

УДК 336.225.674:331.106.24

ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ КОНТРОЛЬ КОЛЕКТИВНО- ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Шоляк О. Ю.

У ході дослідження ідентифіковано подвійне значення колективного договору в здійсненні контрольних процедур за виплатами працівникам, яке полягає у тому, що колективний договір одночасно є як об'єктом, так і засобом контролю. Виходячи з цього окреслено коло завдань внутрішньогосподарського контролю за виконанням умов колективного договору виходячи з його подвійного значення та враховуючи часовий проміжок здійснення контрольних процедур. Це в свою чергу розширить контрольні та координаційні можливості суб'єкта управління по відношенню до працівників підприємства як підконтрольного об'єкта через чіткість регулювання відповідності облікового відображення виплат працівникам нормам передбаченим в колективному договорі.

Ключові слова: колективний договір, внутрішньогосподарський контроль, виплати працівникам

ВСТУП

Реалізація соціального партнерства здійснюється через укладання трудових договорів різних рівнів, але їх ефективність недостатня. Формальне відношення до їх укладання пов'язане із низькою правовою культурою і підсвідомістю в Україні, несприятливим станом економіки та нерегульованістю питання сутності й структури угод різних рівнів. Колективний договір є конкретним інструментом або інститутом соціального захисту працівників на підприємстві. Роль цього договору кардинально змінилася в наш час, тому що найманим робітникам потрібна надійна юридична база соціального захисту.

Внутрішньогосподарський контроль за виконанням умов колективних договорів обумовлений необхідністю посилення ступеня керованості трудовими ресурсами як об'єктами управління, адже управління даним об'єктом передбачає виконання всіх функцій, тобто прийняття та реалізацію рішень, а також контроль за їх виконанням по відношенню до нього.

Проблематика удосконалення колективно-договірного регулювання виплат працівникам для підвищення соціального захисту працюючих та усунення антагоністичних інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин досліджувалася такими вченими, як Ф.Ф. Бутинець, І.В. Жиглей, А.М. Колот, Т.О. Стрибулевич тощо. Теоретико-методологічним питанням організації і методики внутрішньогосподарського контролю за виплатами працівникам приділено увагу в працях М.Т. Білухи, Ф.Ф. Бутинця, Б.І. Валуєва, В.П. Пантелєєва, В.О. Шевчука та ін.

У ході дослідження використовувались загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. Для з'ясування сутності, значення та структурних елементів колективного договору використано методи теоретичного узагальнення, порівняння, індукції та дедукції. З метою удосконалення системи внутрішньогосподарського контролю виконання положень колективного договору застосовувались методи індукції та дедукції.

Постановка завдання: удосконалення колективно-договірного регулювання виплат працівникам для усунення антагоністичних інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин; розробка теоретичних засади з удосконалення процесу внутрішньогосподарського контролю виконання умов колективного договору.

Стаття складається із вступу, двох розділів та на завершення зроблені відповідні висновки дослідження. У першому розділі висвітлено питання колективно-договірного регулювання виплат працівникам. У другому розділі окреслено коло завдань внутрішньогосподарського контролю дотримання положень колективного договору.

1 КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

По мірі становлення економіки змінюються форми регулювання трудових відносин між працівниками і власниками підприємства. Вони все більш спираються не тільки на державні законодавчі норми, що засновані на мінімальних гарантіях, скільки на колективні договори, що зобов'язують обидві сторони діяти у відповідності з прийнятими на себе зобов'язаннями. Щодо питань оплати праці це означає, що підставою для встановлення робітникові тарифної ставки чи окладу, що відповідають його кваліфікації, є не урядові постанови, а колективний договір, складений між власником або уповноваженим ним органом та трудовим колективом в особі уповноваженого ним профспілкового або іншого органа. У відповідності до колективного

договору визначаються і конкретні розміри доплат за умови, напруженість та інтенсивність праці, а також інші можливі виплати.

Обов'язковість укладення колективного договору впливає з положень ст.9 Закону України «Про колективні договори та угоди», в якій визначено необхідність укладання цього локального нормативно-правового акту після заснування (реєстрації) підприємства у тримісячний строк [1]. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і які володіють правами юридичної особи.

У законі не визначена мінімальна гранична кількість найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір. Проте, очевидно, встановити таку норму доцільно. В окремого роботодавця може працювати і три найманих працівника, в такому випадку умови праці можуть бути встановлені трудовим договором і цього буде достатньо. Практично на невеликих підприємствах, особливо на приватних, колективні договори не укладаються, що суперечить чинному законодавству. Вважаємо, це неправомірним з позиції соціального захисту працівників як суб'єктів соціально-трудових відносин.

Основними положеннями колективного договору є:

- ї забезпечення продуктивної зайнятості;
- ї зміни в організації виробництва і праці;
- ї встановлення умов та охорони праці;
- ї гарантій, компенсацій, пільги;
- ї нормування оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат;
- ї умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці [4; 5].

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством гарантії, соціально-трудові пільги. Вважаємо це доцільним, оскільки існує багато різновидів та спеціалізацій підприємств, які мають свій особливий вид діяльності, структуру тощо та які переслідують лише свою поставлену перед собою мету для досягнення якої, наприклад, вони можуть надати працівникам додаткові соціальні блага. В свою чергу працівник заради цих додаткових благ буде більш вмотивованіше виконувати поставлені перед ним завдання.

Розвиток ринку праці обумовлює необхідність вдосконалення змісту всіх видів трудових угод і договорів, особливо щодо регламентації винагороди за працю. Завдяки трудовим договорам і угодам роботодавець виявляється застрахованим від необґрунтованих вимог з боку працівників, а наймані працівники – захищені від мінімізації соціальних гарантій з боку власника як роботодавця.

Свідченням на користь необхідності укладання колективних договорів на підприємствах може слугувати цілий ряд переваг, які отримують як роботодавці, так і працівники (табл. 1).

Таблиця 1 Переваги, отримувані роботодавцями та працівниками від укладання колективного договору [2]

<i>№ з/п</i>	<i>Переваги від укладання колективного договору для роботодавців</i>	<i>Переваги від укладання колективного договору для працівників та їх представників</i>
1	Колективний договір забезпечує стабільні та конструктивні відносини між роботодавцем і працівниками та їх представниками в особі профспілок	Діючи колективно, працівники мають більше шансів задовольнити свої потреби
2	Врегулювання відносин з працівниками дасть роботодавцю змогу мати надійний соціальний клімат в колективі, локалізувати можливість конфліктів і страйків за умови виконання колективного договору	Коло гарантій, зафіксоване законодавством про працю, досить обмежене, рівень гарантій недостатній для забезпечення належного рівня життя і є мінімальними величинами, а конкретний їх рівень визначається в колективному договорі господарюючого суб'єкта
3	Конструктивні договірні відносини створюють умови для поєднання зусиль роботодавця і працівників у забезпеченні ефективності виробництва, високої продуктивності праці, а відтак – конкурентоспроможності підприємства	Коло виробничих, трудових та соціально-економічних питань, що регулюється колективним договором, необмежене, лише б вони перебували в межах повноважень сторін

Потрібно особливо підкреслити роль колективного регулювання умов праці як чинника соціального захисту прав окремого найманого працівника від свавілля роботодавця. В укладенні колективного договору не менш від працівників повинен бути зацікавленим власник або уповноважена ним особа. Оскільки

колективний договір встановлює локальні норми в сфері праці та соціального розвитку, тому існує безпосередній зв'язок між стимулами праці й соціальними резервами виробництва. Чим оптимальнішими будуть локальні правові норми, тим більшою мірою колективний договір сприятиме ефективному господарюванню, стимулюватиме виробництво. Проявляючи турботу про себе, працівники тим самим вносять більший внесок у розвиток виробництва, підвищення його ефективності.

Але одночасно слід враховувати, що інтереси найманих працівників і власника, їх погляди на одні й ті ж питання не в усьому і не завжди співпадають. Працівники зацікавлені, в першу чергу, у високому рівні оплати праці, в установленні додаткових пільг, гарантій, у створенні належних умов праці, скороченні тривалості робочого часу, а підприємств – в одержанні високих прибутків, підвищенні ефективності виробництва при менших витратах, підвищенні конкурентоспроможності підприємства.

Однак спільність інтересів є позитивною основою для розробки і укладення колективного договору як юридичного документу, яким встановлюються загальні зобов'язання сторін, що відповідають чинному законодавству України.

Нарешті, будучи закріпленими у колективному договорі, колективні інтереси сторін набувають форми взаємних зобов'язань, виконання яких забезпечується не тільки взаємною відповідальністю сторін, але, за необхідності, і примусовою силою держави.

Колективний договір на підприємстві має пряме відношення до бухгалтерського обліку, оскільки соціальна діяльність суб'єкта господарювання, регламентована статтями колективного договору (надання гарантій, пільг, здійснення соціальних заходів тощо), повинна обов'язково відображатися на рахунках бухгалтерського обліку як і будь-яка інша діяльність підприємства.

2 ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ ВИКОНАННЯ УМОВ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Враховуючи, що достовірна інформація про здійснені господарські операції необхідна, в першу чергу, для потреб управління суб'єктам господарювання, то важливого значення в системі господарського контролю набуває внутрішньогосподарський контроль за діяльністю підприємства в цілому та його структурних підрозділів зокрема.

Рациональне використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, в першу чергу, залежить від організованої належним чином системи внутрішньогосподарського контролю на підприємстві. Основним завданням здійснення внутрішньогосподарського контролю на підприємствах є надання оперативної і своєчасної інформації керівництву про наявність і рух майна, виконання чи невиконання зобов'язань, нерациональність витрат, наявність браку продукції, розкрадання цінностей тощо.

Бухгалтер здійснює перевірку законності виплат працівникам як відповідно до поданих ним документів, чинного законодавства, так і в межах затвердженого рівня виплат у колективному договорі підприємства. Як зазначає М.І. Скаржинський основною формою інституціоналізації трудових відносин залишається колективний договір роботодавця з працівниками конкретного підприємства, в якому містяться норми, що гарантують дотримання прав найнятих працівників, які впливають із загальноукраїнського законодавства та такі, що відображають особливості трудових відносин на даному підприємстві [3, с. 407].

В системі внутрішньогосподарського контролю колективний договір має подвійний характер, є об'єктом контролю, з одного боку, а з іншого – через систему норм, закріплених у ньому є засобом контролю, який охоплює всю систему трудових процесів. Водночас колективний договір можна розглядати як норму контролю, тобто показники, що закладені в колективному договорі, є еталонним рівнем, з яким проводиться порівняння фактичного рівня виплат із затвердженими, з метою локалізації негативних наслідків соціальної напруги серед суб'єктів соціально-трудова відносин.

Власник як одна із сторін соціально-трудова відносин повинен орієнтуватися на проведення попереднього, поточного та наступного контролю за виконанням умов колективного договору. Доцільність розподілу внутрішньогосподарського контролю за часовим характером відносно виконання умов колективного договору базується на тому, що надання працівникам соціальних гарантій як одного з елементів соціальної політики потребує здійснення контрольового впливу з боку власника, управлінського персоналу та іншого уповноваженого на це органу. Ефективність контрольних процедур залежить від чіткості завдань, що поставлені перед суб'єктами внутрішньогосподарського контролю з врахуванням часового проміжку їх виконання (рис. 1).

Структуровані завдання внутрішньогосподарського контролю виконання умов колективного договору за часом здійснення дозволяють підвищити ефективність функціонування системи управління в цілому.

Колективний договір як норма контролю дозволяє здійснювати координаційний вплив на показники господарської діяльності підприємства, шляхом провадження виваженої мотиваційної політики. Колективний договір, виступаючи нормою контролю, дозволяє розширити як контрольні, так і координаційні можливості суб'єкта управління відносно працівників підприємства через:

- регулювання відповідності облікового відображення виплат працівникам передбаченому в колективному договорі, та в частині відсутності розбіжностей з гарантованими виплатами чинним законодавством;

· припинення облікового проведення виплат працівникам, що суперечать нормам колективного договору.

Завдання внутрішньогосподарського контролю колективного договору

ПОПЕРЕДНІЙ КОНТРОЛЬ

Попередження порушення норм чинного законодавства щодо неефективного витрачання ресурсів

Обґрунтування розмірів соціальних гарантій та їх вплив на діяльність структурних підрозділів

Прогнозування фінансових наслідків надання соціальних гарантій

Встановлення об'єктивності облікового відображення витрат працівникам

Організація та ведення звітності в системі бухгалтерського обліку в розрізі видів витрат працівникам

Встановлення дотримання цільового використання ресурсів у відповідності до умов колективного договору

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ

Встановлення відомлення фактичного рівня виплат від закладених в колективному договорі

Оперативне усунення виявлених відхилень обліковими працівниками

Контроль за виконанням умов колективного договору працівниками підприємства

Контроль за повнотою документального оформлення та бухгалтерським обліком фактів господарського життя в межах витрат, закладених в колективному договорі

Встановлення відповідності господарських операцій з витрат працівникам умовам колективного договору та законодавства

НАСТУПНИЙ КОНТРОЛЬ

Виявлення причин відхилень фактичних виплат від закладених в колективному договорі

Пошук шляхів оптимізації величини витрат відповідно до умов колективного договору та доходу, заробленого для підприємства колами із працівників

Надання інформації профспілковій організації, власнику та уповноваженому ним органу та працівникам підприємства про виконання умов колективного договору та причин розбіжностей

Допридатність збільшення витрат за невиродкованими соціальними гарантіями

Оцінка фактичного стану об'єктів контролю

Обґрунтованість скорочення/збільшення витрат працівникам

Встановлення достовірності облікового відображення операцій з витрат працівникам

Примітки: ■ – колективний договір як засіб контролю; ■ – колективний договір як об'єкт контролю

Рисунок 1 Завдання внутрішньогосподарського контролю за виконанням умов колективного договору

Бухгалтери підприємства як суб'єкти внутрішньогосподарського контролю зобов'язані призупинити провадження господарської операції з виплат персоналу, за умови, що вона суперечить умовам колективного договору.

ВИСНОВКИ

Колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства і врахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, високопродуктивній діяльності підприємства, створенню надійної основи для соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, зняттю соціальної напруженості в колективі.

Використання в системі внутрішньогосподарського контролю колективного договору як норми контролю, через створення бази для оперативного контролю ходу здійснення виплат працівникам

підприємства підвищить ефективність мотиваційної політики через повноту її реалізації та мінімізує протиріччя між власниками та працівниками щодо недотримання їх прав на соціальні гарантії.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про колективні договори та угоди»: за станом на 22 січня 1997 р. / Верховна Рада України. – К.: CD – вид-во «Інфодиск», 2007. – № 12. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Системні вимоги: Pentium-233; 32 Mb RAM; CD-ROM Windows 95OSR2/98NT SP6/2000XP. – Назва з контейнера.
2. Колдоговірна кампанія – 2007. Робочі матеріали на допомогу профспілковим активістам: за станом на 11 січня 2007 р. [Електронний ресурс] / Федерація професійних спілок України. – К.: CD – вид-во «Інфодиск»; 2007. – № 12. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM): кольор.; 12 см. – Системні вимоги: Pentium-233; 32 Mb RAM; ОС Windows 95OSR2/98NT SP6/2000XP. – Назва з контейнера.
3. Скаржинский М.И. Экономика конфликтов и компромиссов. Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков. В 5 т. / М.И. Скаржинский; отв. ред. А.Г. Худокормов. - Т. III. Эпоха социальных переломов. - М.: Мысль, 2005. – 896 с.
4. Современная экономика труда: Монография / [руководитель авт. кол-ва и науч. ред. В.В. Куликов]– М.: Финстатинформ, 2001. – 660 с.
5. Шпиталенко Г.А. Трудове право: Навчальний посібник для студентів спеціальності 7.050107 «Економіка підприємства» Житомирського інженерно-технологічного інституту / Г.А. Шпиталенко, Р.Б. Шпиталенко. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 243 с.

[Шоляк Оксана Юрївна](#), викладач кафедри обліку та аудиту Ужгородського національного університету, тел. +380312614383, e-mail: sholyakoksana@mail.ru