

## СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА-БАНКРУТА

*Узагальнено та удосконалено складові системи соціального захисту працівників підприємства, стосовно якого порушена справа про банкрутство*

**Постановка проблеми.** Розвиток будь-якого суспільства визначається характерним йому способом відбору життєздатних елементів. В країнах, що вже давно йдуть ринковим шляхом, банкрутство – це природне явище, що досить широко поширене.

Внаслідок банкрутства підприємств виникають не лише економічні проблеми, а й серйозні соціальні наслідки для працівників – втрата робочих місць, втрата заробітку та в цілому погіршення соціального статусу населення держави.

Зменшення рівня соціального захисту в минулому працівників підприємства-банкрута знижує і їх здатність бути повноцінними членами суспільства, адже вони не мають можливостей задовольняти життєво необхідні фізіологічні потреби як свої так і своєї родини, а що вже говорить про підвищення кваліфікації, лікування, відпочинок та взагалі всебічний розвиток. В цілому можна стверджувати, що бувший працівник підприємства-банкрута після вимушеного звільнення стає неадаптованим до майбутнього, до звичного життя.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання соціального захисту населення, соціальної політики, соціального ризику були і все ще залишаються предметом наукових досліджень. Теоретичним й практичним напрямом наукових досліджень економічних проблем системи соціального захисту населення та соціального ризику присвячувалися роботи таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Н.Н. Абакумової, О.І. Антоненко, Р.Ф. Атаманюка, С.І. Бандура, В.Я. Бідака, Н.П. Борецької, О.А. Грیشової, І.Ф. Гнибіденка, В.В. Капильцової, А.Я. Кібанова, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, О.В. Макарової, М.В. Мниха, В.М. Новікова, А.М. Непомнящего, О.М. Новікової, В.В. Онікієнка, С.О. Прокопи, О.М. Палій, Г.А. Пікалової, Б.Й. Пасхавера, П.Т. Саблука, О.С. Сергієнка, С.В. Сіденко, О.І. Скомарохової, Т.Б. Токарського, М.І. Хмелярчук, Л.М. Черенко, І.М. Черніна, К.І. Якуби.

Дослідження проблематики соціальної відповідальності здійснювали Р.Х. Андерсен, Ю.Є. Благов, Р.Л. Бломстром, К. Девіс. До вітчизняних вчених, які в своїх працях розглядали питання, присвячені проблемам трансформації функцій та завдань бухгалтерського обліку у напрямі його соціалізації можна віднести проф. Ф.Ф. Бутинця, доц. І.В. Жиглей, доц. К.В. Шиманську.

Значний внесок в розробку теоретичних та практичних аспектів соціального захисту працівників неплатоспроможних підприємств внесли вітчизняні вчені І.А. Бланк, В.Ф. Богачев, М.П. Бузов, В.Н. Бобков, А.І. Гончаров, В.В. Григор'єв, Н.Л. Захаров, Б.Г. Збишко, Д.А. Єндовицький, О.О. Кабранов, В.В. Ковальов, Н.А. Кричевський, А.Л. Кузнецов, В.В. Куліков, К.К. Лебедев, Н.Л. Маренков, В.Г. Павлюченко, Н.Н. Пилипенко, Г.В. Савицька, В.Н. Ткачев, Г.В. Федорова, Є.М. Шабалін, В.П. Юдін, а також зарубіжні дослідники Е. Альтман, І. Ансофф, Ю. Бриггем, Д. Вестен, У. Кінг, Х. Мінтцберг, Р. Пайк, С. Росс, Р. Хоуп, А. Шапіро.

Незважаючи на суттєві досягнення науки та практики в цій галузі в наукових працях з питань соціальної політики й соціального захисту населення відсутня єдність поглядів щодо теоретичних і методичних основ системи соціального захисту працівників в умовах провадження справи про банкрутство.

Наявність цих проблем підкреслює актуальність обраної теми дослідження.

**Метою дослідження** є розробка теоретичних та практичних напрямів забезпечення соціального захисту працівників підприємств, що перебувають на стадії банкрутства. Забезпечення соціального захисту працівників – це, по-перше, дотримання чинних законодавчих норм і правил соціального захисту, по-друге, виконання умов колективного договору, укладеного між працівниками і роботодавцем, по-третє забезпечення працівникам нормальних умов життя після банкрутства підприємства, на якому вони раніше працювали.

Для вирішення зазначеної мети в ході дослідження поставлено ряд завдань:

✓ узагальнити та доповнити теоретичні основи соціального захисту працівників неплатоспроможних підприємств з позиції дотримання соціальних прав та гарантій працівників;

✓ визначити напрями удосконалення соціального захисту працівників під час провадження справи про банкрутство дотримуючись правильної організації бухгалтерського обліку.

**Викладення основного матеріалу дослідження.**

Термін “соціальний захист” вперше з’явився в США в роки Великої депресії 30-х рр. ХХ ст. Однією з його складових є соціальне страхування, яке суттєво впливає на розвиток соціально-економічних відносин між роботодавцем та найманим працівником. Ці відносини, з одного боку, зумовлені вимогами держави, передбаченими на рівні законодавства, а з іншого – прагненням роботодавця створити сприятливі умови для продуктивної та більш якісної роботи працівників і рівнем соціальної свідомості робітників [5].

Під час відкриття справи про банкрутство втрачається захищеність працівників такого підприємства, що спричинено незадоволеністю потреб окремої особи, які за умов нормального функціонування підприємства, за наявності робочих місць, заробітної плати раніше задовольнялися.

Не допоможуть захистити працівників неплатоспроможного підприємства навіть аудиторські висновки, які на сьогодні майже нічого не варті. Адже скільки існує підприємств, що мали позитивний аудиторський висновок, а потім банкрутували, то про який соціальний захист може йти мова?

“Критичні вислови на адресу аудиторів, які звучали й раніше, після банкрутства Епгоп перетворилися на лавину. Де були аудитори? От що запитували частіше за все, коли Епгоп через чотири тижні після оголошення про необхідність коригування звітності абсолютно несподівано звернулася за захистом від банкрутства. А потім задавали таке питання: “Як це могло трапитися з компанією, яка протягом багатьох років отримувала позитивний аудиторський висновок про достовірність фінансової звітності?” [4, с. 183].

Під час провадження справи про банкрутство зачіпаються інтереси багатьох осіб: боржника, кредиторів (контрагентів, працівників підприємства-банкрута, податкових органів, органів соціального страхування, фінансово-кредитних установ та інших кредиторів), арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора), власника майна (органу, уповноваженого керувати майном) боржника, а також у випадках, передбачених чинним законодавством, інших осіб, які беруть участь у провадженні справи про банкрутство, Фонду

державного майна України, державного органу з питань банкрутства, представника органу місцевого самоврядування тощо.

В цілому завдання таких учасників полягає в створенні сприятливих організаційних, економічних, екологічно безпечних, соціальних умов реалізації процедур банкрутства боржника.

П'єр Базар відмічає: "... важливо пам'ятати про те, що інститут банкрутства покликаний захищати як інтереси кредиторів, так і інтереси працівників... встановити рівновагу між різнонаправленими інтересами" [21].

Єгоров А.В. розглядає банкрутство як "деяке поле напруги, у яке залучаються зустрічні, а іноді і інтереси суб'єктів банкрутства, що взаємовиключаються: боржника, кредиторів, третіх осіб, що вступають з боржником у часті відносини". Попри цьому, як він далі зазначає, "... неможна забувати і про існування різних громадських інтересів, включаючи інтереси розвитку тієї чи іншої галузі суспільного виробництва, соціальні потреби в зайнятості працівників та ін." [3].

Проте, навіть під час провадження справи про банкрутство необхідно дотримуватися основного закону України – Конституції України, де передбачені основні моменти соціальної захищеності громадянина України:

✓ Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24 аб. 3).

✓ Кожен має право захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань (ст. 27 аб. 2).

✓ Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36 аб. 3).

✓ Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 аб. 1).

✓ Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43 аб. 4).

✓ Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення (ст. 43 аб. 6).

✓ Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (ст. 43 аб. 7).

✓ Кожен, хто працює, має право на відпочинок (ст. 45).

✓ Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46 аб. 1).

✓ Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло" (ст. 48).

✓ Кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49) [16].

Неодмінною умовою соціального захисту працівників неплатоспроможних підприємств стає безумовне виконання обов'язкових соціальних програм, прийнятих на законодавчому рівні, і угод, досягнутих в процесі розробки і прийняття колективного договору, що діє на підприємстві, або умов трудового договору працівника і роботодавця. Класифікація соціального захисту працівників неплатоспроможних підприємств представлена на рисунку 1.

У всіх законодавчих і наукових підходах до провадження процедури банкрутства, при розгляді наслідків настання ризиків банкрутства, при аналізі стадій погіршення фінансового стану підприємства проблеми зайнятих на таких підприємствах ігноруються, вся увага приділяється кредиторам, арбітражним керуючим, власникам, поручителям, керівництву збанкрутілих підприємств.

Настання фінансової неспроможності підприємства, що впливає на доходи людини, призводить до погіршення основних умов життєдіяльності за винятком тих методів і інструментів соціального захисту, які гарантуються державою [6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18] або власне самим працівником шляхом придбання добровільних ризикових або не ризикових соціальних програм, що не суперечать чинному законодавству [12].

Отже, за нормальних умов функціонування підприємства його працівники мають можливість бути соціально захищеними. Навіть всупереч бажань деяких роботодавців чинним законодавством передбачено обов'язковий соціальний захист всіх працівників підприємства. Задля ефективного управління підприємством, та для покращення його фінансового стану було б доцільно заохочувати працівників до роботи шляхом додаткового добровільного соціального захисту, який, на нашу думку, необхідно було б закріпити на законодавчому рівні як обов'язковий.

Попри такого різноманіття захисту, що наведений на рисунку 1, деякі з них втрачають свою силу коли підприємство стає неплатоспроможним, а потім банкрутом.

В ході дослідження нами було відокремлено частину соціального захисту яка діє під час банкрутства і аж до розірвання трудового договору. Після припинення діяльності такого підприємства його працівник втрачає наступні види соціального захисту, що не суперечать чинному законодавству: соціальне страхування державних службовців [20], страхування за важкі та шкідливі умови праці [13], допомога по нещасному випадку на виробництві [10], страхування від професійних захворювань [10], дотримання вимог колективного договору [11], неризикове соціальне страхування робочого місця [14]. Всі ці види соціального захисту були безпосередньо пов'язані з робочим місцем працівника, а так як під час провадження процедури банкрутства з усіма працівниками розривається трудовий договір, то втрачається робоче місце і відповідно зазначений вище соціальний захист.

Працівник, який втратив робоче місце, в тому числі й через банкрутство роботодавця, стає безробітним. Саме тоді такі особи мають захищеність, гарантовану державою [9] шляхом отримання допомоги по безробіттю та у працевлаштуванні (такий вид допомоги не є матеріальним).



Постає питання: який же тоді існує гарантований державою соціальний захист після припинення діяльності роботодавця? Згідно Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" № 1058-IV від 9 липня 2003 року особи, що досягли пенсійного віку (чоловіки – 60 років, жінки – 55 років) мають право отримувати пенсію, за умови наявності страхового стажу не менше п'яти років [8, ст. 26]. Отже, якщо Ви маєте страховий стаж хоча б п'ять років, то держава гарантує Вам соціальний захист (незалежно від платоспроможності роботодавця) у вигляді пенсії при досягненні пенсійного віку, принаймні в мінімальному розмірі. Банкрутство роботодавця не впливає на виплату допомоги при народженні [7], опікунстві [7], надання субсидій [18].

У випадку правильної організації бухгалтерського обліку та методики управління персоналом, працівник такого підприємства, навіть і після його банкрутства матиме у власних руках програму з ризиковим або не ризиковим соціальним страхуванням життя та здоров'я [14], накопичувальну недержавну пенсійну програму [12], що допоможе захистити його від нещасних випадків та підтримати родину в скрутному становищі.

За кордоном правила щодо забезпечення прав працівників при банкрутстві передбачені законами про неплатоспроможність, банкрутство підприємств та актами трудового законодавства, що регулюють колективні звільнення. В Україні відповідні правила можемо знайти в окремих актах різної юридичної сили. Загрозу утиску соціальних прав та інтересів працівників закладено вже в недосконалому Законі України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" [6]. Цим нормативним документом встановлені ознаки банкрутства, що не витримують критики, а саме неплатоспроможність боржника протягом трьох місяців у розмірі 300 мінімальних заробітних плат, разом з тим і можливість безперешкодного впровадження справи про банкрутство.

У період банкрутства підприємства, на осіб, що працюють за трудовим договором, поширюється Кодекс Законів про працю [15], а колективні звільнення регулюються перш за все підзаконними правовими актами. Чинним законодавством встановлені додаткові гарантії та пільги у зв'язку з банкрутством підприємства його працівникам, що постраждали внаслідок аварії на

Чорнобильській АЕС, а також деяким іншим суб'єктам трудових відносин. Загальне правове регулювання питань соціального захисту персоналу підприємства відсутнє, що ускладнює правозастосування.

В Законі України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" [6] проблеми дотримання прав працівників неплатоспроможних підприємств на соціальний захист наведені недостатньо.

Основною проблемою вирішення спорів, пов'язаних з виплатою заробітної плати суб'єктами господарювання, відносно яких порушено справу про банкрутство є низький рівень погашення заборгованості по заробітній платі перед працівниками підприємств, що в свою чергу спричинено черговістю погашення цих вимог, незадовільним фінансовим станом майна боржника, низькою купівельною привабливістю майна боржників (майно боржника нерідко продається за заниженими цінами або взагалі не знаходить покупця).

Також слід зазначити, що поодинокими є випадки звернень до суду громадян – колишніх працівників підприємств, щодо яких порушено процедуру банкрутства з приводу проблемності одержання відомостей щодо трудового стажу і заробітної плати, необхідних для перерахування пенсій.

Основною ж проблемою задоволення кредиторських вимог щодо заробітної плати є недостатність коштів і майна боржників для виплати заробітної плати працівникам підприємств – боржникам.

Для процедури банкрутства підприємств характерні не лише нездатність роботодавця задовольнити вимоги по грошових зобов'язаннях і (або) обов'язкових платежах, але і по соціальних програмах, що характеризують стадію банкрутства, і аж ні як не характеризує короткочасне погіршення фінансового стану підприємства.

Вважаємо за необхідне звернутися до зарубіжного досвіду гарантування соціального захисту працівників на випадок неплатоспроможності або банкрутства роботодавця з метою запровадження найбільш прийнятних умов соціального захисту в Україні.

На сьогоднішній день існують загальноприйняті світові моделі системи гарантування прав працівників, проте кожна країна їх застосовує виходячи із національних особливостей (табл. 1).

Таблиця 1. Особливості соціального захисту працівників на випадок неплатоспроможності або банкрутства підприємства в різних країнах світу [17]

Країна	Соціальний захист
1	2
Бразилія	Всі роботодавці перераховують на банківський рахунок, що відкритий на ім'я кожного працівника близько 8 % його заробітної плати, і за один рік у фонд накопичується місячна заробітна плата. Кошти на рахунку приносять доходи та можуть бути зняті працівником до моменту настання спеціальних випадків, що обумовлені в законодавстві (наприклад, припинення трудових відносин з-за різних причин, в тому числі і внаслідок банкрутства роботодавця)
Венесуела	Підприємець на свій розсуд може проводити щорічні відрахування, що надаються у зв'язку з вислугою років або як вихідна допомога (компенсації, що виплачуються при припиненні дії трудового договору, незалежно від причин), якщо виплачені таким чином кошти будуть використані працівниками в індивідуальних трастах. Кошти, що надійшли в трасти, депонуються в банку та виплачуються тільки у випадку припинення трудових відносин. До того часу, поки трудові відносини діють, кошти можуть за згодою працівника інвестуватися у вклади. Довірчі фонди не є частиною активів підприємства, проте вони – частина фондів банку, де депонуються кошти. У зв'язку з цим на кошти у довірчому фонді можуть бути пред'явлені вимоги на випадок банкрутства банку. У Венесуелі існує система страхування банківських вкладів, і кошти фонду на випадок банкрутства банку будуть частково або повністю компенсовані
США	Гарантія виплати заробітної плати надається всім підприємствам, що мають контракт на будівництво в державному секторі. Таке підприємство зобов'язане надати гарантію у виплаті заробітної плати на випадок своєї неплатоспроможності. Така система гарантування можлива за наступних умов: гарантовані кошти депонуються в державні цінні папери (або інші цінні папери); надається гарантія незалежною установою, до якої працівники можуть звернутися на випадок несплати відповідно до їх позовам підприємцю
Японія	Чинним законодавством передбачена можливість створення довірчих фондів. Довірчий фонд відповідно до юридичного статусу не залежить від підприємства, а його майно є узагальненим комплексом. Порядок компенсації вимог працівників фондом встановлюється у кожному окремому випадку різний. Такі фонди найчастіше управляються банками або іншими кредитними установами
Німеччина	Питання компенсації працівникам на випадок банкрутства роботодавця вирішується Федеральним відомством з праці, що має гнучку форму управління на основі соціального партнерства. Фінансується за рахунок бюджету. Роботодавцями здійснюються щорічні виплати до бюджету
Бельгія	Компенсаційні виплати здійснюються районними центрами зайнятості. Фінансуються із місцевого бюджету. Місцевою владою встановлюються розміри обов'язкових відрахувань роботодавців
Данія	Управління системою гарантування здійснюється пенсійним фондом. Кошти накопичуються за рахунок пенсійних відрахувань роботодавців
Фінляндія	Міністерство праці виконує функції управління гарантійним фондом. Формується за рахунок надходжень від роботодавця
Швеція	Управління гарантованою системою місцевими владами. Порядок формування в різних провінціях різниться, проте скрізь за рахунок роботодавців

1	3
Естонія	Створені каси взаємодопомоги, що управляються як квазідержавний орган. Кошти формуються за рахунок щорічних відрахувань роботодавців і працівників. Відсотки встановлюються на законодавчому рівні та розраховуються правлінням щорічно
Іспанія	Існує Гарантійний фонд заробітної плати, який є самостійною, незалежною та відокремленою організацією. Фонд фінансується з доходів державних та приватних підприємств, що використовують найману працю. Внески до фонду розраховуються від ставок у відношенні 0,4 % до розміру заробітної плати, але виплата здійснюється виключно за рахунок підприємств. Окрім цього, такий фонд має право отримати дохід від розпродажу майна збанкрутілих підприємств для подальшої компенсації заборгованості їх працівникам.
Греція. Португалія	Гарантійний фонд фінансується з бюджету. Додаткові відрахування з роботодавця не стягуються
Нідерланди	Гарантійний фонд формується за рахунок коштів як роботодавця так і за рахунок коштів працівників
Ізраїль	Гарантійний фонд формується за рахунок податкових відрахувань, проте він є корпорацією. Здійснюються компенсації заробітної плати (до 12 місяців), оплати відпускних, лікарняних; "тринадцята" заробітна плата; грошові компенсації для придбання одягу та безпосереднє придбання одягу, а також вихідна допомога. Встановлена максимальна межа виплат, що розраховується як середньомісячна заробітна плата по Ізраїлю в десятикратному розмірі. Позови надаються працівникам арбітражному керуючому

На нашу думку, Україні необхідно запозичити досвід зарубіжних країн та створити свою індивідуальну модель гарантування соціального захисту працівників на випадок їх звільнення в будь-яких випадках, в тому числі і внаслідок неплатоспроможності та банкрутства підприємства і звісно закріпити цю модель на законодавчому рівні.

#### Висновки та перспективи подальших досліджень.

Узагальнюючи проведене дослідження можна дійти висновку, що: по-перше, з метою забезпечення соціального захисту працівників навіть в умовах банкрутства підприємства необхідно на законодавчому рівні закріпити обов'язковість недержавного пенсійного страхування (так як це здійснюється в більшості країн світу) за рахунок їх власних коштів або за рахунок прибутку підприємства, належним чином організувати методику бухгалтерського обліку таких відрахувань.

По-друге, задля забезпечення гарантованої виплати заробітної плати та компенсацій працівникам неплатоспроможних підприємств, що ліквідуються внаслідок банкрутства пропонується створювати на підприємстві за рахунок його прибутку ще за нормальних умов його функціонування фонд покриття ризиків від звільнення працівників в тому числі й через ліквідацію підприємства, а також на покриття форс-мажорних та інших непередбачуваних обставин. Слід зазначити, що даний варіант доцільно застосовувати тільки у випадку, якщо розмір таких відрахувань буде встановлюватися для різних категорій підприємств окремо, щоб не завдати збитку розвитку бізнесу. Позитивною стороною такої схеми є те, що при неплатоспроможності підприємства працівник отримує застраховану заробітну плату та всі компенсації в повному обсязі у відповідності до вимог чинного законодавства та положень колективного договору за рахунок створеного раніше Фонду, не чекаючи закінчення процедури банкрутства і незалежно від її результатів.

Ця схема буде позитивною і для всіх кредиторів, адже у них з'явиться більше шансу, що заборгованість перед ними погаситься за рахунок реалізації майна боржника та за рахунок виключення працівників із черги задоволення вимог кредиторів, як таких, що вже погашені.

Забезпечення соціального захисту працівників неплатоспроможних підприємств не виключає проблем, що зустрічаються на практиці пов'язані зі звільненням таких працівників та розірванням з ними трудового договору. Вирішення зазначених проблем є напрямом подальших досліджень.

#### Список використаної літератури:

1. *Благов Ю.Е.* Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю.Е. Благов // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 2(3). – С. 21-22.
2. *Бутинець Ф.Ф.* Альфа і омега бухгалтерського обліку або моя болісна несповідь / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ПП "Рута", 2007. – 328 с.
3. *Денисов С.А.* Реабилитационные процедуры в деле о банкротстве: Постатейный комментарий к главам V, VI, VIII Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" / Денисов С.А., Егоров А.В., Сарбаш С.В. – М., 2003. – С. 15-16.
4. *Дипиаза С.* Будущее корпоративной отчетности. Как вернуть доверие общества / С. Дипиаза (младший), Р. Экклз. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 212 с.
5. *Жиглей І.В.* Напрями соціальної діяльності суб'єктів господарювання та облікове забезпечення системи соціального захисту працюючих

громадян / І.В. Жиглей // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2009. – № 1(47). – С. 41-48.

6. Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом" від 14.05.92 р. №2343-11, зі змінами та доповненнями.
7. Закон України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" від 21.11.92 р. № 2811-XII, зі змінами та доповненнями.
8. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09.07.03 р. № 1058-IV, зі змінами та доповненнями.
9. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 02.03.00 р. № 1533-III, зі змінами та доповненнями.
10. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 23.09.99 р. № 1105-XIV, зі змінами та доповненнями.
11. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.93 р. № 3356-XII, зі змінами та доповненнями.
12. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 09.07.03 р. № 1057-IV, зі змінами та доповненнями.
13. Закон України "Про охорону праці" від 14.10.92 р. № 2694-XII, зі змінами та доповненнями.
14. Закон України "Про страхування" від 07.03.96 р. № 85/96-ВР, зі змінами та доповненнями.
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р. № 322-VIII, зі змінами та доповненнями.
16. Конституція України від 28.06.96 р. зі змінами і доповненнями.
17. Матеріали конференції "Первая Краевая специализированная конференция "Анализ нарушений при банкротстве предприятий"" [Электронный ресурс]. – Режим доступа к матер.: [http://akosta.net/index.php?option=com\\_seminary&task=view&catid=1&id=59](http://akosta.net/index.php?option=com_seminary&task=view&catid=1&id=59).
18. Постанова Кабінету Міністрів України "Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива" від 21.10.95 р. № 848.
19. 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 перedm.] Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 319 с.
20. Указ Президента України "Про Стратегию реформування системи державної служби в Україні" від 14 квітня 2000 року № 599/2000.
21. Цит. по: Хохлов Д.В., Скворцов О.Б., Бушев А.Ю. Защита предпринимателей при рассмотрении в суде дел о несостоятельности (банкротстве) / Хохлов Д.В., Скворцов О.Б., Бушев А.Ю. – М., 2002. С.2. 22. *Andersen R.H.* Social Responsibility Accounting: Evaluating Its Objectives, Concept and Principles / R.H. Andersen // CAmagazine. – 1977. – October. – P. 32-35.
23. *Davis K.* Five Proportions for Social Responsibility / Davis K., Blomstrom R.L. // Busyness Horizons. – 1975. – June. – P. 19-24.

ГЛУЦУК Олена Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри бухгалтерського обліку і контролю Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- бухгалтерський облік припинення діяльності підприємства та відновлення його платоспроможності;
- бухгалтерський облік в ресторанному господарстві;
- ділова польська мова

