

СОЦІАЛІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЯК НАПРЯМ ДІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З СОЦІАЛЬНОЮ ЗАХИЩЕНОСТЮ НАСЕЛЕННЯ

Досліджено основні показники соціальної захищеності населення України та її зв'язок із процесом соціалізації бухгалтерського обліку як пріоритетним напрямом соціального партнерства

Постановка проблеми. Соціальна захищеність населення – необхідна умова сталого розвитку країни. Соціально-економічне зростання залежить саме від обраних напрямів і пріоритетів соціальної політики держави, які повинні бути адекватними до ринкових умов господарювання.

За даними статистики і соціологічних досліджень, у нашій країні бідні й убогі становлять 70% (!) населення. При цьому грошові доходи 10-15 млн. людей нижчі від вартості мінімального споживчого кошика, тобто переважна більшість людей не живуть, а виживають [19].

Підвищити рівень соціальної захищеності населення може удосконалення сфери соціально-трудова відносин через впровадження у життя ефективного механізму дії соціального партнерства. Останнім часом концепція соціального партнерства, яка набуває все більшого поширення, розглядається як “панацея” у вирішенні соціально-трудова конфліктів. Така концепція, перш за все, повинна бути спрямована на захист інтересів тих, хто створює суспільний продукт, адже, на жаль, саме вони більш за всіх в нашій державі потерпають від бідності і несправедливості. В цих умовах зростає роль бухгалтерського обліку, значення якого у забезпеченні соціальної захищеності та побудові справедливої системи розподілу доходів так важливо усвідомити.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження проблематики соціалізації бухгалтерського обліку та виконання ним

соціальної функції з метою покращання соціально-економічного захисту населення займає чільне місце в дослідженнях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених: М.Р. Метьюс [7], М.Х.Б. Перепа [7], С.М. Поленова [9], Я.В. Соколов [15], Т.О. Тереньєва [15] та інших. Проблемні питання розвитку і удосконалення соціального партнерства і соціальної захищеності розглядалися в працях багатьох авторів, серед яких О.А. Грішнова [1], Р. Кнаак [4], П. Кудюкін [6], Б. Ракитський [11], Ю. Свеженцева [12] та інші. Джерелом статистичних даних, які використовувалися для викладу матеріалу, є державні статистичні спостереження [16, 17, 18, 19].

Метою дослідження є вивчення стану соціальної захищеності населення України та визначення основних напрямів соціального партнерства у сфері її забезпечення в майбутньому, використовуючи дані бухгалтерського обліку.

Для виконання поставленої мети сформульовано наступні **завдання**:

- 1) з'ясувати сутність понять “соціальна захищеність” та “соціальне партнерство”;
- 2) проаналізувати показники соціально-економічної захищеності населення в Україні;
- 3) виявити шляхи удосконалення системи соціального партнерства та, зокрема, соціально-трудова відносин в напрямі забезпечення соціально-економічної захищеності населення;
- 4) визначити місце бухгалтерського обліку в механізмі соціального партнерства та соціалізації трудова відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-наукова концепція соціального партнерства виникла у 60-70-ті роки ХХ століття як сучасна трансформація ідей солідаризму, що зародився ще на початку століття, з одного боку, як відповідь на теорію класової боротьби К. Маркса, з іншого – як реакція на явно індивідуалістичні установки ідеологія доби промислового капіталізму [12, с. 134]. На сьогодні ж ринкова економіка, яка по своїй суті викликає негативні екстерналії, унеможливує повноцінний захист різних категорій населення. На думку Р. Кнаака, “В основі помилкового уявлення про функціонування ринкової економіки лежить неокласичне трактування введеного А. Смітом поняття “невидимої руки”, яка призводить до того, що діяльність в інтересах власної вигоди слугує суспільному благу” [4, с. 90]. Насправді ж всі суб’єкти господарювання за умов ринкової економіки переслідують лише власні інтереси, які в основному полягають в збагаченні.

Партнерство стає інструментом досягнення консенсусу в інтересах окремих індивідів, які, як передбачається, будуть повністю задоволені. Що ж означає поняття “соціальне партнерство” і яким чином за його допомогою можуть бути задоволені інтереси різних суспільних груп?

За визначенням О.А. Грішнєвої, “Соціальне партнерство – це система взаємозв’язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об’єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, які (взаємозв’язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників” [1, с. 250].

На думку П. Кудюкіна, соціальне партнерство можна розглядати з позиції діяльнісного (“деятельного”) підходу, як спосіб взаємодії самостійних і організаційно

оформлених соціальних груп. Таким чином, будь-яка суспільна група виступає більш-менш самостійним суб’єктом соціального життя і відрізняється певною єдністю свідомості та діяльності [6, с. 71].

У літературі соціальне партнерство іноді називається корпоративізмом. Так, Ю. Свеженцева зазначає що “синонімічний, але дещо ширший за сферами застосування термін “корпоративізм” позначає систему відносин між інституціоналізованими сторонами інтересів, яка дає змогу розв’язувати соціально-політичні, соціально-економічні проблеми та конфлікти шляхом соціального діалогу” [12, с. 134]. Таке тлумачення виходить за рамки лише сфери соціально-трудова відносин.

Слово “соціальне” (від лат. “socialis” – товариський, громадський) вказує на належність об’єкту до чогось суспільного, тобто такого, що стосується життя людей і їхніх відносин у суспільстві. Слово “партнерство” походить від слова “партія” (лат. “partio” – ділю, розділяю), яке означає, за визначенням Радянського енциклопедичного словника, групу людей, об’єднаних спільністю інтересів, а також виділених для виконання якоїсь роботи [14, с. 983]. Тобто партнерство характеризує спільну діяльність його учасників. Це поняття початково тлумачилося як одна з форм організації підприємництва, але останнім часом все більше застосовується для позначення співпраці у різних сферах суспільної діяльності. Тому, словосполучення “соціальне партнерство”, на нашу думку, означає спільну діяльність осіб, які зацікавлені у вирішенні комплексу питань, які стосуються реалізації їх прав і обов’язків у різних сферах суспільної діяльності.

Проте, якщо партнерство в загальному розумінні об’єднує суб’єктів із спільною метою та інтересами, то суб’єкти соціально-трудова відносин мають інтереси, які переважно є антагоністичними, а тому такі суб’єкти знаходяться у стані постійного протистояння.

Для того, щоб ефективно забезпечувати дотримання своїх інтересів, суб’єкти соціально-

трудовах відносин потребують достовірної та прозорої інформації про стан виконання зобов'язань цих суб'єктів. У сфері соціально-трудовах відносин такою інформацією може бути інформація про нарахування заробітної плати, строки та суму її виплати, нарахування та виплату доплат, надбавок, інших гарантованих виплат, в т.ч. відпускних, участь працівників у формуванні та розподілі прибутку підприємства. Всю цю інформацію може надати система бухгалтерського обліку, якщо його організація і ведення слугує, перш за все, інтересам суспільства.

Важливого значення у забезпеченні соціальної спрямованості бухгалтерського обліку набуває позиція окремого бухгалтера на підприємстві. На думку В.Н. Поленової, "...бухгалтер повинен працювати за правилами, які відповідають не інтересам якоїсь окремої групи осіб, не, тим більше, інтересам власників, а за правилами, складеними суспільством" [9, с. 39].

"Посилання на соціальний облік можна зустріти у звітах компаній, в друку, в засобах масової інформації або в доповідях політичного характеру. Таке часте згадування, – зазначають М.Р. Метью і М.Х.Б. Перера, – свідчить про його значення в майбутньому як галузі бухгалтерського обліку, яка постійно розширюється, зачіпаючи нові невивчені проблеми" [7, с. 623].

Усвідомлення необхідності виконання бухгалтерським обліком соціальної функції прийшло, але гальмується у суспільстві тими суб'єктами господарювання, яким це вкрай не вигідно, адже доведеться ділитися.

З метою встановлення взаємозв'язку між соціально-економічним становищем населення і рівнем розвитку соціального партнерства в Україні, обмежимо соціальне партнерство лише сферою соціально-трудовах відносин.

Найважливішим аспектом соціального партнерства, який характеризує місце людини та її потреб у суспільстві в цілому та у системі соціально-трудовах відносин, зокрема, є стан її соціального захисту та надання соціальних гарантій.

За визначенням Популярної юридичної енциклопедії, "Захищеність особи – наявність системи соціальних, організаційних та інших розвинених і ефективних процедур – юридичних засобів (механізмів) для вільного здійснення охорони і захисту основних прав людини" [10, с. 150].

За словами Б. Ракитського, "Соціальна захищеність є цінністю, тобто специфічним параметром суспільного устрою, системи суспільних відносин. <...> Спільне для всіх цінностей – це належність суб'єкта до суспільства як до середовища, сприятливого для досягнення його (суб'єкта) інтересів" [11, с. 4]. Таким чином, соціальна захищеність суб'єкта суспільних відносин зумовлюється його взаємодією з іншими суб'єктами цих відносин і не може існувати за їх межами. Проте, про яку цінність може йти мова, якщо, за неофіційними даними, кількість українців, які в останні роки покинули свою державу через неможливість прогодувати свою сім'ю на мізерні трудові доходи, становить від 5 до 7 мільйонів осіб, тобто приблизно чверть населення (зокрема, працездатного віку).

Крім того, суб'єкти соціальних відносин, зокрема, соціально-економічних, є носіями різних інтересів, тобто усвідомлених ними потреб, а отже, у протистоянні цих інтересів будуть народжуватися напрями співпраці, результатом якої буде соціальна захищеність або навпаки – незахищеність.

Суб'єкти соціально-трудовах відносин, на думку О.А. Грішнєвої, поділяються на чотири групи: перша – первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування); друга – представницькі організації та їх органи; третя – органи, через які реалізується соціальний діалог; і четверта – органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудовах відносин [1, с. 229]. Таким чином, рівень соціальної захищеності населення необхідно розглядати саме через призму відносин найманих працівників і роботодавців, тобто первинних носіїв прав та інтересів.

Серед прав працівника можна виділити його права як людини (наприклад, право на життя і його захист), а також права працівника як суб'єкта відносин (в т.ч. соціально-трудових) – соціальні права. Соціальні права – це можливість людини і громадянина забезпечити належні соціальні умови життя [10, с. 445].

Так, згідно Конституції України:

– “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 має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло” (ст. 48) [5].

Права задекларовані, проте часто не дотримуються. Про це свідчить рівень соціальної захищеності населення України.

Якщо права закріплені законодавчими актами, то інтереси зазначених суб'єктів у сфері соціально-трудових відносин формуються на підставі їх потреб і, зазвичай, не збігаються з інтересами інших суб'єктів. Конфлікт інтересів зазначених суб'єктів зображений на рис. 1.

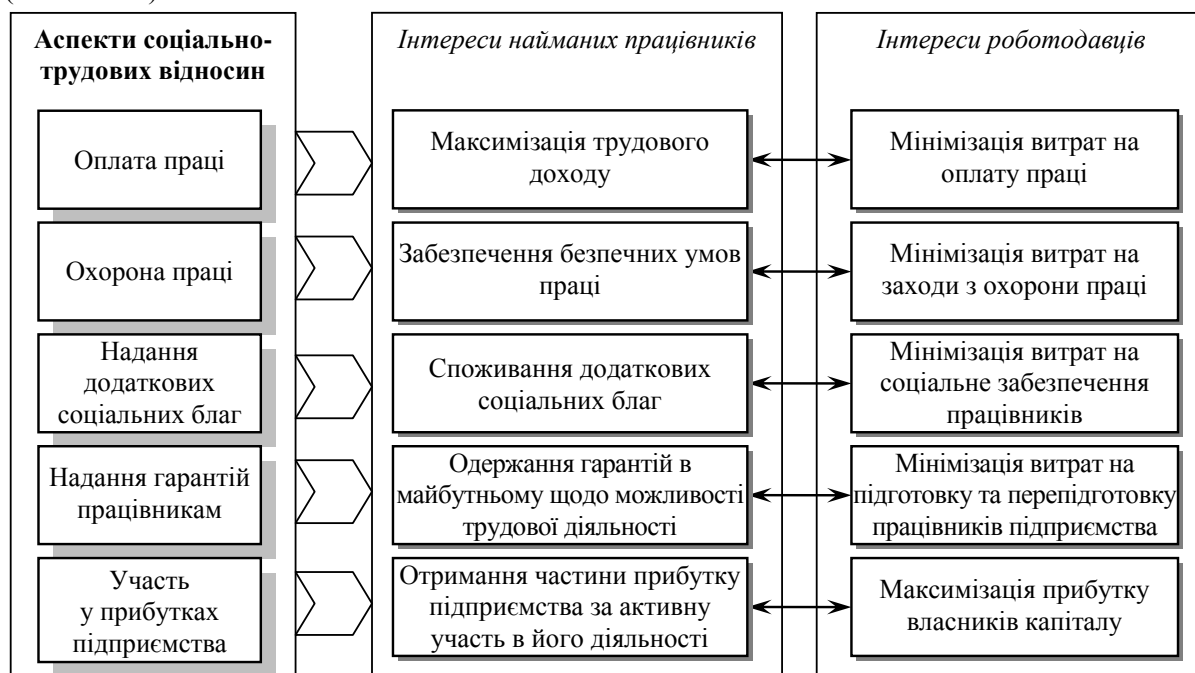


Рис. 1. Антагонізм інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин

Подивимося на цей конфлікт з позиції роботодавця. Кошти, які він не доплатить робітнику або отримає за його понаднормову працю дістануться лише йому. То хто ж свідомо від цього відмовиться? Ще Карл Маркс проголосив відому всім істину – капітал експлуатує працю! При цьому, зважаючи на тенденції у розвитку суспільства, всі сфери людської діяльності працюють на цей капітал, в тому числі, на жаль, і облік. Так, серед користувачів бухгалтерської звітності

А.Ч. Літлтон виділяє три категорії: адміністрація, кредитори і власники [15, с. 56]. Зважаючи на це, можна зробити висновок, що інформація про діяльність підприємства найманим працівникам не подається в принципі. То що це? Вуалювання дійсного стану справ? Ухилення від відповідальності за показники, які містяться в цих звітах? Або свідоме неврахування інтересів трудящих у своїх “фінансових іграх”?

Якби там не було, а стан соціально-економічної захищеності населення все ж залишається жакливим. З метою дослідження цього стану та визначення пріоритетних напрямів соціального партнерства в цій сфері, доцільним є встановлення основних

показників, які її характеризують. З огляду на вище згадані основні аспекти соціально-трудова відносин, визначення показників моніторингу соціальної захищеності населення необхідно проводити відповідно до цих аспектів (табл. 1).

Таблиця 1. Показники соціально-економічної захищеності населення

| № з/п | Аспект соціально-трудова відносин | Показники рівня соціальної захищеності населення |
|-------|------------------------------------|---|
| 1 | Оплата праці | розмір заробітної плати; дотримання термінів виплати заробітної плати |
| 2 | Охорона праці | наявність на підприємстві служб охорони праці; ефективність діяльності служб з охорони праці на підприємстві |
| 3 | Надання додаткових соціальних благ | забезпечення працівників підприємств додатковими соціальними благами; встановлення матеріальної допомоги працівникам підприємств; оплата послуг, які споживають працівники; надання субсидій на житлово-комунальні послуги або надання житла |
| 4 | Надання гарантій працівникам | гарантування працівникам подальшої співпраці з підприємством; гарантування працівникам відповідності роботи, яку вони виконують, їх кваліфікаційним характеристикам; можливість отримання працівниками підприємств за місцем роботи підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації тощо |
| 5 | Участь у прибутках підприємства | можливість участі працівників у розподілі прибутків підприємства; першочерговість працівників підприємства у його акціонуванні; пільги при викупі акцій підприємства працівником |

“Нині Україну називають країною невдоволених, країною, де переважає бідність і незахищеність людей. За даними ООН, – пише Є. Новицький, – близько 50 відсотків українців вважають себе бідними, а 14,7 відсотка живе у злиднях, в умовах крайньої бідності. У багатьох людей дохід на члена сім’ї нижчий за прожитковий мінімум, який в умовах невпинного зростання цін, карколомного підвищення тарифів на житлово-комунальні послуги розрахований не на забезпечення життєдіяльності людей, а лише на виживання. Водночас вражаючих меж досягає поляризація суспільства за доходами населення, що і є одним із факторів його деградації. Безвихідь, апатія й песимізм охоплюють усі верстви суспільства, усі сфери життя. За таких умов і, передусім, бідності, низького рівня життя, неможливості реалізувати себе на Батьківщині наші співвітчизники у пошуках кращої долі змушені залишати свої домівки і виїжджати на чужину, в країни близького чи далекого зарубіжжя” [8, с. 19].

Оплата праці – один з найважливіших показників, що відображає рівень економічно-соціальної захищеності суспільства. Зміст соціальної політики держави у сфері регулювання доходів населення полягає в тому, що працюючим та членам їх сімей повинно бути гарантовано право на отримання достатнього мінімального доходу як на сьогоднішній день, так і в майбутньому для задоволення матеріальних потреб, доступності до якісної освіти, медичних послуг та відпочинку, що забезпечує нормальну життєдіяльність та можливості розвитку людини. Досягти цього можна, якщо, по-перше, розмір заробітної плати буде відповідати потребам людини з огляду на встановлений законодавчо її мінімальний рівень; а по-друге, якщо будуть дотримані терміни виплати заробітної плати та інших виплат.

Згідно даних Державного комітету статистики України, за вересень 2006 року в середньому по Україні частка працівників, яким нараховано заробітну плату менше або

на рівні законодавчо встановленого мінімального розміру, становила 7,5 %, при чому в 16 з 27 адміністративних одиниць цей показник вищий, ніж в середньому по Україні і варіюється від 8,5 % до 14,1 % (Житомирська обл. – 11,1 %) [17].

Одним із суттєвих чинників, які знижують рівень соціальної захищеності, є затримка виплати заробітної плати. Протягом січня-березня 2006 р. заборгованість із виплати заробітної плати зросла більш ніж на 10%. Така тенденція спостерігалась по всіх видах економічної діяльності, при чому в структурі боргу майже три чверті – борг працівникам сільського господарства та промисловості. Це підтверджують і дані опитування – практично кожний десятий працівник недоотримав своєчасно заробітну плату у повному обсязі: у сільському господарстві – 27,5%, у промисловості – 12,3%, у сфері послуг – 9,3% та у невиробничій сфері – 2,2%. Основною причиною такої ситуації вони вважають неспроможність підприємств виплачувати заробітну плату [18]. І як результат, станом на 1 грудня 2006 року заборгованість з виплати заробітної плати становила 996,1 млн. грн., в тому числі найвищий показник заборгованості у Донецькій обл. (221,4 млн. грн., що становить 22,2 %), а один з найнижчих – у м. Києві (9,0 млн. грн., що становить 0,9 %) [16], хоча в столиці заробітна плата майже в 1,5 рази більша, ніж у вище зазначеному регіоні [19]

Наступним аспектом соціально-трудових відносин, стан дотримання прав працівників за яким потребує дослідження, є *організація охорони праці на підприємстві*. В межах цього аспекту, необхідно дослідити показники травматизму та захворюваності, пов'язаних з роботою, механізм захисту від нещасних випадків на виробництві тощо.

В умовах постійного технологічного розвитку поступово підвищуються стандарти безпеки та охорони праці на робочому місці. За відсутності безпечних та екологічно прийнятних умов праці, з гарантованими процедурами охорони здоров'я та безпеки, які

відповідають усім вимогам, працівники не можуть бути повністю захищеними.

Згідно статистичних даних, питома вага працюючих, які вважають умови своєї роботи небезпечними або дуже небезпечними, становить 23,7% [18]. Проте, все ж, майже чверть населення свідомо продовжує працювати у шкідливих або небезпечних умовах, що зумовлюється переважно можливістю отримання за це додаткового доходу, загрозою звільнення або неможливістю знайти роботу за своєю кваліфікацією – це підтвердили відповідно 41,6%, 20,9% та 17,6% опитаних [18].

І не дивлячись на те, що дотримання вимог охорони праці є обов'язковим для всіх підприємств, низьким залишається рівень ефективності організації відповідних служб на підприємства: або такі служби не створюються через витрати, які необхідно буде понести, або вона не функціонує на належному рівні. Так, більшість (74,3%) працюючих респондентів відмітили наявність на своєму підприємстві чи в установі служби охорони праці; 12,2% вказали на її відсутність, а 13,5% не знали відповіді на питання. Між тим, оцінили роботу цієї служби як ефективну 39,7% працюючих; як не зовсім ефективну та неефективну – 23,8 та 7,7% відповідно [18].

Важливу роль у соціальному захисті працюючих відіграє *система соціальних виплат та пільг на підприємствах*. Найбільша кількість опитаних працівників має право на оплачуваній лікарняний (86,5%), виплати при звільненні (40,9%), оплату відпустки по догляду за дитиною (36,9%). Крім того, працівники отримують й інші виплати і пільги, серед яких подовжувана неоплачувана відпустка по догляду за дитиною, пенсія/пільги по інвалідності, виплати при виході на пенсію.

Проте, деякі із зазначених “пільг” гарантовані законодавством і є правами людини. Так, згідно ст. 46 Конституції України, “Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати

працевдатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. <...> Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом” [5].

Однією з основних потреб людини є гарантії у забезпеченому майбутньому. До таких гарантій у соціально-трудовах відносинах на підприємстві можна віднести *гарантії подальшої співпраці працівника з підприємством, гарантія забезпечення працівнику роботи, яка б відповідала його кваліфікації, а також можливість проходження працівником підвищення кваліфікації, підготовки за новою спеціальністю та перепідготовки.*

Гарантія подальшої співпраці працівника з підприємством – це вагомий фактор підвищення продуктивності праці працівника, ефективності діяльності підприємства в цілому, а також формування сталих відносин між найманим працівником та роботодавцем, які передбачають ефективне задоволення індивідуальних інтересів в подальшій спільній діяльності. Проте, чи завжди намагаються роботодавці запобігти плинності кадрів або ж їх інтереси не передбачають постійності у соціально-трудовах відносинах на підприємстві? Зможемо судити про це із наступних даних. Так, частка працівників, які дуже впевнені та достатньо впевнені, що зможуть зберегти роботу у найближчі 12 місяців, на даний час складає 27,2%. Частка ж не впевнених, що збережуть роботу, склала 36,7%. Рівень тих, хто не визначився досить високий – це кожен третій респондент [18].

Можливість втрати роботи непокоїть людей, особливо з точки зору впливу на рівень життя (74,5% опитаних), оскільки для більшості працюючих основним джерелом доходу залишається заробітна плата [18]. Заслуговує на увагу і оцінка респондентами захищеності працівників на підприємствах України від несправедливого звільнення. Так, питома вага

працюючих, які вважають себе та своїх колег зовсім не захищеними в таких випадках, склала 19,2%, 42,5% вважають, що від несправедливого звільнення на підприємствах захищена більшість працюючих, 7,8% захищеними вважають лише деяких працівників [18].

На жаль, дуже часто працівники підприємств виявляються незахищеними на майбутнє в результаті банкрутства підприємств. “Сьогодні на Черкащині, – зауважує В. Кирей, – 482 підприємства перебувають у процедурі банкрутства, а 163 підприємства – вже у стадії ліквідації. Загальна сума заборгованості із заробітної плати, згідно з затвердженими вимогами кредиторів, становить понад 12 мільйонів гривень, заборгованість до бюджету – понад 66 мільйонів. В цілому загальна сума кредиторських вимог перевищує 482 мільйони. Це ще раз свідчить, яких втрат зазнала економіка області, держави та працевдатне населення за останній період” [3, с. 19]. І в цьому також вина бухгалтерського обліку, який не налаштований на отримання достовірної інформації про діяльність окремого підприємства, адже останнє не банкрутує в один день – це процес тривалий, який просто приховується за досконалими фінансовими звітами...

Відповідність кваліфікації працівника тій роботі, яку він виконує – це важливий фактор забезпечення продуктивності його праці. Якщо працівник виконує роботу, яка вимагає вищої кваліфікації ніж та, яку він має – робота може бути виконана не на належному рівні, що призведе до простоїв та браку на виробництві, неякісного надання послуг, порушень в системі організації та ведення господарської діяльності. Якщо ж працівнику згідно з його посадовими обов’язками доводиться виконувати роботу нижчого кваліфікаційного рівня, то, по-перше, поступово знижується рівень його кваліфікації, по-друге, працівник не отримує задоволення від праці, яку виконує.

Як свідчать дані Держкомстату з цього питання, 8,8% респондентів відмітили, що рівень їх кваліфікації значно вищий, ніж необхідно для виконання роботи (можливо

тому, що вони були змушені виконувати низькокваліфіковану роботу) [18]. У ситуації, що склалася, можливими шляхами її врегулювання виступає, по-перше, проведення курсів підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки працівників підприємств, а по-друге, розробка кожним підприємством кадрової політики, яка б забезпечувала відповідність роботи, яку виконують працівники, їх кваліфікації.

Важливим у розвитку соціально-трудоких відносинах є також вироблення належної мотивації для отримання освіти. Фактором такої мотивації може бути матеріальне заохочення до отримання вищої освіти працівниками підприємства, другої вищої освіти, проходження спеціальних курсів тощо. Крім того, надання можливості працівникам підприємства реалізувати свої знання на практиці також є фактором вироблення у працівника відчуття, що знання, отримані ним, необхідні та важливі у його подальшій кар'єрі.

Серед працівників, зайнятих в галузях економіки, більшість тих, хто пройшов професійне навчання (93,7%) використовують отримані знання, з них: 38,3 та 36,1% – повністю та значною мірою, 11,3% – приблизно наполовину, 8,0% – в деякій мірі, а 6,3% – не використовували отримані знання в своїй роботі. Це означає, що кожний сьомий працівник (14,3%) майже не використовує отримані професійні знання в своїй теперішній роботі [18].

Невідповідність працівника роботі, яку він виконує обумовлює наступний аспект соціально-трудоких відносин – можливість проходження підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівниками підприємства. Відповіді респондентів свідчать про необхідність подальшого удосконалення професійної освіти з врахуванням потреби економіки в робочій силі, з метою забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці та отримання високих доходів відповідно до свого професійного рівня.

За даними обстеження майже половина зайнятих (48,4%) переконані, що вони зможуть

пройти перепідготовку як за місцем своєї роботи, так і в іншій установі (53,5%). Найбільша частка впевнених, що зможуть пройти перепідготовку за місцем роботи серед державних службовців – 61,0%, працівників чорної металургії – 60,7%, працівників спорту – 57,3%, працівників охорони здоров'я – 56,2%, працівників транспорту – 54,3%, а найменша частка – серед працівників культури та соціального забезпечення відповідно 34,6 та 34,1%, та працівників сільськогосподарських підприємств – 30,3% [18]. Такі дані свідчать все ж таки про неналежний рівень кадрової політики підприємств, які повинні бути зацікавлені в постійному підвищенні професійної підготовки своїх працівників, адже для підприємства набагато краще (проте, чи вигідніше?) підготувати працівника до роботи самостійно, навчити основних прийомів та способів здійснення операцій, заохотити до подальшої співпраці з підприємством.

Рівень впевненості у тому, що зможуть отримати перепідготовку відрізняється у різних вікових групах. Найбільше впевнених серед респондентів 35-44 років – 28,2% вказали на можливість перепідготовки за місцем роботи та 29,7% – в іншій установі. Очевидним є той факт, що зі збільшенням віку рівень впевненості знижується. У респондентів віком 45-55 років таких було відповідно 27,8 та 26,0%, а у віці 55-59 років відповідно – 5,6 та 4,1% [18].

“Водночас забезпеченість наших трудівників об'єктами соціальної інфраструктури не може не тривожити. Через відсутність шкіл близько 40 відсотків сільських учнів не мають змоги продовжувати навчання в 11 класах за місцем проживання. До жалюгідного стану доведено сільську охорону здоров'я, культуру, духовність. За останні п'ять років у сільській місцевості кількість середніх освітніх закладів зменшилась на 425 одиниць, дошкільних закладів – на 147, закладів культури клубного типу – на 916, дільничних лікарень – на 275, фельдшерсько-акушерських пунктів – на 641” [2, с. 12].

Такий стан соціальної захищеності населення України зумовлений, окрім іншого, низьким рівнем соціальної свідомості в сфері соціально-трудова відносин і відсутність схильності їх суб'єктів до конструктивного діалогу.

Отже, зважаючи на те, що зазначені аспекти соціально-трудова відносин на пряму впливають на соціально-економічну захищеність населення, необхідно визначити напрями дії соціального партнерства з метою врегулювання існуючих конфліктних питань, виявлення сфери інтересів кожного з суб'єктів та шляхів їх найефективнішого задоволення. При цьому одним з таких напрямів є соціалізація бухгалтерського обліку, який, перш за все, повинен відображати те, за що борються суб'єкти соціально-трудова відносин – багатство, яке створюється за допомогою людської праці і підприємницьких здібностей. Тому, в першу чергу, з метою вирішення конфлікту між зазначеними суб'єктами, обліковому відображенню повинна підлягати участь кожного з цих компонентів у створених прибутках підприємства.

Соціальне партнерство у сфері трудова відносин здійснюється, на думку П. Кудюкіна, у наступних напрямках: укладання колективних договорів і угод; участь в управлінні

підприємством, яка може мати найрізноманітніші форми (від консультування до виконання певних управлінських функцій); фінансова участь (участь у власності і доходах); здійснення процедур примирення для вирішення колективних трудова конфліктів; участь представників трудова колективу, роботодавців і держави в управлінні фондами соціального забезпечення і страхування [6, с. 72]. Крім того, О.А. Грішнова виділяє ще й такі: проведення колективних переговорів, здійснення взаємного консультування, погодження на вищому рівні соціально-економічної політики; контроль за виконанням спільних домовленостей; інформування сторін-суб'єктів соціально-трудова відносин [1, с. 252].

Як зазначено вище, укладання колективних договорів є однією з форм функціонування соціального партнерства, а отже і шляхом реалізації існуючих інтересів та захисту прав суб'єктів соціально-трудова відносин. Таким чином, на основі визначених проблемних аспектів можна визначити перелік обов'язкових питань, які повинні знайти свої відображення в колективних договорах підприємств. Серед них можна виділити наступний (табл. 2).

Таблиця 2. Відображення в колективних договорах основних питань соціально-трудова відносин

| № з/п | Питання соціально-трудова відносин | Положення колективного договору |
|-------|------------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Оплата праці | – встановлення гарантованої мінімальної заробітної плати робітників; – встановлення тарифних окладів з урахуванням кваліфікаційного рівня працівника; – гарантування оплати понаднормової роботи та роботи у вихідні дні; – терміни виплати авансу та заробітної плати; – встановлення компенсації за порушення положень колективного договору щодо оплати праці |
| 2 | Охорона праці | – загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників підприємства від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності; – забезпечення своєчасного виконання заходів щодо покращення умов, охорони праці, гігієни праці та виробничого середовища |

| 1 | 2 | 3 |
|---|------------------------------------|---|
| 3 | Надання додаткових соціальних благ | – встановлення переліку соціальних виплат, гарантованих працівникам та умови їх отримання; – дотримання чинного законодавства щодо соціального забезпечення працівників підприємства; – встановлення переліку додаткових благ, які можуть споживатися працівниками за рахунок коштів підприємства (видача путівок на санаторне лікування, оплата певних видів послуг, спожитих працівниками, як тих, що стосуються роботи працівника, так і побутового характеру) |
| 4 | Надання гарантій працівникам | – надання працівникам підприємства гарантій щодо продовження в майбутньому співпраці з підприємством за умов дотримання положень трудового договору, а також відповідності працівника виконуваний ним роботі; – гарантії щодо відсутності можливості незаконного звільнення працівника; – забезпечення працівника місцем роботи з умовами, не гіршими за умови його праці, в разі ліквідації підприємства або вимушеного скорочення штату працівників |
| 5 | Участь у прибутках підприємства | – визначення можливості та умов участі працівників у прибутках підприємства; – розробка форм постійного інформування працівників про результати діяльності підприємства; – встановлення механізму розподілу прибутку підприємства із визначенням участі працівника підприємства в результатах його роботи |

Як бачимо, майже всі зазначені положення колективного договору можемо проконтролювати саме за допомогою бухгалтерського обліку. Але достовірність облікових показників повинна бути забезпечена, по-перше, рішучою позицією держави у справі впровадження концепції соціального обліку, а по-друге, рівнем усвідомлення окремим бухгалтером наслідків його праці.

Мэтьюс М.Р. і М.Х.Б. Перера у своєму підручнику виділили види соціального обліку, серед яких облік соціальної відповідальності, метою якого є розкриття індивідуальних факторів, які мають соціальний вплив. Сферою застосування такого обліку є Звіти для персоналу, облік трудових ресурсів, система участі робітників в управлінні виробництвом [7, с. 624]. Він дає змогу не тільки визначити результати діяльності працівників та їх участь у розподілі прибутку підприємства, якій, до речі, саме вони і створили, а й дослідити, наскільки відповідає винагорода за їх працю тим зусиллям, які доклали працівники.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами проведеного дослідження сформульовано наступні висновки:

1. Соціальне партнерство – спільна діяльність осіб, які зацікавлені у компромісному вирішенні комплексу питань, які стосуються реалізації їх прав і обов'язків у сфері соціально-трудових відносин.

2. Соціальна захищеність населення є показником ефективності дії механізму соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин. На мікрорівні соціальна захищеність виявляється в наявності системи гарантій та їх дотримання з боку керівництва підприємства, за допомогою яких дотримуються права працівників.

3. Соціальна захищеність в Україні залишається на низькому рівні, про що свідчать результати державних статистичних спостережень з ряду питань, що стосуються соціально-економічної сфери життя людей.

4. Ефективний механізм дії колективних договорів як однієї з форми функціонування соціального партнерства може підвищити рівень соціальної захищеності працівників підприємств. За допомогою встановлення системи відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин можна проконтролювати виконання положень колективних договорів.

5. Важливим елементом у механізмі функціонування соціального партнерства на підприємстві є організація бухгалтерського обліку операцій підприємства, які стосуються визначених вище аспектів, з високим рівнем його аналітичності та формування системи звітності, яка б повністю задовольняла потреби суб'єктів соціально-трудових відносин в інформації щодо стану виконання положень колективних договорів.

Список використаної літератури:

1. *Гришнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
2. Зробити землю товаром – зрадити Україну // *Голос України.* – 2006. – № 195 (3945) – С. 12.
3. *Кирей В.* Банкрутство – шлях до відновлення? // *Урядовий кур'єр.* – 2006. – № 169. – С. 9.
4. *Кнаак Р.* Социальное партнерство: западный опыт // *Вопросы экономики.* – 1994. – № 5. – С. 90-96.
5. Конституція України від 28.06.96 р. зі змінами і доповненнями.
6. *Кудюкин П.* Социальное партнерство или корпоративизм (Социальная структура трудовых отношений в современной России) // *Вопросы экономики.* – 1994. – № 5. – С. 71-78.
7. *Мэтьюс М.Р., Перера М.Х.Б.* Теория бухгалтерского учета: Учебник / Пер. с англ. под ред. Я.В. Соколова, И.А. Смирновой. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1999. – 663 с.
8. *Новицький Є.* Повертайтеся скоріше додому. // *Голос України.* – 2006. – № 237 (3987). – 14 грудня. – С. 19
9. *Поленова С.Н.* Роль государства в процессе стандартизации бухгалтерского учета и отчетности в США // *Международный бухгалтерский учет.* – 2007. – №1 (97). – С. 38-48.
10. Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт.: В.К. Гіжевський, В.В. Головченко... В.С. Ковальський (кер.) та ін. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – 528 с.
11. *Ракитский Б.* Социальная защищенность и её типы // *Вопросы экономики.* – 1992. – № 7. – С. 4-17.
12. *Свєженцева Ю.* Що таке партнерство і як його вимірювати: концептуальні та операціональні аспекти соціального феномена // *Соціологія: теорія, методи, маркетинг.* – 2006. – № 2. – с. 133-148.
13. *Симоненко В.К.* Бідність, зубожіння, здичавіння?! // *Дзеркало тижня.* – 2003. – № 40. – 18-24 жовтня.
14. Советский энциклопедический словарь – М.: “Советская Энциклопедия”, 1980. – 1600 с. – с. 983.
15. *Соколов Я.В., Тереньтьева Т.О.* Профессиональное суждение бухгалтера: итоги минувшего века // *Бухгалтерский учет.* – 2001. – № 12. – С. 53-57.
16. www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/zvz/zvz_u/zvz_2006/zvz2006_u.htm.
17. www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/so_ek_r_u/soekru_rr/1106/22.htm.
18. www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/so_ek_r_u/soekru_rr/1106/20.htm.
19. www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/sz/dop/zahust.htm.

ШИМАНСЬКА Катерина Володимирівна – асистент кафедри бухгалтерського обліку і контролю Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- проблеми фінансового обліку;
- бухгалтерський облік і контроль дотримання положень колективних договорів