

УДК 331.2:657:005.35

І. С. Гурська,

к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки і менеджменту,

Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів

і природокористування України "Бережанський агротехнічний інститут"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0547-6799>

І. В. Стемковська,

старший викладач кафедри обліку і аудиту, Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України "Бережанський агротехнічний інститут"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4705-7253>

DOI: 10.32702/2306-6792.2026.2.191

ОБЛІК ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ІНДИКАТОР РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

I. Hurska,

PhD in Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Economics and Management, Separated

Subdivision of National University of Life and Environmental Science of Ukraine "Berezhany Agrotechnical Institute"

I. Stemkovska,

Senior Lecturer of the Department of Accounting and Auditing, Separated Subdivision of National

University of Life and Environmental Science of Ukraine "Berezhany Agrotechnical Institute"

WAGE ACCOUNTING AS INDICATOR OF THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL RESPONSIBILITY ENTERPRISE

У статті досліджено сутність соціальної відповідальності підприємства крізь призму прозорості фінансового обліку заробітної плати. Обґрунтовано, що заробітна плата є не лише економічною категорією, а й важливим соціальним індикатором, який відображає рівень відповідальності роботодавця перед працівниками, державою та суспільством. Доведено, що в умовах трансформації економіки та воєнних викликів прозорість облікових процедур у сфері оплати праці є критично важливою для забезпечення соціальної справедливості, захисту трудових прав та формування довіри. Проаналізовано деструктивний вплив тінізації виплат на рівень соціального захисту та визначено ключові принципи прозорості обліку, зокрема законність, достовірність і відкритість інформації. Окрему увагу приділено дотриманню вимог МСБО 19 "Виплати працівникам" та впровадженню інтегрованої звітності як інструменту розкриття нефінансових показників. Запропоновано комплекс заходів для підвищення прозорості фінансового обліку заробітної плати як інструменту зміцнення соціальної відповідальності підприємства. Доведено, що системний підхід до обліку виплат персоналу трансформує бухгалтерську інформацію у вагомий конкурентну перевагу та ефективний інструмент забезпечення сталого розвитку підприємства.

The article researched the essence of social responsibility through the prism of transparency of financial accounting of wages. It is substantiated that wages are not only an economic category, but also an important social indicator that reflects the level of responsibility of the employer to employees, the state, and society. It has been proven that in the context of economic transformation and military challenges, transparency of accounting procedures in the field of labor remuneration is critically important for ensuring social justice, protecting labor rights, and formation trust.

The study highlights the acute problem of "shadow" wages and payments "in envelopes", which lead to significant losses to the state budget and reduce future social guarantees for employees, in particular pension and health insurance. It is claimed that such a practice contradicts the principles of social responsibility and undermines trust in state and public institutions.

The main principles of transparent accounting are outlined, including: legality, reliability, accessibility, and systematicity. The article analyzed the application of International Accounting Standard 19 (IAS 19) "Employee Benefits" as a tool for the fair presentation of personnel costs. The feasibility of implementing integrated reporting, which synthesizes financial data with non-financial (social, environmental, and management) indicators, is substantiated. This approach allows for the disclosure of specific social responsibility metrics, such as severance pay, incentive payments for professional growth and social support programs. Set of measures is proposed to increase the transparency of financial accounting of wages as tool for strengthening the social responsibility of the enterprise, including digitalization of accounting processes, implementation of robust audit and internal compliance procedures, and development of a corporate culture focused on long-term reputation. It has been proven that a systematic approach to accounting for personnel payments transforms accounting information into a significant competitive advantage and an effective tool for ensuring the sustainable development of the enterprise.

The study allows us to conclude that a transparent remuneration system is not just a legislative requirement, but a strategic asset that strengthens the corporate image, promotes the attraction of international investments and ensures long-term business sustainability. Effective payroll accounting management serves as a bridge between economic efficiency and the realization of a wide range of social values.

Ключові слова: соціальна відповідальність підприємства, заробітна плата, фінансовий облік, мінімізація заробітної плати, прозорість, інтегрована звітність, сталий розвиток.

Key words: social responsibility, wages, financial accounting, shadowing of wages, transparency, integrated reporting, sustainable development.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасних умовах трансформації економічних систем та зростання ролі людського капіталу соціальна відповідальність підприємства перетворюється на один із ключових чинників його стійкого розвитку. Особливої актуальності набуває питання прозорості обліку заробітної плати, оскільки саме оплата праці є основною формою реалізації економічних і соціальних інтересів працівників. Непрозорість у сфері нарахування та виплати заробітної плати призводить до порушення трудових прав, зниження рівня соціального захисту населення та підриву довіри до бізнесу й державних інституцій.

Додатковим чинником, що посилює значення соціальної відповідальності бізнесу в Україні, є військова агресія з боку рф. В умовах воєнної загрози підприємства несуть не лише економічну, а й соціальну місію — забезпечення стабільності доходів працівників, підтримку їхніх сімей, участь у програмах соціального захисту та відновлення. Прозорість обліку за-

робітної плати в таких умовах стає критично важливою для збереження довіри суспільства, мобілізації людського капіталу та формування стійкої бізнес-моделі, здатної протистояти зовнішнім викликам.

Дослідження соціальної відповідальності підприємства крізь призму прозорого обліку заробітної плати є своєчасним і має важливе теоретичне та практичне значення, особливо в умовах війни та необхідності забезпечення соціальної стабільності.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання соціальної відповідальності підприємства у своїх працях висвітлювали такі вітчизняні вчені: Селіверстова А. С. [6], Кузьмін О. Є., Станасюк Н. С., Уголькова О. З. [4], Бudyко О. В. [1], Каткова Н. В., Бурлан С. А. [3] та інші. Суттєвий внесок у дослідження заробітної плати та її обліку зробили такі вчені, як: Гуріна Н. В. [2], Бudyко О. В. [1], Каткова Н. В., Бурлан С. А. [3], Тибінка Г. І., Брик Г. В., Кохана Т. М. [8], Супрунова І. В. [7] та інші. Проте, віддаючи належне науковим доробкам вчених у дослідження різних аспектів обліку заробіт-

ної плати як індикатора реалізації соціальної відповідальності підприємства, слід зазначити, що ці питання на сьогодні залишаються дискусійними та потребують подальшого дослідження.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є наукове обґрунтування ролі обліку заробітної плати як індикатора соціальної відповідальності підприємства та окреслення практичних напрямів удосконалення його прозорості з метою забезпечення соціальної справедливості й сталого розвитку.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Соціальна відповідальність — це концепція, відповідно до якої підприємства добровільно інтегрують соціальні та етичні аспекти у свою господарську діяльність і взаємодіють із зацікавленими сторонами [1, с. 167]. У сфері трудових відносин соціальна відповідальність реалізується через комплекс заходів, спрямованих на забезпечення гідних умов праці, справедливую та своєчасну оплату праці, надання соціальних гарантій і захисту працівників, а також розвиток персоналу та недопущення дискримінації. Такий підхід формує основу соціально-орієнтованої бізнес-моделі, у якій підприємство не лише виконує економічні функції, але й бере на себе відповідальність за добробут своїх працівників, їх професійне зростання та рівність можливостей.

Не можемо не погодитися з рядом науковців-економістів, які стверджують, що трудові відносини з точки зору соціальної відповідальності зазвичай повинні охоплювати такі аспекти: правила управління персоналом, корпоративний кодекс фірми, оплату праці, навчання, захист здоров'я, безпеку та виробничу гігієну [3, с. 307].

Оплата праці є одним із ключових соціально-економічних чинників, що безпосередньо визначає рівень добробуту працівників, їхню мотивацію до праці, соціальну стабільність та якість життя [8]. Рівень і структура заробітної плати формують матеріальні можливості людини, впливають на доступ до освіти, охорони здоров'я, житла та інших базових соціальних благ. Співвідношення між основною заробітною платою, доплатами, надбавками, преміями та соціальними виплатами визначає стабільність доходів працівників.

Рівень оплати праці насамперед визначає платоспроможність працівників і їх здатність

задовольняти основні та додаткові потреби. Достатній рівень заробітної плати забезпечує відтворення робочої сили, забезпечує фінансову передбачуваність, сприяє соціальній захищеності та підвищенню загального рівня життя. Низька оплата праці, навпаки, обмежує можливості самореалізації, призводить до соціальної напруги, трудової міграції та зниження продуктивності праці. Водночас ефективна система стимулюючих виплат підвищує мотивацію, заохочує професійний розвиток і зростання продуктивності праці.

Соціальні складові оплати праці, такі як медичне страхування, оплачувані відпустки, компенсації та пільги, мають непрямий вплив на добробут працівників. Рационально побудована структура оплати праці сприяє зниженню нерівності доходів і підвищенню соціальної згуртованості в колективі. Забезпечення гідної, справедливої та прозорої системи оплати праці є важливою умовою сталого економічного розвитку, підвищення якості життя населення та індикатором соціальної стабільності й рівня корпоративної етики.

Поширеним явищем у країнах із перехідною економікою є тінізація заробітної плати, або виплата доходів "у конвертах". За даними досліджень, частка прихованих виплат може становити від 40 до 45 % загального фонду оплати праці, що призводить до значних втрат державного та місцевого бюджетів. Основними чинниками цього явища є високий рівень податкового навантаження на фонд заробітної плати, що стимулює роботодавців до пошуку шляхів оптимізації витрат, а також прагнення підприємств мінімізувати витрати та підвищити конкурентоспроможність у складних економічних умовах.

Соціальні наслідки тінізації заробітної плати є багатовимірними та охоплюють широкий спектр негативних явищ у соціально-економічному розвитку суспільства. По-перше, зменшується рівень соціального захисту працівників, адже офіційно задекларовані доходи є нижчими за реальні, що обмежує доступ до соціальних гарантій. По-друге, скорочуються пенсійні та страхові виплати у майбутньому, оскільки розмір пенсійних нарахунків прямо залежить від офіційної заробітної плати. По-третє, тінізація сприяє поглибленню соціальної нерівності, адже працівники, які отримують зарплату "в конвертах", позбавлені рівних можливостей у системі соціального забезпечення. В результаті цього держава зазнає значних втрат бюджету, що негативно позначається на



Рис. 1. Принципи прозорості обліку заробітної плати

Джерело: розробка авторів.

фінансуванні соціальних програм, освіти та охорони здоров'я.

З огляду на це, тінізація оплати праці суперечить принципам соціальної відповідальності бізнесу та сталого розвитку суспільства. Вона підриває довіру між роботодавцями та працівниками, знижує ефективність соціально-економічної політики та створює довгострокові ризики для економічної стабільності. Ряд науковців-економістів стверджують, що детінізація заробітної плати є необхідною умовою для формування справедливого ринку праці, забезпечення соціальної рівності та сталого розвитку держави, адже це не лише економічна проблема, а й серйозний соціальний виклик, який потребує комплексних заходів державної політики [7].

Важливим інструментом реалізації соціальної відповідальності підприємства є облік заробітної плати, який є однією з ключових ділянок бухгалтерського обліку, що забезпечує не лише правильність фінансових розрахунків, а й відображає рівень соціальної відповідальності підприємства. Теоретичні засади організації цього процесу ґрунтуються на принципах законності, достовірності, системності та прозорості. Вони передбачають дотримання норм трудового та податкового законодавства, забезпечення повного і своєчасного відображення нарахувань та утримань, а також формування інформаційної бази для управлінських

рішень. У науковій літературі облік заробітної плати розглядається як інструмент реалізації соціальної функції бізнесу, адже він безпосередньо пов'язаний із забезпеченням прав працівників на справедливу оплату праці, соціальні гарантії та захист від дискримінації [2].

Практичні аспекти організації обліку заробітної плати охоплюють комплекс процедур, спрямованих на точне визначення розміру оплати праці кожного працівника відповідно до трудових договорів, колективних угод та внутрішніх положень підприємства. До них належать ведення табелів обліку робочого часу, розрахунок тарифних ставок, премій, доплат і надбавок, а також утримання податків і зборів. Важливим елементом є автоматизація облікових процесів,

що дозволяє мінімізувати ризики помилок, підвищити оперативність розрахунків і забезпечити конфіденційність персональних даних. Сучасні інформаційні системи бухгалтерського обліку інтегрують функції нарахування заробітної плати з кадровим обліком, що сприяє ефективному управлінню персоналом і формуванню аналітичної звітності для керівництва.

Особливе значення має контрольна функція обліку заробітної плати, яка забезпечує дотримання законодавчих вимог щодо мінімальної заробітної плати, своєчасності виплат та правильності нарахування соціальних внесків. Це не лише фінансова, а й соціальна гарантія, що формує довіру працівників до роботодавця та підвищує репутацію підприємства в суспільстві. Облік заробітної плати виступає багатофункціональним інструментом, який поєднує економічні та соціальні аспекти діяльності підприємства, а його якісна організація є показником відповідального ставлення бізнесу до своїх зобов'язань перед працівниками та державою.

У цьому контексті важливим доповненням контрольної функції є забезпечення прозорості обліку заробітної плати, адже саме вона створює умови для об'єктивного та надійного відображення всіх операцій з оплати праці. Прозорість обліку заробітної плати базується на принципах, які забезпечують об'єктивне відображення всіх операцій з оплати праці (Рис. 1).



Рис. 2. Прозорий облік заробітної плати

Джерело: розробка авторів.

На наш погляд, непрозорий облік заробітної плати, зокрема виплата "в конвертах", призводить до порушення прав працівників, зменшення надходжень до бюджету та підризу довіри до бізнесу.

Прозорий облік заробітної плати — це крок до цивілізованої економіки, який забезпечує соціальний захист працівників і підвищує репутацію бізнесу (Рис. 2).

Запровадження прозорого обліку заробітної плати зумовлює необхідність для компаній нести додаткові фінансові витрати, пов'язані з модернізацією облікових систем, підвищенням кваліфікації персоналу та адаптацією внутрішніх процедур до нових регуляторних і корпоративних стандартів, що може тимчасово збільшувати адміністративне навантаження на бізнес (Табл. 1).

Ми схиляємося до думки, що фінансова прозорість є інструментом практичної реалізації соціальної відповідальності, адже відкритість і достовірність облікової інформації сприяють підвищенню довіри до підприємства, зміцненню його репутації та забезпеченню стійкого розвитку в умовах сучасних економічних і соціальних викликів та забезпечують підзвітність діяльності суб'єкта господарювання перед суспільством.

Таблиця 1. Наслідки прозорого обліку заробітної плати

Наслідок	Позитивний ефект	Можливий ризик/виклик
Зменшення тіньових виплат	Більші надходження до бюджету	Зростання витрат бізнесу
Соціальні гарантії	Захист прав працівників	Потрібні додаткові ресурси для адміністрування
Відповідність стандартам	Підвищення довіри інвесторів	Необхідність навчання та адаптації
Прозорість	Зростання корпоративної репутації	Опір частини компаній

Джерело: складено авторами.

У системі міжнародних стандартів фінансової звітності особливе місце займає МСБО 19 "Виплати працівникам" (IAS 19 "Employee Benefits"), який регламентує порядок визнання, оцінки та розкриття інформації щодо витрат на персонал [5]. Стандарт охоплює всі види виплат працівникам, включаючи заробітну плату, премії, оплачувані відпустки, пенсійні програми та вихідні допомоги. Цей стандарт вимагає визнавати зобов'язання тоді, коли працівник надає послугу, а також відображати витрати внаслідок використання економічних вигод, що підкріплює достовірність фінансової звітності підприємств. Важливим аспектом є вимога розкривати у фінансовій звітності не лише фактичні витрати, але й майбутні зобов'язання підприємства, що виникають у зв'язку з програмами після виходу на пенсію чи іншими довгостроковими виплатами [5]. На наш погляд, та-



Рис. 3. Соціальна відповідальність у контексті прозорого обліку

Джерело: розробка авторів.

кий підхід забезпечує більш повне відображення економічної сутності операцій та дозволяє користувачам звітності оцінювати фінансову стійкість компанії.

Доцільно відмітити, що надання розкритої та структурованої інформації про витрати на персонал у примітках до фінансової звітності сприяє підвищенню якісних характеристик звітності та дає змогу користувачам здійснювати зіставний аналіз результатів діяльності підприємств у різних юрисдикціях. Розкриття інформації про витрати на персонал відповідно до міжнародних стандартів сприяє підвищенню рівня прозорості та порівнянності фінансових даних між різними країнами та секторами економіки. Це особливо важливо для інвесторів та кредиторів, які приймають рішення на основі достовірної та зіставної інформації. Крім того, стандарти вимагають деталізації компонентів витрат на персонал, що дозволяє ідентифікувати структуру зобов'язань та оцінити їх вплив на фінансові результати. Застосування IAS 19 формує єдині правила обліку заробітної плати та соціальних вип-

лат, що відповідають принципам справедливо-го представлення та підвищують якість корпоративної звітності.

Прозорість фінансового обліку заробітної плати нерозривно пов'язана з соціальною відповідальністю підприємства, адже чесна і відкрита система оплати праці є не лише вимогою законодавства, а й важливим чинником соціальної стабільності, мотивації персоналу та сталого розвитку бізнесу (Рис. 3).

Для підвищення рівня соціальної відповідальності підприємств доцільно реалізувати комплекс заходів, спрямованих на забезпечення прозорості фінансового обліку заробітної плати (Рис. 4).

На наш погляд, реалізація цих заходів сприяє гармонізації інтересів бізнесу, працівників і держави.

Перспективним інструментом підвищення прозорості заробітної плати та соціальної відповідальності бізнесу є інтегрована звітність, яка поєднує фінансові та нефінансові (соціальні, екологічні, управлінські) показники. На відміну від традиційної фінансової

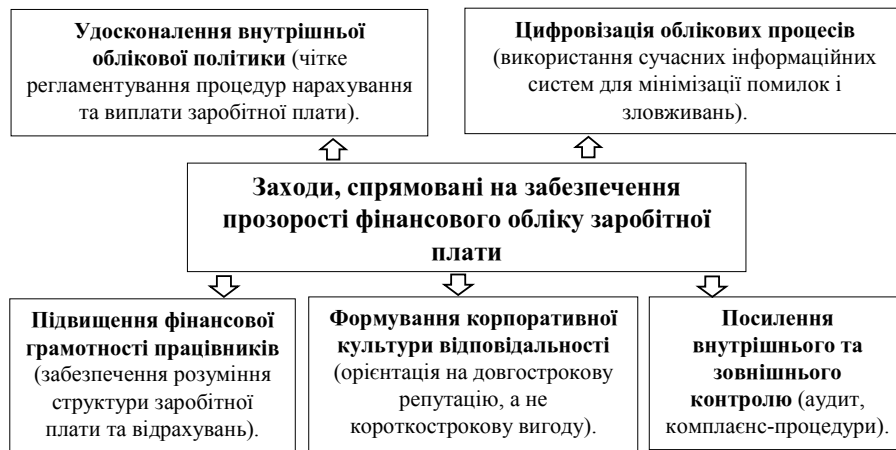


Рис. 4. Заходи, спрямовані на забезпечення прозорості фінансового обліку заробітної плати

Джерело: розробка авторів.

звітності, що зосереджується переважно на економічних результатах діяльності підприємства, інтегрована звітність забезпечує комплексне уявлення про створення вартості у коротко-, середньо- та довгостроковій перспективі.

Згідно з концепцією, розробленою Міжнародною радою з інтегрованої звітності (IIRC), інтегрована звітність спрямована на формування більш відповідального корпоративного управління, підвищення довіри інвесторів та суспільства, а також на забезпечення стійкого розвитку бізнесу [9]. Її застосування сприяє зменшенню інформаційної асиметрії між компаніями і стейкхолдерами, оскільки вона поєднує кількісні фінансові дані з якісними характеристиками соціальної та екологічної діяльності.

Ми підтримуємо думку, що до складу показників соціальної відповідальності інтегрованої звітності підприємств доцільно віднести: рівень оплати праці поточного характеру; величину компенсаційних виплат у зв'язку із завершенням трудової діяльності та внаслідок складних умов праці й шкідливих виробництв; розмір заохочувальних виплат внаслідок зростання рівня кваліфікації та підвищення ефективності праці; виплати за галузевим індивідуальним пенсійним забезпеченням і програмами соціальної підтримки тощо. Наведення у звітності підприємства запропонованих показників забезпечить розкриття інформації про реалізацію принципів соціальної відповідальності та поінформує зацікавлені сторони про проведення соціальних програм і проектів на підприємстві [3, с. 309].

Таким чином, інтегрована звітність виступає не лише інструментом комунікації між бізнесом і суспільством, але й важливим меха-

нізмом формування соціальної відповідальності. Вона дозволяє підприємствам продемонструвати свою відкритість, прозорість та готовність враховувати інтереси різних груп, що у підсумку зміцнює їхню конкурентоспроможність і репутацію на глобальному ринку.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У результаті дослідження встановлено, що прозорість фінансового обліку заробітної плати є ключовим чинником формування соціальної відповідальності підприємства. Адже прозорий облік сприяє захисту прав працівників, підвищенню довіри до бізнесу, зменшенню соціальних ризиків, формуванню позитивного іміджу відповідального роботодавця та забезпеченню сталого розвитку. У сучасних умовах саме соціально-відповідальний підхід до оплати праці стає конкурентною перевагою підприємства. Підприємствам доцільно впроваджувати сучасні облікові системи, розвивати корпоративну культуру відповідальності та використовувати інтегровану звітність як інструмент комунікації з суспільством. Це є необхідними складовими ефективної стратегії управління, що дозволяє підприємствам не лише досягати економічних результатів, але й виконувати важливу соціальну функцію у забезпеченні балансу між економічною доцільністю та суспільними цінностями.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямі полягають у розробці та теоретичному обґрунтуванні комплексного методичного інструментарію для кількісної оцінки впливу прозорості обліку заробітної плати на ринкову вартість й інвестиційну привабливість

підприємств у повоєнний період. Особливої уваги потребує дослідження можливостей імплементації технологій блокчейн і штучного інтелекту в систему обліку оплати праці як засобів мінімізації суб'єктивних чинників та ризиків тінізації доходів. Крім того, актуальним залишається питання уніфікації показників соціальної складової інтегрованої звітності з урахуванням галузевої специфіки, що дозволить створити надійну інформаційну базу для проведення соціального аудиту та порівняльного аналізу ефективності стратегій соціальної відповідальності на національному та міжнародному рівнях.

Література

1. Будько О. В., Медузів В. О. Прозорість обліку податків як інструмент реалізації соціальної відповідальності підприємства. Економічний вісник Дніпропетровського державного технічного університету. 2025. № 1 (10). С. 166—172.
2. Гуріна Н. В., Бестюк А. М. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми на шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство. 2021. Вип. 23. URL: <https://economyand-society.in.ua/index.php/journal/article/view/156>.
3. Каткова Н. В., Бурлан С. А., Маслова К. В. Відображення заробітної плати як показника соціальної відповідальності бізнесу в обліку і звітності. Бізнес Інформ. 2017. № 12. С. 306—310.
4. Кузьмін О. Є., Станасюк Н. С., Уголькова О. З. Соціальна відповідальність бізнесу: поняття, типологія та чинники формування. Наукові записки Львівської політехніки. 2021. № 2(6). URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/nov/25482/nzmened-56-64.pdf>.
5. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) "Виплати працівникам". URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text.
6. Селіверстова Л. С., Лосовська Н. В. Підходи до формування організаційно-економічного механізму управління соціальною відповідальністю бізнесу. Економіка та держава. 2019. № 7. С. 13—16.
7. Супрунова І. В. Детінізація ринку праці як складова забезпечення соціальної безпеки держави. Економічний вісник Дніпропетровської політехніки. 2024. № 1. С. 9—13.
8. Тибінка Г. І., Брик Г. В., Кохана Т. М. Розмежування понять "оплата праці" та "заробітна плата". Економіка і суспільство. 2018. Вип. 19. С. 246—250.

9. IRC. International Integrated Reporting Framework / International Integrated Reporting Council. 2013. URL: <https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>.

References:

1. Budko, O. V., Meduzov, V. O. (2025), "Transparency of tax accounting as an instrument for implementing corporate social responsibility", *Economic Bulletin of Dnipropetrovsk State Technical University*, vol. 1, pp. 166—172.
 2. Hurina, N. V., Bestiuk, A. M. (2021), "Organization of payroll accounting at enterprises: problems and ways of solution", *Economy and Society*, vol. 23, available at: <https://economyand-society.in.ua/index.php/journal/article/view/156> (Accessed 2 Jan 2026).
 3. Katkova, N. V., Burlan, S. A. and Maslova, K. V. (2017), "Reflection of wages as an indicator of corporate social responsibility in accounting and reporting", *Business Inform*, vol. 12, pp. 306—310.
 4. Kuzmin, O. Ye., Stanasiuk, N. S. and Uholkova, O. Z. (2021), "Corporate social responsibility: concept, typology and formation factors", *Scientific Notes of Lviv Polytechnic*, vol. 2, available at: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/nov/25482/nzmened-56-64.pdf> (Accessed 2 Jan 2026).
 5. IASB (2012), "International Accounting Standard 19 "Employee Benefits", available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (Accessed 3 Jan 2026).
 6. Seliverstova, L. S. and Losovska, N. V. (2019), "Approaches to the formation of the organizational and economic mechanism of corporate social responsibility management", *Economy and State*, vol. 7, pp. 13—16.
 7. Suprunova, I. V. (2024), "De-shadowing of the labor market as a component of ensuring the social security of the state", *Economic Bulletin of Dnipro Polytechnic*, vol. 1, pp. 9—13.
 8. Tybinka, H. I., Bryk, H. V. and Kokhana, T. M. (2018), "Differentiation of the concepts "remuneration" and "wages"", *Economy and Society*, vol. 19, pp. 246—250.
 9. International Integrated Reporting Council (IIRC). (2013), "The International Integrated Reporting Framework", available at: <https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf> (Accessed 4 Jan 2026).
- Стаття надійшла до редакції 09.01.2026 р.*