

**ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВ  
У ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ**

Соціальний захист працівників – необхідна умова функціонування кожної незалежної соціально орієнтованої держави. З моменту отримання Україною незалежності потреба соціального розвитку стає на перший план. Реалізація соціальних прав та гарантій, передбачених Конституцією України, починається саме на підприємствах. Роботодавці несуть найбільшу відповідальність за реалізацію соціального захисту працівників. Це супроводжується виникненням проблем, пов'язаних із формуванням ефективної системи управління особливим ресурсом – людським.

Проблема соціального захисту працівників пов'язана з такими напрямками, як соціальний захист населення, соціальна відповідальність бізнесу, соціальне партнерство, управління витратами підприємства, управління персоналом, соціологією та економікою праці.

Питання соціальної відповідальності бізнесу висвітлені у працях О. Воловодою, О. Прогнімак, О. Іщенко [1], виділені мотиви добровільної соціальної відповідальності бізнесу, С. Мельник [2] особливу увагу приділив зарубіжним моделям управління, І. Булеєв, Н. Брюховецька, О. Черних [3] розглядали теорію та практику соціальної відповідальності в Україні. Соціальний захист населення досліджували у своїх роботах такі економісти, як Н. Борецька, З. Варналій, Л. Вороніна, Н. Іщенко [4], які приділили більше значення визначенню соціального захисту та його реалізації на державному рівні.

У розвиток теорії та практики соціального захисту працівників на рівні підприємства значний внесок зробила О. Пацула [5], яка досліджувала соціальні витрати підприємства та розробила їх класифікацію, В. Сапко, В. Пархоменко [6] та Т. Стрибулович [7] розглядали у своїх роботах соціальні витрати підприємства, зокрема вітчизняний

та зарубіжний досвід ідентифікації соціальних витрат, Л. Прийма [8] особливу увагу приділила структурі соціального пакета підприємств, В. Лексін [9] досліджував процеси передання об'єктів соціальної інфраструктури з балансів підприємства. Однак, незважаючи на певну опрацьованість даної проблеми, питання формування соціальних витрат підприємства й управління витратами на соціальний захист працівників в умовах ринкової економіки потребують подальшого дослідження.

*Метою* статті є дослідження складу економічних суб'єктів, способів та напрямів реалізації соціального захисту працівників як основи для здійснення соціальних витрат підприємств.

Виникнення соціального захисту як окремої категорії припадає на кінець XIX – початок XX ст. Першою країною, яка заклала подальший розвиток цього напрямку, були США. Концепція соціального захисту охоплювала систему заходів, направлених на захист усіх громадян від соціальної та економічної нерівності, яка виникає через ряд обставин: старість, виробничу травму, безробіття, профзахворювання, інвалідність, втрата годувальника, народження дитини, втрата доходу внаслідок хвороби та інше. Поняття соціального захисту та соціального забезпечення споріднені, але не тотожні. При їх використанні як наукових визначень соціальний захист включає в себе соціальне забезпечення як складову частину, а крім того охоплює гарантії з охорони праці, здоров'я і навколишнього середовища, мінімальної оплати праці та інші, що забезпечують нормальні умови життєдіяльності людини.

У Конституції України [10] та інших законодавчих актах України не існує терміна «соціальний захист» та «соціальний захист працівників». Статтею 46 Конституції України передбачено право громадян на соціальний захист. Дослідження наукової літератури

з питань соціального захисту працівників привели до такого визначення: соціальний захист – це система законодавчо закріплених організаційно-правових, соціально-економічних, морально-психологічних гарантій та заходів щодо захисту населення від соціальних ризиків і забезпечення безпечного та гідного рівня життя і створення умов для духовного розвитку, яка забезпечується такими соціальними інститутами, як держава, профспілки, союзи та асоціації підприємств, неприбуткові організації, об'єднання споживачів та окремими особами – правозахисниками.

Соціальний захист працівників базується на загальному визначенні соціального захисту працівників населення та має свої особливості. Соціальний захист працівників – це система заходів, направлених на забезпечення відтворення праці, стимулювання професійної діяльності та забезпечення безпечного та гідного рівня життя, створення умов для духовного розвитку, які носять як законодавчо закріплені гарантії, так і індивідуальні, які забезпечуються такими соціальними інститутами, як держава, профспілки, союзи та асоціації підприємств, неприбуткові організації та окремими особами – правозахисниками.

На підприємстві соціальний захист працівників є необхідною умовою його функціонування, проте основна (операційна) діяльність підприємства не передбачає соціального захисту працівників. Тому на законодавчому рівні цей обов'язок закріплений за підприємствами. Питання соціального захисту працівників урегульовані законами про соціальне та пенсійне страхування, Кодексом законів про працю, Податковим кодексом та іншими законодавчими актами України. Незалежно від виду діяльності та форм власності кожний підприємець забезпечує своїм працівникам хоча б мінімальні соціальні гарантії. Однак підприємства надають своїм працівникам не лише стандарт соціальних послуг, гарантованих державою. Залежно від масштабності та прибутковості діяльності підприємства пропонують додаткові соціальні пакети своїм працівникам, пов'язані з витратами коштів, які можна було б реінвес-

тувати в діяльність для отримання прибутку. Але слід ураховувати, що для підприємців соціальний захист є механізмом мотивування праці, який дозволяє задовольнити також фізіологічні, екзистенціальні та соціальні потреби. В облікових системах деяких зарубіжних країн існують окремі рахунки, на яких ведеться облік усіх витрат, пов'язаних із персоналом, тобто людським капіталом. Забезпечення гідного соціального захисту працівників може дозволити скоротити основні витрати на персонал (зарплатні) та забезпечити більш продуктивну працю. Крім того, соціальний захист працівників є одним із напрямів соціальної відповідальності бізнесу. Цей термін має європейське походження і частіше звучить як «корпоративна соціальна відповідальність». Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу необхідна для його функціонування в умовах жорсткої конкуренції.

Забезпечення соціального захисту працівників формує соціальні витрати підприємства. Соціальні витрати, безумовно, є особливою групою витрат, спрямованих на перспективу, оцінити ефективність яких дуже складно. Зазвичай, вони носять більш соціальний ефект, ніж економічний. Здійснення соціальних витрат пов'язано не лише із залученням коштів, а також з отриманням таких вигід:

- зниження плинності кадрів і залучення висококваліфікованого персоналу;
- збільшення продуктивності праці співпрацівників організації;
- підвищення довіри та лояльності інсайдерів та аутсайдерів;
- формування та розвиток продуктивних відносин із партнерами;
- збереження постійних та завоювання нових клієнтів;
- поліпшення загального іміджу компанії та її брендів.

Підприємства реалізують соціальний захист працівників через свою соціальну політику, яка пов'язана з державною соціальною політикою. Кожна держава самостійно обирає модель соціальної політики, від якої залежить співвідношення відповідальності сторін. Україні притаманна соціально-демо-

кратична та неоконсервативна моделі. Відповідно до цих моделей підприємства несуть майже рівну відповідальність із державою за соціальний захист.

Соціальну політику підприємства за напрямками реалізації можна поділити на внутрішню та зовнішню. Зовнішня політика має обов'язковий для виконання характер (відрахування до фондів соціального страхування, пенсійного фонду та податкові платежі підприємства). Внутрішній напрям також має обов'язкові платежі, обумовлені Кодексом законів про працю [11] та іншими законодавчими актами, і містить заходи соціального забезпечення, які мають добровільний характер. Соціальна політика підприємства не обмежується лише соціальним захистом працівників, вона обов'язково містить заходи, спрямовані на соціальний розвиток суспільства. Для кожного підприємства, яке прагне мати гарну репутацію на внутрішньому та зовнішньому ринку, бути конкурентоспроможним на ринку праці та збуту, відповідальність перед суспільством має особливе значення.

Найбільш ефективним методом співпраці соціальних інститутів, відповідальних за соціальний захист, є соціальне партнерство. За допомогою соціального партнерства відбувається узгодження інтересів сторін, тобто реалізація соціально-економічних прав та інтересів, створення гарантій трудових прав. Формою реалізації соціального партнерства є колективні договори та угоди, які укладаються між суб'єктами правовідносин. У результаті укладання договорів та угод кожен суб'єкт несе відповідальність за виконання вказаного проекту. Досвід індустріально розвинених країн свідчить про необхідність співробітництва роботодавців різних форм власності й найманих через розвиток системи найманої праці з надійним вирішенням питань зайнятості, соціального страхування, охорони здоров'я [14].

Склад суб'єктів, способи на напрями реалізації соціального захисту працівників на підприємстві, у результаті якого і формуються соціальні витрати, наведено на рисунку.

Формування соціальних витрат підприємства відбувається у процесі реалізації соціального захисту працівників, участі в соціальному партнерстві, веденні соціально відповідального бізнесу. Переліку витрат, які належать до соціальних, в українському законодавстві не існує, так само як і однозначного визначення поняття «соціальні витрати». На думку зарубіжних учених, соціальні витрати – це витрати, необхідні для фізичного формування, розвитку й забезпечення стабільного рівня життя людини, а саме витрати на підтримання здоров'я, здобуття загальної та спеціальної освіти, витрати на пенсійне забезпечення, дотримання умов праці тощо [5]. Вітчизняні вчені, зокрема В. Пархоменко та В. Сопко [6], до соціальних витрат відносять відрахування на соціальне страхування та витрати на створення й утримання соціальної інфраструктури підприємства.

Податковий кодекс України [13] дає загальне визначення витрат: витрати – це сума будь-яких витрат платника податку у грошовій, матеріальній або нематеріальній формах, здійснюваних для провадження господарської діяльності платника податку, в результаті яких відбувається зменшення економічних вигід у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, унаслідок чого відбувається зменшення власного капіталу (крім змін капіталу за рахунок його вилучення або розподілу власником). Відповідно до П(С)БО 16 «Витрати» [12] до соціальних витрат відносяться витрати на: оплату праці, соціальне забезпечення, страхування, удосконалення умов праці та охорону, соціально-культурні, побутові, культурні та оздоровчі послуги, на благодійницьку діяльність тощо. На думку Т. Стрибулевич [7], соціальні витрати – це виражені у грошовій формі економічні ресурси, які спрямовані на забезпечення державних соціальних гарантій, передбачених чинним законодавством, задоволення потреб персоналу підприємства, запобігання несприятливого впливу на нього внутрішнього та зовнішнього середовища й фінансування системи державного соціального забезпечення. Узагальнюючи пропонувані варіанти цього терміна, можна визначити соціальні

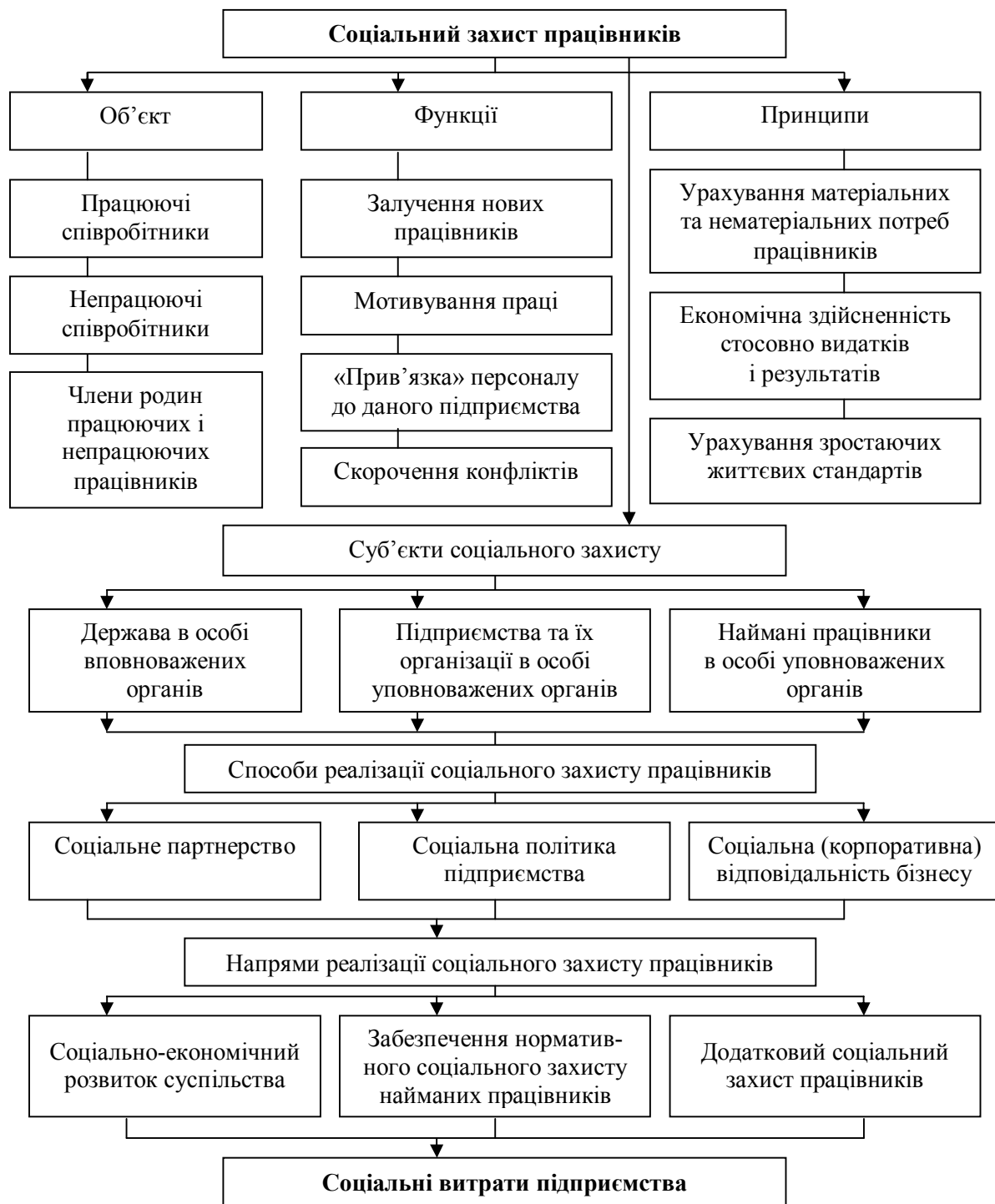


Рисунок. Формування соціальних витрат підприємства у процесі реалізації соціального захисту працівників

витрати підприємства як суму будь-яких витрат платника податку у грошовій, матеріальній або нематеріальній формах, пов'язаних з утриманням персоналу, забезпеченням

його соціального захисту працівників та стимулюванням праці, а також будь-які витрати, направлені на соціально-економічний розвиток суспільства, у результаті яких від-

бувається зменшення економічних вигід у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, унаслідок чого відбувається зменшення власного капіталу.

*Висновки.* Соціальний захист працівників – необхідна умова функціонування соціально розвинутої держави. Кожен соціальний інститут несе відповідальність за реалізацію соціального захисту працівників залежно від обраної соціальної політики держави. Саме на підприємствах реалізуються соціальні права і гарантії, передбачені державою. Існує три основні причини участі суб'єктів господарювання в соціальному захисті, перша – законодавчо закріплений характер забезпечення мінімальних соціальних гарантій, передбачених державою; друга – забезпечення соціального захисту працівників на гідному рівні є способом мотивування працівників, третя – необхідність ведення соціально відповідального бізнесу, який є потребою в умовах жорсткої конкуренції, а соціальний захист – його основною складовою. У результаті реалізації соціального захисту працівників, участі у соціальному партнерстві та веденні соціально відповідального бізнесу формуються соціальні витрати. Вони спрямовані на забезпечення законодавчо закріпленого соціального мінімуму, додаткових соціальних гарантій праці, соціально-культурного розвитку людини та соціально-економічного розвитку суспільства. Правильний облік, контроль та управління такими витратами може суттєво поліпшити діяльність підприємства й підвищити його репутацію на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є вивчення процесу управління соціальними витратами підприємства з метою їх оптимізації.

### Література

1. Воловодова Е.В. Социальная ответственность бизнеса как фактор стабилизации общества / Е.В. Воловодова, Е.Д. Прогнимак, А.В. Ищенко // *Економіка промисловості*. – 2006. – № 3 (34). – С. 235-242.

2. Мельник С.В. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціальної політики України / С.В. Мельник // *Економіка та держава*. – 2007. – № 5. – С. 71-73.

3. Булеев И.П. Социальная ответственность бизнеса: теория и практика: моногр. / И.П. Булеев, Н.Е. Брюховецкая, Е.В. Черних. – Донецк: ДонУЭП, 2008. – 137 с.

4. Борецька Н.П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми: моногр. / Н.П. Борецька, З.С. Варналій, Л.І. Вороніна, Н.С. Іщенко. – Донецьк: Янтар, 2001. – 352 с.

5. Пацула О. Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / О. Пацула // *Вісник КНТЕУ*. – 2006. – № 3. – С. 26.

6. Сопко В.В. Бухгалтерський облік у підприємницькій діяльності / В.В. Сопко, В.Н. Пархоменко. – К.: Техніка, 1993. – 222 с.

7. Стрибулевич Т.О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах / Т.О. Стрибулевич // *Економічний аналіз*. – 2010. – № 5. – С. 186-188.

8. Прийма Л. Соціальний пакет: складові, облік, оподаткування / Л. Прийма // *Дебет-Кредит*. – 2006. – № 44, 46.

9. Лексин В. „Незаметная реформа”. Передача социальных объектов предприятий в муниципальную собственность / В. Лексин, А. Швецов // *Российский экономический журнал*. – 1998. – № 1. – С. 34-43.

10. Конституція України // *Відомості Верховної Ради України*. – 1996. – № 30. – С. 141.

11. Кодекс законів про працю України // *Відомості Верховної Ради УРСР*. – 1971. – № 50. – С. 375.

12. П(С)БО №16 «Витрати» // *Наказ Міністерства фінансів України*. – 1999. – № 318.

13. Податковий кодекс України // *Відомості Верховної Ради України*. – 2010. – № 13-14. – С. 112.

14. Зайцева К.В. Розвиток соціального партнерства / К.В. Зайцева // *Прометей*. – 2009. – № 3. – С. 117.

*Надійшла до редакції 11.12.2012 р.*