

кафедри бухгалтерського обліку і контролю
Житомирський державний технологічний університет

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ФОРМА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З СИСТЕМОЮ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Досліджено особливості юридичної форми колективного договору як нормативно-правового регулятора соціально-трудових відносин на локальному рівні та встановлено її вплив на бухгалтерський облік операцій, пов'язаних з виконанням положень колективних договорів

Постановка проблеми. Питання соціального захисту працівників в умовах прагнення власників підприємств до максимізації власного прибутку створює конфлікт інтересів, який з часом стає гострішим. Це зумовлено тим, що умови праці та її оплати на підприємствах диктуються імперативно керівництвом. Вирішення зазначеного конфлікту можливе, зокрема, через укладення колективного договору як документу, який закріплює обов'язок керівництва підприємства перед працівниками з різних питань умов їх праці. Проте, часто спотрєрігається формальне відношення до функціонування колективного договору на підприємстві, з одного боку, через низьку поінформованість працівників підприємства про дію такого документу, а з іншого, через слабку систему контролю за виконанням положень колективних договорів.

Необхідність контролю виконання положень колективних договорів на підприємствах зумовлює потребу розробки комплексного підходу до організації і методики бухгалтерського обліку процесів і операцій, пов'язаних з виконанням задекларованих зобов'язань керівництва перед трудовим колективом. А оскільки колективні договори діють на переважній більшості підприємств, установ і організацій України, то актуальності набуває питання вироблення системного підходу до удосконалення організації і ведення бухгалтерського обліку виконання колективних договорів керівним складом підприємств.

Для цього доцільним є з'ясування особливостей нормативно-правової форми колективного договору та їх вплив на організацію і методику облікового відображення операцій з виконання положень колективних договорів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання правового змісту колективного договору та його ролі у регулюванні соціально-трудових відносин розглядали такі дослідники, як В.М. Божко [1], В.Я. Бурак [2], З.Я. Козак [3],

В.Л. Костюк [4], Г.В. Рибницький [5], М.М. Феськов [6] та інші. Ними, зокрема, розглядалися такі питання як суб'єктивність колективно-договірних відносин, їх об'єкт, права та обов'язки сторін колективного договору, а також основні напрями удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві. Серед зарубіжних авторів дослідження колективного договору з точки зору його нормативно-правової форми проводили С. Борковська [7], Г. Гожджевіч, К. Доктур [8], В. Масевич [10], З. Сальва [11], М. Северинський [12], Л. Флорек [9] та інші. Зазначеними авторами розглядалася еволюція колективного договору відповідно до розвитку промислових відносин і права, піднімалися проблемні питання узгодження інтересів сторін колективно-договірного регулювання в процесі колективних переговорів.

Але жоден з авторів не розглядав колективний договір в системі бухгалтерського обліку і, зокрема, не досліджено вплив нормативно-правової форми колективного договору на організацію і методику бухгалтерського обліку операцій з виконання його положень. В цьому контексті вимагають додаткової розробки питання належної організації системи бухгалтерського обліку для цілей складання звітності за операціями виконання положень колективних договорів та інформаційного забезпечення процесу колективних переговорів.

Метою дослідження є вивчення нормативно-правової форми колективного договору як регулятора соціально-трудова відносин в різні періоди розвитку суспільства та відображення її зв'язку з системою бухгалтерського обліку.

Виклад основного матеріалу дослідження. З розвитком продуктивних сил суспільства еволюціонувало колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин.

Перше правове регулювання трудова відносин було закріплено римським правом, яке не стосувалося головної групи виробників матеріальних благ – рабів, які розглядалися як предмет, а не суб'єкт права. Зазначене право поширювалося більше на сферу трудова відносин вільних людей. За часів феодалізму використовувалося обмежене регулювання трудова відносин, яке мало характер статутів – так зване цехове право. Статути регулювали трудові відносини між майстрами та учнями [11, с. 15].

Як зазначає М. Северинський, концепція суб'єктності колективу у соціально-трудова відносинах з'явилася як результат еволюції ідеї участі працівників в управлінні підприємством, яка засновувалася, проте, на основах комуністичного ладу [12, с.43].

У зв'язку з тим, що і кожний окремих працівник, і весь робітничий склад промислових підприємств страждали від свавілля роботодавців, в кінці XVIII ст. починає поступово формуватися така нова форма встановлення умов праці, як колективні договори. Розвиток колективного договору як нормативно-правового регулятора праці та закріплення його юридичної форми почалося на початку XIX століття, коли в розвинутих європейських державах почали видаватися закони, що мали на меті захист працівників. Перші такі закони мали характер цивільного права, оскільки накладали на роботодавців певні обмеження, дотримання яких є обов'язком перед державою.

Колективні договори укладалися роботодавцями або через взаємодію роботодавців і профспілок. Вони окреслювали основні умови, яким повинні відповідати оплата і охорона праці працівників. Набуваючи з часом все більшого значення як джерело права, колективні договори не тільки поглибили груповий характер соціально-трудових відносин, а також надали йому нового істотного суспільного значення, оскільки були покликані захищати інтереси, перш за все, працюючого населення.

Зростання ролі колективного договору призвело також до того, що зміст соціально-трудових відносин в значній мірі формувався під впливом безпосередніх переговорів між працедавцями і представниками найманих працівників, причому в цих договорах були затверджені кращі умов праці, ніж ті, які були закріплені державою [11, с. 17]. Тому зміст операцій, які здійснювалися підприємствами в галузі оплати праці та поліпшення прав працівників визначалися конкретними зобов'язаннями, що взяті на себе керівництвом і закріплені колективним договором.

Надання колективному договору захисної функції пов'язане з виокремленням цього договору від цивільного права і укладанням його в порядку, відмінному від порядку укладання інших цивільних договорів. Як зазначає Л. Флорек, "процес виокремлення колективних договорів від цивільного права розпочався в XIX ст. і триває досі. Істотну роль відігравали тут засади цивільного права з середини XIX ст., що закріплювали відмінності колективних договорів від інших договорів цивільного права" [9, с. 13].

Посилення позиції працівника відносно роботодавця та адаптація юридичної форми колективного договору в цьому напрямі виявлялася у загальній гарантії йому винагороди за працю, накладання на працедавця відповідальності за діяльність, оскільки було встановлене обмеження матеріальної відповідальності працівника. Важливою рисою колективного договору стало зобов'язання працедавця дбати про інтереси працівника.

“Еволюція колективних договорів, – пише Л. Флорек, – полягала також, по-перше, в юридизації стосунків праці, а по-друге, розширенні кола осіб, на яких поширювалася дія колективних договорів” [9, с. 15]. Такі зміни були пов’язані, перш за все, з тим, що в юридичній науці формувалося поняття “працівник” в загальному розумінні як будь-яка особа, що працює за наймом, чому сприяла і еволюція правових актів, які спочатку охоплювали окремі групи працівників, а з часом поширилися на всіх працюючих.

Колективний договір є основним нормативно-правовим документом регулювання соціально-трудових відносин локальної дії. Сторонами колективного договору є керівництво підприємства і його трудовий колектив, які відповідно до положень колективного договору мають взаємні права та обов’язки щодо забезпечення належних умов праці та відпочинку, її оплати, надання працюючим додаткових благ, пільг і соціальних гарантій.

Посилення на підприємствах України тенденції постійного зменшення частки працівників, які охоплені дією колективних договорів і мають відповідно до їх умов певні права та соціальні гарантії, а також збільшення кількості підприємств, на яких колективні договори свідомо не укладаються або не виконуються, зумовлює необхідність налагодження ефективної системи внутрішнього контролю виконання положень колективних договорів.

“З метою реалізації власних прав та інтересів, – пише М. Северинський, – колектив підприємства повинен мати доступ до інформації, консультацій та переговорів” [12, с. 43]. Проте, на сьогодні працівники підприємства не мають доступу до інформаційної бази бухгалтерського обліку та до його зведених відомостей, а тому доцільним є запровадження обов’язкового звітування керівництва підприємства перед трудовим колективом через складення та подання внутрішньої звітності. Такі заходи вимагають удосконалення організації бухгалтерського обліку на підприємстві та створення ефективної системи облікового забезпечення процесу контролю за виконанням положень колективних договорів.

З огляду на зазначені проблемні питання, дослідження, перш за все, потребує колективний договір як джерело трудового права на локальному рівні та документ, який закріплює взаємні права та обов’язки сторін колективного договору щодо соціально-економічних відносин між підприємством та працівниками (рис. 1).



Рис. 1. Економіко-правова характеристика колективного договору

Виходячи з місця колективного договору у регулюванні соціально-трудових відносин доцільно розглянути його юридичну форму в контексті її впливу на систему бухгалтерського обліку (рис. 2)

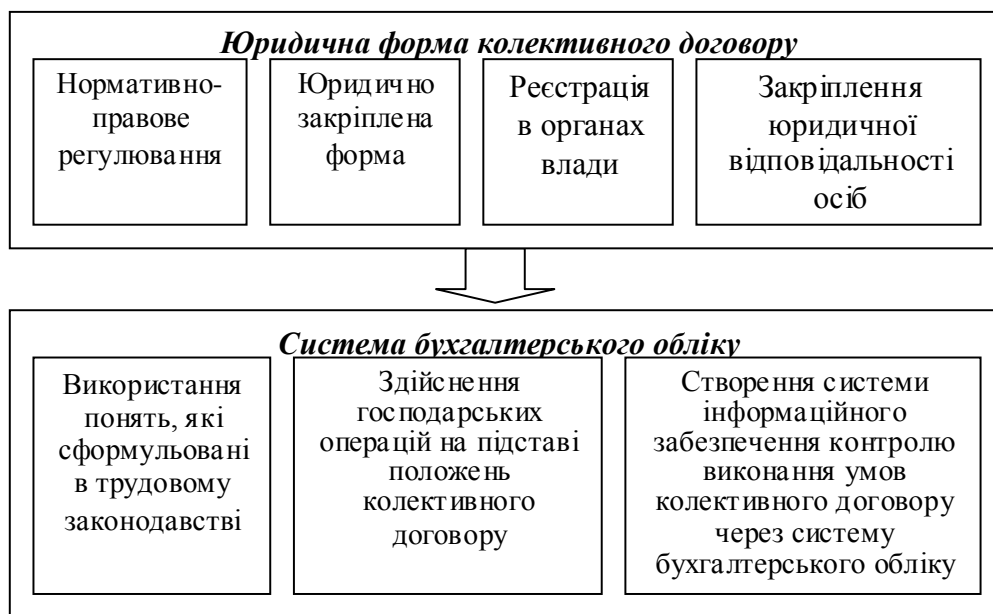


Рис. 2. Зв'язок юридичної форми колективного договору з системою бухгалтерського обліку

Оскільки колективний договір має визначену юридичну форму, а також реєструється в органах влади як правовий акт і використовується як джерело трудового права, то, перш за все, потребують розгляду саме особливості його юридичної форми, які зумовлюють і механізм практичної реалізації його положень. На сьогодні укладення колективних договорів та їх функціонування регламентується значною кількістю законодавчих актів, а положення колективного договору чітко окреслюють права та обов'язки його сторін, а тому,

можна сказати, що правова форма зазначеного локального джерела трудового права зумовлює особливості здійснення господарських операцій суб'єктом господарювання та частково визначає їх правомірність. Наявність колективного договору на підприємстві та його зміст є підставою для проведення заходів у сфері соціально-трудова відносин.

З юридичної точки зору колективний договір розглядаються в контексті його форми, тобто сукупності обов'язкових реквізитів та атрибутів такого документу, як договір. Костюк В.Л. досліджує колективний договір як джерело трудового права в Україні, виділяючи серед його рис локальність, тобто дію безпосередньо на окремому підприємстві, та терміновість – чітко визначений термін дії або подію, до настання якої дія триває. Такі часові та просторові межі зумовлюють розгляд колективного договору як нормативно-правового документу, положення якого є підставою для здійснення господарських операцій протягом конкретного часу і відносно окремих працівників лише даного підприємства [4, с. 6].

Божко В.М. розглядає колективний договір через призму регулювання заробітної плати, виокремлюючи поняття суб'єктів колективно-договірного регулювання, а також його рівнів та сфер впливу. Зокрема, він наголошує на тому, що характерною рисою колективно-договірного регулювання є обов'язковість правил поведінки суб'єктів, на яких поширюють свою дію колективні договори і виконання яких забезпечується і охороняється державою. Крім того, В.М. Божко наголошується на елементах колективно-договірних відносин (табл. 1).

Таблиця 1. Елементи колективно-договірних відносин за В.М. Божком [1, с. 7]

№ з/п	Елемент	Зміст
1	Суб'єкт	наймані працівники (фізичні особи, у яких трудові відносини виникають на підставі трудового договору), професійні спілки, їх об'єднання, роботодавці, об'єднання роботодавців
2	Об'єкт	поведінка суб'єктів відносин
3	Зміст	взаємні права та обов'язки, котрі визначені законодавцем в імперативній формі, а тому не можуть бути об'єктом договірного регулювання
4	Підстава виникнення	дії суб'єктів цих правовідносин

Зазначені елементи впливають, на наш думку, на систему бухгалтерського обліку наступним чином (рис. 3).

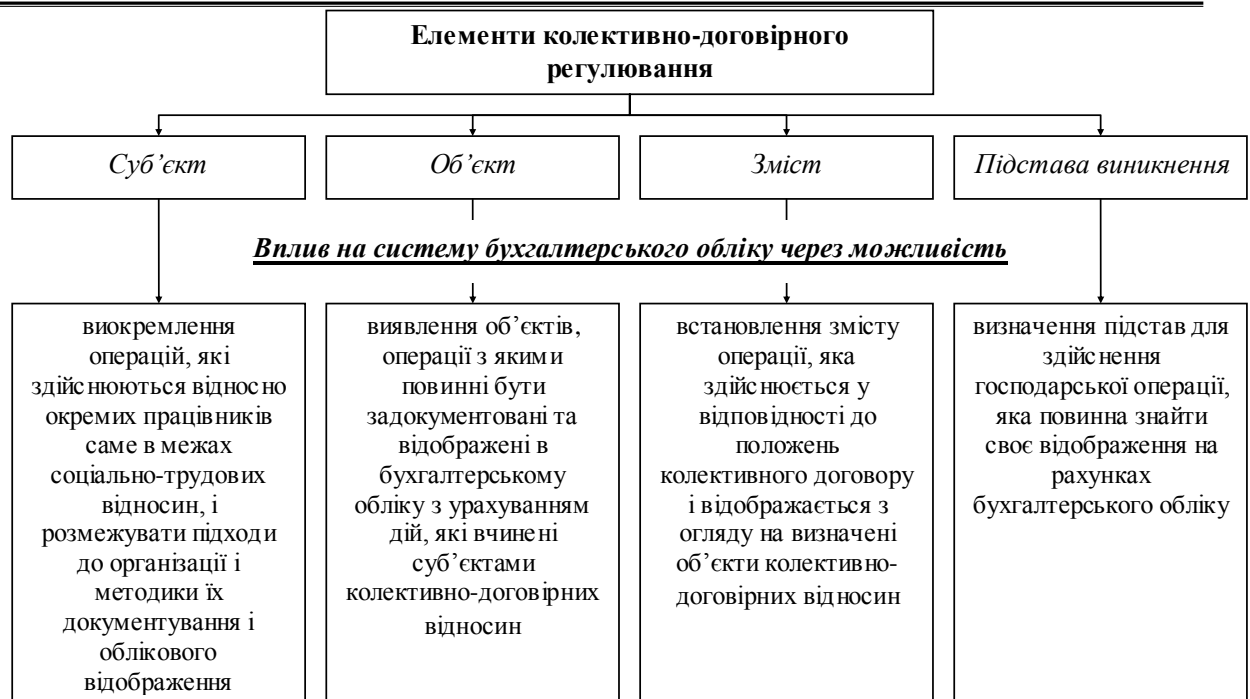


Рис. 3. Вплив елементів колективно-договірного регулювання на систему бухгалтерського обліку

Колективний договір як нормативно-правовий документ локальної дії, як вважає В.Я. Бурак, дозволяє:

- регулювати відмінності у правовому забезпеченні відносин на підприємствах різних форм власності;
- врахувати особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників та умов праці на конкретному підприємстві [2, с. 11].

Відповідно, система бухгалтерського обліку на підприємстві повинна бути адаптована до особливостей колективно-договірного регулювання через:

- розробку пакету первинних і зведених особових документів, які б надавали повну інформацію для відображення операцій, здійснення яких передбачається положеннями колективного договору. Це зумовлено складністю правового забезпечення діяльності окремих категорій працівників, яке вимагає складної системи тарифікації їх праці та застосування до них пілг тощо;
- запровадження системи аналітичних особових рахунків працівників, які б в повній мірі відображали проведення заходів, передбачених положеннями колективного договору для відповідної категорії працівників.

Це дозволить підвищити аналітичність бухгалтерського обліку і посилить його контрольну функцію щодо виконання положень колективного договору на підприємстві.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами проведеного дослідження юридичної та економічної сутності колективного договору сформульовано наступні висновки:

1. Виникнення і еволюція колективного договору були викликані змінами у ставленні до людської праці та місця людини в суспільстві, що зумовлювалися, у свою чергу, змінами системи суспільного виробництва, розвитком продуктивних сил суспільства, зміною ідеологій тощо.

2. Колективний договір відіграє роль локального регулятора соціально-трудова відносин через встановлення взаємних прав та обов'язків сторін колективного договору та визначаючи основні положення організації праці на підприємстві.

3. Необхідно розглядати колективний договір з огляду на його юридичну форму та економічний зміст з метою формування комплексного підходу до його розуміння для цілей бухгалтерського обліку.

4. В процесі функціонування колективного договору на підприємстві його юридична форма та нормативно-правове забезпечення чинять інформаційний вплив на систему бухгалтерського обліку, оскільки забезпечують понятійно-категоріальний апарат бухгалтерського обліку за операціями з виконання положень колективних договорів та інформують про взаємні права та обов'язки сторін.

5. Елементи колективно-договірних відносин впливають на систему бухгалтерського обліку через суб'єктивність зазначених відносин (суб'єктів, що вчиняють дії) та об'єктивність (наявність об'єктів, щодо яких здійснені операції). Крім того, юридична форма колективного договору як закріплених обов'язків керівництва підприємства перед працівником та наявність між ними трудових відносин дають підстави для відображення в бухгалтерському обліку операцій, пов'язаних з виконанням умов колективного договору.

Серед перспектив подальших досліджень – створення системи бухгалтерського обліку до інформаційних вимог процесу колективних переговорів та контролю операцій з виконання положень колективних договорів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Божко В.М.* Колективно-договірне регулювання заробітної плати: Автореф...Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2001. – 21 с.

2. *Бурак В.Я.* Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: Автореф...Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 1999. – 15 с.

3. *Козак З.Я.* Договірне регулювання за трудовим правом України: Автореф...Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 1999. – 18 с.

4. *Костюк В.Л.* Джерела трудового права України: Автореф... Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. - 2000р. – 14 с.

5. *Рибницький Г.В.* Колективний договір в умовах ринкової економіки: Автореф...Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет внутрішніх справ. - Харків, 2005. – 22 с.

6. *Феськов М.М.* Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації: Автореф...Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет внутрішніх справ. - Харків, 2002. – 20 с.

7. *Borkowska Stanisława.* Rokowania zbiorowe / Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian / Praca zbiorowa pod redakcją Hansa Moerela. – Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, 1995. – s. 281-330.

8. *Doktor Kazimierz.* Zbiorowe stosunki pracy / Globalizacja. Gospodarka. Praca. Kultura. Praca zbiorowa pod red. Juliusza Gardawskiego i Jolanty Polakowskiej-Kujawy. – Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, 2003. – s. 317-330.

9. *Florek Ludwik.* Ochrona praw i interesów pracownika. – Warszawa: Państwowe wydawnictwo naukowe, 1990. – 224 s.

10. *Masewicz Walery.* Rokowania. Układy zbiorowe pracy. – Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, 1988. – 272 s.

11. *Salwa Zbigniew.* Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. / Wydanie V uaktualnione. – Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze PWN, 2001. – 392 s.

12. *Seweryński Michał.* Załoga zakładu pracy – uwagi de lege ferenda // Reprezentacja praw i interesów pracowniczych. Praca zbiorowa pod redakcją Grzegorza Goździewicza. – Toruń: TNOiK, 2001. – s. 43-62.