

## АНАЛІЗ ДИСЕРТАЦІЙНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЗА ПРОБЛЕМАТИКОЮ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПОГЛЯД ОБЛІКОВЦЯ

*Проведено критичний аналіз дисертацій, захищених в Україні, у яких піднімалася проблематика колективно-договірного регулювання соціально-трудоових відносин, для цілей виявлення проблемних напрямів досліджень з питань побудови системи бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з виконанням положень колективного договору*

**Постановка проблеми.** Питання соціального захисту працівників в умовах прагнення власників до максимізації прибутку викликає конфлікт інтересів, вирішення якого, між іншим, полягає у налагодженні ефективного механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудоових відносин. Функціонування ефективного організаційно-економічного механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудоових відносин на підприємстві, є одним з основних теоретичних та практичних проблемних питань налагодження соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні, оскільки виплати, отримані за місцем роботи, є головним джерелом доходу переважної більшості населення країни. Саме рівень трудоових доходів визначає соціальну мобільність населення, його спроможність брати активну участь у житті суспільства, формувати його трудоовий потенціал.

Колективний договір є документом, який призначений для врегулювання інтересів сторін соціально-трудоових відносин на підприємстві, які характеризуються складністю та багатоплановістю. Проте, часто спостерігається формальне ставлення до даного документу як з боку керівництва, так і з боку самих працівників.

В цих умовах особливого значення набуває формування механізму контролю виконання положень колективного договору, що потребує перегляду і існуючої системи бухгалтерського обліку. Надання якісної інформації для цілей контролю можливе за використання всіх можливостей системи бухгалтерського обліку. Тому необхідно розглянути результати досліджень, у яких піднімається проблематика колективно-договірного регулювання соціально-трудоових відносин, виявити погляди науковців на сутність, зміст та значення колективного договору, а також виявити основні проблемні напрями подальших досліджень у напрямі розробки системи облікового забезпечення функціонування колективного договору на підприємстві.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання правового змісту колективного договору та його ролі у регулюванні соціально-трудоових відносин розглядали такі дослідники, як Г.О. Барабаш [2], В.М. Божко [4], І.А. Ветухова [5], Д.В. Журавльов [9], З.Я. Козак [11], І.І. Копайгора [13], І.О. Лосиця [14], О.І. Лисяк [15], Г.В. Рибницький [22], Б.В. Сабецький [23], О.Г. Середа [24], М.М. Феськов [27], Н.А. Циганчук [28]. Дослідженням ролі колективного договору у регулюванні соціально-трудоових відносин, а також питань удосконалення економічних механізмів колективно-договірного регулювання займалися наступні науковці: В.В. Андріанова [1], О.В. Бичкова [3], Н.М. Дмитренко [6], Н.В. Дудіна [8], Н.Б. Ільченко [10], А.М. Колот [12], Ю.В. Малаховський [16], В.М. Пастушенко [19], Ю.Д. Петров [20], О.І. Петровський [21], Р.В. Тульчинський [26], О.М. Чала [29], В.Р. Чернишук [30], Н.С. Шалімова [31].

**Мета дослідження.** Метою дослідження є проведення критичного аналізу результатів дисертацій, захищених в Україні, у яких піднімалася проблематика колективно-договірного регулювання соціально-трудоових відносин, для цілей виявлення проблемних напрямів досліджень з питань побудови системи бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з виконанням положень колективного договору.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Забезпечення виконання положень колективного договору на підприємстві вимагає від системи управління створення повноцінного облікового забезпечення, яке може бути досягнуто при використанні функціональних можливостей системи бухгалтерського обліку. З цих позицій ґрунтовного дослідження потребує поняття колективного договору та встановлення можливостей та напрямів адаптації системи бухгалтерського обліку для цілей інформаційного забезпечення процесу колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві.

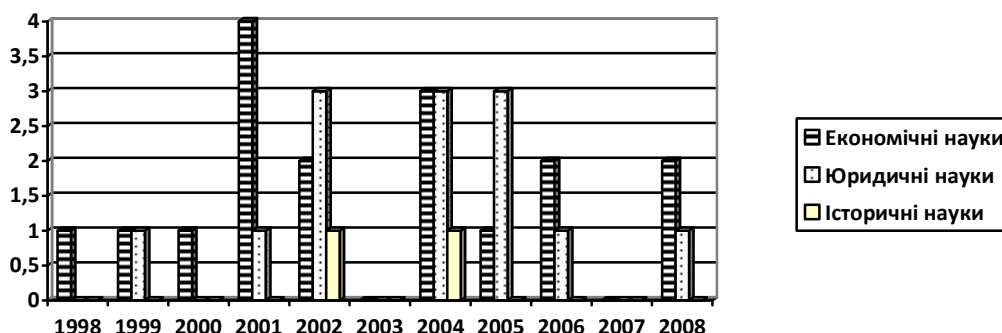
Питання колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин піднімаються у працях науковців, переважно юридичного напрямку. У підручниках та навчальних посібниках докладно висвітлено питання сутності колективного договору, порядку його укладання.

Спектр питань, які піднімалися науковцями, а також результати їх досліджень було визначено шляхом суцільного дослідження авторефератів дисертацій, присвячених питанням регулювання трудова відносин за економічним, юридичним та історичним напрямом. Здійснено критичний аналіз змісту дисертацій українських дослідників, згруповано за відповідними предметними областями. У таблиці 1 наведено науковців-авторів дисертаційних досліджень, захищених в Україні протягом 1991-2008 рр. в розрізі галузей знань та відповідних спеціальностей.

**Таблиця 1. Дослідження проблематики колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин у розрізі спеціальностей за період 1998-2008 рр.**

Спеціальності	Автори
1	2
<b>08 “Економічні науки”</b>	
08.01.01 – економічна теорія	О.І. Петровський (2002), В.Р. Чернишук (2000)
08.02.03. – організація управління, планування і регулювання економікою	Н.М. Дмитренко (2005)
08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами	А.М. Колот (1998), Ю.В. Малаховський (2004)
08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК	В.В. Андріанова (1999)
08.00.07 (раніше – 08.09.01) – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика	О.В. Бичкова (2001), О.В. Додонов (2008), Н.В. Дудіна (2001), Н.Б. Ільченко (2002), Н.І. Мормуль (2008), І.В. Панченко (2006), В.М. Пастушенко (2004), Ю.Д. Петров (2004), Р.В. Тульчинський (2006), О.М. Чала (2001), Н.С. Шалімова (2001)
<i>Разом за напрямом</i>	17
<b>12 “Юридичні науки”</b>	
12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень	І.І. Копайгора (2006), Б.В. Собецький (2002)
12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення	Г.О. Барабаш (2005), В.М. Божко (2002), І.А. Ветухова (2001), Д.В. Журавльов (2005), З.Я. Козак (1999), О.І. Лисяк (2004), Г.В. Рибницький (2005), О.Г. Середя (2004), Г.А. Трунова (2008), М.М. Феськов (2002), Н.А. Циганчук (2004)
<i>Разом за напрямом</i>	13
<b>07 “Історичні науки”</b>	
07. 00. 01 – історія України	О.М. Мовчан (2004)
07.00.02 – всесвітня історія	І.А. Єремєєва (2002)
<i>Разом за напрямом</i>	2
<b>РАЗОМ:</b>	<b>32</b>

Динаміку захисту дисертаційних досліджень за проблематикою колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин за роками захисту наведено на рис. 1.



**Рис 1.** Динаміка захисту дисертаційних досліджень за проблематикою колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин за роками

Становлення колективного договору як регулятора соціально-трудова відносин досліджували І.А. Єремєєва та О.М. Мовчан.

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.

Мовчан О.М. розкриває значення колективного договору і угод у реалізації завдань радянської політичної системи. Як пише вона, відновлення колективних договорів поряд з необхідністю реставрації ринку праці змусило більшовицьку владу у 20-х рр. ХХ ст. "переглянути концептуальні уявлення про роль і місце профспілок" [17, с. 29].

Історико-правове дослідження механізму законодавчого регулювання оплати праці в Україні протягом 2 половини ХІХ-ХХ ст. та місце у ньому колективно-договірного регулювання здійснила І.І. Копайгора. Вона, зокрема, показала "негативні наслідки відмови від колективно-договірного регулювання оплати праці, коли правове регулювання здійснювалося виходячи з інтересів держави, а не окремого працівника" [13, с. 6].

Особливості функціонування колективних договорів у Великобританії у 50-80-ті рр. ХХ ст. досліджує І.І. Єремєєва. Так, нею відмічається, що колективні договори стали джерелом сили профспілок у системі промислових відносин.

На розгляді зарубіжного досвіду регулювання трудових відносин зосередив свою увагу і Б.В. Сабецький. Предметом його дослідження стали становлення та розвиток правового регулювання трудових відносин у США у період з кінця ХVІІІ століття до початку ХХІ століття. Він, між іншим, розкрив механізм правового регулювання проведення колективних переговорів та укладання колективних договорів у США. Так, Б.В. Сабецький визначив, що у зазначеній вище країні предмет та умови проведення колективних переговорів законодавчо не встановлені, проте "судовими рішення та рішеннями адміністративних органів було обмежено право профспілок на включення до умов колективного договору питання стосовно закриття або скорочення виробництва, переміщення виробничих потужностей" [23, с. 10]. тощо. Крім цього, науковцем було проведено порівняльний аналіз особливостей функціонування колективних договорів у США та країнах західної Європи, Японії.

Таким чином, розглянуті вище результати дисертаційних досліджень свідчать, що функціонування колективного договору набуває особливостей в залежності від пануючої в суспільстві ідеології, рівня соціально-економічного розвитку, стратифікації переважаючої форми власності на засоби виробництва тощо.

Крім того, зазначеними вище науковцями охоплюється різні періоди і певні відмінності у функціонування механізму колективно-договірного регулювання обумовлені й економічними, соціальними, політичними підходами до управління суспільними процесами.

Найбільшу питому вагу у структурі аналізованої сукупності авторефератів, дисертаційних досліджень за спеціальностями юридичного напрямку: 12.00.05 – Трудове право, право соціального забезпечення, 12.00.01 – теорія та історія держави і права, історія політичних і правових учень.

Вивчення проблематики досліджень зазначених науковців дозволило виявити чотири проблемні напрямки (рис. 2).

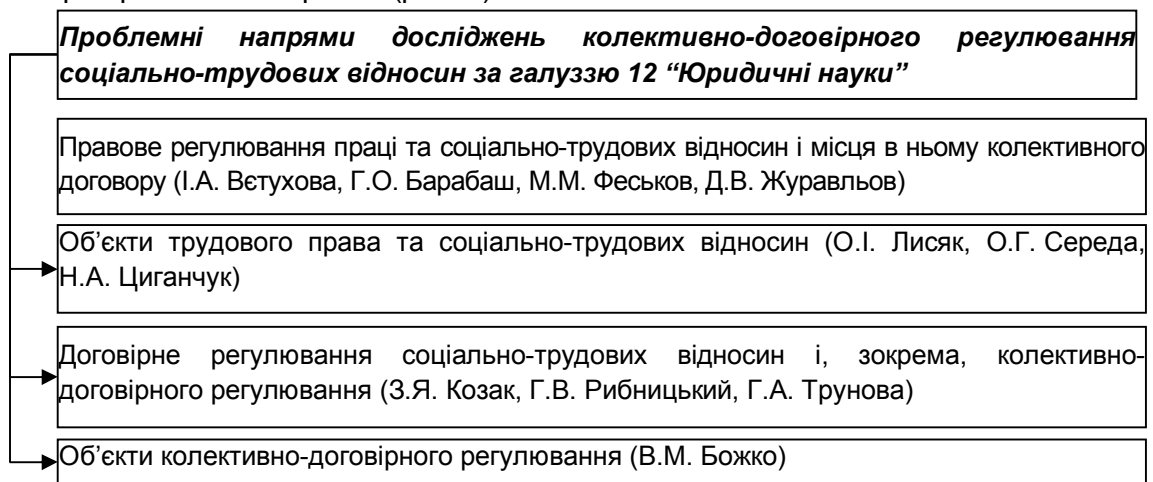


Рис. 2. Проблематика дисертацій за напрямом 12 "Юридичні науки"

Досліджуючи проблемні питання функціонування системи трудового законодавства України, його соціально-правових характеристик, структури та тенденцій розвитку, Д.В. Журавльов відмічав, що окреслення потребує сфера колективно-договірного регулювання умов праці. Крім того, як зазначає науковець, "сторони колективного договору повинні мати реальні можливості для регулювання особливостей, пов'язаних зі специфікою діяльності підприємства" [9, с. 18].

Проблематику національного трудового законодавства в контексті можливості його адаптації до Європейської соціальної хартії (переглянутої) досліджував М.М. Феськов. Ним, зокрема, "удосконалено гарантії прав працівників та роботодавців на свободу об'єднання в організації для захисту своїх економічних та соціальних інтересів" [27, с. 6], запропоновано "узгодити перелік суб'єктів колективного договору, що мають трудовий колектив" [27, с. 16]. Проте, не можемо погодитися з рекомендаціями М.М. Феськова щодо виключення з законодавства України вказівки про обов'язковість укладання колективних договорів, адже запроваджена на сьогоднішній день повідомна реєстрація колективного договору і необов'язковість його укладання значно знижують рівень соціального захисту працівників.

Окрім зазначених вище, дисертаційні дослідження правового регулювання трудових відносин здійснювалися у контексті регулювання праці окремих категорій працівників. Вєтуховою І.А. доведено "доцільність подальшого розвитку колективно-договірного регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством" [5, с. 5], а Г.О. Барабаш внесла пропозицію щодо "більш широкого використання колективного договору для регулювання праці науковців" [2, с. 7].

Дослідженням суб'єктів трудового права займалися О.Г. Середа, О.І. Лисяк, Н.А. Циганчук. Середою О.Г. за результатами дослідження правового статусу роботодавця як суб'єкта трудового права в сучасних умовах, обґрунтовано "можливість встановлення на колективно-договірному рівні за несвоєчасне або не в повному обсязі виконання роботодавцем норм колективного договору" [24, с. 6].

Діяльність профспілок як суб'єкта трудових відносин стала предметом дослідження О.І. Лисяка та Н.А. Циганчук. Лисяк О.І. стверджує, що в укладанні колективних договорів, зокрема, і полягає соціальне партнерство, однією із сторін якого є профспілкова організація, а виконання колективних договорів відносить до сфери профспілкового контролю.

З іншого боку, як вважає Н.А. Циганчук, діяльність і окремі повноваження профспілок буде регулюватися колективним договором.

Розглядаючи ближче механізм колективно-договірного регулювання необхідно узагальнити результати досліджень З.Я Козак, Г.В. Рибницького та В.М. Божка. Вивчаючи договірне регулювання за трудовим правом України, З.Я. Козак називає колективний договір основним правовим засобом колдоговірного регулювання. Крім того, практично оцінюючи обставини, якими визначається сфера колективно-договірного регулювання (наявність прав юридичної особи та здійснення найму робочої сили), вона пропонує закріпити законодавчо норми щодо укладення колективних договорів у фізичних осіб-підприємців, що виконують найману працю [11, с. 5].

Глибоке дослідження відносин у сфері дії колективних договорів здійснив Г.В. Рибницький. Предметом його дисертації стали теоретичні та організаційно-правові питання, пов'язані з підготовкою та укладанням колективних договорів. Зокрема, ним удосконалено питання колективного договору у частині його визначення. Рибницький Г.В. запропонував визначати колективний договір як "виражений у формі локального нормативно-правового акту угоду, досягнуту між трудовим колективом та роботодавцем" [22, с. 7]. Окрім того, науковцем визначено, що сторонами колективного договору є роботодавець та трудовий колектив підприємства, проте, безпосередньо брати участь у колективних переговорах та підписувати колективний договір вони можуть лише через представників: роботодавці – через керівника підприємства, трудовий колектив – через профспілку або інші уповноважені органи. До того ж, Г.В. Рибницьким доведено, що "за цільовою ознакою колективні договори містять чотири різновиди умов: нормативні, зобов'язальні, інформаційні та організаційні" [22, с. 7].

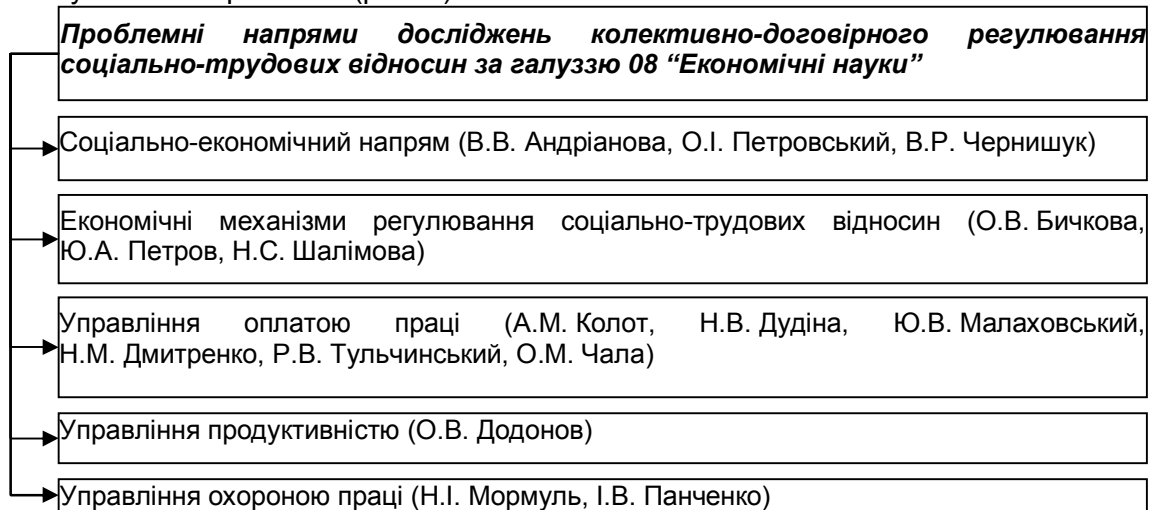
Результати дисертаційного дослідження Г.А. Трунової мають вагоме значення з огляду на комплексний підхід до вивчення договірного регулювання соціально-трудових відносин у межах соціального партнерства. Проте, зазначеним науковцем запропоновано розглядати колективний договір як акт соціального партнерства, а не як його форму. Крім того, нею запропоновано законодавчо закріпити можливість роботодавців-фізичних осіб (приватних підприємців) брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів та виступати стороною соціального партнерства, а також аргументовано потребу передбачити обов'язковий порядок повідомної реєстрації колективних договорів. Г.А. Трунова називає колективний договір найбільш поширеним актом соціального партнерства і розглядає його як "правовий акт, який укладається між роботодавцем та професійною спілкою (професійними спілками) або уповноваженим трудовим колективом органом (особою) з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів сторін" [25, с. 14]. Розглянуте вище дослідження

спрямоване на підвищення соціального значення колективного договору, оскільки даний локальний нормативно-правовий документ містить положення, що підвищують рівень соціального захисту працівників.

Божко В.М. у своєму дослідженні визначив, що “колективно-договірне регулювання оплати праці – це організаційні колективно-трудові відносини між найманими працівниками, профспілками з роботодавцями” [4, с. 7], а колективний договір визначав як форму реалізації колективно-договірного регулювання. Науковцем сформульовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства із колективно-договірного регулювання.

Можна сказати, що розглянувши проаналізовані вище дослідження заклали основу для досліджень економічної сукупності та економічних механізмів колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Це зумовлено тим, що колективний договір містить положення не тільки економічного характеру, а ще й організаційного, інформаційного і нормативного.

Вивчення тематичних дисертаційних досліджень дозволило згрупувати їх за наступними напрямками (рис. 3)



**Рис. 3.** Проблематика дисертацій за напрямом 08 “Економічні науки”

Питання використання найманої праці та формування соціально-трудових відносин, а також їх соціально-економічні наслідки досліджували В.В. Андріанова, О.І. Петровський, В.Р. Чернишук. Зокрема, останній розглядав проблеми відчуження праці в перехідній економіці, доводячи при цьому, що важливим засобом, який сприяє послабленню відчуження праці є укладання колективних договорів [30, с. 8],. При цьому, ним виявлені напрями посилення позитивної ролі цього соціально-правового засобу.

Андріановою В.В. рекомендовано “більш активне використання системи колективних договорів, як основи матеріального стимулювання праці робітників села, справедливого формування фондів споживання і нагромадження, раціонального розподілу фонду споживання в сільськогосподарських підприємствах” [1, с. 19].

Роль соціального партнерства у становленні найманої праці досліджував О.І. Петровський. Ним зроблено висновок, що “подолання кризи в соціально-трудої сфері і підвищення ефективність найманої праці лежить на шляху становлення нового типу відносин між працею і капіталом, впровадженням колективно-договірних принципів їх регулювання і вдосконалення механізму взаємодії між соціальними партнерами по узгодженню їх соціально-економічних інтересів” [21, с. 14].

Розглянуті вище дисертаційні дослідження досліджували О.І. Петровського та В.Р. Чернишука, захищені за спеціальністю 08.01.01 “Економічна теорія” закладають основу для проведення досліджень за проблематикою регулювання соціально-трудова відносин на мікро- та макрорівні.

На значенні колективного договору в механізмі управління соціальним розвитком, наголошує О.В. Бичкова, рекомендуючи “розширити практику договірної регулювання трудових відносин... на рівні підприємства, що потребує визначення у колективних договорах підприємств, пов’язаних із соціальними процесами і необхідністю соціального захисту працівників” [3, с. 14].

Шалімова Н.С. у своєму дослідженні шляхів удосконалення методів обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати виділяє як важливу складову механізму регулювання заробітної плати багаторівневу колективно-договірну систему. При цьому вона наголошує, що удосконалити механізм регулювання мінімальної заробітної плати можливо з одночасним удосконаленням сфери колективно-договірної регулювання [31, с. 6].

До питання співвідношення державного та колективно-договірної регулювання можна додати результати дослідження Ю.Д. Петрова. Він пропонує удосконалення соціально-трудова відносин одночасно в двох напрямках: посилення ролі держави у забезпеченні соціальних гарантій зайнятості та поширення практики укладання колективних договорів [20, с. 20].

В цілому, за двома виділеними вище предметними напрямками як результат досліджень науковців можна сформулювати наступне твердження: всіма дослідниками наголошувалось на важливості колективного договору у регулюванні соціально-трудова відносин. При цьому говориться про необхідність збалансування державного і договірної регулювання, узгодження інтересів сторін соціально-трудова відносин через механізм соціального партнерства.

Подальший розгляд дисертаційних досліджень доцільно проводити з огляду на предметну область (табл. 2).

Додоновим О.В. було розроблено Положення до колективного договору щодо заохочення працівників за раціональне використання ресурсів в залежності від їх функціональних обов’язків і таким чином удосконалено “механізм регулювання оплати праці з урахуванням ресурсозбереження на основі забезпечення безпосередньої залежності між продуктивністю, оплатою та ефективністю праці на кожному робочому місці” [7, с. 6].

Поглиблено питання організації охорони праці на підприємстві досліджували І.В. Панченко та Н.І. Мормуль. Останньою, зокрема, було запропоновано передбачити у одному з розділів колективного договору прийняття на себе керівництвом зобов’язань, додаткових прав і гарантій працюючих і профспілок, запровадження соціальної відповідальності в сфері охорони праці, що сприятиме удосконаленню соціально-трудова відносин, спрямованих на забезпечення охорони праці та здоров’я працюючих [18, с. 5].

Панченко І.В. розроблено проектну частину колективного договору, що стосується управління охороною праці та поліпшення умов праці. Зокрема, ним визначено пріоритетні напрямки роботи керівництва, які обов’язково повинні бути відображені в основних положеннях колективного договору. Основним з цих напрямків повинно стати забезпечення функціонування ефективної системи управління умовами та охороною праці, для чого потрібно, забезпечувати фінансування цільових витрат на реалізацію комплексних заходів щодо охорони праці в розмірі не менше ніж 0,6 % від суми реалізованої продукції, робіт, послуг.

**Таблиця 2. Проблематика функціонування колективного договору у дисертаційних дослідженнях з управління оплатою праці (в розрізі спеціальності)**

№ з/п	Автор	Назва	Рік захисту	Об'єкт	Предмет	Висновки дисертанта щодо проблематики колективно-договірного регулювання
1	2	3	4	5	6	7
08.02.03 – організація, управління, планування і регулювання економікою						
1.	Дмитренко Н.М.	Науково-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці у системі макропоказників	2003	Сфера оплати праці в Україні	Теоретичні, методичні і практичні питання формування і прогнозування ФОП	Недостатність ефективного державного і колективно-договірного регулювання заробітної плати призвела до деформації у структурі фонду оплати праці, низького рівня заробітної плати та її необґрунтованої диференціації, зростання податкового навантаження на неї та, відповідно, її "тінізації"[6]
08.06.01 – економіка підприємства і організація виробництва						
2.	Колот А.М.	Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України)	1998	Промислові підприємства з різними організаційно-правовими формами господарювання	Економічні й соціальні відносини, що виражають зміст основних складових і в цілому організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати.	Доцільним є запровадження комплексу правових, економічних, організаційних заходів, спрямованих на підвищення ролі договірного регулювання оплати праці, а також наповнення принципово новим змістом генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів [12]



Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
3.	Малаховський Ю.В	Механізм формування, розподілу і використання фонду оплати праці підприємств машинобудування	2004	Процес формування, розподілу і використання фонду оплати праці на підприємствах машинобудування	Теоретичні і практичні аспекти проблеми запровадження комплексного механізму формування, розподілу і використання фонду оплати праці на акціонерних підприємствах за умов становлення ринкових відносин	Комплексне реформування системи оплати праці повинно здійснюватись за напрямами, серед яких вдосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці. Предметом колективно-договірного регулювання мають бути міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення в оплаті праці, тарифні сітки і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів (тарифних ставок) та окладів по посадах і групах посад керівників, спеціалістів і службовців [16, с. 13]
08.09.01. – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика						
4.	Дудіна Н.В	Оплата праці у виробничих галузях США: досвід і перспективи використання в Україні	2001	Система оплати праці в умовах ринкової економіки: теоретичні та практичні питання побудови системи оплати праці, концепції організації заробітної плати працівників, методи формування та регулювання заробітної плати	Досвід щодо оплати праці у виробничих (промислових) галузях США у контексті його використання в процесі реформування оплати праці в Україні	Важливою передумовою зменшення прямого впливу держави на процес установлення рівня заробітної плати має стати посилення ролі й зростання вагомості договірного регулювання оплати праці. З цією метою необхідно закріпити питання щодо заробітної плати в угодах та договорах усіх рівнів, у тому числі механізм індексації заробітної плати, установити підпорядкованість положень розділів із заробітної плати в угодах і договорах [8, с. 14]

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
6.	Чала О.М.	Договірне регулювання оплати праці в Україні	2001	Процес договірного регулювання оплати праці в Україні на різних рівнях економіки	Механізм договірного регулювання оплати праці.	З метою підвищення ефективності договірного регулювання оплати праці на виробничому рівні доцільне наповнення якісним змістом колективного договору та підвищення відповідальності сторін за виконання зобов'язань [29, с. 17]
	Тульчинський Р.В.	Організаційно-економічні методи регулювання заробітної плати в ринкових умовах	2006	Організація оплати праці на сучасному етапі функціонування економіки України	Сукупність організаційно-економічних методів регулювання заробітної плати	Поетапне підвищення мінімальної заробітної плати і наближення її до прожиткового мінімуму, збереження міжкваліфікаційних співвідношень оплати праці, передбачених галузевими угодами й колективними договорами підприємств, сприятиме підвищенню заробітної плати усіх категорій працівників [26, с. 13]

Не дивлячись на те, що проблематика колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин не досліджувалися у дисертаціях науковців облікового напрямку, необхідно звернути увагу на дослідження О.І. Пацули “Облік і контроль соціальних витрат підприємства”. Нею проведено аналіз витрат, які здійснюються в межах соціальної діяльності підприємства, та класифіковано їх, запропоновано методика бухгалтерського обліку та контролю соціальних витрат підприємства.

Як показав проведений аналіз авторефератів дисертацій, захищених в Україні протягом 1998-2008 рр., дослідження колективного договору проводилось у таких основних галузях знань, як 07 “Історія”; 08 “Економічні науки”, 12 “Юридичні науки”. Розгляд основних положень дисертаційних досліджень, зокрема, наукової новизни, яка зазначена у авторефератах, дозволяє зробити висновок, що проблематика колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин піднімалася в багатьох дослідженнях у контексті його ролі у забезпеченні соціального захисту працівників, а також у регулюванні окремих питань трудових відносин на підприємстві.

Проведені дослідження та їх результати є основою для виявлення актуальних напрямів удосконалення функціонування колективного договору, зокрема в частині облікового відображення операцій, що пов'язанні з його виконанням, для цілей контролю повноти такого виконання.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** За результатами проведеного дослідження проблематики дисертацій вітчизняних дослідників за період 1991-2008 рр. можна сформулювати наступні висновки:

1. Найбільшу питому вагу у структурі дисертацій українських дослідників займають роботи, захищені за галуззю 08 “Економічні науки” (53,2 %), а також значну частину – за галуззю 12 “Юридичні науки” (40,6 %). Крім того, проблематика колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин піднімалася в контексті історичного розвитку колективного договору та практики його запровадження в різних країнах світу (за галуззю 07 “Історичні науки” – 6,2 %). Це обумовлено тим, що колективний договір, будучи регулятором соціально-економічних відносин, є локальним нормативно-правовим документом, юридична форма та дотримання порядку укладання якого є важливим елементом визнання його чинності.

2. Проблемними напрямками досліджень за галуззю 08 “Економічні науки”, що були виявлені за результатами вивчення сукупності авторефератів, є наступні: соціально-економічний напрям, економічні механізми регулювання соціально-трудових відносин, управління оплатою праці, управління продуктивністю, управління охороною праці.

3. Напрямами досліджень за галуззю 12 “Юридичні науки”, що були виявлені за результатами вивчення сукупності авторефератів, є наступні: правове регулювання праці та соціально-трудових відносин і місця в ньому колективного договору, об'єкти трудового права та соціально-трудових відносин, договірне регулювання соціально-трудових відносин і, зокрема, колективно-договірного регулювання, об'єкти колективно-договірного регулювання.

4. За спеціальністю 08.00.09 “Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)” (раніше 08.06.04 – “Бухгалтерський облік, аналіз та аудит”) із проблематики колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин не було захищено жодної дисертації. Не применшуючи ролі проведених досліджень з проблематики колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, не розроблені питання облікового забезпечення колективно-договірного процесу та не визначені напрями використання системи бухгалтерського обліку як інформаційної бази проведення контролю виконання положень колективного договору, а отже як інструмента забезпечення соціального захисту працюючих та їх сімей.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. *Андріанова В.В.* Роль відтворення людського капіталу в економіці сільського господарства Криму і шляхи його удосконалення.- Автореф. Дис...кандид. економ. наук 08.07.02 / Дніпропетровський державний аграрний університет: м. Дніпропетровськ. 1999. – 23 с.
2. *Барабаш Г.О.* Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: Автореф. Дис...кандид. юр. наук: 12.00.05. / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого: м. Харків, 2005. – 20 с.
3. *Бичкова О.В.* Механізм управління соціальним розвитком у вугільній промисловості України в умовах реструктуризації. – Автореф. Дис...кандид. економ. наук: 08.02.03 / Інститут економіки промисловості НАН України: м. Донецьк, 2001. – 17 с.
4. *Божко В.М.* Колективно-договірне регулювання заробітної плати. – Автореф. Дис...кандид. юр. наук: 12.00.05. / Київський національний університет імені Тараса Шевченка: м. Київ, 2001. – 13 с.
5. *Встухова І.А.* Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення. – Автореф. Дис...кандид. юр. наук: 12.00.05. / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого: м. Харків, 2000. – 15 с.
6. *Дмитренко Н.М.* Науково-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці у системі макропоказників. – Автореф. Дис...кандид. екон. наук: 08.02.03 / Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України: м. Київ, 2005. – 19 с.
7. *Додонов О.В.* Механізм регулювання продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження. – Автореф. Дис...кандид. економ. наук: 08.00.07 / Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України: м. Донецьк. 2008. – 24 с.
8. *Дудіна Н.В.* Оплата праці у виробничих галузях США: досвід і перспективи використання в Україні. - Автореф. дис... кандидат. екон. наук: 08.09.01 / Інститут економіки НАН України: Київ, 2001. – 19 с.
9. *Журавльов Д.В.* Система трудового законодавства України: Автореф. дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2005 р. – 21 с.
10. *Ільченко Н.Б.* Формування контрактної системи оплати праці в Україні: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України. Ін-т економіки. – К., 2002. – 20 с.
11. *Козак З.Я.* Договірне регулювання за трудовим правом України. – Автореф. Дис...кандид. юр. наук: 12.00.05. / Національний університет імені Тараса Шевченка: м. Київ, 1999. – 17 с.
12. *Колот А.М.* Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України). – Автореф. дис... док. екон. наук: 08.06.01 / Київський національний економічний університет: м. Київ, 1998. – 36 с.
13. *Колайгора І.І.* Законодавство про оплату праці на Україні в другій половині ХІХ-ХХ століть (історико-правове дослідження). – Автореф. Дис...кандид. юр. наук: 12.00.01 / Харківський національний університет внутрішніх справ: м. Харків, 2006. – 22 с.
14. *Лисиця І.О.* Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки: Автореф. дис...кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Харків: Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – 1997. – 24 с.
15. *Лисяк О.І.* Правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин: Автореф. дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Київ: – Національний університет внутрішніх справ, 2004 р.

16. *Малаховський Ю.В.* Механізм формування, розподілу і використання фонду оплати праці підприємств машинобудування. – Автореф. дис... кандидат. екон. наук: 08.06.01 / Хмельницький державний університет: м. Хмельницький, 2004. – 18 с.
17. *Мовчан О.М.* Українські профспілки в компартійно-радянській системі влади (1920-ті роки). – Автореф. дис...докт. істор. наук: 07.00.01 / Інститут історії України НАН України: м. Київ, 2004. – 36 с.
18. *Мормуль Н.І.* Регулювання соціально-трудових відносин у сфері охорони праці. – Автореф. Дис...кандид. економ. наук: 08.00.07 / Донецький національний університет: м. Донецьк. 2008. – 18 с.
19. *Пастушенко В.М.* Організаційно-економічний механізм забезпечення соціального захисту працюючих: – Автореф. Дис...кандид. економ. наук 08.09.01 / Донецький національний університет: м. Донецьк, 2004. – 19 с.
20. *Петров Ю.Д.* Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки.- Автореф. Дис...кандид. економ. наук: 08.09.01 / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України: м. Київ. 2004. – 24 с.
21. *Петровський А.І.* Роль соціального партнерства в становленні найманої праці в трансформаційній економіці. – Автореф. Дис...кандид. економ. наук: 08.01.01. / Харьковський національний університет ім. В.Н.Каразіна: м. Харьков. 2001. – 18 с.
22. *Рибницький Г.В.* Колективний договір в умовах ринкової економіки: Автореф. дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2005 р. – 22 с.
23. *Сабецький Б.В.* Становлення і розвиток правового регулювання трудових відносин в США. – Автореф. Дис...кандид. юр. наук: 12.00.01. / Київський національний університет ім. Тараса Шевченка: м. Київ, 2002. – 13 с.
24. *Середа О.Г.* Роботодавець як суб'єкт трудового права: Автореф. дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Харків: – Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2004 р. – 20 с.
25. *Трунова Г.А.* Правове регулювання соціального партнерства в Україні.- Автореф. Дис...кандид. юр. наук: 12.00.05. / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого: м. Харків, 2008. – 22 с.
26. *Тульчинський Р.В.* Організаційно-економічні методи регулювання заробітної плати в ринкових умовах. – Автореф. дис... кандидат. екон. наук: 08.09.01 / Інститут економіко-правових досліджень НАН України: м. Донецьк, 2006. – 19 с.
27. *Феськов М.М.* Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації.- Автореф. Дис...кандид. юр. наук: 12.00.05. / Національний університет внутрішніх справ: м. Харків, 2002. – 20 с.
28. *Циганчук Н.А.* Професійні спілки як суб'єкт трудового права: Автореф. дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05 / Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2004 р. – 22 с.
29. *Чала О.М.* Договірне регулювання оплати праці в Україні. – Автореф. дис... кандидат. екон. наук: 08.09.01 / НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України: м. Київ, 2001. – 19 с.
30. *Чернишук В.Р.* Відчуження праці в умовах перехідної економіки (на прикладі України). – Автореф. Дис...кандид. економ. наук: 08.01.01. / Київський національний економічний університет: м. Київ, 2000. – 16 с.
31. *Шалімова Н.С.* Удосконалення методів обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати. – Автореф. Дис...кандид. економ. наук: 08.09.01 / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України: м. Київ. 2001. – 23 с.