

ОВСЮК

Ніна Василівна
nina.ovsyuk@gmail.comкандидат педагогічних
наук, доцент кафедри
обліку та оподаткування,
Вінницький торговельно-
економічний інститут
КНТЕУ

УДК 657.303

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ БАЗОВИХ ЗАСАД КОНЦЕПЦІЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

THE KEY ASPECTS OF FORMATION BASIC PRINCIPLES OF CONCEPTION CONNECTING ACCOUNTING AND CONTROL IN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Стаття присвячена визначенню ключових аспектів формування базових основ концепції взаємозв'язку бухгалтерського обліку і контролю у сфері трудових правовідносин. В статті обґрунтована важливість формування обліково-контрольного механізму, який сприятиме досягненню стабільності соціально відповідального розвитку підприємства.

Статья посвящена определению ключевых аспектов формирования базовых основ концепции взаимосвязи бухгалтерского учета и контроля в сфере трудовых правоотношений. В статье обоснована важность формирования учетно-контрольного механизма, который будет способствовать достижению стабильности социально ответственного развития предприятия.

The article is devoted to defining the key aspects of the formation of the formation basic conception of relationship of accounting and control in the area of labor relations. The article founds the importance of creating accounting control mechanism that will promote the achievement of stabilization social responsible development of enterprise.

Ключові слова: концепція, облік, контроль, трудові правовідносини

Ключевые слова: концепция, учет, контроль, трудовые правоотношения

Keywords: conception, accounting, control, labor relations

ВСТУП

Необхідність формування адекватної ринковим умовам господарювання процедури управління економічними процесами зумовлює потребу в принципово нових підходах до розгляду питань теорії, методології та практики здійснення обліку і контролю у сфері трудових правовідносин. Система бухгалтерського обліку суб'єкта господарювання доповнюється новими об'єктами, до складу яких відносяться соціальні витрати підприємства, спрямовані на підвищення соціального захисту персоналу та зниженню соціальної напруги в державі. Все це потребує ефективного контролю за дотриманням соціальних норм у процесі господарської діяльності підприємств.

Існує безліч концепцій, автори яких формують оригінальні цілі і завдання бухгалтерського обліку і контролю. У 1993 р. було схвалено Концепцію соціального забезпечення населення України, яка передбачала поширення соціального забезпечення громадян, що працюють за наймом, членів їх родини та непрацездатних осіб [1]. Проте, вказана Концепція не набула статусу закону через відсутність механізмів її реалізації.

МЕТА РОБОТИ полягає у визначенні базових основ до формування концепції обліку і контролю у сфері трудових правовідносин, враховуючи забезпечення розвитку відносин між роботодавцем і найманим працівником на засадах соціальної відповідальності.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою дослідження слугували законодавчі та нормативні акти України, праці вітчизняних та зарубіжних учених-економістів, дані бухгалтерського обліку, дисертаційні дослідження, опубліковані статистичні дані, Інтернет-ресурси.

Під час написання праці використовувались загальнонаукові та спеціальні методи пізнання: спостереження – для вивчення аспектів обліку й контролю соціального забезпечення; табличний – для обробки статистичних даних; системного аналізу – для побудови концепції взаємозв'язку бухгалтерського обліку і контролю у сфері трудових правовідносин.

РЕЗУЛЬТАТИ

Доходи населення, їхній рівень, структура, засоби одержання і диференціація є показниками соціально-економічного стану суспільства. Вони включають

обсяг нарахованих у грошовій та натуральній формі: заробітної плати (включаючи одержану населенням з-за кордону), прибутку та змішаного доходу, отриманих доходів від власності, соціальної допомоги та інших поточних трансфертів (табл.1).

Нарахована заробітна плата (табл.1) є одним з основних індикаторів соціального розвитку регіону і

залишається для більшості населення основним джерелом доходів.

Згідно Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати складається з : основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших компенсаційних і заохочувальних виплат. Також виділяються виплати, що не входять до фонду оплати праці [3].

Таблиця 1

Структура доходів населення України за 2012-2016 рр., млн. грн. [2].

Доходи	2012	2013	2014	2015	I квартал 2016	II квартал 2016
Всього доходів, у т.ч.	1457864	1548733	1531070	1743979	403194	468415
Заробітна плата	609394	630734	611656	680386	184879	209000
Прибуток та змішаний дохід	224920	243668	257426	319943	55362	66348
Доходи від власності (одержані)	80769	87952	92016	85185	18785	15434
Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансфери	542781	586379	569972	658465	144168	177633

Проте, П(С)БО 26 «Виплати працівникам» поширюється на всі види виплат, що надаються працівникам згідно законодавства, колективного договору з підприємством, трудового договору (контракту) і до яких, зокрема, відносять виплати соціального характеру: матеріальна допомога, одноразова допомога на навчання, медичне обслуговування, пенсії та інші виплати по закінченні трудової діяльності тощо [4].

Слід мати на увазі, що найважливішою особливістю соціальних виплат, соціальних послуг, на відміну від заробітної плати, є те, що вони надаються працівникам, які працюють або працювали на підприємствах, а заробітна плата виплачується працівникам за результати їх роботи. Додаткові виплати, пільги і гарантії збільшують витрати підприємств на заробітну плату. Проте очевидні й позитивні сторони соціальної політики – підвищення мотивації, стабілізація колективу, посилення корпоративної культури тощо.

Система бухгалтерського обліку підприємства, побудована на засадах стійкого розвитку, доповнюється новими елементами, до яких належать соціальні витрати. Тобто до поняття «соціальні витрати» належать витрати, пов'язані з розрахунками з працівниками, а також витрати на надання додаткових соціальних гарантій [5].

Отже, для цілей формування достовірної облікової інформації в частині соціального захисту працівників, потрібно забезпечити:

1) визначення видів особистого страхування, актуальних для конкретного підприємства, що слугуватиме підґрунтям їх облікового відображення;

2) первинний облік заключених договорів особистого страхування працівників, що сприятиме контролю за дотриманням соціальних норм;

3) формування складу аналітичних рахунків робочого плану рахунків суб'єкта господарювання в частині загальнообов'язкового (пенсійного, медичного тощо) страхування та особистого страхування працівників. Адже потреба в організації аналітичного обліку зумовлена складною структурою

соціального страхування працівників, що визначає порядок їх облікового відображення;

4) облікове відображення нарахування та оплати загальнообов'язкового соціального страхування працівників, що дозволяє визначити величину витрат підприємства, пов'язаних з соціальним захистом персоналу;

5) узагальнення інформації щодо відображення заходів соціального захисту працівників у звітності суб'єкта господарювання, для порівняння цих даних між відповідними звітними періодами з метою прийняття ефективних управлінських рішень.

Через обліково-контрольні механізми, в соціально-економічній діяльності, досягається стабільність соціально відповідального розвитку підприємства, що сприяє зростанню продуктивності праці. Для досягнення такої стабільності, злагоди та взаєморозуміння мають бути залучені всі: керівник, бухгалтер, працівник. Це означає, що, перебуваючи у соціально-трудова відносинах із підприємством, працівник потребує соціального захисту, який би забезпечував дотримання його прав, давав можливість ефективного задоволення потреб даного працівника та його родини, а також сприяв кількісному та якісному відновленню продуктивних сил суспільства, зокрема, трудових ресурсів [6].

Соціальність проявляється у двох аспектах. По-перше, соціальні права відображають потреби окремої людини як члена суспільства не лише на збереження свого фізичного існування як члена соціуму, а й на соціальний розвиток. По-друге, для реалізації цих прав вимагається взаємодія з іншими суб'єктами відносин, справедливий розподіл благ у суспільстві і рівний доступ до них усіх категорій населення [6].

Зазначене потребує забезпечення дієвого контролю за дотриманням соціальних норм у процесі фінансово-господарської діяльності підприємств.

Контроль виконує соціальну функцію в процесі управління незалежно від суспільно-політичного устрою, в умовах якого функціонує суб'єкт господарювання, та є об'єктивною необхідністю у врегулюванні соціально-трудова відносин, шляхом

активізації механізму трудових ресурсів, з одного боку, та правильного розподілу витрат на їх відтворення з іншого. В ринкових умовах господарювання зростає потреба в удосконаленні методологічних та організаційних аспектів контролю в економіці України [7].

Проте, ринковий механізм не регулює ті галузі, які визначають науково-технічний процес або залежать від нього (фундаментальна наука, глобальні проблеми, розвиток людини тощо). Тут визначальну роль відіграє держава, розподіляючи і перерозподіляючи ресурси, реалізуючи об'єктивні економічні відносини, зумовлені ступенем розвитку суспільного виробництва, сучасним рівнем продуктивних сил. Водночас ринкові відносини відіграють важливу роль у розвитку економіки, визначають поведінку особистостей, спрямовують людську діяльність. Людина (працівник) на основі принципу раціональності за допомогою ринкового механізму реалізує ефективний розподіл обмежених ресурсів і забезпечує їх продуктивне використання для досягнення власних цілей. Поняття раціональності тісно корелює з визначенням оптимального способу використання обмежених ресурсів для задоволення особистих потреб.

В зв'язку з наведеним, провідні вчені вбачають однією з головних проблем відновлення та розвитку економіки країни у формуванні системи соціального контролю щодо економіки, реалізація якої на макроекономічному рівні обумовлена активною діяльністю держави [8].

Сутність реалізації соціального контролю полягає у діяльності соціальних суб'єктів в напрямку запровадження, зміни та (або) скерованості, збереження відповідного стану суспільних відносин. Тому соціальний контроль включає соціальні інститути, норми, що регулюють життєдіяльність суб'єктів господарювання та суспільні відносини. Водночас важливою ознакою соціального контролю є те, що його не можна цілком ототожнювати з якоюсь однією інституцією чи тільки з одним напрямом здійснення влади (зокрема міжнародної, державної, регіональної). Відповідно соціальний контроль має «наскрізне» значення як щодо інституцій, так і щодо напрямів здійснення влади, оскільки наділений у цьому розумінні певними інтегруючими, об'єднуючими ознаками [9]. Таким чином, в умовах докорінних змін у системі суспільно-економічних відносин найбільш суттєві трансформації відбуваються у сфері трудових відносин, викликаючи протистояння суб'єктів цих відносин.

З метою зниження соціальної напруги в суспільстві, реформування механізму оплати праці має ґрунтуватись на досягненні основних міжнародних соціальних стандартів, ратифікованих нашою державою як членом МОП.

Важливим моментом в цьому напрямку є адаптація національних соціальних стандартів до міжнародних, зазначених у Європейській соціальній хартії, а саме тих, що стосуються аспектів оплати

праці, виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, соціальної допомоги тощо. Для цього Україна має підписати та ратифікувати Європейський кодекс соціального забезпечення і Конвенцію МОП №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» та виконувати взяті соціальні зобов'язання держави, що наведені в цих міжнародних актах перед своїми громадянами [10, 11]. Важливими аспектами у даному напрямку є поступове зниження ставки ЄСВ з одночасним збільшенням надходжень за рахунок легалізації оплати праці, лібералізація ринку праці, система обліку трудових відносин на базі СПОВ (електронних трудових книжок), створення умов для самозайнятих осіб, соціальний захист тощо.

З прийняттям законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [12] і «Про недержавне пенсійне забезпечення» [13] в 2004 розпочато впровадження пенсійної реформи, сутність якої полягає в переході до трирівневої пенсійної системи. В зв'язку з наведеним підвищується значення бухгалтерського обліку і контролю, покликаного забезпечити потребу усіх рівнів управління та найманих працівників у своєчасній і достовірній інформації для прийняття економічно обґрунтованих рішень. Зростання ролі обліку і контролю у розв'язанні соціально-економічних проблем на даному етапі розвитку економіки України обумовлює формування концепції, яка визначатиме взаємозалежність облікових і контрольних аспектів в рамках трудових відносин, пов'язаних з майновими і немайновими зобов'язаннями.

Критичний аналіз облікової теорії та практики, а також існуючих концепцій (раціонального використання ресурсів; соціального контролю щодо економіки) дозволив розробити і обґрунтувати базові засади концепції взаємозв'язку бухгалтерського обліку і контролю у сфері трудових правовідносин спрямованої на підвищення ефективності господарської діяльності вітчизняних підприємств та встановлення соціальної справедливості в суспільстві шляхом реформування соціальної сфери на базі зміни акцентів щодо виплат працівникам в напрямку розвитку трирівневої системи пенсійного забезпечення в Україні на (рис. 1).

Таким чином, в даний період державна соціальна політика визначає одним із пріоритетних напрямів розвиток пріоритетний розвиток накопичувальної системи пенсійного страхування та системи добровільного недержавного пенсійного забезпечення, що є не тільки формою участі роботодавців та працівників у справі захисту власних інтересів, але й засобом виконання державою міжнародних зобов'язань щодо забезпечення та зростання соціального захисту населення.

Впровадження Концепції повинно відбуватися у відповідності до спеціальних планів, які мають охоплювати напрями розвитку системи соціального контролю щодо економіки країни.

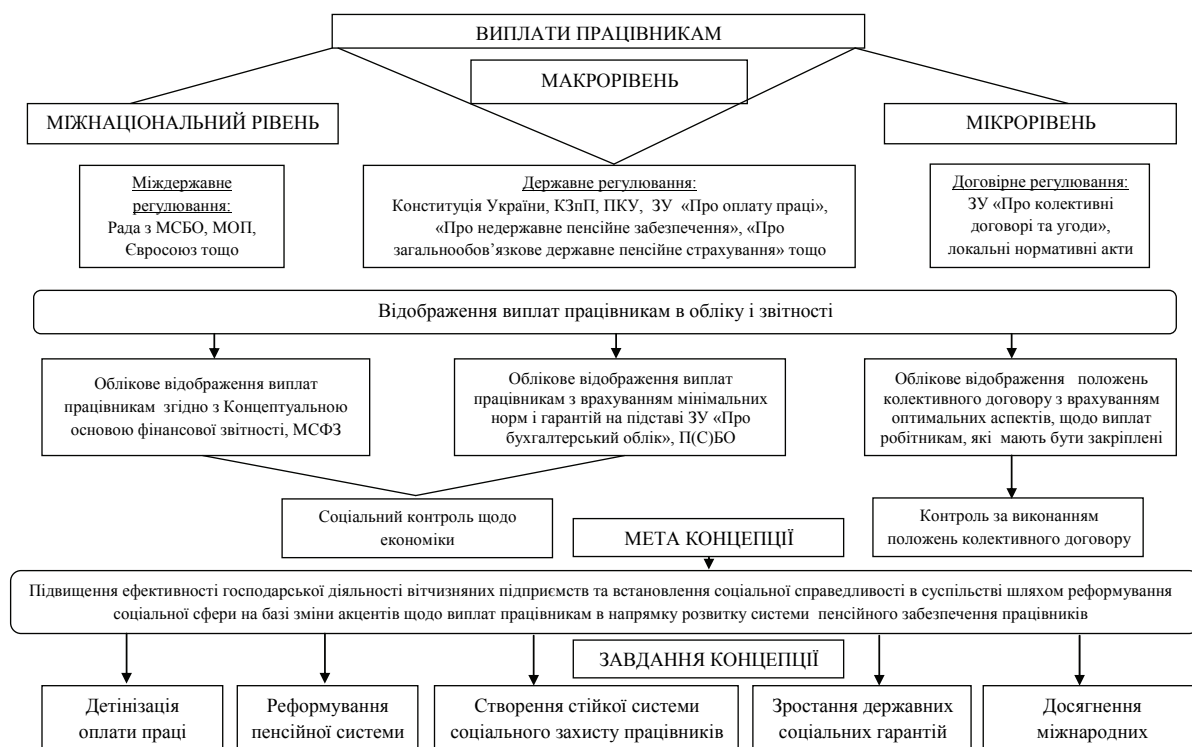


Рис.1. Схема базових основ формування концепція взаємозв'язку бухгалтерського обліку і контролю у сфері трудових правовідносин

ВИСНОВКИ

Дослідження облікових і контрольних аспектів соціального захисту працівників дає підстави стверджувати:

1. Удосконалення системи бухгалтерського обліку, побудованої на засадах стійкого розвитку, відбувається через інкорпорування нових об'єктів обліку, зокрема в частині соціальних витрат підприємства, що сприятиме регулюванню трудових правовідносин і підвищенню соціального захисту працівників.

2. Визначено сутність соціального контролю, що сприяє посиленню контрольних аспектів у сфері трудових відносин з боку держави і з боку інституцій громадського суспільства та забезпечує соціальний захист працівників, дотримання соціальних норм й раціональне використання ресурсів підприємства для задоволення економічних потреб.

3. Обґрунтовано необхідність формування концепції взаємозв'язку бухгалтерського обліку і контролю у сфері трудових правовідносин та розроблено базові засади цієї концепції для досягнення, через взаємодію обліково-контрольного механізму, соціальної злагоди, підвищення соціального захисту персоналу та зростання ефективності господарської діяльності підприємства, зокрема внаслідок підвищення продуктивності праці вмотивованих робітників.

Вище викладене свідчить про необхідність реалізації державою заходів, спрямованих на створення для суб'єктів господарювання відповідних умов для підвищення соціального забезпечення працівників як основи процесу відтворення.

Список використаних джерел

1. Про проект Концепції соціального забезпечення населення України від 21.12.1993 № 3758-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3758-12>
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. Офіційний сайт – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95 – ВР.
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>
5. Чижевська Л.В. Реалізація положень соціального захисту працівників у системі бухгалтерського обліку / Л.В. Чижевська // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу : міжнар. зб. наук. пр. – Вип. 3(27). – Житомир : ЖДТУ, 2013. – С. 376-384.
6. Шкуліпа Л.В. Складові соціального захисту працівників та місце серед них облікової детермінанти / Л.В. Шкуліпа // Облік і фінанси АПК. – 2012. - № 3. – С. 88-91.
7. Шоляк О.Ю. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці / О.Ю. Шоляк // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2009. – Вип. 16. – Ч. 1. – С. 177-183.
8. Чухно А.А. Сучасні економічні теорії: підручник / А.А. Чухно, П.І. Юхименко, П.М. Леоненко / за ред. А.А. Чухно. - К.: Знання, 2007. – (Вища освіта ХХІ століття). – 878 с.

9. Eicher T. Structural policies and growth: time series evidence from a natural experiment / T. Eicher, T. Schreiber // Journal of Development Economics. – 2010. – N 91. – P. 169 – 179.

10. Європейський кодекс соціального забезпечення. Страсбург, 16 квітня 1964 р. Збірка договорів Ради Європи. Парламентське видавництво, Київ, 2000. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_329

11. Конвенцію про мінімальні норми соціального забезпечення. Конвенція №102 / Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. 1919 – 1964. – Т. 1. – МОП. – Женева, 2001. – С. 554 – 579.

12. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV.

13. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV.