

метою досягнення можливості зростання її людського капіталу та рівня використання людського потенціалу.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
2. Винокуров М. Автоматизация кадрового учета / М. Винокуров, Р. Гутгарц, А. Пархомов, И. Слюсаренко. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 221 с.
3. Глинських А.І. Про стан ринку автоматизованих систем управління персоналом / А.І. Глинських. – М.: Комп'ютер-Інформ, 2004. – 17 с.
4. Дідур К.М. Системний підхід до управління підприємством та персоналом підприємства / К.М. Дідур // Ефективна економіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1079>.
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
6. Матвієнко О.В. Основи менеджменту інформаційних систем / О.В. Матвієнко, М.Н. Цивін. – К.: Центр навч. літер., 2005. – 176 с.
7. Інформаційні технології та моделювання бізнес-процесів / О.М. Томашевський, Г.Г. Цегелик, М.Б. Вітер, В.І. Дубук. – К.: ЦУЛ, 2012. – 296 с.
8. Чабаненко Ю.М. Системний підхід до управління персоналом підприємства в умовах соціального управління: [Електронний ресурс] / Ю.М. Чабаненко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_29/Chaban.pdf.

О.Л. ЛЕОНОВ, к.и.н., доцент

*ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк, Украина
m.r.leonov@mail.ru*

ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УКРАИНЕ

В статье на основе материалов статистики, трудового законодательства, научных публикаций, государственной и профсоюзной аналитики исследуются тенденции развития социально-трудовых отношений в Украине. Показана асимметрия этих отношений вследствие доминирования стороны работодателя и обоснованы её особенности в Украине. Выявлены ос-

References

1. Balabanova L.V. Upravlinnya personalom / L.V. Balabanova, O.V. Sardak. – K.: Professional, 2006. – 512 p.
2. Vinokurov M. Avtomatizatsiya kadrovogo ucheta / M. Vinokurov, R. Gutgarts, A. Parkhomov, I. Slusarenko. – M.: INFRA-M, 2001. – 221 p.
3. Glinskih A.I. Pro stan runky avtomatizovanyh system upravlinnya personalom / A.I. Glinskih. – M.: Computer-Inform, 2004. – 17 p.
4. Didur K.M. Systemnyi pidhid do upravlinnya pidpriemstvom ta personalom pidpriemstva / K.M. Didur // Efectivna economica [Electronnyi resurs]. – Rezchim dostupu: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1079>.
5. Krushelnicka O.V. Upravlinnya personalom / O.V. Krushelnicka, D.P. Melnichuk. – K.: Kondor, 2003. – 296 p.
6. Matvienko O.V. Osnovy menedzhmentu informaciynih system: navch.posibnyk / O.V. Matvienko, M.N. Civin. – K.: Centr navch. liter., 2005. – 176 p.
7. Informaciyni tehnologii ta modelyuvannya biznes-processiv / O.M. Tomashevskiy, G.G. Cegelik, M.B. Viter, V.I. Dubuk. – K.: CUL, 2012. – 296 p.
8. Chabanenko Y.M. Systemnyi pidhid do upravlinnya personalom pidpriemstva v umovah socialnogo upravlynnya / Y.M. Chabanenko [Electronnyi resurs]. – Rezchim dostupu: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2010_29/Chaban.pdf.

Статья поступила в редакцию 19.03.2014

© О.Л. Леонов, 2014

.....
<http://www.elibrary.ru/issues.asp?id=37579>

<http://www.instud.net>, <http://www.nbu.gov.ua/>

единственного законодателя и верховного арбитра в регулировании социально-трудовых отношений. Сделан вывод о том, что сумма этих векторов ведёт скорее к демонтажу социальных завоеваний наёмных работников, чем к их укреплению и становлению реального социального партнёрства и что противодействовать такому развитию событий возможно лишь посредством коллективных и разумных действий в рамках гражданского общества.

Ключевые слова: наёмный труд, социально-трудовые отношения, трудовое законодательство, социальное партнёрство, трудовые конфликты

O.L. Leonov

Vectors of social and labor relations and labor law in Ukraine

In the article on the basis of statistics, labor law, scientific publications, government and trade-union analysts reviews trends in labor relations in Ukraine. Shows the asymmetry of this relationship due to the dominance of the employer and justified its features in Ukraine. The basic causes of the conflicts of social and labor relations, and presented their quantitative and qualitative characteristics. Substantiated very skeptical assessment of the role of the Ukrainian state, as the largest employer, the sole legislator and arbiter in the regulation of social and labor relations. Concluded that the sum of these vectors is likely to dismantle the social gains of employees than to strengthen them and becoming a real social partnership and that counteract this development is possible only through collective action and reasonable within civil society.

Keywords: wage labor, social and labor relations, employment law

Актуальность вопроса о состоянии, направлениях и тенденциях развития социально-трудовых отношений определяется ролью труда в жизни общества вообще и ролью наёмного труда в жизни современного общества в частности. Социально-трудовые отношения – это отношения между наёмными работниками и работодателями, предпринимателями, которые осуществляются ими как непосредственно, так и при участии государства. Они являются важной составной частью системы общественных отношений. Их состояние непосредственно воздействует на уровень и темпы развития экономики, уровень благосостояния общества и государственные доходы, на конкурентоспособность экономики и социально-политическую ситуацию в стране. Качество этих отношений в значительной степени влияет на социальное самочувствие граждан, на

общую атмосферу в обществе. Трудовое право давно уже превратилось в одну из ведущих отраслей права и законодательства любого современного государства.

Как отмечал А.С. Панарин, современное общество отличается от традиционного двумя главными признаками: наличием промышленной индустрии, направленной на преобразование природы и индустрии социальной, направленной на активное преобразование общественных отношений [12, с. 5]. И обе эти «индустрии» неизбежно пересекаются и даже накладываются друг на друга в плоскости социально-трудовых отношений. Привычный и знакомый нам социальный мир, по мнению И. Валлерстайна, сложился вследствие осуществления программы рациональных реформ второй половины XIX – начала XX века. Одним из трёх ключевых компонентов этих реформ, наряду с введением избирательного права и формированием национального самосознания, главным образом за счет введения обязательного начального образования и всеобщей воинской повинности для мужчин, стало развитие трудового законодательства и перераспределение экономических благ, впоследствии названное созданием «государства благосостояния» [2, с. 14-15]. Правда, этот привычный и знакомый нам мир в начале XXI века стремительно рушится, изменяется в непонятном направлении, что только добавляет актуальности заявленной теме. Современная эпоха представляет собой фазу бифуркации, в которой действует закон многовариантной и многоаспектной вероятности, и в зависимости от конкретно-исторической ситуации возможны самые различные альтернативы.

Поэтому многочисленные научные изыскания отечественных исследователей, отражённые и в солидных учебниках по социологии труда [8], и в справочниках по той же тематике [13], и в монографиях [6], и в многочисленных статьях в экономических и социологических периодических изданиях и сборниках [15], и в статистических и аналитических отчётах украинских государственных учреждений, дают скорее материал для осмысления, чем обоснованные ответы на вопросы о сущности и направленности развития социально-трудовых отношений в Украине.

Целью данной статьи является объективная научная оценка векторов развития социально-трудовых отношений и трудового законодательства в Украине в современных условиях. Оценка на основе анализа имеющихся

фактов, а также с учётом того обстоятельства, что все три ключевые участники данных отношений – наёмные работники, работодатели (предприниматели) и государство – в большинстве случаев думают одно, говорят другое, а пишут третье. И с поправкой на тот факт, что в последние годы исследование социально-трудовых отношений в значительной мере усложняется тем, что собственники и менеджмент предприятий, ссылаясь на коммерческую тайну и необходимость защиты персональных данных, практически полностью закрыли доступ на предприятия для исследователей [17].

Наиболее важными вопросами социально-трудовых отношений являются порядок трудоустройства, гарантии сохранения рабочего места, основания и порядок увольнения работника, оплата труда, режим рабочего времени и условия труда, охрана труда, участие работника в принятии управленческих решений, условия деятельности профсоюзов либо других органов, уполномоченных на представительство интересов наёмных работников, действенность механизмов коллективно-договорного регулирования труда. Не менее важной стороной этих отношений выступает уровень уважения чести и достоинства работника в процессе труда. Анализ практического решения всех этих вопросов в Украине свидетельствует о тенденции усиления доминирования стороны работодателя как о наиболее существенной общей характеристике социально-трудовых отношений.

Собственно говоря, это доминирование при капитализме обусловлено экономически и едва ли устранимо. В юридической науке общепризнанно, что формальное юридическое равенство участников трудовых правоотношений сочетается с их фактическим социально-экономическим неравенством, накладывающим неизгладимый отпечаток на сами эти отношения. В.В. Жернаков подчёркивает, что «принуждение к труду следует искать не в правовой, а в социально-экономической сфере» [5, с. 34]. Н.Б. Болотина не только констатирует, что «в науке трудового права традиционно принято считать, что при заключении трудового договора стороны юридически равны», но и поясняет, что юридическое равенство имеет позитивное значение лишь при условии экономического и социального равенства и «на сегодня следует признать, что положение сторон при заключении трудового договора характеризуется не равенством, а скорее свободой выбора. Это более соответствует реали-

ям, потому что юридическое равенство в сфере наёмного труда не даёт сегодня равенства социального и работник требует дополнительной правовой защиты» [1, с. 72-73]. Сочетание формального юридического равенства работника и работодателя с фактическим социально-экономическим и властно-иерархическим неравенством нередко отбивает всякую охоту наёмного работника отстаивать и защищать свои законные трудовые права и интересы, вынуждает мириться с их нарушением, превращает человека из активного субъекта права в пассивного созерцателя.

В украинских реалиях эта тенденция доминирования стороны работодателей социально-трудовых отношениях особенно выразительна. Она обусловлена целым рядом объективных и субъективных причин. Основными из них являются состояние экономики и рынка труда, количественные и качественные характеристики сторон и представляющих их субъектов.

Отдел социальных отношений Национального института стратегических исследований в аналитической записке «о состоянии социально-трудовых отношений в Украине и основных направлениях их реформирования» (октябрь 2012 г.) первой причиной называет «низкие объёмы предложения качественных рабочих мест вследствие депрессивного состояния отечественного рынка труда и имеющихся структурных диспропорций». За исключением отдельных сегментов рынка труда, где имеет место неудовлетворенный спрос на высококвалифицированную (и высокооплачиваемую) рабочую силу, в целом на рынке труда преобладает предложение рабочей силы. По данным Госстатслужбы, количество свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленных предприятиями, учреждениями и организациями в службу занятости, в июне 2012 г. составила 78,3 тыс. Нагрузка незанятого населения, находящегося на учете государственной службы занятости, на 10 свободных рабочих мест (вакантных должностей) составляла 59 чел. Низким остается качество тех рабочих мест, которые предлагаются на рынке труда [17].

Украинские реалии рынка труда весьма печальны, причём, хронически. Не буду приводить различные количественные показатели, подтверждающие данный тезис. Приведу одну обобщающую характеристику: за 20 лет (1990-2010 гг.) общемировой ВВП возрос на 164%, развивающихся стран – на 260%, развитых

стран – на 125%, стран СНГ – на 127%, в Украине – сократился до 65% от уровня 1990 г. С таким состоянием экономики напряжённость на рынке труда носит достаточно объективный характер и столь же объективно отбивает у трудящихся желание активно защищать свои права, добиваться улучшения условий труда и своего положения. В последнем Рейтинге стран и территорий по размеру валового внутреннего продукта (данные МВФ за 2012 г.) Украина находится на 53 месте между Кувейтом и Катаром, правда, опережая Румынию. Украина со среднегодовым доходом в размере 7222 дол. США входит в последнюю пятёрку Рейтинга европейских стран по ВВП на душу населения по ППС (данные МВФ по итогам 2011 г.) позади Албании (7848 дол.), опережая лишь Грузию (5491 дол.), Армению (5392 дол.) и Молдову (3373 дол.). На фоне хронических экономических трудностей и неудач украинский рынок труда перманентно сокращается, являя точечные качественные улучшения скорее в виде исключения, чем правила. Четверть века назад у нас в стране насчитывалось 18-20 млн. наёмных работников, в первые годы XXI века – 14-15 млн., в конце первого десятилетия – около 12 млн., а по данным госслужбы статистики в декабре 2013 г. средняя учётная численность штатных работников составляла 9957,7 тыс. чел. (а в эквиваленте полной занятости – 9744,5 тыс. чел.) [3; 14]. Разумеется, учитывая теневою занятость, количество наёмных работников гораздо выше. Тем не менее, если рынок труда два десятилетия подряд сокращается и растёт резервная армия труда, а экономика не растёт, то вектор доминирования работодателя прочен и устойчив как никогда.

Крайне велика доля так называемого «теневого» сектора экономики, а значит, и наёмного труда, осуществляющегося за пределами правового регулирования. Точному учёту этот сектор и такой труд не подлежат, однако, по оценкам экспертов, порядка трети наёмных работников осуществляют трудовую деятельность в подобном порядке и для них социально-трудовые права – весьма условная и достаточно абстрактная категория. Грубо говоря, Конституция и КЗоТ их не касаются.

Ещё один вектор развития социально-трудовых отношений направлен в сторону использования наёмного труда под видом «заёмного». Все большее распространение в Украине приобретают такие формы применения заёмного труда, как лизинг, аутстаффинг, аутсорсинг персонала. Проблема использования

этих нетипичных форм занятости является в своей основе социально-экономической (хотя имеет и юридическую плоскость). Сущность ее заключается в том, что работодатели не смогли или не захотели достичь серьезного сокращения трудовых прав и гарантий работников, однако стараются сократить свои обязательства перед ними, избежать социальной ответственности. Стремление работодателей минимизировать затраты на производство, в том числе за счет снижения прямых затрат на персонал, привело к тому, что продолжительность трудового договора и условия занятости работника становятся нестабильными и негарантированными. Эта тенденция четко прослеживается в попытке заменить постоянных работников временными, в применении нетипичных форм занятости. Ещё в 2011 г. Департаментом по вопросам экономической защиты ФПУ под руководством эксперта по вопросам занятости Ириной Потаповой были подготовлены рабочие материалы в помощь профсоюзным активистам под названием «Нестандартные формы занятости: как не допустить нарушений», где был проведен достаточно предметный анализ этих тенденций [9].

В Украине эти формы находятся в стадии формирования. Наиболее отработанной у нас является услуга аутстаффинга, т.е. оформление в штат специализированного агентства сотрудников, работающих в компании, которая не намерена удерживать этот персонал у себя в штате. Для этого используется такой организационно-правовой механизм: 1) компания-заказчик выводит за штат часть своих сотрудников и передает их кадровому агентству; 2) агентство формально выполняет для работников функции работодателя, но фактически они продолжают работу в той же компании; 3) кадровое агентство как работодатель заключает трудовые контракты с персоналом и выполняет весь спектр функций, связанных с их реализацией, ведет кадровое делопроизводство, осуществляет отчисления в фонды социального страхования и удерживает налог с доходов физических лиц, оформляет больничные, отпуска, предоставляет необходимые справки и т.п. Первопроходцем этого вида услуг стала в начале 1990-х гг. Генеральная дирекция по обслуживанию иностранных представителей. Повышенный интерес украинских предприятий вызывает возможность аутстаффинга сотрудников, выполняющих работы с потенциально высокой угрозой производственного травматизма. Ответственность за не-

надлежащие условия труда и производственный травматизм полностью возлагается на компанию-провайдера, а не на фактического работодателя. Особенно остро эти вопросы встают, когда речь идет о промышленном производстве. Здесь возникает много проблем с ответственностью компаний-провайдеров и фактических работодателей за нарушения правил техники безопасности, производственной санитарии, социальных гарантий работников. При применении аутстаффинга имеет место риск дискриминации заимствованного персонала: ему предлагается, например, техника или инструменты более низкого класса по сравнению с оборудованием рабочих мест штатных сотрудников, менее комфортное рабочее место и т.д. и т.п.

Применение лизинга в социально-трудовой сфере характеризуется платностью, многоциклическостью и срочностью. Одновременно лизинг персонала является чрезвычайно сложным сочетанием арендных, кредитных отношений и посредничества. В Украине он не приобрел широкого распространения. По крайней мере пока.

Все более популярной разновидностью заемного труда становится у нас аутсорсинг персонала – буквально «привлечение персонала», суть которого заключается в том, что организация передает одну или несколько своих непрофильных функций другой организации на основе гражданско-правового договора. Обычно используется следующий механизм: работники находятся в штате организации-поставщика персонала, выполняющих свои трудовые функции по обслуживанию организации-заказчика персонала. Например, на основании гражданско-правового соглашения организация-поставщик выполняет для организации-заказчика персонала такие функции, как охрана, уборка помещений, обслуживание компьютерных сетей и т.д. Активно в Украине развивается аутсорсинг бизнес-процессов, который предусматривает передачу сторонней организации отдельных процессов, которые для компании являются неосновными (например, управление персоналом, бухгалтерский учет, логистика, маркетинг, реклама и т.д.). Обычно применение этой формы занятости приводит к изменению социально-трудовых отношений в пользу работодателя и к ухудшению положения наёмных работников.

Так, например, по информации ЦК профсоюзов металлургов и горняков Украины в конце февраля 2010 г. из штата предприятий

ГМК были переведены в другие организации 4700 работников предприятий Донецкой области. Практически на всех предприятиях Запорожской области в разные периоды проведена ликвидация (полная или частичная) ведомственных служб по охране предприятий с передачей этих функций вневедомственной структурам. В ОАО «Запорожский алюминиевый комбинат» в 2007 г. была проведена реорганизация – из состава предприятия выведены ремонтники. Создана ремонтная организация – ООО «Сервисный центр «Металлург» с начальной численностью 1600 чел. В течение 2008-2009 гг. ликвидирована служба быта (ремонт спецобуви, ремонт и стирка спецодежды, работы по уборке и т.п.) численностью 120 чел. На предприятиях Днепропетровской области (ОАО «Днепропетровский металлургический завод им. Петровского», ОАО «Днепрококс», ОАО «Днепродзержинский коксохимический завод», ОАО «Интерпайп Нижнеднепровский трубопрокатный завод») ликвидированы структурные подразделения охраны предприятия, бухгалтерии, уборки помещений и территории завода, общепита. В ОАО «Днепропетровский металлургический завод им. Коминтерна» и в ОАО «Днепропетровский металлургический завод им. Петровского» во время передачи непрофильных функций сторонним организациям многие работники не хотели увольняться по переводу, поскольку на новом месте существенно менялись условия труда, увеличивался объем работ, а зарплата устанавливалась ниже выплачиваемой ранее. Положения соответствующих коллективных договоров теперь, естественно на них больше не распространялись.

Распространяется и практика применения аутстаффинга. Так, 1,8 тыс. работников ОАО «Металлургический комбинат «Азовсталь» в Мариуполе работают на своих прежних рабочих местах, но уже находятся в трудовых отношениях с ООО «Кадровое агентство «Азов персонал сервис», которое предоставляет услуги по аутстаффингу. Это же имеет место и в ОАО «Харьковский трубный завод». Причем в Харькове осуществляется передача работников основных рабочих профессий, задействованных в основном технологическом цикле производства, например, грузчиков по разгрузке горячего агломерата.

Несколько другой пример применения нестандартных форм занятости имел место в ООО «Гринко-Дон», коммунальном предприятии, несколько лет предоставлявшем услуги

по вывозу мусора в Донецке. Под давлением администрации штатные работники – водители мусоровозов и коммерческий отдел – были вынуждены уволиться по собственному желанию, зарегистрироваться физическими лицами-предпринимателями и уже на основе хозяйственных договоров сотрудничать с этим предприятием. Фактические социально-трудовые отношения переведены в плоскость хозяйственно-правовых, а, значит, трудовое право и защита со стороны профсоюза отменяются. Заинтересовались возможностями аутсорсинга и работодатели сферы производства хлебобулочных изделий. На предприятиях компании «Ассоциация Хлеб» начался процесс вывода работников служб сбыта в отдельные предприятия – торговые дома. Вместо начала предусмотренной законом процедуры высвобождения работников в связи с сокращением штата и численности работникам предложено увольняться по собственному желанию и трудоустраиваться на новые предприятия.

Независимо от отрасли экономики взаимоотношения основного предприятия – потребителя с вновь созданными предприятиями-провайдером осуществляются на основе договоров об оказании услуг по аутсорсингу и аутстаффинга персонала. Предоставленные таким образом рабочие места, как правило, непостоянны, ненадежны, условны. Очевидно стремление работодателей переложить предпринимательские риски на плечи трудящихся.

Практика показывает, что подавляющее большинство работников, выведенных за штаты предприятия, теряют часть заработка. Такие тенденции были зафиксированы на металлургических предприятиях. Работники, нанятые через кадровые агентства, зарабатывают меньше, чем постоянные, на 15, 20, а порой и 50%. Иногда при передаче работников другим предприятиям и организациям размер зарплаты оставался прежним, однако после определенного времени зарплата постоянных работников увеличивалась (индексировалась на уровень инфляции, повышалась по условиям коллективного договора и т.п.), а в «выведенных» – нет. Условия оплаты труда работников с непостоянной занятостью проигрывают «постоянным» по премиям, различным доплатам, которые регламентируются для штатных работников предприятий локальными нормативными актами и коллективным договором. Как правило, они не распространяются на работников со всеми видами непостоянной занятости и зависят исключительно от доброй воли рабо-

тодателя. То же касается и выплат по итогам работы за год, оплаты сверхурочных и т.д. Важный момент, характерный для непостоянной занятости, – проблемы с обеспечением охраны труда работников. «Не свои» работники как бы выпадают из поля зрения служб охраны труда предприятия, использующего их труд, а компания-провайдер вообще не имеет отношения к рабочим местам своих сотрудников на предприятиях и даже не имеет специалистов по охране труда. В результате работникам с непостоянной занятостью не осуществляются доплаты за вредные условия труда, не предоставляются дополнительные отпуска, как это делается для постоянных работников, не обеспечиваются средства индивидуальной защиты в надлежащем объеме, не проводится нормальный инструктаж и довольно часто они даже не имеют доступа в медпункт предприятия.

Большинство заёмных работников теряют социальный пакет полностью или частично, причем «частично» означает «большую часть». Например, бывшие работники ОАО «МК «Азовсталь», переведенные на аутсорсинг и аутстаффинг, утратили право пользоваться путевками в санаторий-профилакторий, в детские оздоровительные учреждения, потеряли статус «пенсионера-азовсталца» и все выплаты в соответствии со стажем работы на предприятии. Уменьшение учетной численности основных работников предприятия посредством применения аутсорсинга и аутстаффинга не принесло ничего хорошего и тем, кто остался в штате. Потенциальная угроза повторить путь «выведенных» работников, дает работодателю дополнительный рычаг для продвижения своих интересов. Возможна также нездоровая конкуренция и дальнейшее противопоставление постоянных работников с «заёмными» от сторонних предприятий и организаций [9, с. 14-16].

Не менее важной причиной асимметрии социально-трудовых отношений в Украине выступает слабость профсоюзного движения. Следует напомнить, что зарождение профсоюзного движения в XIX ст. было связано именно с потребностями наёмных работников, столкнувшихся с капитализмом, равнодушным к проблемам гуманизма, осуществляющим в кратчайшие сроки простейшее накопление, еще не познавшим, что покупательная способность рабочей силы является для промышленного производства наилучшим гарантом и наиболее верным рынком сбыта и имело целью сопротивления необузданному, беспощадному, «дикому» капитализму. Именно такими были

профсоюзы и у нас на Украине в начале XX в. Однако, после своей победы в революции и гражданской войне правящая коммунистическая партия довольно быстро отбила у них охоту к сопротивлению и превратила их в «приводные ремни от партии к массам», в «школу коммунизма», а фактически – в органы мобилизации масс на выполнение задач партии и правительства, в пятое колесо телеги советской власти. Их кризис, начавшийся ещё на закате эры коммунизма, до сих пор не преодолен. Что очень печально, поскольку действующее трудовое законодательство предусматривает лишь минимум социально-трудовых гарантий и нацеливает работников и работодателей выстраивать социально-трудовые отношения на коллективно-договорной основе. Именно от «переговорной силы» профсоюзов в значительной степени зависит уровень защиты интересов наемных работников в отношениях с работодателями в рамках существующей экономической системы. Однако, по экспертным оценкам, примерно на половине всех предприятий и учреждений, а также на большинстве предприятий (малых и средних) частного сектора профсоюзов вообще нет. На крупных предприятиях и в государственных учреждениях доминируют традиционные профсоюзы, которые в новых экономических условиях фактически продолжают выполнять присущие им еще с советских времен функции «отделов соцзащиты» при администрациях и посредников в отношениях между работодателями и наемными работниками. Выполнение профсоюзами такой роли не позволяет эффективно защищать интересы наемных работников и, соответственно, не способствует росту уровня доверия к ним [17].

Следствием (и одновременно свидетельством) указанной слабости стало нарушение принципа юридического равенства сторон социально-трудовых отношений в действующем законодательстве Украины. Например, нормы Закона Украины «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности» дают право Общему представительскому органу работодателей обеспечивать представительство организаций работодателей, их объединений в заседаниях Кабинета Министров Украины, коллегиальных органов министерств, других органов исполнительной власти, органов местного самоуправления (п.2 статьи 12). Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» содержит лишь общую норму, согласно

которой «государство признает профсоюзы полномочными представителями работников и защитниками их трудовых, социально-экономических прав и интересов, сотрудничает с профсоюзами в их реализации» (статья 13). То есть в Украине имеет место не просто асимметрия сторон социально-трудовых отношений, но асимметрия, возведенная в закон. Чтобы от неё избавиться, профсоюзы должны стать гораздо более активными и даже агрессивными в защите интересов своих членов. Это важно, потому что нигде в мире, по крайней мере, в мире господства капитала по общему правилу улучшение положения наемных работников и условий наемного труда не шло иначе, чем через профсоюзы.

Доминирующая, практически не сдерживаемая ни профсоюзами, ни государством, сторона работодателя навязывает работникам две основные, достаточно архаичные, свойственные ранним этапам капитализма модели социально-трудовых отношений – во-первых, «патерналистского союза» между работодателем и зависимым от него наемным работником; во-вторых, грубо-прагматического использования наемного работника как обезличенной рабочей силы. Патернализм – это установка на отцовскую опеку и заботу. В социально-трудовых отношениях она предусматривает не просто зависимость работника от работодателя, но и его покорность начальственной воле, послушность и лояльность в обмен на опеку и заботу, авторитарно-педагогическое отношение к работникам как к нуждающимся в присмотре детям. Эта модель здорово напоминает те не такие уж и давние времена, когда трудящиеся вынуждены были постоянно благодарить партию и её вождей «лично» за заботу, отвечать на неё «ударным трудом». В Донецке, например, до сих пор активно практикуются добровольно-принудительные субботники для работников бывших ЖЭКов (хотя последние и реорганизованы в КП, ЧП или ООО) в осенний и весенний период по указанию коммунальных «вождей». И это при наличии противозаконной и хронической задержки выплаты зарплаты сроком в два-три месяца. Вторая модель ещё проще – безжалостная капиталистическая (в крайних случаях – докапиталистическая) эксплуатация без особой оглядки на действующее законодательство. Каждая из этих моделей предполагает высокий уровень неформальной составляющей в отношениях между сторонами, ведь формализация означает закрепление в твёрдых и ясных нормах прав и обязанностей

сторон, чёткое отграничение сферы неотчуждаемой автономии работника, а значит и ограничение произвола работодателя. Партнерский тип социально-трудовых отношений, который предполагает относительную равенство и самостоятельность сторон, а также использование ими предусмотренных законодательством норм и процедур скорее декларируется, чем реализуется и остается для современной Украины скорее исключением, чем правилом. Можно только приветствовать принятие закона «О социальном диалоге в Украине» от 23.12.2010 г., однако серьезного воздействия на активизацию такого диалога и реальное состояние социально-трудовых отношений это событие не оказало.

Важным участником социально-трудовых отношений выступает также государство, публичная власть в целом (то есть, государство и местное самоуправление), являясь одновременно и крупнейшим работодателем, и единственным законодателем, и верховным арбитром. При этом наше государство, как и любое другое капиталистическое государство, преимущественно выражает и обслуживает интересы капитала. Лучше И. Валлерстайна о таком государстве не скажешь: «В каких же услугах государства нуждаются капиталисты? Первой и наиболее важной из них является защита от свободного рынка. Свободный рынок – это смертельный враг накопления капитала. Гипотетический свободный рынок, который так дорог авторам экономических трактатов, рынок множества покупателей и продавцов, обладающих достоверной информацией, был бы для капиталистов катастрофой. Кто способен заработать в таких условиях? Доходы капиталистов свелись бы к доходу гипотетического пролетария XIX века, определяясь действием «железного закона прибыли в условиях свободного рынка», и едва позволяли бы им сводить концы с концами. На самом деле этого не происходит, поскольку реально существующий ныне рынок отнюдь не свободен» [2, с. 87]. «Конечно, монополии – это не единственная выгода, получаемая капиталистами от государства. Другая важная выгода, которая всегда бросается в глаза, – это поддержание порядка. Порядок внутри государства означает в первую очередь предотвращение выступлений трудящихся классов. И это нечто большее, чем исполнение полицейских функций, направленных на пресечение воровства; эта роль государства состоит в снижении эффективности классовой борьбы рабочих. Последнее дос-

тигается сочетанием силы, обмана и уступок. Либеральным мы считаем такое государство, в котором значение силы сокращается, а роль обмана и уступок возрастает. Такой механизм функционирует неплохо, но применим не везде, особенно в периферийных регионах мирового хозяйства, где прибавочный продукт слишком мал, чтобы позволить государству задействовать в ходе реализации уступок значительные средства. Даже в самых либеральных государствах существуют серьезные законодательные нормы, ограничивающие свободу действий трудящихся, и в целом эти ограничения намного строже тех, что одновременно налагаются на предпринимателей. Нет ни одной юридической системы, которая не носила бы классового характера...» [2, с. 91]. Остаётся добавить, что задействовать в ходе реализации уступок наёмным работникам значительные средства наше государство не в состоянии. Неслучайно, седьмая, заключительная глава известной монографии В.В. Дементьева «Экономика как система власти» называется «Переходная экономика как система неэффективной власти» [4, с. 311-383]. Переформатирование неэффективной власти в эффективную является длительным, сложным и многоплановым процессом, а значит, добиваться снижения эффективности классовой борьбы наёмных работников она будет добиваться преимущественно сочетанием силы (угрозы её применения), обещаний и обмана.

Объективная противоположность интересов наемных работников и работодателей привносит в социально-трудовые отношения значительный потенциал конфликтности. Среди проблем, порождающих конфликты, такие как нарушение прав наемных работников в процессе трудоустройства и заключения трудового договора; низкий уровень оплаты труда наемных работников, нарушение сроков и порядка её выплаты; широкое распространение вынужденной неполной занятости, работы в условиях неполного рабочего дня (недели); принудительные отпуска без сохранения заработной платы; практика незаконных увольнений работников; действия работодателей, которые оскорбляют профессиональную честь и человеческое достоинство работников; действия работодателей, нарушающие коллективные права работников, например, уклонение от заключения коллективных договоров или невыполнение обязательств, принятых в коллективных договорах и соглашениях; игнорирование обоснованных требований наемных работ-

ников или профсоюзов; невыполнение решений примирительных органов, соглашений и договоренностей по разрешению коллективных трудовых споров. Впрочем, нередко такие споры становятся следствием конфликтов корпоративных, между собственниками (собственниками и менеджментом), втягивающими в них трудовой коллектив наёмных работников.

Анализ практики разрешения трудовых споров в Украине, проведенный специалистами Национальной службы посредничества и примирения Украины в процессе разработки и обсуждения совместно со шведскими коллегами проекта Новой модели разрешения трудовых споров содержит весьма показательные количественные и качественные характеристики трудовых конфликтов [10, Приложение 1]. Прежде всего, следует отметить, что защита трудовых прав и интересов работников осуществляется в Украине как в индивидуальном, так и в коллективном порядке. Поэтому система разрешения трудовых споров предусматривает различные процедуры для решения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также судебный и внесудебный порядок. Нормы, которые формируют существующую систему защиты трудовых прав и интересов работников, установлены в целом ряде законодательных актов, что затрудняет их правоприменение, а предусмотренная ими процедура рассмотрения трудовых споров является настолько сложной, что использовать свое право на защиту трудовых прав и интересов является не простой задачей. Так, например, общий досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров установлен главой XV КЗоТ Украины, а для отдельных категорий работников установлен специальный порядок, особенности которого определяются специальными законами.

В целом статистика рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах свидетельствует о тенденции к снижению. Если в 2001 г. в судах рассматривалось 201 тыс. дел по трудовым вопросам, то в 2003 г. – 157,7 тыс. дел, в 2005 г. – 95,5 тыс. дел. Большинство дел было связано с взысканием задолженности по заработной плате. Так, в 2009 г. было рассмотрено в судах общей юрисдикции 38 тыс. дел, из них 32,7 тыс. – о взыскании заработной платы; в административных окружных судах было рассмотрено 5,6 тыс. дел из них 3,7 – связанные с взысканием зарплаты. Уменьшение количества рассмотрения подобных дел вряд ли стоит связывать с наступлени-

ем экономической стабильности и уменьшением конфликтности социально-трудовых отношений, так как продолжает иметь место задолженность по выплате заработной платы, незаконные увольнения и т.п.

Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и нормативными актами Национальной службы посредничества и примирения. Определенные особенности, связанные с актами, формами, субъектами социального диалога и влияющие на решение коллективных трудовых споров, предусмотрены законами «О коллективных договорах и соглашениях», «О социальном диалоге в Украине», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности», «О местных государственных администрациях», «О местном самоуправлении в Украине». Формирование системы разрешения таких споров началось с принятием Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», который определил правовые и организационные основы функционирования системы мер по их решению. С целью содействия урегулированию этих споров Указом Президента Украины от 17.11.1998 г. № 1258 был образован постоянно действующий государственный орган – Национальная служба посредничества и примирения (НСПП). Важную роль в системе разрешения коллективных трудовых споров играют также органы, создаваемые по инициативе сторон коллективного трудового спора для его рассмотрения (примирительная комиссия, трудовой арбитраж). Суд также полномочен решать такой трудовой спор, однако только в случае, когда работникам запрещено проводить забастовку, а стороны спора не учли рекомендации НСПП по его решению.

На протяжении 15 лет деятельности НСПП (1999-2013 гг.) Служба способствовала решению 1902 коллективных трудовых споров и 4696 требований, выдвинутых наемными работниками и профсоюзами в коллективных трудовых спорах по вопросам, определенным статьей 2 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Подавляющее большинство требований, выдвинутых наемными работниками в указанных 1902 спорах, возникли в связи с разногласиями относительно невыполнения требований законодательства о труде (2500

требований – 53,2%) и невыполнения собственниками коллективных договоров, соглашений или отдельных их положений (1475 – 31,4%). Остальные требования касались разногласий между сторонами социального диалога по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта (583 – 12,4%) и заключения или изменения коллективного договора, соглашения (138 – 3,0%). По уровням общее количество коллективных трудовых споров распределялось следующим образом: на национальном уровне – 5, на отраслевом – 17, на территориальном – 68, на производственном – 1812. Среди отраслей экономики наибольшее их количество было на предприятиях, в учреждениях, организациях машиностроения – 333 (17,5%), ЖКХ – 303 (15,9%), образования – 222 (11,7%), транспорта – 201 (10,6%), угольной отрасли – 192 (10,1%). Анализ практики разрешения трудовых споров в Украине показал отсутствие целостной эффективной системы урегулирования конфликтов. Это побудило представителей сторон профсоюзов и работодателей совместно с НСПП начать работу над формированием новой модели решения трудовых споров в Украине в направлении разработки, обсуждения и внедрения упрощенных и оперативных внесудебных процедур. Работа над новой моделью решения трудовых споров в Украине значительно активизировалась в 2011 г., когда при содействии Шведского агентства по вопросам развития и сотрудничества (SIDA) в Украине был начат Шведско-украинский проект в сфере разрешения трудовых споров на основе сотрудничества Национальной службы посредничества Швеции и Национальной службы посредничества и примирения Украины. В декабре состоялась презентация разработанной в рамках проекта Новой модели решения трудовых споров в Украине [10] широкой общественности и теперь дело за парламентом. Так что в плане развития законодательства о порядке решения трудовых споров вектор достаточно очевиден, и он направлен в сторону имплементации европейского опыта.

В принципе в том же направлении постепенно развивается и вся система трудового права и законодательства Украины, свидетельством чего вполне может служить многострадальный проект нового Трудового кодекса [16], призванного заменить Кодекс законов о труде Украины, принятый в 1971 г. в совершенно иных социально-экономических и по-

литических условиях. Впрочем, следует отметить, что за 7 лет присутствия в парламенте этот кодекс так и не перерос стадию законопроекта. Анализ проблем, коллизий, пробелов трудового законодательства Украины является темой отдельного специального разговора. В контексте обсуждения векторов развития социально-трудовых отношений более важным представляется подчеркнуть следующий аспект проблемы: самое совершенное трудовое законодательство приносит мало пользы человеку, обществу и государству, если оно не работает или работает неэффективно. Однако это вовсе не основание для пессимизма и уныния, а лишь повод напомнить, что никакое право не работает само по себе, что любые права, в том числе трудовые и социально-экономические, реализуются только активными усилиями людей, что люди наделены волей и сознанием и сами выстраивают свои отношения. А также повод напомнить ещё одну мысль уже цитировавшегося в начале статьи А.С. Панарина. Мысль о том, что всем человеческим историческим опытом, в том числе и особенно XX века подтверждается тот факт, что ни учреждения, ни правовые институты, ни материальные ресурсы не являются действенными, если они не сбрызнуты живой водой человеческой веры и энтузиазма [11, с. 29].

Выводы. В статье на основе материалов статистики, действующего трудового законодательства, государственной и профсоюзной аналитики, научных публикаций, личного опыта профсоюзной работы и участия в разрешении коллективных трудовых споров в качестве независимого посредника освещены векторы развития социально-трудовых споров в Украине. Показана асимметрия этих отношений вследствие доминирования стороны работодателя и её особенности в Украине. Приведены примеры практики замещения собственно наёмного труда «заёмным», что негативно воздействует на качество социально-трудовых отношений. Показаны основные причины конфликтов социально-трудовых отношений и представлена их количественная и качественная характеристика. Дана весьма скептическая оценка роли государства, как крупнейшего работодателя, единственного законодателя и верховного арбитра в регулировании социально-трудовых отношений. Сумма этих векторов ведёт скорее к демонтажу социальных завоеваний наёмных работников, чем к их укреплению и становлению реального социального партнёрства. Противодействовать такому раз-

витию событий возможно лишь посредством коллективных и разумных действий в рамках гражданского общества. Особенно если украинское государство окажется способным закрепить в законодательстве необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и проявит политическую волю для поддержки более слабой стороны этих отношений в лице наёмных работников.

Литература

1. Болотина Н.Б. Трудовое право Украины / Н.Б. Болотина. – К.: Вікар, 2005. – 725 с.
2. Валлерстайн И. Конец знакомого мира: Социология XXI века / И. Валлерстайн. – М.: Логос, 2004. – 368 с.
3. В Україні продовжують зростати заробітна плата і зайнятість: Інформаційно-аналітичний бюлетень Кабінету Міністрів України. 27 січня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-kmu.com.ua/2014-01-27-000000pm/article/17972917.html>.
4. Дементьев В.В. Экономика как система власти / В.В. Дементьев. – Донецк: Каштан, 2003. – 404 с.
5. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 3. – С.34.
6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
7. Колот А.М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 14-25.
8. Лукашевич М.П. Соціологія праці / М.П. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
9. Нестандартні форми зайнятості: як не допустити порушень. – К.: «Профінформ» ФПУ, 2011. – 40 с.
10. Новая модель вирішення трудових спорів в Україні: Шведсько-український проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ntser.gov.ua/split/files/content/nm.doc.
11. Панарин А.С. Глобальное политическое прогнозирование / А.С. Панарин. – М.: Алгоритм, 2002. – 352 с.
12. Панарин А.С. Философия политики / А.С. Панарин. – М.: Новая школа, 1996. – 424 с.
13. Полторак В.А. Социология труда: Справочник / В.А. Полторак. – Днепропет-

ровск: Арт-Пресс, 1997. – 147 с.

14. Розвиток соціального партнерства в трудовій сфері як напрям подолання можливих загроз національній безпеці. Аналітична записка. Жовтень 2012 р./ НІСД при президентові України. Відділ глобалістики та безпекових стратегій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/957/>.

15. Среди научных сборников особо следует упомянуть основанный в КНЭУ им. В. Гетьмана в 2011 г. и издаваемый дважды в год реколлегией под руководством А.М. Колота сборник научных трудов «Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis.kneu.edu.ua/cgi-bin/cgi/cgiirbis_32.exe.

16. Трудовий кодекс України: Проект. Внесений народними депутатами України О.М. Стояном, Я.М. Сухим [Електронний ресурс]. – Режим доступу: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746.

17. Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування. Аналітична записка. Жовтень 2012 р. / НІСД при Президентові України. Відділ соціальної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>.

References

1. Bolotina N.B. Trudovoe pravo Ukrainy / N.B. Bolotina. – K.: Vikar, 2005. – 725 p.
2. Vallerstayn I. Konech znakomogo mira: Sotsiologiya XXI veka / I. Vallerstayn. – M.: Logos, 2004. – 368 p.
3. V Ukraini prodovzhuut' zrostaty zarobitnaya plata i zanyatost': Informatsiyno-analichniy buleten' Kabinetu Ministriv Ukraini. 27 sichnya 2014 r. [Elektronniy resurs]. – Rejim dostupu: <http://www.info-kmu.com.ua/2014-01-27-000000pm/article/17972917.html>.
4. Dementiev V.V. Ekonomika kak sistema vlasti / V.V. Dementiev. – Donetsk: Kachtan, 2003. – 404 p.
5. Zhernakov V. Svoboda pratsi yak printsip suchasnogo trudovogo prava Ukrainy / V. Zhernakov // Pravo Ukrainy. – 1999. – № 3. – P.34.
6. Kolot A.M. Sotsial'no-trudovi vidnosiny: teoriya i praktyka reguluvannya / A.M. Kolot. – K.: KNEU, 2003. – 230 p.
7. Kolot A.M. Teoretichni i prykladni aspekty stanovlennya i rozvitku storn sotsial'no-trudovych vidnosin ta ikh predstavnikskikh organiv

/ A.M. Kolot // Ukraina: aspekti pratsi. – 2002. – № 8. – P. 14-25.

8. Lukachevich M.P. Sotsiologiya pratsi / M.P. Lukachevich. – K.: Lyvid', 2004. – 440 p.

9. Nestandartnie formi zaunyatosti: yak ne dopustity poruchen'. – K.: «Profinform» FPU, 2011. – 40 p.

10. Nova model' virichennya trudovich sporiv v Ukraini: Chvedsko-ukrainskiy proekt [Elektronniy resurs]. – Rejim dostupu: www.ntser.gov.ua/split/files/content/nm.doc.

11. Panarin A.S. Global'noe politicheskoe prognozirovanie / A.S. Panarin. – M.: Algoritm, 2002. – 352 p.

12. Panarin A.S. Filosofya politiki / A.S. Panarin. – M.: Novaya chkola, 1996. – 424 p.

13. Poltorak V.A. Sotsiologiya truda: Spravochnik / V.A. Poltorak. – Dnepropetrovsk: Art-Press, 1997. – 147 p.

14. Rozvitok sotsial'nogo partnerstva v trudoviy sferi yak napryam podolannya mozhlivikh zagroz natsional'niy bezpetsi. Analitichna zapiska. Zhovten' 2012 r. / NISD pry presidentovi Ukraini. Viddil globalistiki ta bezpekovich strategiy [Elektronniy resurs]. – Rejim dostupu:

<http://www.niss.gov.ua/articles/957/>.

15. Sredi nauchnikh sbornikov osobo sleduet upomyanut' osnovanniy v KNEU im. V. Get'mana v 2011 g. i izdavaemiy dvazhdy v god redkollegiy pod rukovodstvom A.M. Kolota sbornik nauchnikh trudov «Sotsial'no-trudovi vidnosini: teorya i praktika peguluvannya» [Elektronniy resurs]. – Rejim dostupu: http://irbis.kneu.edu.ua/cgi-bin/cgi/cgiirbis_32.exe.

16. Trudoviy kodeks Ukraini: Proekt. Vnesenny narodnimi deputatami Ukraini O.M. Stoyanom, Ya.M. Sukhim [Elektronniy resurs]. – Rejim dostupu: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746.

17. Chodo stanu sotsial'no-trudovikh vidnosin v Ukraini ta osnovnich napryamiv ikhn'ogo reguluvannya. Analitichna zapiska. Zhovten' 2012 r. / ISD pry presidentovi Ukraini. Viddil sotsial'noy politiki [Elektronniy resurs]. – Rejim dostupu: <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>.

Статья поступила в редакцию 3.03.2014

Д.А. ЛЯШОВ

*Приазовский государственный технический университет,
г. Мариуполь, Украина
lyashov.dmitry@gmail.com*

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ПОТЕРИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Определенным резервом повышения эффективности использования персонала предприятия является сокращение потерь рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью работников. Для использования данного резерва необходимо исследовать влияние отдельных факторов на потери рабочего времени. Установлено, что эти факторы имеют статистически значимые различия по видам экономической деятельности. На новой статистической базе подтвержден ранее сделанный вывод о том, что особенности условий функционирования предприятий различных организационно-правовых форм хозяйствования обуславливают различные уровни и динамику потерь рабочего времени. Подтверждено, что с ростом удельного веса работников ООО и частных предприятий снижается показатель уровня потерь рабочего времени.

Ключевые слова: *потери рабочего времени, управление персоналом, корреляционный ана-*

лиз, организационно-правовые формы предприятий

D. Lyashov

Analysis of factors affecting the loss of working time on the enterprises of Ukraine

Reserve certain efficiency plant personnel is reduction in lost working time due to temporary disability workers. To use this provision is necessary to investigate the influence of individual factors on the loss of working time. Found that these factors are statistically significant differences in the types of economic activity. On the basis of a new statistical confirmed the earlier conclusion that the particular operating conditions of enterprises of different levels of management and the dynamics of the loss of working time. Confirmed that with increasing proportion of workers LLC and private enterprises reduced indi-

© Д.А. Ляшов, 2014

<http://www.elibrary.ru/issues.asp?id=37579>

<http://www.instud.net>, <http://www.nbu.gov.ua/>