
ФІНАНСИ

УДК 657:331.34(100+477)

СОПКО Валерія,

д. е. н, професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування
Київського національного торговельно-економічного університету

ОВСЮК Ніна,

к. пед. н, доцент кафедри обліку та оподаткування
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

ОБЛІК ВИТРАТ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено облікові та контрольні аспекти соціального захисту вітчизняних працівників і міжнародний досвід соціального страхування населення, з врахуванням якого обґрунтовано напрями обліково-інформаційного забезпечення господарських операцій підприємства, спрямованих на підвищення соціального захисту персоналу.

Ключові слова: соціальний захист, обліково-контрольний механізм, трудові правовідносини, бухгалтерський облік.

Сопко В., Овсюк Н. Учет расходов на социальную защиту работников предприятия. Исследованы учетные и контрольные аспекты социальной защиты отечественных работников и международная практика социального страхования населения, с учетом которой обоснованы направления учетно-информационного обеспечения хозяйственных операций предприятия, направленных на повышение социальной защиты персонала.

Ключевые слова: социальная защита, учетно-контрольный механизм, трудовые правоотношения, бухгалтерский учет.

Постановка проблеми. У сучасних умовах регулювання трудових правовідносин, реформування та оновлення трудового законодавства розвиток системи соціального захисту працівників набуває все більшого значення. Соціальна політика держави передбачає виявлення основних тенденцій розвитку всіх напрямів соціальної діяльності, що обумовлюють процес розвитку соціального життя і безпеки працівників та вплив

© Сопко В., Овсюк Н., 2017

на них суб'єктів регулятивної діяльності. Концепцією соціального забезпечення населення України, яка була прийнята Верховною Радою України у 1993 р., проголошено створення системи соціального страхування як економіко-організаційної форми соціальної підтримки громадян країни від соціальних ризиків [1].

Саме тому проведення виваженої соціальної політики, спрямованої на забезпечення стабільності суспільного життя, створення передумов функціонування його основних інститутів та покращання якості життя населення, актуалізується за нинішніх умов господарювання.

Основними елементами системи соціального захисту працівників виступають: соціальне страхування, соціальні послуги, соціальна допомога тощо. Реалізація цих інструментів державного регулювання передбачає підвищення життєвого рівня населення, збереження трудового потенціалу країни, забезпечення екологічної та соціальної безпеки працівника та членів його родини, охорону здоров'я, покращання демографічної ситуації тощо.

Надання інформації зацікавленим користувачам, зокрема фондам соціального страхування регламентовано чинними нормативними документами, але відсутній механізм формування інформації в частині соціального захисту працівників, який би дав змогу контролювати цей процес та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дефініція «соціальний захист», що з'явилася у США в період Великої депресії (30-ті роки ХХ ст.), широко використовується в нормативно-правових актах, науковій літературі – у загальному та спеціальному значеннях [2].

Нині на міжнародному та національному рівнях відбувається зміна підходів до визначення соціального захисту. Л. Чижевська наголошує на важливості реалізації положень соціального захисту працівників у системі бухгалтерського обліку, у тому числі виконання зобов'язань за наданням персоналу соціального пакета та здійснення платежів до недержавних пенсійних фондів [3, с. 378].

Соціальні аспекти розвитку України досліджують Г. Лопушняк та Є. Корелеська, наголошуючи на першочерговому праві громадян на соціальний захист [4, с. 32].

Значний внесок у дослідження проблеми соціального захисту персоналу зробили такі вчені, як А. Більцан, Л. Павлова, К. Черчіль, В. Джин-Квон [5–8].

Питання теорії та методики обліку і контролю соціального захисту працівників вивчали: І. Жиглей, Л. Шкуліпа, О. Шоляк, Л. Кривега, С. Спільник, Н. Далевська, Т. Ейхер, Т. Шрайбер [9–14] та ін.

Проте, незважаючи на велику кількість наукових здобутків, до невирішеної частини загальної наукової проблеми варто віднести удосконалення методичних підходів до облікового забезпечення складових системи соціального захисту працівників та реалізацію дієвого

контролю за дотриманням соціальних норм у процесі діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання. Отже, дослідження потребує зарубіжний досвід реалізації соціального захисту персоналу в системі бухгалтерського обліку, що сприятиме підвищенню ефективності контролю соціального захисту працівників та соціальному розвитку держави загалом.

Метою статті є вдосконалення вітчизняної практики облікових і контрольних аспектів соціального захисту працівників завдяки вивченню міжнародного досвіду.

Відповідно до зазначеної мети поставлені завдання: визначити елементи системи соціального захисту, дослідити аспекти обліку і контролю соціального захисту працівників вітчизняних підприємств, виявити джерела фінансування соціального страхування зарубіжних країн, які впливають на організацію обліку та контролю господарських операцій щодо соціального захисту персоналу.

Матеріали та методи. Матеріалами дослідження слугували законодавчі та нормативні акти України, праці вітчизняних та зарубіжних учених-економістів, дані бухгалтерського обліку, опубліковані статистичні дані, інтернет-ресурси. Використано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання: групування – для побудови типології видів особистого страхування працівників; спостереження – під час вивчення аспектів обліку та контролю соціального захисту; табличний – для обробки статистичних даних.

Результати дослідження. Доходи населення, їх рівень, структура, засоби одержання і диференціація є показниками соціально-економічного стану суспільства. Вони включають обсяг нарахованих у грошовій та натуральній формі: заробітної плати (включаючи одержану з-за кордону), прибутку та змішаного доходу, отриманих доходів від власності, соціальної допомоги та інших поточних трансфертів (*табл. 1*).

Таблиця 1

Доходи населення України за 2012–2016 рр., млн грн

Доходи	2012	2013	2014	2015	I квартал 2016	II квартал 2016
Заробітна плата	609394	630734	611656	680386	184879	209000
Прибуток та змішаний дохід	224920	243668	257426	319943	55362	66348
Доходи від власності (одержані)	80769	87952	92016	85185	18785	15434
Соціальна допомога та інші одержані поточні трансфери	542781	586379	569972	658465	144168	177633
Усього	1457864	1548733	1531070	1743979	403194	468415

Джерело: узагальнено авторами на основі [15].

Нарахована заробітна плата є одним з основних індикаторів соціального розвитку регіону і залишається для більшості населення основним джерелом доходів.

Таким чином, тільки стійке економічне зростання в Україні є необхідною умовою забезпечення соціального розвитку і соціальної справедливості, яка в нашій державі ідентифікується як міра рівності (нерівності) життєвого становища людей, класів і соціальних груп, що об'єктивно обумовлюються рівнем матеріального та духовного розвитку суспільства [16].

Проте визначення соціальної справедливості у міжнародних нормативних документах відрізняється від наведеного, а саме: у резолюції від 26 листопада 2007 року № 62/10 Генеральною Асамблеєю ООН проголошено, що соціальний розвиток і соціальна справедливість необхідні для забезпечення та підтримання миру і безпеки всередині країн та у відносинах між ними, і що, в свою чергу, соціальний розвиток і соціальна справедливість не можуть бути досягнуті під час відсутності миру і безпеки або за умов відсутності поваги до всіх прав людини та основних свобод [17].

У прийнятій Декларації основних принципів та прав у світі праці Міжнародної організації праці (МОП) щодо соціальної справедливості наголошується на гарантії досягнення справедливих результатів для всіх через посередництво, забезпечення зайнятості, соціального захисту, соціального діалогу та основоположних принципів і прав на робочому місці [18].

Саме тому Україні необхідна нова політика зростання трудових доходів і завдяки цьому скорочення існуючої несправедливої соціальної диференціації серед працюючих. В основі такої політики має перебувати випереджаюче зростання заробітної плати порівняно зі зростанням інших доходів населення.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» структура заробітної плати складається з: основної та додаткової заробітної плати, інших компенсаційних і заохочувальних виплат. Також виділяються виплати, що не входять до фонду оплати праці [19].

Проте П(С)БО 26 «Виплати працівникам» поширюється на всі види виплат, що надаються працівникам згідно із законодавством, колективним договором з підприємством, трудовим договором (контрактом) і до яких, зокрема, відносять виплати соціального характеру: матеріальну, одноразову допомогу на навчання, медичне обслуговування, пенсії та інші виплати після закінчення трудової діяльності тощо [20].

Найважливішою особливістю соціальних виплат, соціальних послуг, на відміну від заробітної плати, є те, що вони надаються працівникам, які працюють або працювали на підприємствах, а заробітна плата виплачується працівникам за результати їх роботи. Таким чином, при отриманні працівниками соціальної послуги їм не потрібно вносити будь-який трудовий внесок у конкретні результати роботи. Більш того, для соціальних послуг характерно, що спочатку вони надаються

.....

працівникові, а вже потім підприємство очікує від працівника відповідної віддачі та поведінки. Система заробітної плати побудована таким чином, що працівник спочатку виконує певний обсяг роботи, а вже потім отримує за неї відповідну оплату.

Соціальні послуги здатні об'єднувати працівників на соціальній основі, покращувати соціальну атмосферу в колективі, створювати позитивний імідж підприємства, в якому вони працюють. Не менш важливим результатом є те, що це сприяє ототожненню працівників з підприємством, в якому вони працюють, і підпорядкуванню своїх інтересів інтересам підприємства. Все це і багато іншого робить підприємство більш привабливим на ринку праці, що дозволяє отримувати і закріплювати потрібні кадри для підприємства, націлювати працівників на більш продуктивну роботу, спонукати їх позитивно реагувати на будь-які виклики з боку зовнішнього середовища.

Досягненню зазначених загальних цілей і вибору напрямів організаційної поведінки працівників сприяють усі соціальні послуги, але в той же час кожна з них має, як правило, певну цінність для окремих груп працівників.

За теорією компенсації витраченої праці, компенсація поділяється на заробітну плату і соціальні виплати, пільги і послуги, що надаються працівникам підприємства. На практиці другий вид прийнято називати соцпакетом, який є невід'ємною частиною компенсації, важливим мотиватором діяльності працівників, причому усе більш виразно проглядається тенденція випереджаючого розвитку соцпакета порівняно з першою частиною компенсації – заробітною платою.

У процесі накопичення практичного досвіду щодо формування соціального пакета уявлення про його склад змінювалося. Нині експерти включають в ідеальний соціальний (компенсаційний) пакет: медичне обслуговування та страхування життя; освітні програми; дотацію на відпочинок, проїзд, безкоштовне харчування (іноді навіть триразове); надання автомобіля, мобільного телефону; оплату дитячих садків, тренажерних залів та басейнів; недержавне пенсійне забезпечення; додаткові дні до належної відпустки [21].

Особливістю соціальних послуг є і те, що вони надаються не лише працівникам, зайнятим на підприємстві в даний час. У випадку створення спеціального пенсійного фонду як джерела виплати пенсій, працівники отримуватимуть з нього пенсійні виплати, навіть залишивши підприємство у зв'язку з виходом на пенсію. Крім того, соціальні послуги можуть надаватися і членам сім'ї працівника, особливо дітям.

Впровадження соціального пакета стає однією з важливих передумов забезпечення соціальної відповідальності бізнесу. Соціальна відповідальність включає етичний, правовий, екологічний та соціальний контексти діяльності підприємств та виявляється в довгостроковій участі в конкретних проектах, що сприяють покращанню добробуту суспільства. Правильна та дієва соціальна політика підприємств є ефективною інвестицією в персонал та соцпотенціал виробництва.

Світовий досвід сформував критерії, відповідність яким дає змогу визначити підприємство як соціально відповідальне. До них належать: добросовісна сплата податків; виконання вимог міжнародного, державного, регіонального законодавства; виробництво та реалізація якісної продукції; реалізація корпоративних програм з підвищення кваліфікації, охорони здоров'я, морального стимулювання працівників; реалізація благодійних і спонсорських проектів; захист екології та ін. Соціальна відповідальність насамперед являє собою створення та забезпечення гідних умов праці для співробітників підприємств.

Фундаментом підтримки соціально незахищених громадян є належність бухгалтерського обліку до тих наук, результат яких суттєво залежить від людського чинника. І досягнення хоча б мінімального рівня справедливості неможливе без об'єктивного відображення бухгалтерської інформації, справедливого розподілу результатів діяльності, забезпеченості соціальної сфери [9].

Внаслідок того, що змінюється середовище, в якому відбувається діяльність суб'єктів господарювання, динамічно змінюється система бухгалтерського обліку, яка повинна адекватно відображати соціально-економічні процеси. Тому є підстави погодитись з твердженням: «...соціальні зміни можуть бути обумовлені розвитком самого бухгалтерського обліку; соціальний захист, у свою чергу, впливає на обрану методологію ведення бухгалтерського обліку на підприємстві» [10, с. 90].

Підприємства, залежно від масштабності та прибутковості діяльності, пропонують своїм працівникам додаткові соціальні пакети, пов'язані з витрачанням коштів, які можна було б реінвестувати в діяльність для отримання прибутку. Однак 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 з персоналом, тобто людським капіталом.

Для обліку заборгованості та розрахунків з робітниками та службовцями в зарубіжних країнах використовуються рахунки «Розрахунки з персоналом» або «Персонал», у США – рахунок «Заробітна плата до сплати». Утримання із заробітної плати регулюється законодавством кожної країни (рис. 1).

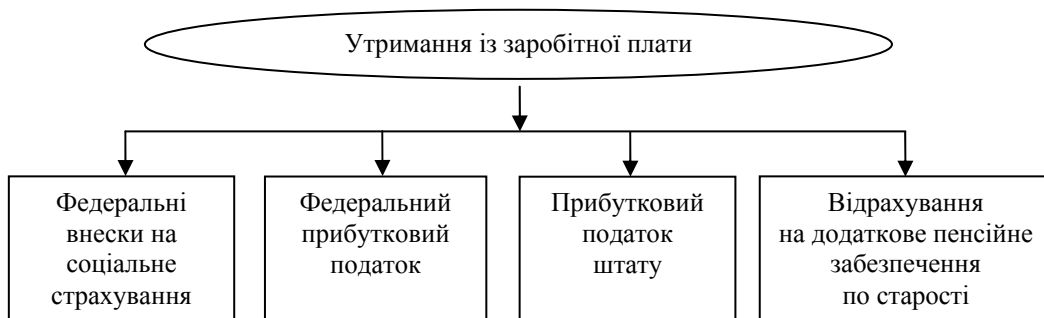


Рис. 1. Утримання із заробітної плати у США

Джерело: узагальнено авторами на основі [22].

На суму нарахованої заробітної плати й утримань з неї на рахунках бухгалтерського обліку відображаються записи:

- дебет рахунка «Витрати на оплату праці»;
- кредит рахунка «Прибутковий податок до сплати»;
- кредит рахунка «Утримання на обов'язкове соціальне страхування до сплати»;
- кредит рахунка «Профспілкові внески до сплати»;
- кредит рахунка «Заробітна плата до сплати».

Кожен роботодавець зобов'язаний платити три податки, що нараховуються на заробітну плату: федеральний і муніципальний податки по безробіттю, соціальне страхування, які використовуються на пенсійне забезпечення, допомогу в разі непрацездатності та медичне обслуговування. Наприкінці кожного року роботодавець складає на кожного працівника і подає у відповідні установи Декларації про заробітну плату і податки за минулий рік, в яких відображає: загальну суму заробітної плати; суму доходів, на які нараховуються обов'язкові відрахування на соціальне страхування; суму утриманого прибуткового податку; суму обов'язкових відрахувань на соціальне страхування, утриманих із заробітної плати працівника, що сприятиме контролю, зокрема в частині соціального захисту персоналу.

Забезпечення гідного соціального захисту працівників може дозволити скоротити основні витрати на персонал та забезпечити більш продуктивну працю. Формування соціальних витрат підприємства відбувається у процесі реалізації соціального захисту працівників, участі в соціальному партнерстві, веденні соціально відповідального бізнесу.

В Україні відповідно до П(С)БО 16 «Витрати» [23] до соціальних витрат відносяться витрати на: оплату праці, соціальне забезпечення, страхування, удосконалення умов праці та охорону, соціально-культурні, побутові, культурні та оздоровчі послуги, благодійницьку діяльність тощо.

За Т. Стрибулевич, до обов'язкових соціальних витрат належить основна, додаткова заробітна плата та відрахування на соціальні заходи. Додаткові соціальні витрати включають: додаткове пенсійне страхування, медичне страхування, надання матеріальної допомоги працівникам, витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструктури, удосконалення умов охорони праці, витрати на навчання дітей працівників, оплату путівок працівникам і членам їх сімей тощо [24].

Викладене обумовило необхідність звернутись до питання соціального захисту працівників у трудових правовідносинах. Отже, коли матеріальне забезпечення працівника здійснюється за рахунок роботодавця, в такому випадку йдеться про соціальний захист саме в трудових правовідносинах, який складається із:

- забезпечення за рахунок коштів соціальних фондів роботодавця. У цьому випадку соціальний захист працівників реалізується через договірний метод регулювання трудових відносин;

- відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 26.06.2015 № 430 [25] оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності здійснюється роботодавцем. Оплата проводиться у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу);
- обов'язкове державне соціальне страхування працівників, що здійснюється за рахунок роботодавців. У цьому випадку йдеться про державно-нормативний спосіб регулювання соціального захисту працівників.

Таким чином, реформування соціальних виплат варто здійснювати у таких напрямках: встановлення економічно обґрунтованих розмірів соціальних виплат згідно з рівнем заробітку, стажем трудової діяльності та розмірами зазначених страхових внесків; упорядкування вимог до надання соціальних виплат, тобто у разі настання страхового випадку допомога виплачується лише за умов втрати заробітку.

Найважливішим у реформуванні соціального страхування є створення сучасної нормативної страхової бази, яка регулювала б правові, економічні та організаційні основи державного соціального страхування і відповідної системи управління ними. Законодавство України про соціальне страхування є базою, на основі якої прийняті закони з окремих видів страхування. Але систему законодавчих актів повинні доповнювати закони про страхові зобов'язання і страховий контроль. Мають бути розроблені нормативно-правові акти, що регулюють інші відносини в системі соціального страхування.

З метою уникнення невизначеності системи необхідно передбачити подальший розвиток недержавних видів обов'язкового та добровільного страхування, включаючи обов'язкове страхування професійної відповідальності у випадках підвищеної небезпеки для життя та здоров'я громадян.

Особисте страхування працівників має розвинену типологію, яка базується на структурно-функціональному підході та передбачає відображення в бухгалтерському обліку системи індивідуального страхування, що включає накопичувальне (добровільна форма) та ризикове (добровільна й обов'язкова форми) страхування. Накопичувальне страхування складається зі страхування життя (на основі якого виділяють: загальне, накопичувальне та змішане) та пенсійного страхування. Ризикове добровільне особисте страхування включає: добровільне страхування від нещасних випадків (ДСНВ); добровільне медичне страхування (ДМС); добровільне страхування здоров'я на випадок хвороби (ДСЗ); добровільне страхування медичних витрат (ДСМВ).

Комітет Верховної Ради з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення ухвалив за основу проект Закону «Про загальнообов'язкове соціальне медичне страхування в Україні» від 02.08.2016 № 4981-2 [26]. Виходячи з положень проекту Закону, для громадян це страхування безкоштовне, адже сплачувати внески

.....

буде той, хто страхує: для працюючих громадян – роботодавця, а для непрацюючих – місцеві органи виконавчої влади. Згідно із законопроектом страховий внесок буде однаковим для всіх, тобто його розмір буде затверджуватися щорічно Кабінетом Міністрів разом із Програмою загальнообов'язкового соціального медичного страхування і за попередніми підрахунками роботодавець зобов'язаний буде сплачувати у 2017 р. 290–350 грн на місяць за кожного найманого працівника, що підтверджує необхідність формування інформації у системі бухгалтерського обліку для здійснення дієвого контролю за діяльністю підприємницьких структур у цьому напрямку.

Поряд з цим, з 1 січня 2017 р. відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» стартує накопичувальна система виплати пенсій, яка передбачає, що кожен українець молодше 35 років починає відраховувати частину своєї зарплати на майбутню старість. Такі відрахування акумулюються на індивідуальному рахунку, скористатися якими можна буде винятково після виходу на пенсію. Розроблена урядом реформа заснована на західному зразку пенсійного забезпечення. Передбачається, що замість одного джерела пенсії будуть виплачуватися з трьох – солідарної (діє зараз), накопичувальної систем та фондів недержавного пенсійного забезпечення. Законом визначено, що страховий внесок складе 2 % від зарплати в 2017 р., а до 2022 р. збільшиться до 7 %. Накопичувальна система буде обов'язковою для громадян віком до 35 років та добровільною для тих, хто старше. Завершальним етапом реформи стане недержавне пенсійне забезпечення [27].

Накопичувальні системи існують у багатьох країнах. Досвід Польщі та Словаччини підтверджує привабливість накопичувальної пенсійної системи для економіки. Загальна вартість пенсійних активів у Словаччині становить 6,3 млрд євро, у Польщі – 71 млрд євро [34].

Сучасні моделі соціального страхування в зарубіжних країнах припускають обов'язкову сплату страхових внесків безпосередньо самими працівниками з особистого заробітку. При цьому розмір страхових внесків, сплачених роботодавцями, перевищує ті, що сплачують безпосередньо працівники. У більшості західних країн працівники беруть участь у сплаті страхових внесків при страхуванні таких ризиків: старість, хвороба, материнство, безробіття (*табл. 2*).

Результати дослідження свідчать, що: досвід зарубіжних країн однозначно підтверджує практику обов'язкової сплати страхових внесків безпосередньо самими працівниками з особистого заробітку в систему соціального страхування; порядок та умови сплати внесків у різних країнах характеризуються досить істотними відмінностями; розмір страхових внесків, сплачених роботодавцями в більшості розвинених країн перевищує розмір страхових внесків, що сплачуються безпосередньо працівниками; в більшості країн працівники беруть участь у сплаті страхових внесків при страхуванні таких ризиків, як старість,

хвороби, материнство, безробіття; розмір страхових внесків, внесених безпосередньо працівниками, істотно диференційований за видами ризиків.

Таблиця 2

Соціальне страхування у зарубіжних країнах

Країна	Характеристика
Велика Британія	Існує загальна система національного страхування, безпосередньо керована центральним урядом. В управлінні цією системою безпосередньо не беруть участь представники роботодавців і працівників, а розмір допомоги не залежить від величини заробітної плати. Крім державної системи соціального страхування, існують і приватні страхові компанії
Австрія	Соціальне страхування діє за принципом самоврядування. Система соціального страхування підрозділяється на медичне страхування, страхування від нещасних випадків на виробництві та пенсійне страхування. Кожен напрям має самостійну організаційну структуру. Соціальний захист населення забезпечують близько 30 організацій, сформованих по професійному і федеральному принципам. Загальні інтереси системи представляє головне управління організацій соціального страхування, яке законно регулює їх діяльність
Польща	Практично все населення охоплено соціальним страхуванням. Основними джерелами фінансування соціального страхування є страхові внески, які сплачуються в рівних частках роботодавцем і працівником на соціальне страхування старості. Працівником сплачуються внески на соціальне страхування на випадок хвороби, а роботодавцем – у випадку трудового каліцтва та професійних захворювань. Усіма виплатами займається інститут соціального страхування, який збирає страхові внески та виплачує допомогу і пенсії на суму, що становить 50% видатків державного бюджету
Швеція	Соціальне страхування становить основний елемент шведської соціальної політики. Основним джерелом фінансування є внески, які виплачуються роботодавцем, самостійними підприємцями, застрахованими, а також відсотки з державних фондів та податкових надходжень. Низка фінансових виплат у рамках соціального страхування повністю фінансується центральним урядом. Виплати з сектора соціального страхування є важливою статтею національної економіки
Ізраїль	Основу системи соціального страхування становить збір страхових внесків від населення. Діє національний інститут страхування, який забезпечує не тільки виплату пенсій, допомогу по старості, виробничому травматизму тощо, а й допомогу, пов'язану з професійними захворюваннями, а також відповідає за часткове забезпечення громадян виплатами, які здійснюються за рахунок коштів державного бюджету
Сполучені Штати Америки	Не існує єдиної системи соціального страхування, її утворення відбувається з різного роду соціальних програм, які регламентуються державним законодавством, законодавством штатів або спільно. Виплати по соціальному страхуванню здійснюються із страхових фондів, створених за рахунок податку на соціальне страхування, який збирається з працівників і підприємців. Широко розвинені добровільні форми захисту. В галузі медичного обслуговування соціальне страхування покриває лише 1/5 всіх медичних витрат населення, інша частина припадає на корпоративне, індивідуальне страхування або платні послуги

Джерело: систематизовано авторами на підставі [5–6; 28].

Додаткові виплати, пільги і гарантії збільшують витрати підприємств на заробітну плату. Проте очевидні переваги соціальної політики – підвищення мотивації, стабілізація колективу, посилення корпоративної культури тощо.

Система бухгалтерського обліку підприємства доповнюється новими елементами, до яких належать соціальні витрати. Тобто до поняття «соціальні витрати» належать витрати, пов'язані з розрахунками з працівниками, а також витрати на надання додаткових соціальних гарантій [3, с. 381].

Таким чином, для цілей формування достовірної облікової інформації у частині соціального захисту працівників потрібно забезпечити:

- визначення видів особистого страхування, актуальних для конкретного підприємства, що слугуватиме підґрунтям їх облікового відображення;
- первинний облік укладених договорів особистого страхування працівників, що сприятиме контролю за дотриманням соціальних норм;
- формування складу аналітичних рахунків робочого плану рахунків суб'єкта господарювання в частині загальнообов'язкового (пенсійного, медичного тощо) страхування та особистого страхування працівників. Адже потреба в організації аналітичного обліку обумовлена складною структурою соціального страхування працівників, що визначає порядок їх облікового відображення;
- облікове відображення нарахування та оплати загальнообов'язкового соціального страхування працівників, що дає змогу визначити величину витрат підприємства, пов'язаних із соціальним захистом персоналу;
- узагальнення інформації щодо відображення заходів соціального захисту працівників у звітності суб'єкта господарювання для порівняння цих даних між відповідними звітними періодами з метою прийняття ефективних управлінських рішень.

Через обліково-контрольні механізми в соціально-економічній діяльності досягається стабільність соціально відповідального розвитку підприємства, що сприяє зростанню продуктивності праці. Для досягнення такої стабільності, злагоди та взаєморозуміння мають бути залучені всі: керівник, бухгалтер, працівник. Це означає, що, перебуваючи у соціально-трудових відносинах з підприємством, працівник потребує соціального захисту, який би забезпечував дотримання його прав, давав можливість ефективного задоволення потреб даного працівника та його родини, а також сприяв кількісному та якісному відновленню продуктивних сил суспільства, зокрема, трудових ресурсів [10, с. 90].

Соціальність виявляється у двох аспектах. *По-перше*, соціальні права відображають потреби окремої людини як члена суспільства не лише на збереження свого фізичного існування як члена соціуму, а й на соціальний розвиток. *По-друге*, реалізація цих прав потребує взаємодії з іншими суб'єктами відносин, справедливого розподілу благ у суспільстві та рівного доступу до них усіх категорій населення [10, с. 89].

Зазначене потребує забезпечення дієвого контролю за дотриманням соціальних норм у процесі фінансово-господарської діяльності вітчизняних підприємств.

Контроль виконує соціальну функцію в процесі управління незалежно від суспільно-політичного устрою, в умовах якого функціонує суб'єкт господарювання, та є об'єктивною необхідністю у врегулюванні соціально-трудова відносин шляхом активізації механізму трудових ресурсів, з одного боку, та правильного розподілу витрат на їх відтворення, з іншого. В ринкових умовах господарювання зростає потреба в удосконаленні методологічних та організаційних аспектів контролю в економіці України [11, с. 177].

Проте ринковий механізм не регулює ті галузі, які визначають науково-технічний процес або залежать від нього (фундаментальна наука, глобальні проблеми, розвиток людини тощо). Тут визначальну роль відіграє держава, розподіляючи і перерозподіляючи ресурси, реалізуючи об'єктивні економічні відносини, обумовлені ступенем розвитку суспільного виробництва, сучасним рівнем продуктивних сил. Водночас ринкові відносини відіграють важливу роль у розвитку економіки, визначають поведінку особистостей, спрямовують людську діяльність. Людина (працівник) на основі принципу раціональності за допомогою ринкового механізму реалізує ефективний розподіл обмежених ресурсів і забезпечує їх продуктивне використання для досягнення власних цілей. Поняття раціональності тісно корелює з визначенням оптимального способу використання обмежених ресурсів для задоволення особистих потреб.

У зв'язку з наведеним, провідні вчені однією з головних проблем відновлення та розвитку економіки країни вбачають у формуванні системи соціального контролю щодо економіки, реалізація якого на макроекономічному рівні обумовлена активною діяльністю держави [29].

Сутність реалізації соціального контролю полягає у діяльності соціальних суб'єктів у напрямку запровадження, зміни та (або) скерованості, збереження відповідного стану суспільних відносин. Тому соціальний контроль включає соціальні інститути, норми, що регулюють життєдіяльність суб'єктів господарювання та суспільні відносини.

«Соціальний контроль, – вважають Л. Кривега та С. Спільник, – є синергією діяльності держави та інституцій громадського суспільства, яка спрямована на раціоналізацію соціального буття, збереження цілісності суспільства, організацію колективних дій, що ведуть до гармонізації взаємовідносин людей між собою і з оточуючим світом» [12, с. 64].

Проте, на відміну від національного (внутрішньодержавного) соціального контролю, наднаціональний (наддержавний) контроль впливає насамперед із зобов'язань держави як суб'єкта міжнародного права [13, с. 23].

Важливою ознакою соціального контролю є те, що його не можна цілком ототожнювати з якоюсь однією інституцією чи тільки з одним

напрямом здійснення влади (зокрема міжнародної, державної, регіональної). Відповідно соціальний контроль має «наскрізне» значення як щодо інституцій, так і щодо напрямів здійснення влади, оскільки наділений у цьому розумінні певними інтегруючими, об'єднуючими ознаками [14].

У сучасній парадигмі соціального контролю можна виділити такі характерні риси:

- посилення соціального контролю у сфері соціально-трудових відносин з боку державних органів та інституцій громадського суспільства;
- зростання впливу та масштабу контролю з боку міжнародних інституцій (ООН, ВТО, МВФ, ЄВРР, ЄС, СЕП тощо) [30];
- спрямованість соціального контролю на діяльність підприємницьких структур [31];
- поширення соціального захисту населення, запровадження мікрострахування у країнах, що розвиваються [7–8], виділення цим країнам більшого обсягу ресурсів на допомогу у розвитку і здійснення заходів щодо соціальної відповідальності; акцентування уваги на важливості соціальних і трудових питань у комплексі антикризових заходів;
- забезпечення раціонального використання ресурсів для задоволення економічних потреб.

Таким чином, в умовах докорінних змін у системі суспільно-економічних відносин найбільш суттєві трансформації відбуваються у сфері соціально-трудових відносин, зумовлюючи протистояння суб'єктів цих відносин.

З метою зниження соціальної напруги в суспільстві, реформування механізму оплати праці має ґрунтуватись на досягненні основних міжнародних соціальних стандартів, ратифікованих нашою державою як членом МОП.

В Європейській соціальній хартії передбачена адаптація національних соціальних стандартів до міжнародних, а саме тих, що стосуються аспектів оплати праці, виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, соціальної допомоги тощо.

Для цього Україна має підписати та ратифікувати Європейський кодекс соціального забезпечення і Конвенцію МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» та виконувати взяті соціальні зобов'язання держави, що наведені в цих міжнародних актах перед своїми громадянами [32–33].

Важливими аспектами у цьому напрямку є поступове зниження ставки ЄСВ з одночасним збільшенням надходжень завдяки легалізації оплати праці, лібералізація ринку праці, впровадження системи обліку трудових відносин на базі СПОВ (електронних трудових книжок), створення умов для самозайнятих осіб, соціальний захист тощо.

У зв'язку з цим підвищується значення бухгалтерського обліку і контролю, покликаного забезпечити потребу всіх рівнів управління

та найманих працівників у своєчасній і достовірній інформації для прийняття економічно обґрунтованих рішень.

Адекватна побудова обліку сприяє підвищенню його значення як основного засобу контролю за раціональним використанням обмежених ресурсів, що дозволить підвищити ефективність діяльності суб'єктів підприємництва та знизити рівень соціальної напруги в державі.

Таким чином, нині державна соціальна політика визначає пріоритетний розвиток системи загальнообов'язкового соціального страхування та особистого страхування персоналу, що є не тільки формою участі роботодавців та працівників у справі захисту власних інтересів, але й засобом виконання державою міжнародних зобов'язань щодо забезпечення та зростання соціального захисту населення.

Висновки. Результати дослідження облікових і контрольних аспектів соціального захисту працівників свідчать, що для цілей формування достовірної облікової інформації щодо соціального захисту персоналу потрібно забезпечити:

- визначення основних елементів системи соціального захисту;
- первинний облік договорів соціального страхування, укладених робітниками;
- формування аналітичних рахунків за видами страхування;
- визначення витрат підприємства, пов'язаних із соціальних захистом;
- узагальнення інформації у звітності, що сприятиме контролю за дотриманням соціальних норм суб'єктом господарювання.

Удосконалення системи бухгалтерського обліку відбувається через інкорпорування нових об'єктів обліку, зокрема в частині соціальних витрат підприємства, що сприятиме регулюванню трудових правовідносин і підвищенню соціального захисту персоналу.

Визначено сутність та охарактеризовано сучасну парадигму соціального контролю, що сприяє посиленню контрольних аспектів у сфері соціально-трудова відносин з боку держави та інституцій громадського суспільства, забезпечує соціальний захист працівників, дотримання соціальних норм й раціональне використання ресурсів підприємства для задоволення економічних потреб.

Це свідчить про необхідність реалізації державою заходів, спрямованих на створення для суб'єктів господарювання відповідних умов з метою підвищення соціального захисту працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про проект Концепції соціального забезпечення населення України від 21.12.1993 № 3758-XII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3758-12>.
2. European social Policy Forum. Brussels, 24–26 June. 1998. Summary report. ed. by M. Carley. № 28, 29, 38.
3. Чижевська Л. В. Реалізація положень соціального захисту працівників у системі бухгалтерського обліку. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу : міжнар. зб. наук. пр. Вип. 3(27). Житомир : ЖДТУ, 2013. С. 376–384.

4. Лопушняк Г., Корелеська Є. Соціальні аспекти розвитку України. *Фінанси. Учет. Банки* : зб. наук. пр. Вип. 1(21). Вінниця : Донець. нац. ун-т ім. В. Стуса, 2016. С. 21–33.
5. Більцан А. О. Моделі соціального захисту населення у світі. URL : http://bsfa.edu.ua/files/konf_november/biljzan.pdf.
6. Павлова Л. О. Особливості практики фінансування соціального захисту в різних країнах світу. *Формування ринкових відносин в Україні* : зб. наук. праць. Київ, 2013. № 4(143). С. 246–250.
7. Churchill C. Insuring the Low-Income Market: Challenges and Solutions for Commercial Insurers. *The Geneva Papers*. 2007. Vol. 32. P. 401–412.
8. Jean-Kwon W. An Analysis of Organizational Market and Socio-cultural Factors Affecting the Supply of Insurance and Other Financial Services by Microfinance Institutions in Developing Economies. *The Geneva Papers*. 2010. Vol. 35. P. 130–160.
9. Жиглей І. В. Бухгалтерський облік соціально відповідальної діяльності: теорія, методологія, організація : дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.00.09. Житомир, 2011. 270 с.
10. Шкуліпа Л. В. Складові соціального захисту працівників та місце серед них облікової детермінанти. *Облік і фінанси АПК*. 2012. № 3. С. 88–91.
11. Шоляк О. Ю. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці : наук. праці Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. Економічні науки. 2009. Вип. 16. Ч. 1. С. 177–183.
12. Кривега Л. Д., Спільник С. І. Філософська рефлексія соціального контролю. *Культуролог. вісн. : наук.-теоретич. щорічник Нижньої Наддніпряни. Запоріжжя* : Просвіта, 2006. Вип. 17. С. 64–67.
13. Далевська Н. М. Спрямованість соціального контролю на діяльність суб'єктів господарювання в межах світового політики-економічного простору. *Вісн. Чернівець. торг.-екон. ін-ту. Економічні науки*. 2013. Вип. 2. С. 19–26.
14. Eicher T., Schreiber T. Structural policies and growth: time series evidence from a natural experiment. *Journal of Development Economics*. 2010. № 91. P. 169–179.
15. Державна служба статистики України. URL : <http://ukrstat.gov.ua>.
16. Економічний словник-довідник; за ред. С. В. Мочерного. Київ : Феміна, 1995. 368 с.
17. Резолюція № 62/10 від 26 листоп. 2007 р. ; Генеральна Асамблея ООН. URL : <http://fpsu.org.ua/pro-fpu/zakonodavche-regulyuvannya-diyalnosti-profspilok/159>.
18. Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260.
19. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95.
20. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
21. Социальный пакет. Консалтинговая группа BidPrice. URL : <http://www.bidprice.ru/motivatsiya-rabotnikov/sotsialnyiy-paket.html>.
22. Акімова Н. С. та ін. Облік в зарубіжних країнах. Харків : ХДУХТ, 2016. 288 с.
23. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати». URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>.
24. Стрибулевич Т. О. Облік і аналіз соціальних витрат на підприємстві: управлінський аспект : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності). Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. 20 с.
25. Про затвердження Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця : постанова Кабінету Міністрів України від 26.06.2015 № 430. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/440-2015-%D0%BF#n9>.
26. Про загальнообов'язкове соціальне медичне страхування в Україні : проект Закону України від 02.08.2016 № 4981-2. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59862.

27. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV.
28. Шведська модель: стислий огляд становлення, здобутків і проблем. URL : http://www.razumkov.org.ua/ukr/files/category_journal/NSD105_ukr_4.pdf.
29. Чухно А. А., Юхименко П. І., Леоненко П. М. Сучасні економічні теорії : підручник; за ред. А. А. Чухно. Київ : Знання, 2007. 878 с.
30. Генеральная Ассамблея ООН. Итоговый документ Конференции по вопросу о мировом финансово-экономическом кризисе и его последствиях для развития : Документ A/RES/ 63/303,13, July 2009 ; G 8 Summit 2009. Declaration on Responsible Leadership for a Sustainable Future. URL : (http://www.g8italia2009.it/G8/Home/G8-G8_Layout_locale_1199882116809_Atti.htm) ; G 20 London Summit 2009. URL : <http://www.londonsummit.gov.uk/resources/en/news/15766232/communique-020409>.
31. International Monetary Fund. Global Financial Stability Report: Durable Financial Stability: Getting There from Here. April 2011: Summary Version. URL : <http://www.imf.org/external/pubs/ft/gfsr/2011/01/index.htm>.
32. Європейський кодекс соціального забезпечення. Страсбург, 16 квіт. 1964 р. : зб. договорів Ради Європи. Київ : Парламент. вид-во, 2000. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_329.
33. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 : Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнар. організацією праці. 1919–1964. Т. 1. МОП. Женева, 2001. С. 554–579.
34. Селекторна нарада за участю Міністра соціальної політики України П. Розенка URL : <http://dpfu.dp.ua/index.php/novini/1506-selektorna-narada-za-uchastyu-ministra-sotsialnoji-politiki-ukrajini-p-rozenka>.

Стаття надійшла до редакції 06.04.2017.

Sopko V., Ovsyuk N. Costs accounting of social protection of enterprise employees.

Background. Provision of information to interested users, including social insurance funds is regulated by current normative documents, but there is no mechanism for the formation of information in the part of social protection of employees, which would allow to control this process and make grounded management decisions.

The analysis of recent researches and publications has shown that despite the large number of scientific achievements, improvement of methodological approaches to the accounting software of the components of the system of social protection of employees and implementation of effective control over compliance with social norms in the process of the activity of domestic entities is worth to be referred to the unsolved part of general scientific problem.

The **aim** of the article is the study of accounting and controlling aspects of social protection of domestic employees, taking into account international experience of social protection of people.

Materials and methods. In the process of the research general scientific and special methods of knowledge were used: grouping – for the construction of a typology of types of personal insurance of employees; observation – for the study of aspects of accounting and control of social protection; tabular – for the processing of statistical data.

The results of the research. The most important in the reform of the social insurance is the creation of modern normative insurance base that would regulate the legal, economic and organizational basis of state social insurance and corresponding system of its management. In order to avoid the uncertainty, it is necessary to predict further development of private types of compulsory and voluntary insurance, including compulsory professional indemnity insurance in cases of increased danger to life and health of citizens. Current models of the social insurance in foreign countries presuppose compulsory payment of insurance contributions directly by employees from personal income. However, the amount of insurance contributions paid by employers exceeds the amount of insurance contributions paid by employees directly. In the majority of western countries employees are involved in the

payment of insurance contributions at insurance of such risks: old age, sickness, maternity, unemployment. Additional payments, benefits and guarantees increase the costs of companies on wages. However, obvious and positive aspects of social policy are increase of motivation, stabilization of team, enhance of corporate culture and so on. Through the accounting and control mechanisms in social and economic activity, the stability of socially responsible development of the enterprise is achieved that promotes the growth of productivity of labor.

Conclusion. In terms of radical changes in the social and economic relations the most significant transformations take place in the sphere of social and labor relations, causing the confrontation of the subjects of these relations. For the purposes of formation of accurate accounting information on social protection of the staff it should be ensured: identification of basic elements of the social protection system; primary accounting of the social insurance contracts concluded by workers; the formation of analytical accounts in terms of insurance types; definition of the expenses of the enterprise related to social protection and synthesis of information in the reporting that will promote monitoring the compliance with social norms by entity. The improvement of accounting system occurs through the incorporation of new accounting objects, including the part of the social costs of enterprise that will contribute to the regulation of labor legal relations and increase of social protection of staff.

Keywords: social protection, accounting and controlling mechanism, labor legal relations, accounting.

REFERENCES

1. Pro proekt Konceptii' social'nogo zabezpechennja naseleennja Ukraïny vid 21.12.1993 № 3758-XII. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3758-12>.
2. European social Policy Forum. Brussels, 24–26 June. 1998. Summary report. ed. by M. Carley. № 28, 29, 38.
3. Chyzhevs'ka L. V. Realizacija polozhen' social'nogo zahystu pracivnykiv u systemi buhgalters'kogo obliku. Problemy teorii' ta metodologii' buhgalters'kogo obliku, kontrolju i analizu : mizhnar. zb. nauk. pr. Vyp. 3(27). Zhytomyr : ZhDTU, 2013. S. 376–384.
4. Lopushnjak G., Koreles'ka Je. Social'ni aspekty rozvytku Ukraïny. Fynansy. Uchet. Banky : zb. nauk. pr. Vyp. 1(21). Vinnycja : Donec' nac. un-t im. V. Stusa, 2016. S. 21–33.
5. Bil'can A. O. Modeli social'nogo zahystu naseleennja u sviti. URL : http://bsfa.edu.ua/files/konf_november/biljzan.pdf.
6. Pavlova L. O. Osoblyvosti praktyky finansuvannja social'nogo zahystu v riznyh kraïnah svitu. Formuvannja rynkovykh vidnosyn v Ukraïni : zb. nauk. prac'. Kyï'v, 2013. № 4(143). S. 246–250.
7. Churchill C. Insuring the Low-Income Market: Challenges and Solutions for Commercial Insurers. The Geneva Papers. 2007. Vol. 32. P. 401–412.
8. Jean-Kwon W. An Analysis of Organizational Market and Socio-cultural Factors Affecting the Supply of Insurance and Other Financial Services by Microfinance Institutions in Developing Economies. The Geneva Papers. 2010. Vol. 35. P. 130–160.
9. Zhyglej I. V. Buhgalters'kyj oblik social'no vidpovidal'noi' dijal'nosti: teorija, metodologija, organizacija : dys. ... d-ra ekon. nauk : spec. 08.00.09. Zhytomyr, 2011. 270 s.
10. Shkulipa L. V. Skladovi social'nogo zahystu pracivnykiv ta misce sered nyh oblikovoi' determinanty. Oblik i finansy APK. 2012. № 3. S. 88–91.
11. Sholjak O. Ju. Vnutrishn'ogospodars'kyj kontrol' rozrahunkiv z opłaty praci : nauk. prac'i Kyï'v. nac. torg.-ekon. un-tu. Ekonomichni nauky. 2009. Vyp. 16. Ch. 1. S. 177–183.
12. Kryvega L. D., Spil'nyk S. I. Filososfs'ka refleksija social'nogo kontrolju. Kul'turolog. visn. : nauk.-teoretych. shhorichnyk Nyzhn'oi' Naddniprjanshchyny. Zaporizhzhja : Prosvita, 2006. Vyp. 17. S. 64–67.
13. Dalevs'ka N. M. Sprjamovanist' social'nogo kontrolju na dijal'nist' sub'ektiv gospodarjuvannja v mezah svitovogo polityky-ekonomichnogo prostoru. Visn. Chernivec'. torg.-ekon. in-tu. Ekonomichni nauky. 2013. Vyp. 2. S. 19–26.

14. Eicher T., Schreiber T. Structural policies and growth: time series evidence from a natural experiment. *Journal of Development Economics*. 2010. № 91. P. 169–179.
15. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL : <http://ukrstat.gov.ua>.
16. *Ekonomichnyj slovnyk-dovidnyk*; za red. S. V. Mochernogo. Kyi'v : Femina, 1995. 368 s.
17. Rezolucija № 62/10 vid 26 lystop. 2007 r. ; General'na Asambleja OON. URL : <http://fpsu.org.ua/pro-fpu/zakonodavche-regulyuvannya-diyalnosti-profspilok/159>.
18. Deklaracii' MOP osnovnyh pryncypiv ta prav u sviti praci. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260.
19. Pro oplatu praci : Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 № 108/95.
20. Polozhennja (standart) buhgalters'kogo obliku 26 «Vyplaty pracivnykam». URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
21. Social'nyj paket. Konsaltingovaja gruppa BidPrice. URL : <http://www.bidprice.ru/motivatsiya-rabotnikov/sotsialnyiy-paket.html>.
22. Akimova N. S. ta in. *Oblik v zarubizhnyh kraj'nah*. Harkiv : HDUHT, 2016. 288 s.
23. Polozhennja (standart) buhgalters'kogo obliku 16 «Vytraty». URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>.
24. Strybulevych T. O. *Oblik i analiz social'nyh vytrat na pidpryjemstvi: upravlins'kyj aspekt : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : spec. 08.00.09 – buhgalters'kyj oblik, analiz ta audyt (za vydamy ekonomichnoi' dijal'nosti)*. Kyi'v : Kyi'v. nac. torg.-ekon. un-t, 2012. 20 s.
25. Pro zatverdzhennja Porjadku opłaty pershyh p'jatyh dniv tymchasovoi' nepracezdatnosti vnaslidok zahvorjuvannja abo travmy, ne pov'jazanoi' z neshhasnym vypadkom na vyrobnyctvi, za rahunok koshtiv robotodavcja : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 26.06.2015 № 430. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/440-2015-%D0%BF#n9>.
26. Pro zagal'noobov'jazkove social'ne medychne strahuvannja v Ukraini : proekt Zakonu Ukrainy vid 02.08.2016 № 4981-2. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59862.
27. Pro zagal'noobov'jazkove derzhavne pensijne strahuvannja : Zakon Ukrainy vid 09.07.2003 № 1058-IV.
28. Shved'ska model': styslyj ogljad stanovlennja, zdostrukiv i problem. URL : http://www.razumkov.org.ua/ukr/files/category_journal/NSD105_ukr_4.pdf.
29. Chuhno A. A., Juhymenko P. I., Leonenko P. M. *Suchasni ekonomichni teorii' : pidruchnyk*; za red. A. A. Chuhno. Kyi'v : Znannja, 2007. 878 s.
30. General'naja Assambleja OON. Itogovyj dokument Konferencii po voprosu o mirovom finansovo-jekonomicheskom krizise i ego posledstvijah dlja razvitija : Dokument A/RES/ 63/303,13, July 2009 ; G 8 Summit 2009. Declaration on Responsible Leadership for a Sustainable Future. URL : (http://www.g8italia2009.it/G8/Home/G8-G8_Layout_locale_1199882116809_Atti.htm) ; G 20 London Summit 2009. URL : <http://www.londonsummit.gov.uk/resources/en/news/15766232/communique-020409>.
31. International Monetary Fund. *Global Financial Stability Report: Durable Financial Stability: Getting There from Here*. April 2011: Summary Version. URL : <http://www.imf.org/external/pubs/ft/gfsr/2011/01/index.htm>.
32. Jevropejs'kyj kodeks social'nogo zabezpechennja. Strasburg, 16 kvit. 1964 r. : zb. dogovoriv Rady Jevropy. Kyi'v : Parlament. vyd-vo, 2000. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_329.
33. Konvencija pro minimal'ni normy social'nogo zabezpechennja № 102 : Konvencii' ta rekomendacii', uhvaleni mizhnar. organizacijeju praci. 1919–1964. T. 1. MOP. Zheneva, 2001. S. 554–579.
34. Selektorna narada za uchastju Ministra social'noi' polityky Ukrainy P. Rozenka. URL : <http://dpfu.dp.ua/index.php/novini/1506-selektorna-narada-za-uchastyu-ministra-sotsialnoji-politiki-ukrajini-p-rozenka>.