як деталізацію рахунків з обліку оплати праці. Запропоновано з метою конкретизації рахунку для групування інформації щодо сум нарахованої заробітної плати в розрізі її видів та форм оплати праці деталізувати рахунки у розрізі субрахунків третього порядку, яку підприємство повинно здійснювати, виходячи з власних потреб. Проведено класифікацію витрат соціальної діяльності, з поділом їх за об'єктами бухгалтерського обліку. Оскільки фінансова звітність містить низку показників, що частково стосуються соціального ефекту, то частину економічних показників доцільно використовувати водночас із фінансовою звітністю.

***Ключові слова**: сталий розвиток, соціальна відповідальність, стейкхолдери, оплата праці, класифікаційні ознаки, облік, звітність.*

Постановка проблеми. Дослідження заробітної плати посідає важливе місце серед сучасних проблем у суспільстві. Особливо актуальною заробітна плата є в умовах сталого розвитку економіки України через посилення конкуренції, глобалізацію бізнесу та збільшення підприємницьких ризиків. Сьогодні економіка зосереджена на забезпеченні матеріальної зацікавленості працівників і на зростанні ефективності праці. За умов, коли захист соціальних інтересів суспільства в контексті сталого розвитку України забезпечує новий формат економічних відносин, бухгалтерський облік стає інструментом генерування соціально важливої інформації, а його продукт – звітність – виступає джерелом інформації для широкого кола стейкхолдерів.

Основними показниками праці та заробітної плати, що підлягають обліку, є чисельність працівників; витрати робочого часу (у людино-годинах, людино-днях); кількість виготовленої продукції, виконання робіт та надання послуг; розмір фонду оплати праці за категоріями працюючих, видами нарахувань; нарахування премій, відпускних; розмір відрахувань за їх видами тощо. Така інформація необхідна для обчислення таких економічних показників, як рівень забезпеченості робочою силою, середнього заробітку, рівня продуктивності праці тощо.

Обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку України є: радикальні зміни в організації й стимулюванні ефективності праці; оптимізація диференціації доходів працівників та їх оподаткування. Тому цілком закономірною є потреба у своєчасній, об'єктивній і достовірній інформації щодо оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця і найманого працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання формування та облікового забезпечення оплати праці як соціальної складової звітності сталого

розвитку підприємств досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені, а саме: Безверхий К., Герасименко О., Левицька С. [1-3].

Проте ряд питань, які стосуються розкриття позитивних і негативних наслідків як для населення, так і для економіки України, не вирішено. Як соціальні стандарти України протягом 2016 – 2030 рр. вплинуть на визначення місця країни у європейському просторі щодо забезпечення добробуту громадян?

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Водночас відсутність єдиних підходів до впровадження принципів соціальної відповідальності у політику оплати праці, неоднозначність висновків щодо впливу соціальної відповідальності на ефективність управління та прибутковість підприємства зумовлюють необхідність подальших досліджень. На сьогодні є цілий ряд проблемних питань, пов'язаних з достовірністю показників фінансової звітності, які не враховує оцінку соціального розвитку трудового колективу підприємства.

Метою статті є дослідження методики та практичного впровадження принципів соціальної відповідальності в політику оплати праці з урахуванням потреб стейкхолдерів та вимог європейської інтеграції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нова парадигма розвитку суспільства, що отримала назву «сталий розвиток» (sustainable development), була розроблена за результатами аналізу причин катастрофічної деградації оточуючого природного середовища в масштабах біосфери та пошуку шляхів подолання загроз довкіллю та здоров'ю людини. Сталий розвиток визначається як форма взаємодії суспільства і природи, при якій забезпечується виживання людства та збереження навколишнього середовища, нинішні покоління забезпечують свої життєві потреби, не позбавляючи майбутні покоління можливості також задовольняти власні потреби.

Україна офіційно підтримала низку міжнародних рішень щодо сталого розвитку, таких як: «Майбутнє, якого ми прагнемо» (Ріо-де-Жанейро, 2012); «Перетворення нашого світу: Порядок денний в галузі сталого розвитку на період до 2030 року». В цьому документі було визначено17 цілей та 169 завдань в галузі сталого розвитку. Визначені глобальні цілі сталого розвитку в частині соціальних аспектів бізнесу: повсюдна ліквідація бідності у всіх її формах; забезпечення гендерної рівності і розширення прав і можливостей для всіх жінок та дівчат; сприяння поступальному, всеосяжному і сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості і гідній праці для всіх, а також забезпечення раціонального споживання матеріальних ресурсів, охорони навколишнього природного середовища, ресурсозбереження тощо. Так, кожна з названих цілей конкретизована за допомогою декількох завдань. Наприклад, в межах першої цілі завданням 1.1 заплановано «до 2030 р. ліквідувати крайню бідність для всіх людей в усьому світі (на теперішній час крайня бідність визначається як проживання на суму меншу, ніж 1,25 дол. США на день)». Аналогічним чином конкретизовані інші цілі[4].

Варто зазначити, що згідно з Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [5], визначаються правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.Соціальний діалог розглядається як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників,

роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Варто зазначити, що згідно із Законом України «Про оплату праці» [6], заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Як елемент ринку праці «заробітна плата» створюється в результаті взаємодії попиту і пропозиції та виявляє вже сформовану вартість використання робочої сили.

Для підприємства заробітна плата – це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальний інтерес працівника у високопродуктивній роботі

На сьогодні спостерігається велика диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами. Заробітна плата перестала бути стимулюючим фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики. Удосконалення системи організації оплати праці підприємства в контексті створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися на дотриманні конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати у реалізації соціальних прав людини і, перед усім, його права на працю. Саме категорія «розрахунки з оплати праці» відображає зобов'язання роботодавця здійснити оплату, надати винагороду за найману працю згідно з відповідними правовідносинами та з урахуванням норм чинного податкового, соціального й пенсійного законодавства і включає розрахунки із заробітної плати за трудовим договором, розрахунки щодо винагороди за цивільно-правовими договорами та авторських гонорарів.

Розглядаючи економічну природу заробітної плати, слід мати на увазі, що вона є трудовим доходом. Що стосується ознаки – трудовий дохід працівників, то зазначимо, що це основна частина його доходу, яку він отримує за реалізацію своєї здатності до роботи. Трудові доходи є переважно основним джерелом доходів для більшості людей. Сьогодні заробітна плата та інші різновиди заробітку становлять в країнах Європейського співтовариства приблизно 80% національного доходу.

В умовах державного регулювання розподілу національного доходу і доходів населення майже в більшості країнах Європейської спільноти законодавчо встановлюється мінімальна заробітна плата.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може встановлюватися оплата за виконану працівником місячну норму робіт [6].

Показник мінімальної заробітної плати є одним із найголовніших видів соціальних гарантій, які діють у світі. Станом на 1 січня 2019 року розмір мінімальної зарплати був законодавчо встановлений у 22 з 28 країн-членів Європейського Союзу. Не мають мінімальної зарплати лише Данія, Італія, Кіпр, Австрія, Фінляндія та Швеція.Розмір мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні та країнах ЄС представлено в табл. 1.

Серед країн-кандидатів на членство в ЄС найнижчий рівень мінімальної зарплати в Албанії – 211 євро.

Таблиця 1. **Порівняння мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні та країнах ЄС**

№ з/п	Країни	Мінімальна зарплата (євро) станом на			
		01.01.16 р.	**01.01.17 р.**	**01.01.18 р.**	**01.01.19 р.**
1	Болгарія	184	235	261	286
2	Румунія	218	275	408	446
3	Литва/Латвія	300/360	380	400/430	555/430
4	Чехія	332	407	478	519
5	Угорщина		412	445	464
6	Хорватія	396	433	462	506
7	Словаччина	380	435	480	520
8	Польща	410	453	503	525
9	Естонія	390	470	500	540
10	Греція	683	684	684	684
11	Португалія	589	650	677	702
12	Мальта	720	736	748	758
13	Словенія	790	805	843	887
14	Іспанія	756	826	859	1050
15	Великобританія	1379	1397	1401	1453
16	Франція	1458	1480	1498	1521
17	Німеччина	1473	1498	1498	1557
18	Бельгія	1502	1532	1563	1594
19	Нідерланди	1502	1552	1578	1616
20	Ірландія	1462	1563	1614	1656
21	Люксембург	1923	1999	2000	2071
22	Україна	36	113	111	132

Джерело: складено авторами на основі [7, 8, 9]

Мінімальна зарплата в країнах Євросоюзу коливається в межах 286 – 2071євро. При цьому на сході ЄС мінімальна зарплата є нижчою, ніж на півночі.

У перших десяти східноєвропейських країнах мінімальна заробітна плата є нижчою за 700 євро в місяць, у чотирьох країнах на півдні Європи мінімальна заробітна плата знаходиться на рівні від 700 до 1400 євро в місяць, а решта сім держав-членів ЄС розташовані на заході та півночі Європи і мінімальна заробітна плата там вища за 1400 в місяць. Таким чином, розрив у мінімальних зарплатах пояснюється рівнем цін у різних країнах ЄС. Наприклад, в Люксембурзі він у сім разів вище, ніж у Болгарії.

Для порівняння федеральний мінімальний розмір оплати праці в Сполучених Штатах становить 1098 євро в місяць.

Стандарти соціального забезпечення закладено в основу Європейського кодексу соціального забезпечення, прийнятого Радою Європи у квітні 1964 року. В Україні на офіційному рівні поняття державних соціальних стандартів регламентовано Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [10].

Прожитковий мінімум – це вартісна оцінка споживчого кошика, що містить мінімальні набори продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення її життєдіяльності. Чільні положення, що визначають порядок формування споживчого кошика і використання прожиткового мінімуму, встановлені Законом України «Про прожитковий мінімум» № 966-XIV від 15.07.1999 р.[11].

Прожитковий мінімум для працездатних дорівнює мінімальній заробітній платі. За даними статистичної служби Європейського Союзу (Eurostat) в січні 2019 року, наприклад, «мінімалка» в Польщі становила 525 євро, у Чехії – 519 євро, Угорщині – 464, Португалії – 702 євро, Іспанії – 1050 євро, у Великій Британії – 1453 євро, Франції – 1521 та Німеччині відповідно – 1557 євро. Для порівняння: в Україні прожитковий мінімум становить понад 58 євро, а мінімальна зарплата – трохи більше 130 євро [9].

На відміну від України, вартість споживчого кошика в країнах Євросоюзу та Америки визначається не в абсолютних, а у відносних показниках. Суть полягає в тому, що споживчий кошик визначається як фіксований набір продуктів та послуг, які споживає типовий покупець. Кількість позицій у споживчому кошику ЄС та Америки значно відрізняється від українського, в якому знаходиться трохи більше 150 одиниць: в Німеччині це 700 одиниць, у США та Франції – біля 305, у Швейцарії – 1 046.

Важливо зазначити, що прожитковий мінімум у країнах ЄС, який визначається на основі споживчого кошику, не обраховується нормативно. Норми споживання заміняються середньою заробітною платою. Прожитковий рівень становить майже 60% від середньої заробітної плати. На основі цього вираховується межа бідності по країні та, відповідно, кількість тих, хто має право на соціальну допомогу від держави. Тобто країни ЄС не підраховують бідність, а розраховують нормальний рівень життя. Зрозуміло, що нормальний рівень життя має властивість змінюватися, відповідно, це повинно відображатися і у споживчому наборі товарів та послуг [8].

Згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС [12] національні положення (стандарти) у сфері бухгалтерського обліку розробляються на основі міжнародних стандартів фінансової звітності і законодавства Євросоюзу. Тому необхідно врахувати останні зміни, які були введені в Євросоюзі в 2013 році та істотно відрізнялися від правил Міжнародних стандартів фінансової звітності, зокрема: умов складання, подання та оприлюднення фінансової звітності, а також порядку визнання та оцінки певних видів активів, зобов'язань, доходів і витрат, які були ухвалені Європейським Парламентом та Радою ЄС в Директиві про річну фінансову звітність, консолідовану фінансову звітність та пов'язану звітність певних типів підприємств від 26.06.2013 р. № 2013/34/ЄС [13].

На сьогоднішній день в Україні є декілька нормативно-правових актів в яких наведено визначення економічної сутності поняття «заробітна плата» та класифікація виплат працівникам. Питання виплат працівникам підприємства за МСФЗ регулюється МСБО 19 «Виплати працівникам» [14], а за національними стандартами – П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [15]. Так, за п. 4 МСБО 19 «Виплати працівникам» під виплатами працівникам розуміються всі форми компенсації, які роботодавець дає працівникам в обмін на послуги підприємству [14]. При цьому робітник може надавати свої послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі.

На відміну від МСБО 19 «Виплати працівникам» національним П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [15] не передбачено визначення поняття «виплати працівникам» та передбачає п’ять їх видів (чотири з яких дублюють види виплат, передбачені МСБО 19, а п’ятий – виплати інструментами власного капіталу підприємства) (рис. 1).

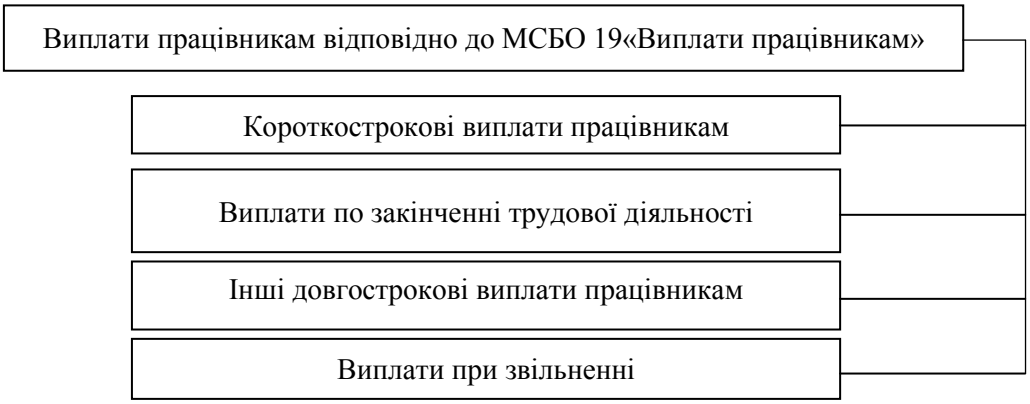


Рисунок 1. **Виплати працівникам відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам»**

Джерело: складено авторами на основі [14]

Короткострокові виплати працівникам – платежі, які підлягають сплаті в повному розмірі протягом дванадцяти місяців після того, як закінчиться період, в якому робітники надають певні послуги (крім виплат при звільненні та компенсаційних виплат інструментами власного капіталу). До складу короткострокових виплат належать: негрошові пільги (такі як медичне обслуговування, надання житла, автомобілів та безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг) для теперішніх працівників; короткострокові компенсації за відсутність (такі як оплачена щорічна відпустка та оплачена відпустка у зв’язку з хворобою); зарплата робітникам та службовцям і внески на соціальне забезпечення; участь у прибутку та премії, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники виконують роботу.

Виплати по закінченні трудової діяльності – це виплати працівникам (крім виплат при звільненні і компенсаційних виплат інструментами власного капіталу), які мають бути сплачені після закінчення трудової діяльності працівника. До таких програм виплат належать: програми з визначеним внеском, програми з визначеною виплатою та державні програми.

Виплати при звільненні – це виплати працівникам, які підлягають сплаті у результаті: рішення суб’єкта господарювання звільнити робітника до встановленої дати виходу на пенсію; рішення працівника погодитися на добровільне звільнення в обмін на виплату коштів.

Інші довгострокові виплати працівникам – це виплати працівникам (крім виплат при звільненні та компенсаційних виплат інструментами власного капіталу), які не

підлягають сплаті у повному розмірі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, у якому працівники надають певні послуги.

До компенсаційних виплати інструментів власного капіталу організації належать, по-перше, акції, опціони на акції та інші інструменти капіталу, які випускають для працівників за вартістю, нижчою від справедливої вартості, за якою ці інструменти були б випущені для третьої сторони; по-друге, виплати грошовими коштами, сума яких буде залежати від майбутньої ринкової вартості акції підприємства.

Аналіз проведеного дослідження вказує на те, що інформація представлена у П(С)БО 26 «Виплати працівникам» наведена у більш стислому вигляді. Це, з однієї сторони, дозволяє скоротити час на вивчення стандарту, але, з іншої сторони, не завжди полегшує роботу бухгалтера. Оскільки все, що не описано в даному стандарті можна тлумачити по-різному, що може в подальшому призвести до неоднозначності обліку та виникнення помилок під час складання звітності.

Категорія «заробітна плата» в умовах сталого розвитку розкривається через економічний, правовий, соціальний та обліковий аспекти. Економічний аспект відображає грошовий характер оплати праці, який підлягає відображенню в обліку та розкриває обліковий аспект. Правовий характер передбачає залежність винагороди від кількості та якості праці, особистого внеску працівника в загальні результати колективу, а соціальний виявляється у забезпеченні мотивації працівників до праці з метою задоволення їх потреб в отриманні винагороди та інтересів власника щодо досягнення максимального ефекту від здійснення господарської діяльності суб'єктом господарювання та соціальної захищеності працівників. Що стосується облікового аспекту, то для нарахування та обліково-аналітичного відображення заробітної плати пропонуємо використовувати економічний термін – «соціальна заробітна плата». Яка визначається на основі прожиткового мінімуму на одну працездатну особу в розрахунку на місяць, до якої застосовується податкова пільга. Це сприятиме розділенню заробітної плати на дві складових та введенню в обіг різних рахунків, що безпосередньо впливають на організацію обліку, аналізу та контролю розрахунків на оплату праці.

Однією з основних причин низької платоспроможності підприємств України дослідники називають втрату інтересу до праці у суспільному виробництві через низьку ціну української робочої сили, яка є одним з найдешевших товарів в Україні. А це в свою чергу, обумовлює низьку продуктивність праці працівників, поступову їх декваліфікацію. В даний час спостерігається неповноцінне відтворення робочої сили, низька мотивація до праці, відсутність інтересу працівника до підвищення своєї кваліфікації, росту професійної майстерності. Проте не слід покладати вину лише на працівників, держава, разом з підприємствами створюють такі умови, що не відповідають вимогам сталого розвитку.

У Концепції загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2020 року визначено основні шляхи, що спрямовані на відновлення стратегічної ролі та місця підприємств України в стимулюванні економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності економіки і покращення рівня життя громадян України, а саме: накопичення та подальше використання у виробництві науково-технологічного, ресурсного та інтелектуального потенціалу; створення системи стратегічного планування розвитку підприємств України з метою прискорення прийняття управлінських

рішень, а також здійснення заходів, спрямованих на вдосконалення підготовки та перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників, які мають вищу освіту [16].

Досягнути поставленої мети можливо лише за умови, що система управління організацією буде представлена чотирма взаємопов'язаними підсистемами: технічною, екологічною, соціальною та економічною.

Діюча в Україні система бухгалтерського обліку й звітності не здатна надавати повну та системну інформацію про господарську діяльність бізнес-структурами, оскільки механізм управління економічною, соціальною та екологічною діяльністю структури є застарілим та не забезпечує соціально-еколого-економічної інформації, яка є пріоритетною в сучасних умовах господарювання. В такий ситуації система управління підприємства потребує трансформації всіх її чотирьох підсистем, включаючи системи бухгалтерського обліку, економічного аналізу та контролю.

Підготовлена за стандартом GRI нефінансова звітність сприятиме кращому розумінню бізнес-структурами проблем і можливостей, переваг і ризиків розвитку, а також уявленню усіх стейкхолдерів про фінансову, економічну й соціальну результативність її діяльності.

Виходячи із потреби суспільства спробуємо визначити мету, завдання та проблеми й перспективи розвитку соціального обліку.

Вітчизняні науковці [3] під соціальним обліком пропонують розуміти розширення меж бухгалтерського обліку за двома напрямами – збільшення складу показників бухгалтерської звітності та концентрація уваги на обліку соціальних витрат, основна частина яких пов'язана з екологією (екологічно орієнтований облік). Отже, соціальний облік – це перманентний процес формування і надання користувачам інформації про економічний, екологічний, соціальний стан підприємства з метою залучення нових інвесторів та покращення внутрішнього клімату. Соціальний облік у міжнародній практиці передбачає надання інформації про кадри, продукцію та послуги і орієнтований на недопущення або скорочення масштабів забруднення навколишнього середовища.

Метою соціального обліку є формування нефінансової звітності для одержання соціального ефекту, а завданням – збір, обробка, передача інформації про економічний, екологічний та соціальний стан підприємства, його працівників та зацікавлених сторін. Основними проблемами й перспективами розвитку можуть стати форми нефінансової звітності. Які мають бути обґрунтовані більш точними цифровими даними, а не лише посиланнями на відповідні сторінки звіту. Деякі показники можна було б переносити із фінансової звітності підприємства.Як зазначає науковець Левицька С.О. [3], який досліджує питання соціальної відповідальності бізнесу, зміст показників соціальної відповідальності можна представити як сукупність п'ятьох блоків: забезпечення здоров'я; забезпечення соціально-побутових потреб; навчання, підвищення кваліфікації; відпочинок та розваги; мотивація праці. Соціальна звітність розкриває широкий спектр питань, пов'язаних з відносинами бізнес-структури і суспільства, що визначаються через регулювання прав людини, трудові відносини, соціальну допомогу та відповідальність суб'єкта господарювання перед різними зацікавленими сторонами (зокрема, державою, працівниками та клієнтами (постачальниками та покупцями). Варто зазначити, що підготовлена за модульною структурою стандарту GRI соціальна звітність має включати категорію «Соціальна», яка складатися з таких розділів: практика трудових стосунків і гідна праця; права людини; суспільство; відповідальність за продукцію. Отже розкладемо класифікацію витрат соціальної

діяльності за об’єктами бухгалтерського обліку в розрізі показників звітності зі сталого розвитку (табл. 2).

Таблиця 2. **Класифікація витрат соціальної діяльності за об’єктами бухгалтерського обліку в розрізі показників звітності зі сталого розвитку**

Показники звітності за аспектами	Аспект	Витрати соціальної діяльності за об’єктами бухгалтерського обліку
1	2	3
Практика трудових стосунків і гідна праця		
G4-LA1	Зайнятість – визначається загальна кількість та плинність кадрів впродовж звітного періоду з розбиттям за віковими групами	*витрати, пов’язані із зайнятістю кадрів:* – витрати на пошук працівників
G4-LA2	Пільги, що надаються співробітникам, працюючим на умовах постійної зайнятості	*витрати, пов’язані з виплатами працівникам:* – витрати на страхування життя; – витрати на охорону здоров’я; – витрати на компенсацію за непрацездатністю/інвалідністю; – витрати на відпустку по догляду за дитиною
G4-LA13	Рівність винагороди для жінок і чоловіків, подолання дискримінації	*витрати, пов’язані з виплатами працівникам:* – витрати на оплату праці жінкам; – витрати на оплату праці чоловікам
G4-LA14	Перевірка постачальників за оцінкою критерію практики трудових відносин	*витрати, пов’язані з проведення перевірки практики трудових відносин у постачальників:* – витрати на оплату праці персоналу, що здійснює процедури оцінки; – матеріальні витрати; – інші види витрат
Права людини		
G4-HR1	Наявність істотних інвестиційних угод і контрактів, що включають положення про забезпечення прав людини	*витрати, пов’язані із забезпеченням прав людини:* – витрати на програми, реалізовані для оцінки існуючих контрактів, які містять положення про забезпечення прав людини; – витрати, пов’язані з підготовкою та реалізацією інвестиційних угод, які містять положення про забезпечення прав людини
G4-HR5,	Виявлення підрозділу, в якому є істотний ризик використання дитячої праці	*витрати на заходи, спрямовані на ефективне викорінення дитячої та примусової праці* – матеріальні витрати; – витрати на оплату праці персоналу, що працює в сфері консультування та роз’яснень з питань зайнятості; – інші витрати
G4- HR6	Виявлення підрозділу, в якому є істотний ризик використання примусової або обов’язкової праці	

Продовження табл. 2

1	2	3
G4-HR7	Підготовка працівників служби безпеки	*витрати, пов'язані з навчанням співробітників підприємства:* – витрати на навчання власними силами; – витрати на навчання із залученням сторонніх організацій
Суспільство		
G4-SO4	Інформування та навчання працівників в сфері протидії корупції	*витрати, пов'язані з навчанням співробітників підприємства:* – витрати на навчання із залученням сторонніх організацій
G4-SO6	Загальне грошове забезпечення пожертвувань на політичні цілі по країнах і одержувачах/ бенефіціарах	*витрати, пов'язані зі здійсненням державної політики:* – витрати на виборчу кампанію кандидатів до політичних структур; – громадян, що не працюють на підприємстві
G4-SO8	Грошова сума істотних штрафів і нефінансових санкцій, накладених за недотримання законодавства й нормативних вимог	*витрати, пов'язані з відповідальністю підприємства:* – отримані штрафи з відшкодуванням збитків у грошовому вираженні; – отримані штрафи з відшкодуванням збитків у негрошовому вираженні; – отримані штрафи у вигляді позбавлення окремих прав
G4-SO10	Негативний вплив на суспільство під час реалізації продукції	*витрати, пов'язані з відповідальністю підприємства:* – витрати на здійснення оцінки впливу постачальників на суспільство; – витрати, пов'язані із заходами щодо зменшення або попередження виникнення негативного впливу на суспільство під час реалізації продукції
Відповідальність за продукцію		
G4-PR3	Види інформації про властивості продукції та послуг	*витрати, пов'язані з відповідальністю підприємства:* – отримані штрафи з відшкодуванням збитків у грошовому вираженні; – отримані штрафи з відшкодуванням збитків у негрошовому вираженні;
G4-PR4	Загальна кількість випадків невідповідності нормативним вимогам і Кодексам, що стосується інформації та манкіровки про властивості продукції та послуг	*витрати, пов'язані з відповідальністю підприємства:* – витрати на утилізацію продукції; – витрати на маркування продукції; – витрати на зменшення впливу продукції на суспільство
G4-PR8	Загальна кількість обгрунтованих скарг, що стосуються порушення недоторканості приватного життя споживача	*витрати, пов'язані з відповідальністю підприємства:* – витрати на задоволення претензій у грошовому вигляді; – витрати на задоволення претензій у негрошовому вигляді

Закінчення табл. 2

1	2	3
G4-PR9	Грошове вираження істотних штрафів, накладених за недотримання законодавства та нормативних вимог щодо надання та використання послуг	*витрати, пов'язані з відповідальністю підприємства:* – отримані штрафи з відшкодуванням збитків у грошовому вираженні; – отримані штрафи з відшкодуванням збитків у негрошовому вираженні; – отримані штрафи у вигляді позбавлення окремих прав

Джерело: складено авторами на основі [17, 18]

Отже, в умовах сталого розвитку питання бухгалтерського обліку розрахунків за виплатами працівникам необхідно розглядати як деталізацію рахунків з обліку оплати праці. Загалом удосконалення аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам, на нашу думку, полягає в конкретизації рахунку для групування інформації щодо сум нарахованої заробітної плати в розрізі її видів та форм оплати праці та подальшій деталізації рахунків у розрізі субрахунків третього порядку, яку підприємство повинно здійснювати, виходячи з власних потреб (табл. 3).

Таблиця 3. **Удосконалення аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам**

Синтетичні рахунки (рахунки першого порядку)		Субрахунки (рахунки другого порядку)	
Код	Назва	Код	Назва
Клас 6. Поточні зобов'язання			
66	Розрахунки за виплатами працівникам	661	Розрахунки за заробітною платою
		6611	Основна заробітна плата
		6612	Додаткова заробітна плата
		6613	Розрахунки за іншими заохочувальними й компенсаційними виплатами
		6614	Виплати при звільненні
		6615	Виплати після закінчення трудової діяльності
		6616	Розрахунки за виплатою відпускних
		662	Розрахунки з депонентами
		663	Розрахунки за іншими виплатами

Джерело: складено автором самостійно

В Україні звіт про соціальну відповідальність із кожним роком набирає більшої популярності. Отже, соціальна звітність – це звітність підприємств, що базується на показниках економічного, екологічного або соціального розвитку чи конкретних заходів такого самого спрямування.

Перш за все, це стосується відображення соціальних показників діяльності підприємства у своїй звітності. Одним з яких є показник виплат працівникам підприємства. В наших попередніх дослідженнях було зроблено висновок, що досі немає адаптованих форм фінансової звітності під вимоги МСФЗ, які б повністю відповідали їхнім вимогам.

Тому питання відображення інформації про виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності набуває актуальності.

Оскільки фінансовазвітність містить низку показників, що частково стосуються соціального ефекту, то частина економічних показників могла б використовуватись водночас з фінансовою звітністю (табл. 4).

Таблиця 4. **Показники фінансової звітності підприємств України, що стосуються соціальної відповідальності**

Назва статті (рядок у відповідній формі фінансової звітності)	В якій мірі стосується соціальної відповідальності
1	2
Форма 1 Баланс (Звіт про фінансовий стан)	
Дебіторська заборгованість за розрахунками: – з бюджетом (рядок1135)	Підприємство забезпечує свою соціальну підтримку зі сторони держави (соціальний захист державою підприємства й незахищених верств населення)
Поточна кредиторська заборгованість за: – розрахунками з бюджетом (рядок 1620)	Суб'єкти господарювання надають свою соціальну підтримку державі
– розрахунками зі страхування (рядок 1625)	У випадку безробіття чи нещасного випадку із працівником підприємства
– розрахунками з оплати праці (рядок 1630)	При виплаті заробітної плати інвалідам та багатодітним матерям
Форма 2. Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) **ІІІ Елементи операційних витрат**	
Відрахування на соціальні заходи (рядок 2510)	Елементи витрат, пов'язані із соціальним забезпеченням працівників підприємства
Форма 3. Звіт про рух грошових коштів	
За прямим методом: – повернення податків і зборів (рядок 3005) – відрахувань на соціальні заходи (рядок 3110) – зобов'язань з податків і зборів (рядок 3115) *За непрямим методом:* – прибуток (збиток) від звичайної діяльності до оподаткування (рядок 3500) – сплачений податок на прибуток (рядок 3580)	Статті свідчать про соціальні заходи, пов'язані зі сплатою чи поверненням податків й платежів, відрахувань на соціальні заходи, які спрямовані на допомогу державі та соціальний захист державою підприємства й незахищених верств населення

Закінчення табл. 4

1	2
Форма 5. Примітки до річної фінансової звітності	
Інформація може бути представлена такими показниками: – соціальні програми за участю держави і генеровані підприємством для покращення соціально-економіччного становища підприємства (оплата днів непрацездатності за рахунок підприємства; кількість виданих путівок на санаторне лікування; витрати на заходи по охороні праці; витрати на компенсацію оренди (найму) житла; виплата матеріальної допомоги – освітній рівень: витрати на підвищення кваліфікації, кількість працівників із вищою освітою, середньорічна заробітна плата 1 робітника з вищою освітою (оплата підвищення кваліфікації працівників; оплата навчання працівників; кількість працівників з вищою освітою (за категоріями); кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію – витрати на такі соціалізаційні заходи, як моніторинг соціального середовища підприємства, соціальна діагностика робочих місць, оцінка соціальної безпеки для працюючого персоналу підприємства	

Джерело: складено автором самостійно

Звітування про соціальну відповідальність надає підприємствам велику кількість переваг. Перевагами нефінансової звітності є те, що вона: формує довіру до компанії з боку різних груп впливу; підвищує прозорість компанії; зміцнює ділові відносини та сприяє розширенню ринків, доступу до фінансових ресурсів, зокрема, від міжнародних фінансових інституцій; сприяє формуванню іміджу відповідального роботодавця серед молодих спеціалістів.

Проте як на всіх етапах підготовки такої звітності, так і після її публікації підприємства можуть зіткнутися з певними ризиками, про які йому варто знати: можлива критика; дилетантизм і невігластво; ресурсозатратність; достовірність даних; відсутність запасного виходу. Ризики звітності не повинні ставати перепоною для початку процесу звітування. Вміння вправно управляти ризиками є основою успішного розвитку бізнесу.

Висновки і пропозиції. Отже, перехід України до сталого економічного розвитку передбачає запровадження сучасної взаємодії держави – бізнесу – суспільства, які б дозволили посилити взаємну відповідальність учасників суспільного життя. Кожна з зацікавлених сторін у своєму виборі цілей має спиратись на інформацію, яка всебічно характеризує ситуацію та може бути зрозумілою й адекватно використаною. Важливо, щоб інформація, яку подають про себе бізнес-структури, була належно консолідованою стосовно фінансової і нефінансової звітності. Остання має задовольнити інформаційні запити більшості користувачів, враховуючи інтереси тих, хто не володіє достатніми знаннями для тлумачення тих чи інших економічних показників. Вичерпну інформацію про соціально-економічну діяльність компанії можна отримати після ретельного вивчення обох звітів. Зазначене дозволить досягти синергетичного ефекту державної політики соціальної підтримки працівників з боку держави, роботодавців, профспілок та трудового колективу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безверхий К.В. Соціальна звітність суб'єктів господарювання в умовах сталого розвитку. Фінанси, облік і аудит. 2015. Вип. 1. С. 170–185

2. ГерасименкоО. Соціальний облік та нефінансова звітність як інструменти реалізації соціальної відповідальності. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.Сер. Економіка. 2012. Вип. 137. С. 39–43.

3. Левицька С.О. Соціальна складова підприємницької діяльності як об'єкт обліку. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : «Економіка» : зб-к наук. праць / ред. кол. І.Д. Пасічник, О.І. Дем'янчук. Острог : Вид-во Національного університету «Острозька академія». 2014. Вип. 26. С. 114–118.

4. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12.01.2015. № 5.– URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015(дата звернення: 10.03.2019).

5. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010р. № 2862-VI. URL:http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17(дата звернення: 25.04.2019).

6. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995 р. № 108/95. Дата оновлення: 06.12.2016. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95- вр (дата звернення 03 червня 2019)

7. Monthly minimum wages below €500 in east and well above €1000 in northwest. URL:http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7860532/3- 10022017-AP-EN.pdf

8. Schultena T. Minimum Wage Regimes in Europe / Thorsten Schulten/ – FES, 2014. URL: http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf . – Access mode (05.02.2017).

9. Statutory minimum wages in the EU 2016: Published on: 29 January 2016. / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wagesin-the-eu-2016 – Access mode (05.02.2017).

10. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 №2017-III. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2017-14 (дата звернення 18грудня 2018 р.).

11. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIVURL: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=966–14 (дата звернення 30 січня 2019 р.).

12. Угода про асоціацію. Урядовий портал URL: https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist /yevropejskaintegraciya (дата звернення 05 травня 2019 р.).

13. Директива 2013/34/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 26 червня 2013 року / неофіційний переклад аудиторської палати України. URL: http://www.apu.com.ua/event/771-direktiva-2013-34-esevropejskogoparlamentu-ta-radi-vid-26-kvitnya-2014-rneofitsijnij-pereklad. (дата звернення 09 травня 2019 р.).

14. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011. (дата звернення 28 січня 2019 р.).

15. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 60. URL: http://zakon4.rada.gov.ua /laws/show/ z1025-03. (дата звернення 28 січня 2019 р.).

16. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2020 року.: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р. № 603-р. URL: http://zakon2. rada.gov.ua/laws/show/603-2013-р. (дата звернення 05 травня 2019 р.).

17. Руководствопо отчетности в области устойчивого развития G4. URL : https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Russian-G4-Part-One.pdf.(дата звернення 15 травня 2019 р.).

18. Руководство по отчетности в области устойчивого развития G4. Инструкция по применению. URL : https://www.globalreporting.org /resourcelibrary/ Russian-G4-PartTwo.pdf.(дата звернення 15 травня 2019 р.).

REFERENCES

1. Bezverhyj, K.V. (2015), «Social'na zvitnist' sub'jektiv gospodarjuvannja v umovah stalogo rozvytku», Finansy, oblik i audyt, Vol. 1, pp. 170–185.

2. Gerasymenko, O. (2012), «Social'nyj oblik ta nefinansova zvitnist' jak instrumenty realizacii' social'noi' vidpovidal'nosti», Visnyk Kyi'vs'kogo nacional'nogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka, EKONOMIKA, Vol. 137, pp. 39–43.

3. Levyc'ka, S.O. (2014), «Social'na skladova pidpryjemnyc'koi' dijal'nosti jak ob'jekt obliku», Naukovi zapysky Nacional'nogo universytetu «Ostroz'ka akademija», Ekonomika, zb-k nauk. prac', in Pasichnyk, I.D. and Dem'janchuk, O.I. (ed.), Vyd-vo Nacional'nogo universytetu «Ostroz'ka akademija», Ostrog, Vol. 26, pp. 114–118.

4. Ukaz Prezydenta Ukrainy № 5 vid 12.01.2015 «Pro Stratehiiu staloho rozvytku «Ukraina – 2020» [Decree of the President of Ukraine of 12.01.2015 № 5 «About strategy for sustainable development «Ukraine – 2020»]. (2015, 12 January). zakon.rada.gov.ua Retrieved from http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015 [in Ukrainian]. (Accessed 10 March 2019).

5. Zakon Ukrainy «Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini» vid 23.12.2010 r. № 2862.– [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17. (Accessed 25April 2019).

6. Zakon Ukrayiny «Pro oplatu pratsi» vid 24. 03. 1995 r. № 108/95-VR iz zminamy, vnesenymy zakonom vid № 1774-VIII vid 06.12.2016 [Law of Ukraine «On wages and salaries» from March, 24 1995 № 108/95-VR]. Retrieved from: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr [in Ukrainian]. (Accessed 03 June 2019).

7. Monthly minimum wages below €500 in east and well above €1000 in northwest. URL:http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7860532/3- 10022017-AP-EN.pdf.

8. Schultena, T. (2014), Minimum Wage Regimes in Europe. FES. Retrieved from http://library.fes.de/pdffiles/id-moe/10558.pdf [in English].

9. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2016), Statutory minimum wages in the EU 2016. eurofound.europa.eu. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wagesin-the-eu-2016 [in English].

10. The Verkhovna Rada of Ukraine (2000), The Law of Ukraine «On state social standards and state social guarantees», available at: http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2017–14(Accessed 18 December 2018).

11. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine «On living wage», available at: http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=966–14 (Accessed 30January 2019).

12. Ugoda pro asotsiatsiyu. Uryadoviy portal [Yelektronniy resurs]. URL:https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/yevropejskaintegraciya/ugoda-pro-asociacyu. (Accessed 05 May 2019).

13. Direktiva 2013/34/ES Evropeyskogo Parlamentu ta Radi vid 26 chervnya 2013 roku / neofitsiyniy pereklad auditorskoï palati Ukraïni [Yelektronniy resurs]. URL:http://www.apu.com.ua/event/771-direktiva-2013-34-esevropejskogoparlamentu-ta-radi-vid-26-kvitnya-2014-rneofitsijnij-pereklad (Accessed 09May 2019).

14. International Accounting Standard 19 «Employee Benefits». Mode of access to the resource: http://eifrs.ifrs.org/eifrs/bnstandards/en/2015/ias19.pdf. (Accessed 28 January 2019).

15. Employee benefits: The regulation (standard) of accounting 26, № 601: as on 28.10.2003 [Internet]. Available from: http://www.minfin.gov.ua. (Accessed 28 January 2019).

16. Pro skhvalennia Kontseptsii Zahalnoderzhavnoi tsilovoi ekonomichnoi prohramy rozvytku promyslovosti na period do 2020 roku: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17.07.2013 r. № 603-r. URL: http://zakon2.rada. gov.ua/laws/show/603-2013-r. (Accessed 05 May 2019).

17. Rukovodstvo po otchetnosti v oblasti ustojchivogo razvitija G4.URL: //www.globalreporting.org/resourcelibrary/Russian-G4-Part-One.pdf.(Accessed 15 May 2019).

18 Rukovodstvo po otchetnosti v oblasti ustojchivogo razvitija G4. Instrukcija po primeneniju.URL://www.globalreporting.org /resourcelibrary/ Russian-G4-Part-Two.pdf (Accessed 15 May 2019).

Елена Колумбет, к.э.н, доц.
(доцент каф. «Учет и налогообложение», Государственный университет инфраструктуры и технологий)

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ПОЛИТИКУ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В статье обобщенно теоретические положений относительно сути понятия «устойчивое развитие». Определенно глобальные цели устойчивого развития в части социальных аспектов бизнеса: повсеместная ликвидация

бедности во всех ее формах; обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей для всех женщин и девушек; содействие поступательному, всеобъемлющему и постоянному экономическому росту, полной и производительной занятости и достойному труду для всех, а также обеспечение рационального потребления материальных ресурсов, охраны окружающей естественной среды, ресурсосбережения и тому подобное. Приведено нормативно правовые документы, которые определяют правовые принципы организации и порядка ведения социального диалога в Украине с целью выработки и реализации государственной социально-экономической политики, регуляции трудовых, социальных, экономических отношений и обеспечения повышения уровня и качества жизни граждан, социальной стабильности, в обществе.

Рассмотрена экономическая природа заработной платы, которая перестала быть стимулирующим фактором, который усложняет проведение мотивировочной политики. Усовершенствование системы организации оплаты труда предприятия должно базироваться на соблюдении конституционных прав и свобод человека на труд, который позволит заработной плате играть ту роль, которую она должна выполнять в реализации социальных прав человека и, перед всем, его права на труд.Проведен анализ минимальной заработной платы и прожиточного минимума в Украине и странах ЕС, поскольку показатель минимальной заработной платы является одним из самых главных видов социальных гарантий, которые действуют в мире. Установлено, что прожиточный минимум в странах ЕС, который определяется на основе потребительского корзине, не обсчитывается нормативно. Нормы потребления замещаются средней заработной платой. На основе этого высчитывается предел бедности по стране и, соответственно, количество тех, кто имеет право на социальную помощь.

Доказано, что категория «заработная плата» в условиях устойчивого развития раскрывается через экономический, правовой, социальный и учетный аспекты. Раскрыты классификационные признаки выплат работникам в соответствии с международными и национальными положениями, которые помогают раскрыть содержание и формы компенсации, которые работодатель дает работникам в обмен на услуги предприятию. Определенно роль бухгалтерского учета как инструменту познания, организации и отображения хозяйственной деятельности, в целом и реализации защитных функций относительно человека как члена общества. Установлено, что в условиях устойчивого развития вопроса бухгалтерского учета расчетов за выплатами работникам необходимо рассматривать как детализацию счетов из учета оплаты труда. Предложено с целью конкретизации счета для группирования информации относительно сумм начисленной заработной платы в разрезе ее видов и форм оплаты труда детализировать счета в разрезе субсчетов третьего порядка, которую предприятие должно осуществлять, исходя из собственных потребностей. Проведена классификация расходов социальной деятельности, с разделением их за объектами бухгалтерского учета. Поскольку финансовая отчетность содержит ряд показателей, которые частично касаются социального эффекта, то часть экономических показателей целесообразно использовать в то же время с финансовой отчетностью.

Ключевые слова: *устойчивое развитие, социальная ответственность, стейкхолдери, оплата труда, классификационные признаки, учет, отчетность.*

Olena Kolumbet, Candidate of Economic Sciences, Docent
Associate Professor at the Department of Accounting and Taxation, State University of Infrastructure and Technologies)

IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLES OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE POLICY OF LABOR REMUNERATION IN CONDITIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Article summarizes theoretical statements on meaning of the concept of "sustainable development". The global goals of sustainable development in terms of social aspects of business are defined: universal elimination of poverty of all types; ensuring gender equality and extending rights for women and girls; promoting incremental, comprehensive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent labour for everyone, as well as ensuring rational consumption of material resources, environmental protection, resource conservation, etc. Article contains legislative and regulatory instrumentsdefining the legal principles of a company, and the procedure for conducting social dialogue in Ukraine with the purpose of elaboration and implementation of state social and economic policy, regulation of labour, social and economic relations, and ensuring increase of level and quality of life of citizens, social stability in society.

Article considers economic nature of salaries and emoluments, which has ceased to be a stimulating factor, which complicates implementation of motivation policy. The improvement of labour remuneration system should be based on respect for constitutional rights and freedoms for work, which allows salaries and emoluments to play the role that it should perform in the realization of social human rights and, above all, the right for work. The analysis is carried out as for the minimum salary and minimum cost of living in Ukraine and the EU countries, since the index of minimum salary is one of the most important types of social guarantees that operate in the world. It is established that the minimum cost of living in the EU countries, which is determined based on the consumer basket, is not calculated under any certain standard. Average salaries and emoluments replace the consumption rates. On this basis, the poverty line is calculated in the country and, accordingly, the number of those entitled to social assistance from the state. That is, EU countries do not count poverty, but calculate a normal standard of living.

It is proved that the category of "labour remuneration" in the context of sustainable development is revealed through economic, legal, social and accounting aspects. Classification features of payments to employees are disclosed in accordance with international and national provisions that help disclose content and forms of remuneration that an employer gives to employees in exchange for services provided to an enterprise. The role of accounting is determined as an instrument of knowledge, organization and reflection of economic activity in general and realization of protective functions in relation to a person as a member of a society. It is established that in the context of sustainable development, the issue of accounting for payroll payments to employees should be considered as detailed payroll accounts. It is proposed, in order to specify an account for grouping of information about amounts of accrued salary in

terms of its types and forms of remuneration, to expand accounts in the context of the third-tier sub-accounts, which an enterprise shall perform proceeding from its own needs. Classification of expenses of social activity is carried out, with division by objects of accounting. Since financial statements contain a number of indicators that are partly related to the social effect, some of the economic indicators shall be used simultaneously with financial statements.

Keywords*: sustainable development, social responsibility, stakeholders, labour remuneration, classification features, accounting, financial statements*