

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ИДЕНТИФИКАЦИИ СВЯЗИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И СИСТЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Аннотация. Коллективный договор как документ локального нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений имеет непосредственные формально-содержательные связи с системой бухгалтерского учета. Рассмотрение основных концептуальных подходов к определению значения коллективного договора как формы социального партнерства позволило установить основные направления ведения учета хозяйственных операций, возникающих вследствие его заключения и выполнения на предприятии.

Ключевые слова: коллективный договор, учет операций по выполнению коллективного договора, система бухгалтерского учета.

Вступление. Социальная защита работников в условиях стремления владельцев предприятий к максимизации собственной прибыли является вопросом первостепенной важности, так как влечет за собой конфликт интересов между сторонами социально-трудовых отношений. Заключение коллективного договора как документа, закрепляющего обязательства руководства предприятия перед работниками, может решить проблемы, связанные с социальной защитой трудящихся.

Необходимость контроля выполнения положений коллективных договоров на предприятиях предопределяет потребность в разработке комплексного подхода к организации и методике бухгалтерского учета процессов и операций, связанных с выполнением задекларированных обязательств руководства перед трудовым коллективом. С этой целью целесообразным является выяснение сущности коллективного договора и выявление концептуальных подходов к выявлению его места в системе бухгалтерского учета и контроля. Это позволит в дальнейшем выявить влияние коллективного договора предприятия на организацию и методику учетного отображения операций по выполнению положений данного нормативно-правового документа локального уровня и выработать систему учетного обеспечения процесса коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля выполнения его положений.

Проблематика коллективно-договорного регулирования трудовых отношений широко представлена в отечественных диссертационных исследованиях. Анализ диссертационных исследований в разрезе специальностей дает возможность выяснить направления исследований проблематики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Эти вопросы исследовали в своих работах Барабаш Г.О., Божко В.М., Бычкова О.В., Ветухова И.А., Дубровский И.М., Дуюнова О.М., Журавлев Д.О., Золотухина Л.О., Ивчук Ю.Ю., Козак З.Я., Колот А.М., Костюк В.Л., Кривенко С.В., Лавринчук И.П., Лосица И.О., Лисяк О.И., Панченко И.В., Пастушко В.М., Петров Ю.Д., Петровский О.И., Рибницкий Г.В., Сабецкий Б.В., Середа О.Г., Симутина Я.В., Тульчинский Р.В., Циганчук Н.А., Чала О.М. и др.

Как показало проведенное исследование, сегодня в нашем государстве коллективному договору уделяется больше всего внимания с правовой точки зрения. Это обусловлено тем, что механизм социальной защиты работающего населения начинает действовать с того момента, когда будет признана юридическая сила такого документа, как коллективный договор.

Исследований коллективного договора в системе бухгалтерского учета и, в частности, влияния его нормативно-правовой формы и экономического содержания на организацию и методiku бухгалтерского учета операций по выполнению его положений, не проводилось, несмотря на то, что содержание коллективного договора влияет на систему бухгалтерского учета. Это свидетельствует об актуальности данного исследования.

Постановка задания. Целью работы является выявление концептуальных подходов к определению сущности коллективного договора и, на их основе, определение его формально-содержательной связи с системой бухгалтерского учета. В ходе исследования применены общенаучные и специальные методы и приемы познания. Методы теоретического обобщения, группирования и сравнения дали возможность определить концептуальные подходы, используемые для выявления указанных выше связей. С помощью абстрактно-логического метода и причинно-следственных связей определено формально-содержательную связь коллективного договора с системой бухгалтерского учета.

Результаты. Выработка системного подхода к организации и методике бухгалтерского учета операций, связанных с соблюдением положений коллективных договоров, требуют рассмотрения концептуальных подходов к определению природы и места коллективного договора в системе общественных отношений. Кроме того, выявление социо-психологической компоненты социально-трудовых отношений как средства повышения мотивации выполнения положений коллективных договоров, позволят определить направления совершения контроля такого выполнения, а также очертить информационные интересы субъектов коллективных переговоров. Это, кроме прочего, даст возможность выявить средства построения целостной системы учета указанных выше операций, их анализа и контроля, а также обеспечит комплексное учетное обеспечение процесса ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и исполнения его положений.

Фундаментальные методологические и теоретические основания, из которых следует исходить при определении концептуального подхода к месту коллективного договора в системе бухгалтерского учета, содержатся в следующих теориях.

Теория потребностей (А. Маслоу, Л. Бентам). Удовлетворение потребностей человека зависит от величины заработной платы, которую выплачивает ему экономический субъект, то есть способность человека к труду, а, следовательно, и способность получения средств к существованию, зависит от степени удовлетворения ее потребностей. Известный американский психолог А. Маслоу построил так называемую “пираму потребностей”, в основу которой он поставил основные физиологические потребности человека.

Если заработная плата работника предприятия недостаточна для удовлетворения всех его потребностей, а условия его труда являются недопустимыми для человека, в таком случае он не может на достаточном уровне реализовать свои жизненные функции, в том числе, способность к труду. Это отмечает и Е.А. Фещенко: “Воспроизведение физической способности работника к эффективной трудовой деятельности, как известно, нуждается, в первую очередь, в достаточном уровне удовлетворения первичных потребностей” [6, с. 9]. Как отмечает Г.С. Беккер, “еще задолго до того, как Л. Вальрас, А. Маршалл, К. Менгер и др. приступили к формализации теории потребительской корзины, экономисты часто обращались к глубинным, по их мнению, факторам человеческих потребностей” [1, с. 230].

Подход к определению содержания коллективного договора с данных позиций является целесообразным и с точки зрения наемного работника по причине наиболее полного удовлетворения его потребностей и обеспечения его будущего, а с точки зрения

работодателя – получение более качественной рабочей силы, обученной производственным операциям в условиях данного предприятия.

Теория неравенства, социальной стратификации и социальной мобильности (М. Вебер, К. Дэвис, Э. Дюркгейм, Г. Ленски, У. Мур, У.Л. Уорнер). Смелзер Н. дает следующее определение: неравенство - это условия, при которых люди имеют неравный доступ к таким социальным благам, как деньги, власть и престиж” [5, с. 274].

В условиях социального неравенства, когда, во-первых, наемные работники не имеют доступа к средствам производства и результатам своего труда, а во-вторых, зависимы от условий и решений, диктуемых работодателями, возрастает значение коллективного договора как регулятора, балансирующего использование сторонами социально-трудовых отношений доступных им рычагов власти. С этой точки зрения бухгалтерский учет должен обеспечивать формирование такой информации, которая посредством своего содержания нивелировала бы тенденцию к социальному неравенству.

Теория социальных ограничений (В.В. Михайлов, Ю. Эльстер). Теория социальных ограничений, как пишет В.В. Михайлов, основывается на том, что “социальная система не может держаться исключительно на “правах”; если же понимание соотносительных с ними обязанностей в идеологии и праве четко не очерчено, затемнено, скрыто, то эти обязанности придется навязывать в обход сознания, то есть по сути - манипулятивно” [3, с. 51]. Это касается и состояния общества, когда отсутствует официальная идеология либо задекларированные в нормативно-правовых документах нормы сознательно не выполняются субъектами отношений, а также ситуации, когда созданы условия, в которых выполнение субъектами социально значимых обязанностей не является приоритетным. К примеру, если в обществе отсутствует идеология, провозглашающая справедливое вознаграждение за труд, у работодателей отсутствует стремление к соблюдению выше изложенных положений. Так, стремление к максимизации прибыли отводит цели выполнения условий коллективного договора на второй план. Таким образом, приходится говорить о социальных ограничениях, влияющих на поведение субъектов социально-трудовых отношений. Они требуют рассмотрения в контексте совершения контроля над действиями указанных субъектов.

Использование норм в регулировании социально-трудовых отношений может приводить к тому или иному результату в зависимости от того, кто к ним апеллирует. Как отмечает Ю. Эльстер, призывы к общепринятым социальным нормам могут оказать свое воздействие на ход переговоров по поводу заработной платы, в частности, стороны коллективных переговоров могут взывать к нормам справедливого распределения между трудом и капиталом, а также к норме сохранения статуса или различий в заработной плате. Результаты его исследований свидетельствуют также о том, что “такая ситуация часто возникает в переговорах по поводу заработной платы: группы с низким доходом предпочитают норму равенства, а высокодоходные группы – нормы оплаты по труду” [7, с. 76-77].

Использование различных норм для регулирования социально-трудовых отношений должно лечь в основу принципов, используемых при формулировке положений коллективного договора, а потом и при отражении хозяйственных операций в учете, поскольку, к примеру, использование той или иной нормы оказывает влияние на порядок расчета сум вознаграждения работникам.

Следует сказать о выделенной Р. Мертоном социальной структуре, состоящей из целей, намерений и интересов, с одной стороны, и приемлемых способов достижения этих целей, с другой [2, с. 300]. Нарушение норм социально-трудовой сферы через стремление работодателя максимизировать свою прибыль, представляют собой конфликт регулятивных норм, установленных для указанной сферы, и моральных установок индивидуумов, что является следствием возможности достижения ими желаемого

результата наиболее целесообразным для этого способом, то есть использованием наемной рабочей силы на условиях, не подходящих для самих наемных работников.

Теория демографического детерминизма, солидарности, разделения и кооперации труда. Популярным направлением в науке XIX и XX вв. оставался демографический детерминизм, который рассматривал демографический фактор как основную причину одновременно и богатства, и обнищания наций. В частности, увеличение численности населения определяет постоянные изменения в экономике, так как изменяется структура производства, повышается спрос на различные виды продукции и услуг. Это определяет необходимость пересмотра правового регулирования всех сфер общественной жизни, в частности, социально-трудовых отношений, что обусловлено влиянием возрастания численности населения на увеличение предложения рабочей силы на рынке труда. Поэтому появляется возможность снижать нормы использования наемной рабочей силы, что приводит к снижению жизненного уровня населения.

С точки зрения демографического детерминизма, социально-трудовые отношения следует оценивать с позиции влияния на них макроэкономической среды. В частности, увеличение населения приводит к изменениям в структуре общества, политике государства в различных сферах общественной жизни, усилению экологических проблем. Кроме того, следует отметить, что описанная выше ситуация обуславливает пересмотр положения человека в обществе, а также места труда в общественном производстве и отношения к нему собственников капитала. В общих чертах данная концепция косвенным образом влияет на отношение общества в целом и субъектов социально-трудовых отношений, в частности, к коллективному договору и его роли в защите прав наемных работников.

Таким образом, отмеченное выше влияние обуславливает и появление необходимости учета и контроля операций по выполнению положений коллективного договора, а также определяет их цели.

Теория обмена (Дж. Хоуманс). Основой теории обмена стало представление Дж. Хоуманса (1973 г.) о социальном взаимодействии; он уделил главное внимание воздействию вознаграждений и затрат на поведение людей.

Указанная теория в целом очерчивает поведение индивидов в социально-трудовых отношениях, в частности, поведение людей до определенной степени обусловлено не только гарантируемыми им коллективным договором вознаграждениями, а в большей степени тем, на сколько положения коллективного договора были соблюдены ранее.

Выводы. По результатам исследования концептуальных подходов к пониманию коллективного договора сформулированы следующие выводы:

1. Системный подход к организации и методике бухгалтерского учета операций, связанных с соблюдением положений коллективных договоров, целесообразно рассматривать через призму таких концепций, как теория потребностей, теория неравенства, социальной стратификации и социальной мобильности, теория социальных ограничений, теория демографического детерминизма, солидарности, разделения и кооперации труда, теория обмена.

2. С точки зрения теории потребностей, коллективный договор должен представлять собой закрепленные обязательства руководства предприятия по обеспечению гарантированных условий труда работников, в том числе уровня оплаты труда, повышения квалификации работников, охраны труда, основанные на стремлении наиболее полного удовлетворения потребностей работников.

3. Исходя из позиций теории неравенства, бухгалтерский учет должен обеспечивать формирование информации, которая посредством своего содержания нивелировала бы тенденцию к социальному неравенству.

4. Коллективный договор, дающий свободу реализации работникам право на труд, определяет и систему обязанностей (ограничений), накладываемых на работодателя. Таким образом, на предприятии может быть разработана система аналитических счетов, на которых отражались бы нормативные показатели по объектам бухгалтерского учета с их корректировкой по факту проведения соответствующих операций, выявлением отклонений в исполнении положений коллективного договора и анализ их причин.

5. Степень выполнения задекларированных положений коллективного договора влияет на поведение его сторон в будущем. Единожды нарушенные работодателем обязательства и безнаказанность такого нарушения, то есть соотношение значения минимизации затрат и полученного за это вознаграждения (максимизация прибыли) подталкивают работодателя к созданию условий невыполнения положений коллективного договора и в дальнейшем. Поэтому необходима организация системы контроля на предприятии, учитывающая не только экономические аспекты коллективного договора, а и факторов, допускающих совершать нарушения в социально-трудовой сфере предприятия.

Литература

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

2. Мертон Р. Социальная структура и аномия // Социология преступности (Современные буржуазные теории). Пер. с фран. Е.А.Самарской. Ред.пер. М.Н. Грецкий. – М.: Издательство «Прогресс», 1966. - С. 299-313.

3. Михайлов В.В. Социальные ограничения: структура и механика подавления человека. Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Комкнига, 2006. – 280 с.

4. Смелзер Н. Социология [Электронный ресурс]: / Режим доступа: http://scepsis.ru/library/id_597.html

5. Фещенко Є.А. Відтворення кваліфікованої робочої сили в умовах переходу до ринкової економіки: Автореф. Дис...канд. екон. наук: 08.01.01 / Київський університет імені Тараса Шевченка. – К., 1998. – 22 с.

6. Эльстер Ю. Социальные нормы и экономическая теория // THESIS. – 1993. – Вып. 3. – С. 73-91.

Summary. Collective agreement as a document of the local legal regulation of social and labor relations has direct formal and substantial connections with the accounting system. Consideration of the main conceptual approaches to determination of the value of collective agreement as a form of social partnership made it possible to determine the main directions of accounting for business transactions that occur as a result of its conclusion and execution at the enterprise.

Keywords: collective agreement, accounting for transactions to fulfill collective agreement, accounting system.

Стаття надійшла до редакції 02.02.2011