

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ
В ПРОЦЕСІ ВИКОРИСТАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ: ОБЛІКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ**

Встановлено значення колективного договору у системі соціального захисту населення та визначено формально-змістовний зв'язок колективного договору із системою бухгалтерського обліку

Постановка проблеми. Використання підприємствами в процесі своєї діяльності найманої праці призводить до суттєвого конфлікту інтересів найманих працівників та роботодавців, які лежать у площині забезпечення останніми належної системи соціального захисту працюючих. Зміни в економіці України та соціально-економічному житті суспільства протягом останніх років призвели до необхідності перегляду існуючих принципів та підходів до ведення господарської діяльності, зокрема, доцільності та можливості забезпечення ефективності господарської діяльності всупереч соціальним вимогам сьогоденного суспільства. Тому актуалізується питання колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин, а отже й налагодження системи облікового забезпечення процесу укладання та виконання колективного договору підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика дослідження історичного аспекту колективних договорів пов'язана з необхідністю визначення генезису його нормативно-правової форми, оскільки колективний договір розвивався як джерело фабричного права, та його змістовного наповнення з огляду на те, що на різних історичних етапах колективний договір розширював сферу своєї дії. Зокрема, в історичному аспекті розкриваються питання значення колективного договору в реалізації політичних завдань та регулюванні соціальних відносин (О.М. Мовчан, І.І. Колайгора), а також питання національних особливостей його становлення (І.І. Єремєєва, Б.В. Собоцький).

Дослідження правового регулювання соціально-трудова відносин здійснили І.А. Ветухова, Г.О. Барабаш, М.М. Феськов, Д.В. Журавльов; об'єктів трудового права та соціально-трудова відносин – О.І. Лисяк, О.Г. Середа, Н.А. Циганчук; питань договірної регулювання соціально-трудова відносин і, зокрема, колективно-договірної регулювання – З.Я. Козак, Г.В. Рибницький, Г.А. Трунова; об'єктам колективно-договірної регулювання приділив увагу В.М. Божко. Дисертації, захищені за економічним напрямом становлять найбільшу частину у дослідженні сукупності (53,1%). Серед проведених з даної проблематики досліджень можна виділити дисертації таких напрямів: соціально-економічний напрям (В.В. Андріанова, О.І. Петровський, В.Р. Чернишук); економічні механізми регулювання соціально-трудова відносин (О.В. Бичкова, Ю.А. Петров, Н.С. Шалімова); управління оплатою праці (А.М. Колот, Н.В. Дудіна, Ю.В. Малаховський, Н.М. Дмитренко, Р.В. Тульчинський, О.М. Чала); управління продуктивністю (О.В. Додонов); управління охороною праці (Н.І. Мормуль, І.В. Панченко).

Не дивлячись на те, що проблематика колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин не досліджувалася у дисертаціях науковців облікового напрямку, необхідно звернути увагу на дослідження О.І. Пацули, та О.Ю. Шоляк.

Мета дослідження. Метою дослідження є встановлення ролі колективного договору у системі соціального захисту населення та визначення зв'язку колективного договору із системою бухгалтерського обліку для цілей окреслення напрямів удосконалення бухгалтерського обліку і контролю відповідних господарських операцій підприємства.

Викладення основного матеріалу. Соціальна захищеність населення – необхідна умова соціально-економічного розвитку країни. Соціально-економічне зростання залежить саме від обраних напрямів та пріоритетів соціальної політики держави, які повинні одночасно враховувати ринкові умови господарювання та необхідність соціального захисту. Як зауважує Г.А. Копилова, має місце антагонізм між бізнесом і суспільством, який являє собою загрозу самому існуванню бізнесу. Тому самі бізнес-структури повинні прагнути до соціального партнерства та бути соціально відповідальними у своїй діяльності. Головним механізмом взаємодії держави, бізнесу та суспільства О.В. Нетеребський [6, с. 7] називає договірне регулювання соціально-трудова відносин на всіх рівнях, починаючи від розробки та укладання колективного договору в організації та закінчуючи домовленостями на державному рівні.

“У ході економічних реформ, – пишуть О. Амоша та О. Новікова, – держава втратила монополію на визначення ціни робочої сили, поступово впроваджується ринковий механізм оплати праці, в якому велику роль відіграє її колективно-договірне регулювання” [1, с. 175]. Це означає, що від чіткої державної регламентації сфери соціально-трудова відносин українське, як і всі інші пострадянські суспільства, перейшло на договірне регулювання, яке передбачає свободу у прийнятті господарських рішень сторонами таких відносин, зокрема, в сфері праці.

Удосконалення колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин виділено В.В. Вітвіцьким як один з основних напрямів наукових досліджень для забезпечення підвищення вартості найманої робочої сили [2, с. 154]. Грішина Т.В. та Ф.А. Алієв називають колективні договори однією з форм виявлення соціальної відповідальності бізнесу [3, с. 22]. Проте, необхідно зазначити, що цю функцію вони виконують тільки у випадку, якщо колективний договір є результатом досягнення консенсусу між його сторонами, а не тиску однієї із сторін.

Перші колективні договори, за даними Економічної енциклопедії за редакцією С.В. Мочерного, почали укладатися ще в кінці XVIII ст. в Англії, де створювалися профспілкові організації робітників [4, с. 787]. Трудові відносини ж у США, Франції, Німеччині почали регулюватися колективними договорами на початку XIX ст. Практика діяльності підприємств того часу, в тому числі й рівень експлуатації робітників, обумовили жорстокий опір колективним договорам підприємств та держави, оскільки саме колективні договори активно використовувалися як інструмент захисту прав робітників. Це було характерно для капіталістичних країн, зокрема, у США з 70-х рр. XIX ст. функціонування колективних договорів було заборонене у судовому порядку.

Етапи розвитку колективного договору як форми соціального партнерства представлено на рис. 1.

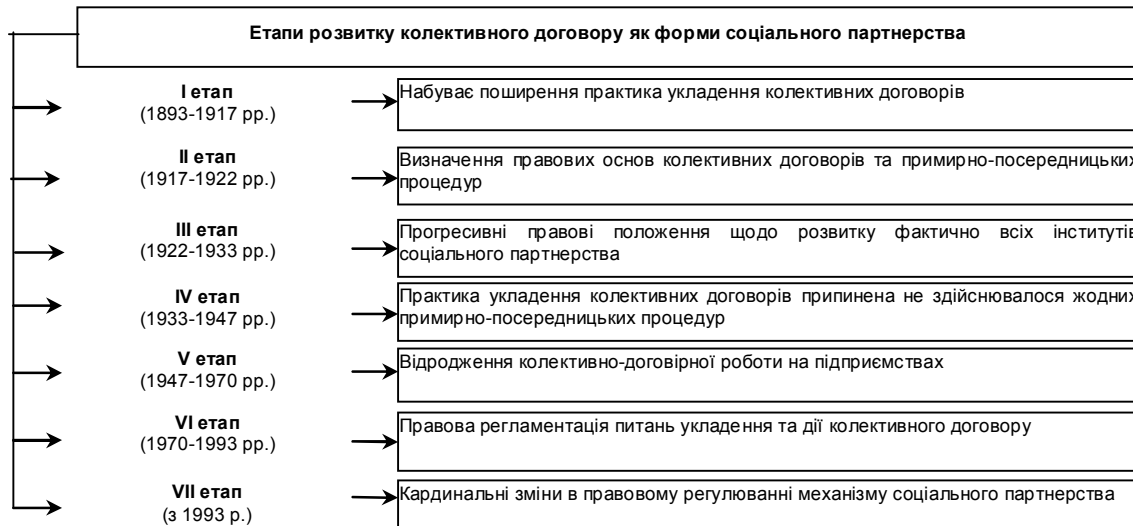


Рис. 1. Етапи розвитку колективного договору як форми соціального партнерства*

Примітки: складено на підставі опрацювання [7, с. 5-6]

Як зазначено вище, укладення колективних договорів є однією з форм соціального партнерства, а отже і шляхом реалізації існуючих інтересів та захисту прав суб'єктів соціально-трудових відносин. Таким чином, на основі показаних на рисунку аспектів соціально-трудових відносин можна визначити систему показників соціальної захищеності працюючого населення та перелік обов'язкових питань, які повинні знайти свої відображення в колективних договорах підприємств. Серед них можна виділити наступні (табл. 1).

В загальному, С.Н. Єфімушкіним, А.А. Колобовим та С.В. Смірновим виділено положення, які повинні містити колективні договори [8, с. 45-46]. Зокрема, до них автори віднесли три групи положень: положення з оплати та нормування праці, взаємні зобов'язання по виконанню планів діяльності підприємства, додаткові гарантії.

Критично оцінивши запропоновані вище положення, вважаємо:

– по-перше, з приводу положень з питань праці та заробітної плати, положень в сфері робочого часу, часу відпочинку, необхідно зазначити, що часто колективні договори лише формально закріплюють зобов'язання керівництва з оплати праці, оскільки встановлюють гарантії працівникам на рівні державних. Тому одним з пріоритетних напрямів контролю укладання і виконання колективного договору необхідно визначити контроль за рівнем зобов'язань керівництва, адже вони, з одного боку не повинні дублювати норми чинного законодавства, а з іншого – не бути завищеними;

– по-друге, необхідно встановити механізм та форму доводитися до відома трудового колективу інформації про виконання виробничих планів, питань удосконалення організації виробництва та праці, поліпшення якості та зниження собівартості продукції, про заходи укріплення виробничої та трудової дисципліни, підвищення кваліфікації та підготовку кадрів безпосередньо на виробництві. Часто така інформація подається в узагальненому вигляді без акцентування уваги на показниках, що висвітлюють проблемні питання діяльності підприємства та розвитку колективу, хоча на підставі

даних про виконання таких планів буде визначатися результативність діяльності підприємства в цілому та кожного підрозділу зокрема;

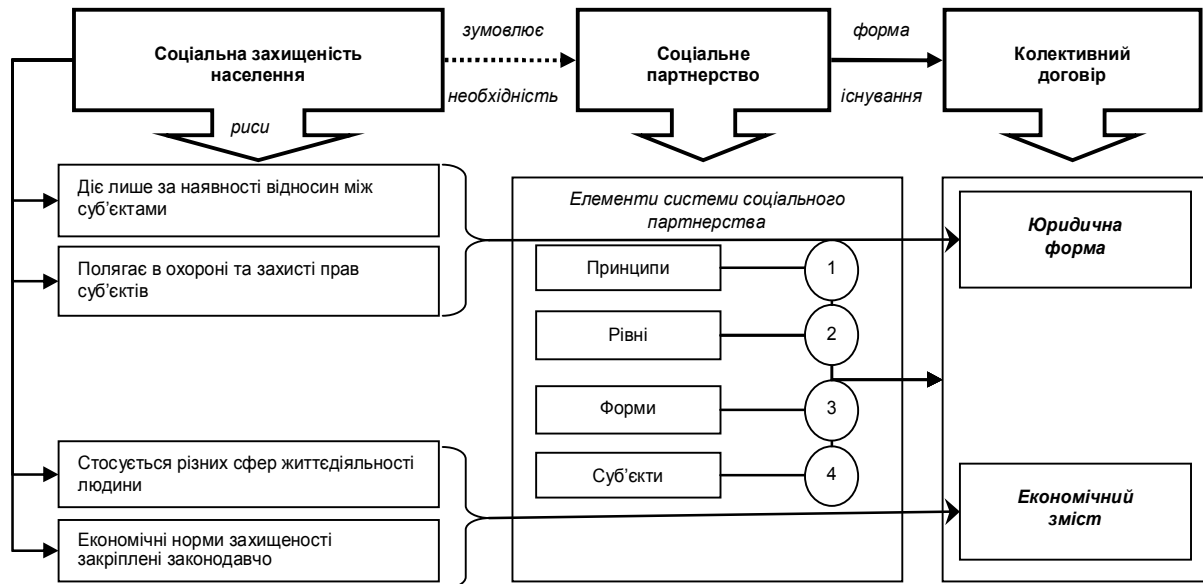
– по-третє, обов'язки адміністрації з удосконалення нормування праці, форм оплати праці та матеріального стимулювання, з охорони праці, надання пільг та переваг, поліпшення житлових умов та культурно-побутового обслуговування працюючих деталізуються в частині підстав для їх нарахування. Це дозволяє погодити між сторонами колективного договору умови отримання працівниками від підприємства додаткових благ, що, з одного боку, підвищує мотивацію працівників для досягнення високих результатів праці, робить систему преміювання більш прозорою та забезпечує обліковий персонал інформацією про умови здійснення господарських операцій з надання працівникам додаткових благ. Тому інформація, яка міститься у додатках до колективного договору підприємства є основою для удосконалення в межах підприємства форм первинних документів, системи рахунків аналітичного обліку, обумовлює зміст внутрішньої звітності.

Оскільки взаємовідносини з працівниками підприємства здійснюються на основі колективного договору, операції з його виконання керівництвом підприємства повинні знайти своє повне та достовірне відображення в обліку та звітності підприємства. Тому юридична форма та економічний зміст такого документу, як колективний договір, чинить вплив на організацію і методику облікового відображення зазначених вище операцій. Дія принципів соціального партнерства на функціонування колективного договору як його форми, а також зв'язок останнього з системою бухгалтерського обліку проілюстровано на рис. 2.

Концепція соціального партнерства реалізується на декількох рівнях, для яких характерні різні форми закріплення взаємних прав та обов'язків: державний – Генеральна угода, регіональний – регіональна угода, виробничий (локальний) – колективний договір. Останній же поряд із взаємними нарадами та консультаціями сторін є формою соціального партнерства.

Таблиця 1. Відображення в колективних договорах основних питань соціально-трудоових відносин

Показники рівня соціальної захищеності населення	Положення колективного договору	Операції, що відображаються в бухгалтерському обліку	Об'єкти бухгалтерського обліку
1. Оплата праці			
– розмір заробітної плати; – дотримання термінів виплати заробітної плати	– 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	– нарахування та виплата заробітної плати із врахуванням виробітку працівника, часу його праці; – нарахування та виплата компенсацій працівникам підприємства; – нарахування та виплата відпускних; – нарахування та виплата премій	23 "Виробництво", 30 "Каса", 31 "Рахунки в банках", 64 "Розрахунки за податками і платежами", 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", 91 "Загальноновиробничі витрати", 92 "Адміністративні витрати", 93 "Витрати на збут", 949 "Інші витрати операційної діяльності"
2. Охорона праці			
– наявність на підприємстві служб охорони праці; – ефективність діяльності служб з охорони праці на підприємстві	– 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	– відрахування до фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; – видача працівникам засобів індивідуального захисту, спецодягу, спецвзуття	22 "Малоцінні та швидкозношувані предмети", 23 "Виробництво", 65 "Розрахунки за страхуванням", 91 "Загальноновиробничі витрати", 92 "Адміністративні витрати", 93 "Витрати на збут", 949 "Інші витрати операційної діяльності"
3. Надання додаткових соціальних благ			
– забезпечення працівників підприємств додатковими соціальними благами; – виплата матеріальної допомоги працівникам підприємств; – оплата послуг, які споживають працівники; – надання субсидій на житлово-комунальні послуги або надання житла	– 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)	– нарахування та виплата матеріальних допомог працівникам підприємства; – оплата вартості страхових полісів; – оплата оренди житла або компенсація її вартості; – оплата вартості лікування працівників; – оплата перевезення працівників до місця роботи	30 "Каса", 31 "Рахунки в банках", 377 "Розрахунки з іншими дебіторами", 39 "Витрати майбутніх періодів", 472 "Додаткове пенсійне забезпечення", 64 "Розрахунки за податками і платежами", 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", 685 "Розрахунки з іншими кредиторами", 949 "Інші витрати операційної діяльності"
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	– надання працівникам підприємства гарантій щодо продовження в майбутньому співпраці з підприємством за умов дотримання положень трудового договору, а також відповідності працівника виконуваній 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	– нарахування доплат за стаж роботи на підприємстві; – оплата послуг сторонніх організацій, спожитих для забезпечення підвищення кваліфікації працівників підприємства	30 "Каса", 31 "Рахунки в банках", 39 "Витрати майбутніх періодів", 64 "Розрахунки за податками і платежами", 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", 685 "Розрахунки з іншими кредиторами", 949 "Інші витрати операційної діяльності"



Умовні позначення (цифри):

- 1 – колективний договір як форма існування соціального партнерства базується на його принципах, що забезпечує найбільш повне виконання завдань соціального партнерства;
- 2 – концепція соціального партнерства реалізується на декількох рівнях, для яких характерні різні форми закріплення взаємних прав та обов'язків: державний – Генеральна угода, регіональний – регіональна угода, виробничий (локальний) – колективний договір;
- 3 – колективний договір поряд із взаємними нарадами та консультаціями сторін є формою соціального партнерства;
- 4 – колективний договір як локальний документ соціального партнерства укладається між окремими суб'єктами соціального партнерства, які і є сторонами колективного договору

Рис. 2. Колективний договір як форма соціального партнерства та його значення у соціальній захищеності населення

Як видно з рис. 2, колективний договір як форма соціального партнерства базується на його принципах, що забезпечує найбільш повне виконання завдань соціального партнерства. Зокрема, їх дія виявляється у веденні колективних переговорів між окремими суб'єктами соціального партнерства, які і є сторонами колективного договору.

Юридична форма колективного договору виявляється у системі положень колективних договорів, що закріплюють взаємні права та обов'язки сторін колективно-договірних відносин. Економічний же зміст стосується економічного аспекту відносин найму, що полягає у економічному змісті умов використання найманої праці. Економічний зміст колективного договору

виявляється у змісті тих операцій, які здійснює підприємство для виконання зобов'язань керівництва перед трудовим колективом.

Подальший розгляд місця колективного договору в системі бухгалтерського обліку доцільно проводити у напрямі визначення місця колективного договору як нормативно-правового документу локального рівня, що встановлює економічні та соціальні гарантії працівникам підприємства, в системі бухгалтерського обліку. Так, виходячи із запропонованої Н.М. Малюгою та Т.В. Давидюк схеми системи бухгалтерського обліку [5, с. 147], можна відобразити місце в ній колективного договору наступним чином (рис. 3).

Формально-змістовний зв'язок колективного договору із системою бухгалтерського обліку виявляється у такому:

1) колективний договір є письмовою угодою між сторонами соціально-трудових відносин з основних питань використання трудових ресурсів в процесі діяльності підприємства та забезпечення їх якісного та кількісного відновлення. Тому при побудові системи бухгалтерського обліку операцій з виконання положень колективного договору необхідно враховувати особливості його юридичної форми для цілей визначення підстав для здійснення таких операцій (див. [10]);

2) колективний договір встановлює взаємні права та обов'язки його сторін у сфері соціально-трудових відносин, зокрема, в основному, щодо здійснення виплат працівникам за виконання ними норм праці, а також щодо фінансування соціальних програм підприємства та здійснення заходів соціального захисту. Економічний зміст положень колективного договору дозволяє ідентифікувати господарські операції підприємства, пов'язані з виконання положень колективного договору та визначити порядок застосування елементів методу бухгалтерського обліку для їх відображення (див. [9]).

Місце та значення колективного договору у системі бухгалтерського обліку необхідно розглядати в контексті прямого та непрямого впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на власне колективний договір та на застосування елементів методу бухгалтерського обліку при відображенні операцій з виконання колективного договору.

На рис. 3 до факторів зовнішнього середовища віднесено нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин та податкове законодавство, проте, їх вплив на змістовне наповнення положень колективного договору та на систему бухгалтерського обліку різний. Так, через важелі нормативно-правового регулювання встановлюється порядок укладення та функціонування колективного договору, а також частково визначається його зміст. Чинне законодавство у сфері соціально-трудових відносин здійснює безпосередній вплив на всю господарську діяльність підприємства, і зокрема, на використання у господарських процесах трудових ресурсів, в тому числі нарахування оплати праці, здійснення заходів охорони праці, які б сприяли не тільки збереженню даних ресурсів, але і їх відновленню.

Крім того, необхідно враховувати можливі податкові наслідки діяльності керівництва, яка пов'язана з виконанням положень колективних договорів, оскільки чинне податкове законодавство дозволяє формувати альтернативні варіанти здійснення операцій, які відповідатимуть закріпленим у колективному договорі зобов'язанням з оплати праці. Відповідно буде формуватися податкова політика підприємства. На її основі підприємство може формувати зміст самого колективного договору або вносити до нього зміни з огляду на фінансові можливості підприємства та за погодженням з трудовим колективом.

З точки зору впливу на систему бухгалтерського обліку слід розглядати наступні напрями впливу податкового законодавства на них:

– документальне оформлення здійснюється з врахуванням вимог податкового законодавства (наприклад, операції, які призводять до податкового кредиту та податкових зобов'язань з ПДВ, доходів і витрат для цілей оподаткування);

– оцінка активів, капіталу, зобов'язань, доходів і витрат здійснюється, виходячи із специфіки конкретних об'єктів обліку, які виникають за операціями з виконання положень колективних договорів, а також враховує вимоги податкового законодавства та законодавства з питань обов'язкового соціального страхування;

– узагальнення даних про операції, які здійснює підприємство в межах виконання положень колективного договору здійснюється за допомогою рахунків синтетичного та аналітичного обліку та подвійного запису

з урахуванням норм податкового законодавства в частині введення особових рахунків працівників з рівнем деталізації, який відповідає цілям оподаткування;

– податкова звітність складається на основі вимог податкового законодавства щодо оподаткування операцій з виконання колективного договору та підлягають оподаткуванню.

Тобто, податкове законодавство чинить непрямий вплив на систему бухгалтерського обліку та на зміст колективного договору, зокрема через систему важелів негативної та позитивної мотивації. Так, наприклад, підприємство при наданні працівникам послуг та інших благ, які входять до складу соціального пакету може знизити суму податків, які необхідно сплатити до бюджету, проте, окремі такі операції, виходячи з вимог податкового законодавства можуть призвести і до збільшення заборгованості перед бюджетом. Тому необхідним є виважений підхід до формулювання змісту колективного договору відповідно до чинного законодавства та податкової політики підприємства, оскільки в майбутньому саме від формулювання положень у колективному договорі буде залежати питання зменшення або збільшення податкового навантаження на підприємство.

Крім того, не потрібно забувати про такий вагомий зовнішній фактор впливу на зміст колективного договору та систему бухгалтерського обліку, як інтереси користувачів. Тут необхідно приймати до уваги інтереси сторін колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин: найманих працівників, роботодавців та профспілкових організацій.

В цьому випадку необхідно зважати на те, що, перш за все, інтереси користувачів та їх потреби формують зміст колективного договору через розв'язання соціального конфлікту таких інтересів. Через взаємодію сторін в процесі колективних переговорів формується зміст положень колективного договору, а також визначаються способи їх виконання. Крім того, саме інтереси користувачів зумовлюють змістовне наповнення звітності, яка відображатиме виконання керівництвом взятих на себе зобов'язань.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами проведених досліджень сформульовано наступні висновки.

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. Розширення сфери колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин обумовлюють необхідність посилення ролі колективного договору у системі соціального захисту населення.

Оскільки колективний договір, по-перше, відіграє роль локального регулятора соціально-трудових відносин через встановлення взаємних прав та обов'язків сторін колективного договору, а по-друге, визначає основні соціально-економічні положення організації праці на підприємстві, підхід по побудові системи бухгалтерського обліку операцій з виконання положень колективного договору необхідно формувати з урахуванням його юридичної форми та економічного змісту. Це дозволить забезпечити комплексний підхід до облікового забезпечення процесу колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві.

В процесі дії колективного договору на підприємстві його правові характеристики впливають на систему бухгалтерського обліку, оскільки:

– зв'язок положень колективного договору із чинним законодавством дозволяє бухгалтеру ідентифікувати господарські операції підприємства з виконання колективного договору, виміряти їх та попередньо оцінити їх законність. Оцінка витрат, зобов'язань перед за виплатами працівникам та за податками і платежами буде здійснюватися, виходячи із мінімальних державних гарантій, а також на підставі показників колективного договору;

– письмова форма колективного договору, підписи його сторін та відмітка про державну реєстрацію свідчить про його чинність, що дозволяє визначити підстави для здійснення господарських операцій. Це обумовлює доцільність складання первинних документів із зазначенням пунктів колективного договору, на виконання яких такі операції проводяться, що дасть можливість оперативного здійснювати контроль за дотриманням положень колективного договору;

– структура колективного договору містить обов'язкові компоненти (суб'єкт, об'єкт, зобов'язання), що дозволяє визначити користувачів внутрішньої звітності підприємства, її змістовне наповнення, окреслити обсяг зобов'язань сторін;

– закріплення юридичної відповідальності осіб за виконання зобов'язань обумовлює необхідність налагодження системи внутрішньої звітності для цілей інформування сторін про повноту виконання зобов'язань, що обумовлює підходи до побудови аналітичного обліку, оскільки складання такої звітності вимагає деталізації облікових даних за видами виконаних зобов'язань керівництва та групами працівників.

Список використаної літератури:

1. *Амоша О.* Проблеми та шляхи забезпечення соціальної орієнтації економіки України / *О. Амоша, О. Новікова // Журнал Європейської економіки.* – 2005. – Том 4. – № 2. – С. 173-184. 2. *Вітвіцький В.В.* Система вимірювання соціально-трудова відносин: [Стенограма Сьомих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників 9-10 листопада 2005 року] / *В.В. Вітвіцький.* – К.: КНУ ІАЕ, 2005. – 182 с. – С. 153-158. 3. *Гришина Т.В.* Социальная ответственность частного бизнеса / *Т.В. Гришина, Ф.А. Алиев // Труд и социальные отношения.* – 2008. – №9. – С. 14-23. 4. Колективний договір. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.1 / Редкол.: С.В. Мочерний та ін. – К.: Видавничий центр "Академія", 2000 – 864 с. – С. 787. 5. *Малюга Н.М.* Двойная запись в бухгалтерском учете: историко-

теоретический аспект: [монограф.] / *Н.М. Малюга, Т.В. Давидюк.* – Житомир: ЖІТІ, 1998. – 512 с. 6. *Нетеребский О.В.* Готов ли бизнес поступиться своими интересами ради общественного блага? / *О.В. Нетеребский // Труд и социальные отношения.* 2008. – №7. – С. 5-11. 7. *Трунова Г.А.* Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореф. дис...на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / *Г.А. Трунова.* – Х., 2008. – 20 с. 8. Управление машиностроительным предприятием: [учеб. для машиностр. спец. Вузов] / *С.В. Смирнов, С.Н. Ефимушкин, А.А. Колобов и др.* / Под ред. С.Г. Пуртова, С.В. Смирнова. – М.: Высш. шк., 1989. – 240 с. 9. *Шиманська К.В.* Колективний договір: економічний зміст та місце в системі бухгалтерського обліку / *К.В. Шиманська // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету / Серія: Економічні науки.* – Черкаси: ЧДТУ, 2008. – № 21. – С. 147-151. 10. *Шиманська К.В.* Нормативно-правова форма колективного договору та її вплив на систему бухгалтерського обліку / *К.В. Шиманська // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 3(9) / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець.* – Житомир: ЖДТУ, 2007. – С. 215-223.

ШИМАНСЬКА Катерина Володимирівна – кандидат економічних наук доцент кафедри бухгалтерського обліку Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– бухгалтерський облік, аналіз і контроль операцій, пов'язаних з використанням найманої праці та соціальним захистом працюючих.

Стаття надійшла до редакції 3.03.12 р.