

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ВІДНОСИН “ПРАЦІВНИК-РОБОТОДАВЕЦЬ”: ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВОГО ВІДОБРАЖЕННЯ

Розглянуто поняття соціальної відповідальності підприємства, визначено необхідність запровадження концепції соціальної відповідальності бізнесу в українську практику, окреслено місце бухгалтерського обліку в забезпеченні її дотримання в контексті відносин “працівник – роботодавець” при виконанні положень колективних договорів

Постановка проблеми. Необхідність впровадження у життя концепції соціальної відповідальності зумовлена тим, що суспільство довіряє підприємству значну частину своїх ресурсів, зокрема, природні та трудові, а тому підприємство як довірена особа суспільства повинно відповідати перед останнім за їх використання.

Сучасні соціальні проблеми, які виникли в українському суспільстві та світі, говорять про загострення проблем у відносинах працівників та роботодавців. Невиконання зобов'язань керівництва підприємств перед трудовими колективами, які визначені колективними договорами підприємств, спричиняє набагато глибші соціальні проблеми, ніж ті, які видно на поверхні. Зі зменшенням рівня соціального захисту працівників на їх робочих місцях знижується і здатність людини бути повноцінним членом суспільства, адже відсутність можливостей отримання освіти, лікування та всебічного розвитку спричиняє неадаптованість такого працівника у майбутньому, а відтак, ставить під загрозу і всю його родину.

Підприємство повинно не тільки реагувати на явища зовнішнього середовища (економічної, екологічної, соціальної політики, зміни нормативно-правового регулювання) та пристосовуватися до нього, воно повинно також вивчати свій власний вплив на це середовище (використання найманої праці, забруднення навколишнього середовища) та вживати заходів щодо запобігання негативним явищам у суспільстві. Для цього слід мати відповідним чином оформлену інформацію про такий вплив, яка б повно та достовірно відображала наслідки діяльності підприємства для суспільства.

Тому більшість заходів соціальної відповідальності підприємств перед працюючими повинні знайти своє відображення в системі бухгалтерського обліку, за допомогою якої буде здійснюватися контроль дотримання керівництвом підприємств взятих на себе зобов'язань щодо соціально-економічного захисту працюючих.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження проблематики соціальної відповідальності здійснювали Р.Х. Андерсен [11], Ю.Є. Благов [3, 4, 5], Р.Л. Бломстром [12], К. Девіс [12], Дж. Ендерле [5], А. Сеттлз [10]. Серед вітчизняних вчених – проф. Ф.Ф. Бутинець [6], доц. І.В. Жиглей [8] присвятили свої праці проблемам трансформації функцій та завдань бухгалтерського обліку у напрямі його соціалізації. Проблемні питання існування соціальної відповідальності підприємства та визначення її меж зумовлена багатогранністю даного поняття. Зокрема, соціальну відповідальність переважно розглядають в контексті її правового забезпечення, етичного підґрунтя, значення в корпоративному управлінні. В даний момент актуальності набувають дослідження відображення заходів соціальної відповідальності підприємств в системі бухгалтерського обліку.

Метою дослідження є розгляд поняття соціальної відповідальності підприємства, визначення необхідності запровадження концепції соціальної відповідальності бізнесу у діяльність українських підприємств, а також облікового відображення заходів соціальної відповідальності підприємств в контексті відносин “працівник – роботодавець” в частині виконання положень колективних договорів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасне суспільство ставить перед підприємствами все більше вимог, оскільки будь-яке підприємство є частиною суспільства, а отже повинно створюватися, функціонувати та зростати відповідно до суспільних норм, сприяти збереженню та укріпленню людських та суспільних цінностей, задовольняти очікування працюючих. Девіс К. (K.Davis) та Р.Л. Бломстром (R.L. Blomstrom) сформулювали так зване “правило відповідальності”: “якщо підприємство не використовує ввірені йому ресурси у спосіб, прийнятний для суспільства – у майбутньому підприємство їх втрачає” [12, с. 21]. Тому суспільство все частіше звертається до поняття соціальної відповідальності бізнесу, у якій вбачається шлях подолання негативних екстерналій ринкової економіки та, зокрема, подолання наслідків небалого ставлення підприємств до тих унікальних ресурсів (людські та природні), які воно використовує у власній діяльності.

Ділі С.К. (S.C. Dilley) вважає, що “соціальна відповідальність – це ведення або зупинення діяльності підприємства без очікування безпосередніх прибутків або збитків, спрямована на підвищення рівня добробуту суспільства або певної його частини” [11, с. 32]. З іншого боку, Р.Х. Андерсен (R.H. Andersen) розглядає соціальну відповідальність як “необхідність врахування підприємством індивідуального або колективного впливу від прийнятих підприємством рішень

на суспільну систему” [11, с. 33]. Для цілей організації та ведення бухгалтерського обліку соціально відповідальної діяльності підприємств, соціальну відповідальність можна визначити як систему заходів, спрямованих на виконання керівництвом підприємства взятих на себе зобов’язань перед різними суспільними групами та суспільством в цілому, зокрема, до них можна віднести реалізацію соціально-економічних програм, підвищення рівня екологічності виробництва, повноту та вчасність сплати податків, виконання положень колективного договору та інші.

Класична теорія соціальної відповідальності, яка існувала в XIX ст., ґрунтувалася на твердженні, що основною метою діяльності підприємств є розвиток (зростання), зокрема, підвищення ефективності господарювання, максимізація прибутку підприємства. При цьому становище працюючого населення до уваги не бралось, оскільки робітних вважався лише ресурсом. “В середині XIX ст., – пише Д. Пінк, – звичайний робітник на виробництві працював близько 64 годин, а ті, хто був зайнятий в сільському господарстві – 72 години. На початок нового століття нормою став 60-годинний тиждень (причому, переважно умови праці були жахливими). До 1920-х років організовані у профспілки робітники добилися 48-годинного робочого тижня. В 1926 р. на заводі у Дирборні (штат Мічиган, США) Генрі Форд дав робітникам більше, ніж вони вимагали, і ввів п’ятиденний 40-годинний тиждень. До початку Другої світової війни 40-годинний тиждень став нормою – і на практиці, і юридично” [7, с. 114]. Так, нова концепція соціальної відповідальності підприємств, що зародилася в 50-х рр. минулого століття, проголошувала метою діяльності досягнення суспільної рівноваги, що означало задоволення інтересів окремих суспільних груп у поєднанні з досягненням певного рівня прибутковості. Як зауважує Д. Пінк, “більшість працівників – це вже не просто людино-години. Багато з них продають щось більше, ніж свій робочий час. Вони продають знання, талант, досвід, ідеї, творчі здібності та вміння вирішувати проблеми, тобто те, що важко виміряти і ще важче підрахувати” [7, с. 110].

У радянський період про соціальну відповідальність не говорилося, проте, життя і здоров’я людини, її культурне та професійне зростання (і не тільки найманого працівника, але й членів його сім’ї) були об’єктом пильної уваги керівництва підприємств та держави в цілому. Сердюк А.М. так пише про діяльність заводу “Ватра”: “На “Ватрі” впевнені, що турбота про здоров’я людини починається на її робочому місці. Тому паспортизація і атестація робочих місць, виконання заходів щодо покращання умов, охорона праці працюючих стали в ряд головних показників під час підведення підсумків

соціалістичного змагання” [9, с. 67]. Крім того, А.М. Сердюк наголошує, що “питання здоров’я працюючих, захворюваність з часовою втратою працездатності та інвалідності повинні стати визначальними в оцінці діяльності підприємств і галузей” [9, с. 75]. А це означає оцінку діяльності підприємства за рівнем його соціальної відповідальності.

На сьогодні західні теоретики стверджують, що підприємство може почати задовольняти різноманітні потреби суспільства тільки тоді, коли досягне бажаного рівня прибутку, а це означає, що межею витрат на задоволення таких потреб є конкретна величина отриманого підприємством прибутку. Дослідження, що проводяться у США серед керівних кадрів багатьох підприємств, виявили, що загальний стан їх підприємств відповідає вимогам концепції соціальної відповідальності і підприємства в змозі виконати зобов’язання перед окремими групами суспільства. Однак, на сьогодні у керівників та власників підприємств відсутня мотивація до застосування заходів, які б сприяли підвищенню якості продукції та послуг підприємства, розширенню сфери відповідальності перед споживачами, вирішенню екологічних проблем суспільства, забезпеченню соціального захисту працівників та їх сімей. Тут мова йде, з одного боку, про зовнішню мотивацію (негативну або позитивну), а з іншого – про внутрішню мотивацію власників підприємств, їх етичні принципи. На думку Дж. Ендерле, відповідальність, що трактується як “зобов’язання, обумовлені свободою”, є центральною концепцією сучасної етики і цілком може застосовуватися до підприємства як суб’єкта моралі. Іншими словами, етична відповідальність корпорації поширюється настільки широко, наскільки широкою є її свобода [5, с. 188]. Така теорія тісно пов’язана з теорією соціальних обмежень. Якщо у суспільстві відсутня ідеологія, що проголошує справедливу винагороду за працю або першочерговий розподіл отриманого прибутку між працівниками підприємства, у роботодавців відсутнє прагнення до виконання таких положень, а отже питання рівня своєї соціальної відповідальності підприємство вправі вирішувати самостійно із врахуванням внутрішніх соціальних обмежень.

В літературі дискутується питання наявності обмежень у діяльності підприємства. Зокрема, С. Яглінська до них відносить наступні: економічні обмеження, нормативно-правові обмеження, соціальні обмеження. Економічні обмеження об’єднують встановлення норми прибутковості, цінову політику підприємства та її співвідношення із максимальними цінами, встановленими державою, мінімальне забезпечення працівників підприємства, надання якого гарантується державою. Нормативно-правові обмеження більше відносяться

до регулювання законності діяльності підприємств, зокрема, встановлення меж здійснення окремих видів діяльності або гранично допустимі її показники. Необхідно більше уваги приділити розгляду питання соціальних обмежень, адже вони ніде не закріплені та впливають швидше з традицій та системи морально-етичних та культурних цінностей населення конкретної країни. Окрім того, обмеження діяльності підприємства встановлюються і багатьма договорами, які укладає підприємство, зокрема, колективним договором. Так, останній накладає на підприємства і економічні (встановлення конкретних заходів із соціально-економічного забезпечення працюючих), і нормативно-правові (в частині встановлення зобов'язань підприємства перед працівниками), і соціальні (наявність та дотримання колективного договору підприємством як певного соціального контракту).

В цьому контексті необхідно визначити, яким є механізм реалізації соціальної відповідальності підприємства перед суспільством. Оскільки в сучасних умовах ринкової економіки спостерігається значна диференціація населення за доходами, збільшення екологічних проблем, і як наслідок – зниження рівня здоров'я та культурно-освітнього рівня населення (мова йде про неможливість задоволення значною частиною населення власних потреб, подекуди, і фізичних), максимізація прибутку не повинна ставати єдиною метою діяльності підприємства. Обов'язковою умовою функціонування соціальної відповідальності бізнесу та декларування її окремими підприємствами повинно бути, як пише А. Сеттлз, “дотримання балансу інтересів акціонерів, працівників та їх сімей, споживачів товарів і послуг підприємств, партнерів по бізнесу, місцевих громад та інших груп суспільства, побудову добросовісних стосунків зі всіма зацікавленими у діяльності підприємства сторонами” [10, с. 96]. В цьому випадку можна говорити скоріше про проведення заходів, раціональних з точки зору задоволення інтересів різних груп (в тому числі і найманих працівників), а не тих, які б максимізували прибуток підприємства.

Соціальна відповідальність керівництва підприємства повинна стати результатом соціального діалогу. Розглядаючи питання, які є його предметом, зауважимо, що крім соціально-трудова питань (оплата та умови праці, безпека та гігієна праці, врегулювання трудових спорів, трудове законодавство) значна увага приділяється питанням макроекономічного регулювання соціальних процесів. Бабенко О. відносить до них “економічне зростання та структурні зміни, інфляція та грошова політика, продуктивність та економічна конкурентоспроможність, оподаткування та фіскальна політика, соціальне забезпечення, захист і допомога” [2]. Але тут мова йде про різні рівні соціального партнерства (міжнародний, національний, регіональний, локальний).

Про рівень соціальної відповідальності вітчизняних підприємств свідчить скоріше практика їх діяльності. Як зауважив про соціальну відповідальність заступник Голови Федерації профспілок України Григорій Осовий, “не дивлячись на велику кількість компаній які позиціонують себе як соціально відповідальні, залишається ряд проблем про які всі знають, але вважають за краще не згадувати. Так, наприклад:

— за даними Держкомстату останні 15 років щорічно збільшується кількість працюючих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам;

— на багатьох підприємствах до 80 відсотків машин, механізмів, іншого обладнання і транспортних засобів не відповідають вимогам безпеки;

— кожен п’ятий працівник в Україні отримує заробітну плату, нижчу за прожитковий мінімум;

У 2007 році перевірки державної інспекції праці та профспілками на 95 % перевірених підприємств було виявлено порушення законодавства про працю” [1].

В цьому контексті, розглядаючи глибше відносини підприємства з його працівниками, варто наголосити, що важливою умовою визнання підприємства як соціально відповідального є участь найманих працівників у колективних переговорах, а також виконання керівництвом підприємства вже укладеного колективного договору.

На сьогодні існують різноманітні підходи до ведення колективних переговорів та укладення колективного договору. Бабенко О. наводить деякі з них на прикладі розвинених європейських країн: “В Німеччині профспілка компанії обговорює колективний договір на основі галузевої угоди або сторонам надається можливість обговорити договір на інших умовах, ніж це погоджено на галузевих переговорах. У Швеції соціальні партнери на рівні компанії обговорюють питання застосування норм галузевої угоди для працівників компанії. Окремо ведуться колективні переговори в державному та приватному секторах. У Франції великі компанії обговорюють колективні договори на рівні компанії. Галузева угода за законом поширюється на всі підприємства галузі. Неорганізовані компанії (не входять до організацій роботодавців) обговорюють договори на основі галузевих угод. Така система колективних переговорів У Франції дозволяє при профспілковому членстві біля 10 % охопити колективно-договірним захистом біля 90 % працюючих” [2].

З цього приводу необхідно зазначити, що співвідношення положень галузевих угод із колективними договорами необхідно обговорювати на рівні профспілкової організації підприємства або з представниками трудового колективу. На основі пунктів галузевої угоди, щодо яких необхідно досягти згоди сторонам, будуть вироблені відповідні положення колективного договору, а також

методика їх бухгалтерського обліку та механізм контролю. Тому окрім технічних можливостей та бажаного рівня рентабельності підприємство повинно враховувати і наслідки, які його діяльність матиме для суспільства, що означає необхідність отримання повної та достовірної інформації про операції підприємства, стан виконання ним зобов'язань за колективним договором, за іншими договорами щодо покращення становища працюючих.

Бухгалтерський облік заходів соціальної відповідальності підприємства у контексті відносин “працівник – роботодавець”. Усвідомлення факту, що підприємства є відповідальними перед суспільством за результати своєї діяльності, створило основи для формування нового підходу до розуміння значення бухгалтерського обліку, внаслідок чого в літературі активно обговорюються проблеми відображення в обліку діяльності підприємства, яку можна визначити як соціально відповідальну перед працівниками, а також надання відповідної звітності.

Капіталістичне підприємство, а точніше його керівництво, традиційно було відповідальне перед власниками капіталу (одноосібними або акціонерами). Сучасна ж ситуація вимагає поширення сфери його відповідальності на різні суспільні групи, зокрема, споживачів та працівників, а також на суспільство в цілому. Операції підприємства в межах його соціально відповідальної діяльності повинні бути відображеними на рахунках бухгалтерського обліку, звітність за такими операціями повинна вчасно та в повному обсязі надаватися зацікавленим сторонам, що надасть можливість для здійснення контролю соціальних наслідків діяльності підприємства.

Раманатан К.В. (K.V. Ramanathan) ділить цілі бухгалтерського обліку заходів соціальної відповідальності підприємства на три групи. Перша група цілей пов'язана з ідентифікацією чистого суспільного вкладу (різниця між суспільною корисністю та суспільними витратами), яке кожне окреме підприємство здійснює для виконання суспільних цілей.

Друга група цілей спрямована на визначення відповідності проваджуваної підприємством політики системі суспільних пріоритетів, з однієї сторони, і прагненням окремих суспільних груп – з іншої. Важливою групою цілей, що має комунікаційний характер, є третья група. Вона полягає у забезпеченні передачі всім зацікавленим особам в найоптимальніший спосіб інформації про виконання підприємством суспільних очікувань.

Андерсен Р.Х. (R.H. Andersen) вважає, що функції бухгалтерського обліку заходів соціальної відповідальності підприємств полягатимуть у:

— поточній опіці над ресурсами, дорученими підприємству суспільством, і контролі ефективності їх використання відповідно до суспільних інтересів;

— прогнозі ефективності діяльності підприємств для обґрунтованого розподілу (розміщення) суспільних ресурсів у майбутньому;

— так званому обов’язковому “загальному прийнятті принципу бухгалтерського обліку” (GAAP) [11, с. 33].

Можна сказати, що виділені вище функції бухгалтерського обліку заходів соціальної відповідальності підприємства відповідають функціям управління в цілому: і прогнозуванню, і контролю. Тобто бухгалтерський облік забезпечує можливість соціально відповідального управління підприємством, а також дозволяє здійснювати як попередній, так і оперативний, і наступний контроль за діяльністю такого підприємства. Крім того, для цілей оцінки рівня соціальної відповідальності підприємства можуть бути паралельно застосовані декілька вимірників, тому не можна із впевненістю сказати, що вони будуть узгоджені між собою. У зв’язку з цим щодо бухгалтерського обліку заходів соціальної відповідальності можна зауважити, що облік та звітність підприємства буде розкривати лише ті ефекти його діяльності, які можуть бути достовірно визначені та описані.

Цікавими з точки зору бухгалтерського обліку заходів соціальної відповідальності є теорія законності та теорія зацікавлених сторін. Як зауважує К. Діган (С. Deegan), ці дві теоретичні перспективи були прийняті багатьма ученими в останні роки. Вони іноді згадуються як “теорії, що орієнтуються на системи управління” [13, с. 344].

Відповідно до зазначених вище теорій, облікове відображення операцій повинно сприяти формуванню стратегії впливу на відносини підприємств з іншими сторонами, з якими вони взаємодіють. Нещодавно теорія законності і теорія зацікавлених сторін були застосовані для пояснення того, чому підприємства розкривають певні аспекти соціальної відповідальності в своїх річних звітах. Тут йдеться про часткову фальсифікацію звітності, її “вуалювання” та “прикрашення”. Також теорії можуть бути застосовані для пояснення того, чому компанії віддають перевагу тим чи іншим елементам облікової політики. Тому звіти корпорацій можуть розглядатися не як нейтральні, неупереджені документи, як вважає переважна більшість аудиторів, а як продукт обміну між підприємством та його оточенням, причому підприємство намагається добитися прихильності суспільства і пристосовувати його різноманітні зовнішні фактори для цілей досягнення виконання своєї стратегії.

Теорія законності. Теорія законності передбачає, що підприємства безперервно прагнуть довести, що вони функціонують в межах норм, встановлених для них суспільством, тобто вони намагаються гарантувати,

що їх дії сприйняті зовнішніми сторонами як законні. Ці принципи і норми не встановлюються, а скоріше, змінюються з часом. Таким чином, до підприємства виставляються вимоги, згідно з якими воно повинно бути відповідальною за оточення, в якому вона працює. Дана теорія є так званим соціальним контрактом між підприємством та суспільством, в якому вона функціонує. “Соціальний контракт” передбачає узагальнення очікувань суспільства щодо того, як повинно останнє вести свої операції, щоб задовольнити потреби всіх членів суспільства. Передбачається, що суспільство дозволяє підприємству продовжувати операції до того моменту, поки воно загалом справджує надії суспільства. Теорія законності наполягає на тому, що підприємство повинне розглядати права суспільства в цілому, а не тільки тих, хто виступає для нього інвестором. Відмова від виконання соціальних очікувань може привести до того, що на підприємство суспільством накладатимуться санкції.

Відкидаючи психологічні та етичні чинники перевірки законності функціонування підприємства, можна вказати, що економічна сторона діяльності підприємства як на етапі її планування (зокрема, щодо пристосування якості та кількості продукції, робіт, послуг підприємства, щодо підвищення соціально-економічного забезпечення працівників у майбутньому), так і на етапі контролю відповідності діяльності підприємства очікуванням суспільства потребує вчасної, достовірної, повної та адекватно інформації про діяльність господарюючого суб'єкта. Джерелами такої інформації є дані бухгалтерського обліку. Так, при плануванні заходів щодо підвищення рівня законності функціонування підприємства можуть бути використані дані синтетичного та аналітичного обліку про рівень соціального забезпечення різних працівників та груп працівників підприємства, зведені або звітні дані про соціальні, оздоровчі, культурні, профорієнтаційні заходи підприємства, надання працівникам підприємства соціального пакету.

Теорія зацікавлених сторін. Ця теорія має два напрями: етичний та управлінський.

Етичний напрям. Моральна і нормативна перспективи теорії стверджують, що всі зацікавлені сторони мають право бути розглянутими справедливо підприємством, оскільки вплив зацікавлених сторін на підприємство непряма. Таким чином, незалежно від того, чи проводить зацікавлена сторона активну діяльність на користь підприємства, управління підприємством повинно здійснюватися на користь всіх зацікавлених сторін. В межах етичного напрямку теорії знаходиться

уявлення про те, що дані суб'єкти мають права і ці права не мають бути порушені. В цьому випадку доцільним є звернення і до етики облікового персоналу підприємства, оскільки бухгалтер бере участь в організації бухгалтерського обліку на підприємстві: він не тільки надає рекомендації щодо організації ефективної системи бухгалтерського обліку, але повинен сприяти повному та вчасному відображенню операцій в бухгалтерському обліку та інформації про них у звітності підприємства. Окрім того, бухгалтер є суб'єктом внутрішньогосподарського контролю за діяльністю підприємства, оскільки може оперативної та достовірно визначити відхилення щодо законності окремих операцій, запланованих або здійснюваних підприємством. Тому, можна сказати, що бухгалтер несе етичну відповідальність за господарські операції підприємства на рівні з управлінським персоналом. А це підкреслює його роль у функціонуванні посиленні соціальної відповідальності підприємства.

Управлінський напрям. На відміну від етичного напрямку, управлінські теорії можуть і часто перевіряються за допомогою емпіричного спостереження. Вплив зацікавлених сторін підприємства на корпоративний менеджмент розглядається як функція ступеня їх контролю над ресурсами, необхідними для діяльності підприємства. Чим більше контроль зацікавлених сторін над ресурсами, що забезпечують життєздатність і успішність підприємства, тим більше очікується, що до їх вимог прислухатиметься управлінський персонал. Успішним підприємством вважається те, яке користується ресурсами зацікавлених сторін повною мірою і діє відповідно до їх плану розвитку. В цьому контексті необхідно розглянути питання участі працівників в управлінні діяльністю підприємства, а також з'ясувати, наскільки працівники з огляду на їх внесок у результати діяльності даного підприємства можуть впливати на прийняття рішень щодо управління підприємством. Здійснити необхідні розрахунки можливо також з використанням даних бухгалтерського обліку, що буде предметом наших подальших досліджень.

Бухгалтерський облік заходів соціальної відповідальності підприємств повинен достовірно відображати інформацію про операції, що впливають на життя суспільства: здійснені підприємством витрати на проведення заходів екологізації виробництва, усунення негативних наслідків діяльності у попередніх періодах, реалізацію соціальних програм, фінансування профорієнтаційних, волонтерських та благодійних заходів. Використовуючи можливості системи бухгалтерського обліку, зацікавлені особи та суспільні

групи повинні одержувати інформацію і про негативні наслідки діяльності підприємства: забруднення навколишнього середовища, виснаження невідновлюваних ресурсів, зміни у соціальному забезпеченні населення, вплив на здоров'я і життя людей, на їх освітній рівень. Під суспільними групами розуміються, перш за все, працівники даного підприємства, споживачі його товарів і послуг, інвестори та інші суб'єкти, непрямо зацікавлені у діяльності підприємства, в тому числі місцева громада. Як зауважує Ф.Ф. Бутинець, П. Атріллем та Е. Лейні сформульовані інтереси різних груп споживачів інформації (найманих працівників, уряду, менеджерів, власників) [6, с. 254]. Визначення інтересів зацікавлених у діяльності підприємства сторін сприяє перегляду підходів щодо формування та подання інформації про використання підприємством суспільних ресурсів (землі, трудових та інших природних ресурсів).

Відкритою залишається і проблема подання інформації про заходи соціальної відповідальності підприємства та про його діяльність в цілому. Тому розробки та обґрунтування потребують форма та зміст звітності підприємства з даних питань, а також можливість її сприйняття та інтерпретації користувачами інформації. Особливо важкою для розуміння така звітність виявляється для працівників даного підприємства, оскільки вони не мають фахової підготовки для читання спеціальних звітів підприємства. Тому необхідно створити таку систему внутрішньої та зовнішньої звітності, щоб всі зацікавлені сторони були регулярно інформовані про окремі аспекти діяльності підприємства та могли на її основі судити про рівень його соціальної відповідальності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами проведеного дослідження сформульовано наступні висновки:

1. Сучасні соціально-економічні проблеми зумовлюють необхідність переосмислення підходів суспільства до умов та цілей функціонування підприємств. Наслідки, які спричиняє діяльність великої кількості підприємств в Україні та світі, в майбутньому може призвести до глобальних проблем як економічного і екологічного, так і суспільного характеру. В цьому випадку провадження у життя концепції соціальної відповідальності дозволить уникнути багатьох негативних явищ.

2. Соціальна відповідальність бізнесу повинна виявлятися у системи заходів збалансування інтересів, з одного боку, підприємства та бути пов'язаною з діяльністю і завданнями його розвитку, а з іншого – сприяти задоволенню різноманітних потреб суспільства. Тому підприємство не

може обмежуватися відповідальністю за свою діяльність тільки по відношенню до власників, воно мусить також прийняти на себе відповідальність перед працівниками, споживачами і постачальниками товарів і послуг, перед іншими конкуруючими підприємствами, перед урядом країни та суспільством в цілому.

3. Виконання положень колективних договорів є частиною соціальної відповідальності підприємств. Широкий спектр операцій, пов'язаних з виконанням положень колективних договорів вимагають побудови системи бухгалтерського обліку, яка б забезпечувала вчасне та повне відображення операцій в бухгалтерському обліку, систематизації інформації у розрізах, яка задовольняє інформаційні потреби кожного працівника підприємства щодо результатів його праці та винагороди за неї, а також додаткових та компенсаційних виплат. Окрім того, різноманітність прийнятих в практиці виплат, які входять до складу соціального пакету, викликає потребу розробки методики їх облікового відображення.

4. Для цілей організації та ведення бухгалтерського обліку соціально відповідальної діяльності підприємств, соціальну відповідальність можна визначити як систему заходів, спрямованих на виконання керівництвом підприємства взятих на себе зобов'язань перед різними суспільними групами та суспільством в цілому, зокрема, до них можна віднести реалізацію соціально-економічних програм, підвищення рівня екологічності виробництва, повноту та вчасність сплати податків, виконання положень колективного договору та інші.

5. Бухгалтерський облік заходів соціальної відповідальності підприємств повинен забезпечувати систематичний опис впливу управлінських рішень підприємства на навколишнє середовище та життя суспільства: забруднення природного середовища, виснаження невідновлюваних ресурсів, зміни у соціальному забезпеченні населення, вплив на здоров'я і життя людей, на їх освітній рівень.

6. Нагальною є проблема створення такої системи бухгалтерського обліку, щоб всі зацікавлені сторони були регулярно інформовані про окремі аспекти діяльності підприємства. Відкритою залишається проблема форми і змісту звітності підприємства, а також можливість її сприйняття та інтерпретації користувачами інформації. Тому перегляду потребують також і підходи до складання звітності в частині забезпечення її повноти та достовірності, а також достатності інформації, що міститься у звітних формах, для прийняття рішень.

ЛІТЕРАТУРА:

1. “Соціальна відповідальність” – одне поняття, різне розуміння // Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/activity/economy-defence/47c571fbc3ff7>. – Заголовок з екрану.
2. *Бабенко О.* Соціальному діалогу в Україні – бути! // Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/activity/economy-defence/44506da1cb6d9/20080109-002>. – Заголовок з екрану.
3. *Благов Ю.Е.* 2004. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 2(3). – С. 21-22.
4. *Благов Ю.Е.* 2006. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестник С.-Петербургского университета. Серия: Менеджмент. – 2006. – № 2. – С. 3-24.
5. *Благов Ю.Е.* Корпоративная социальная ответственность: возвращение к истокам (Научная конференция Европейской ассоциации этики бизнеса на факультете менеджмента СПбГУ) // Российский журнал менеджмента. – 2006 – № 3. – Том 4. – С. 186-190.
6. *Бутинець Ф.Ф.* Альфа і омега бухгалтерського обліку або моя болісна не сповідь. Житомир: ПП “Рута”, 2007. – 328 с.
7. *Пинк Дэннел.* Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь общества. Москва: “Издательский дом “Секрет фирмы”, 2005. – 328 с.
8. Розвиток теорії та методології обліку і аналізу в умовах трансформації суспільної свідомості [Текст]: Монографія // І.В. Жиглей, І.В. Замула, О.В. Олійник, М.М. Шигун; під заг. ред. [і передм.] Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 319 с.
9. *Сердюк А.М.* Непростые заботы человечества: науч.-техн. прогресс, здоровье человека, экология. – М.: Политиздат, 1988. – 299 с.
10. *Сеттлз А.* Обзор докладов Второй Международной конференции “Корпоративное управление и устойчивое развитие бизнеса: стратегические роли советов директоров”. Блок “Корпоративная социальная ответственность” // Корпоративные финансы. – 2007. – № 4. – С. 94-96.
11. *Andersen R.H.* Social Responsibility Accounting: Evaluating Its Objectives, Concept and Principles // CA Magazine. – October, 1977. – p. 32-35.
12. *Davis K., Blomstrom R.L.* Five Proportions for Social Responsibility // Business Horizons. – June, 1975. – p. 19-24
13. *Deegan C.* Financial Accounting Theory. The McGraw Hill Companies, Inc., 2004. – 442 p.