

Каблуча Ю.С., Вицина С.О., студенти
обліково-фінансового факультету МНАУ
Науковий керівник: Баришевська І.В.,
канд. екон. наук, доцент
Миколаївський національний аграрний
університет, м. Миколаїв, Україна

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Упродовж останніх років на національному ринку праці для регулювання трудових відносин як одна з форм винагороди за працю все більш активно використовується соціальний пакет. Питання підвищення заробітної плати є найактуальнішими саме для пострадянських держав, і зокрема для України, в період виходу з економічної кризи та формування інститутів ринкового типу.

Особливістю сучасного соціального пакета є його «гнучкість». Його склад залежить від цілей та стратегії компанії, розміру та її фінансових можливостей, ситуації на ринку праці тощо. Різниця соціальних пакетів для різних категорій співробітників обумовлена не тільки їх більшою чи меншою значимістю для підприємства. Адже потреби працівників неоднакові і залежать від посади, специфіки виконуваної роботи, віку, освіти і т. д.

Проблеми організації та удосконалення системи оплати праці та матеріального стимулювання, а також теоретичні та практичні аспекти застосування соціального пакету в регулюванні трудових відносин між роботодавцями і працівниками досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, як М. Білуха, М. М Петрушенко, І. Новак, Н. Болотіна, Ф. Бутинець, Дж. Данлоп, А. Колот, К. Мікульський, Р. Рішар, У. Тейлор та інші.

Щодо визначень терміну «соціальний пакет», то на сучасному етапі їх існує безліч. Вчені та дослідники не дотримувалися єдиного поняття. У науковій літературі соціальний пакет детермінують як різного роду фінансові, матеріальні та нематеріальні блага, які працівник може отримати від підприємства для підвищення рівня життя [1]. Його також можна визначити як надання працедавцем працівнику благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір його основної заробітної плати [2]. Під соціальним пакетом також розуміють пряме або побічне, відкрите чи закрите заохочення, яке доповнює, перекриває або компенсує ті виплати, що традиційно виплачувались у формі заробітної плати [3].

Виходячи з наведених визначень соціального пакету можна зазначити, що соціальний пакет це – сукупність фінансових, матеріальних та нематеріальних благ, які підвищують рівень життя і надаються підприємством працівнику понад розмір основної заробітної плати з метою заохочення до трудової діяльності.

Як правило, у соціальному пакеті виділяють три складові, а саме:

— обов'язковий соціальний пакет — заходи, що передбачені трудовим законодавством — загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплата працівнику належної заробітної плати, щорічна оплачувана відпустка, оплата

листоків тимчасової непрацездатності, відрахування в соціальні фонди, обов'язкове медичне страхування тощо;

— конкурентний соціальний пакет — те, що роботодавець додає до зарплати співробітника за власним бажанням — пільгове чи безкоштовне харчування, добровільне медичне страхування, оплата спортивних заходів, надання корпоративного автомобіля, пільгові путівки;

— компенсаційний соціальний пакет — це повернення працівнику особистих витрат, які він затрачає в процесі виконання своїх трудових обов'язків - оплата мобільного зв'язку, компенсація бензину й амортизації при використанні особистого автомобіля, часткове чи повне повернення витрат на навчання [4].

Запровадження соціального пакета здійснюється через механізм договірного регулювання праці. Перелік матеріальних благ, що входять до соціального пакета, порядок та умови надання їх працівнику можуть бути передбачені безпосередньо в трудовому договорі (якщо він укладається в письмовій формі), а також у колективному договорі та відповідних локальних нормативних актах організації (наприклад, в положенні підприємства про надання соціального пакету).

Зміст соціального пакета може містити безліч послуг, пільг та компенсації. Розумно складений соціальний пакет є невід'ємною частиною корпоративного іміджу, що при цьому поліпшує ставлення до роботодавця і певною мірою, допомагає створити колектив, здатний ефективно вирішувати поставлені перед ним завдання.

Виходячи з вищезазначеного, можна визначити основні особливості, які відображають сутність соціального пакету:

- складовими соціального пакета є блага;
- блага можуть фінансовими, матеріальними та нематеріальними;
- вони не входять до складу основної заробітної плати;
- соціальний пакет виконує функцію заохочення до трудової діяльності;
- блага, що входять до складу соціального пакету, підвищують рівень життя працівників [5].

Сьогодні стандартний соціальний пакет в Україні включає в себе лише страховку, позики на придбання нерухомості, різноманітні форми пенсійних вкладів та оплату лікарняних аркушів.

Отже, усі послуги та блага передбачені соціальним пакетом підприємства розроблені для стимулювання працівників. Нажаль, чинне законодавство України не передбачає обов'язкового запровадження соцпакета, але дає право підприємствам запроваджувати додаткові соціальні гарантії.

Використання роботодавцем соціального пакета сприяє формуванню українського конкурентного ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури у суспільстві, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили.

Список використаних джерел:

1. Гоголя О.П., Кудінова І. П. Соціальна відповідальність бізнесу: Навчальний посібник - К.: Видавництво Національного університету біоресурсів і природокористування України. 2008.- 15 с.

2. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2008. №2. – С. 6-12
3. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин / А. М. Колот // Економічна теорія: Науковий журнал. – 2008. №4. – С. 3-19.
4. Шоляк О.Ю. Розвиток соціально/трудова відно/ син: економічний, правовий та обліковий підходи // Науковий вісник Ужгородського університету. — 2010. — № 30. — С. 273—280.
5. Карачина Н. П. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємств / Н. П. Карачина, В. С. Зайкова. // Вінницький національний технічний університет. – 2013. – №71. – С. 175.

Костів Р.І., магістрант
Науковий керівник: Христенко Г.М.,
к.е.н., доцент
ВП НУБіП України «Бережанський
агротехнічний інститут»,
м. Бережани, Україна

СУТНІСТЬ ТА ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ ЕКОЛОГІЧНОЇ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Впродовж останнього десятиліття як в світі, так і в Україні значної актуальності набуває проблема екологічної якості продукції та безпечності довкілля. Сучасні економічні умови господарювання висувають нові вимоги до технології виробництва сільськогосподарської продукції та її якості. Якість і екологічна безпечність аграрної продукції в умовах глобальних змін є визначальними факторами її конкурентоспроможності. Необхідною умовою екологізації сільськогосподарського виробництва, забезпечення покращення здоров'я нації завдяки більш якісним продуктам харчування є розвиток системи органічного землеробства та перехід аграрних підприємств на органічні стандарти.

Культура органічного сільського господарства забезпечує збереження та відтворення навколишнього природного середовища і його біорізноманіття, збалансований стан екосистеми, що є запорукою сталого соціально-економічного та екологічного розвитку.

Діюча система бухгалтерського обліку не забезпечує достатнього системного відображення впливу суб'єктів господарювання на довкілля та здоров'я людей.

Недостатній рівень якості продукції призводить до негативних економічних, соціальних та екологічних наслідків (рис. 1).

В сучасних умовах господарювання проблема якості є найважливішим чинником підвищення рівня життя населення, забезпечення економічної, соціальної й екологічної безпеки. У науковій літературі [2] зазначено, що поняття «екологічна якість» характеризується шістьма основними аспектами: соціальним, технічним, правовим, економічним, естетичним та екологічним. Основним з яких є екологічний аспект, який передбачає відсутність негативного впливу на здоров'я споживачів та навколишнє середовище.