

СОЦІАЛЬНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ УМОВИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

SOCIAL AND ORGANIZATIONAL CONDITIONS OF SETTLEMENT OF LABOR RELATIONS AT THE ENTERPRISE

Актуальність питання обумовлена трансформаційними змінами, що останнім часом відбуваються в українському суспільстві. Глобалізація ринку праці, безвізовий перетин кордонів, негативна політична ситуація на сході країни створили низку проблем, які загалом погіршують економічне й соціальне середовище на ринку трудових ресурсів. Зроблено справедливе припущення, що правове регулювання трудових відносин залишається сферою, яка досі перебуває в стані плинного переходу від радянської системи до ринкової. Сучасні тенденції розвитку суспільства ведуть до зміни поглядів на соціально-трудова відносини між роботодавцем і працівником. На жаль, ці зміни неповною мірою відповідають ринковому принципу врегулювання соціальних гарантій та інтересів виробництва, в результаті чого з'явилося чимало соціальних проблем. Досліджено наукові підходи до визначення понять «праця», «процес праці», «трудова відносина», «трудова угода», «електронна трудова книжка» з точки зору бухгалтерського оформлення працівника в компанії. Уточнено поняття «найманий працівник» і його соціально-економічне значення. Так, найманий працівник – це фізична особа, що перебуває в трудових відносинах з роботодавцем і соціальних відносинах з колективом. Це людина, яка несе відповідальність і за свою роботу, і за наслідки, які можуть спричинити її дії щодо компанії після її звільнення. Припущено, що питання легалізації зайнятості є індикатором розвитку громадянського суспільства й публічного управління. Уточнення поняття «тіньова зайнятість» є приводом для вирішення ключових проблем, які спричинили це явище.

Ключові слова: найманий працівник, трудовий договір, трудові відносини, бухгалтерський облік.

Актуальность вопроса обусловлена трансформациями, происходящими в

последнее время в украинском обществе. Глобализация рынка труда, безвизовое пересечение границ, негативная политическая ситуация на востоке страны создали ряд проблем, которые в целом ухудшают экономическую и социальную среду на рынке трудовых ресурсов. Сделано справедливое предположение, что правовое регулирование трудовых отношений остается сферой, которая до сих пор находится в состоянии текущего перехода от советской системы к рыночной. Современные тенденции развития общества ведут к изменению взглядов на социально-трудовые отношения между работодателем и работником. К сожалению, эти изменения не полностью соответствуют рыночному принципу урегулирования социальных гарантий и интересов производства, в результате чего появилось немало социальных проблем. Исследованы научные подходы к определению понятий «труд», «процесс труда», «трудова отношения», «трудова угода», «электронная трудовая книжка» с точки зрения бухгалтерского и юридического оформления работника в компании. Уточнено понятие «найманий работник» и его социально-экономическое значение. Так, найманий работник – это физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с работодателем и социальных отношениях с коллективом. Это человек, который несет ответственность и за свою работу, и за последствия, которые могут обусловить его действия касательно компании после его увольнения. Предположено, что вопрос легализации занятости является индикатором развития гражданского общества и публичного управления. Уточнение понятия «теневая занятость» является поводом для решения ключевых проблем, которые обусловили это явление.

Ключевые слова: найманий работник, трудовий договір, трудовые отношения, бухгалтерський учет.

УДК 331.105.6

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct60-37>

Луговенко Н.В.

к.н.д., доцент,
доцент кафедри економічної теорії
та фінансів
Навчально-науковий інститут
«Інститут державного управління»
Харківського національного університету
ім. В.Н. Каразіна

Luhovenko Nataliia

V.N. Karazin Kharkiv National University
School of Public Administration

The relevance of subject is caused by the transformations happening recently in the Ukrainian society. Labor market globalization, visa-free crossing of borders, and a negative political situation in the east of the country – have created a number of problems which in general aggravate economic and social environment in the market of labor relations. In the article was made the fair assumption that legal regulation of labor relations remains the sphere of problems, and, unfortunately, is in a condition of fluid transition from the Soviet to market system. Current trends of development of society lead to change of views of the social and labor relations between the employer and the worker. However, these changes not completely correspond to the market principle of settlement of social guarantees and the interests of production that caused many social problems. In the article used scientific approaches to determination of the concepts “work”, “work process”, “labor relations”, “employment contract”, “electronic service record” in terms of accounting and legal registration of the worker of the company. In the conditions of the Russian aggression in the east of Ukraine, downturn production from SARS-CoV-2 pandemic, the restrictions of opportunities of dismissal provided by the legislation led to such negative phenomenon in labor market as the latent unemployment, administrative holidays and other. There is a term “hired employee” as social and economic value. It is supposed that the hired employee is the natural person who is in labor relations with the employer and the social relations with collective. This person who bears responsibility and for the work, and for consequences which can cause its actions of the company after his dismissal. It is established also that dismissal of the worker at personal desire without due working off results in a high probability of similar precedents. It is noted if the specified relations arise from the concluded employment contract where points, important for both parties, are registered. In article it is supposed that the issue of legalization of employment is the indicator of development of civil society and public management. Refining of the concept “shadow employment” is a reason for the solution of key problems which caused this phenomenon.

Key words: hired employee, employment contract, labor relations, financial accounting.

Постановка проблеми. Негативні наслідки глобалізації у сфері праці відчують не лише країни, що розвиваються. Не є винятком погіршення ситуації в певних сегментах ринку праці і в країнах з розвинутою ринковою економікою. Це стосується передусім галузей чи окремих сфер економіки, які не мають конкурентних переваг або характеризуються таким розвитком у межах національної економіки, що не відповідає інтересам транснаціональних компаній.

Вирішення соціально-економічних завдань, що стоять перед економікою України, неможливе без спільних зусиль усіх суб'єктів соціально-трудова відносин, використання всього арсеналу методів узгодження їхніх інтересів. Регулювання процесу взаємодії суб'єктів відносин у сфері праці є відносно самостійним завданням, яке зачіпає інтереси не лише роботодавців і найманих працівників, але й суспільства загалом.

Не випадково названа проблематика досліджується як економістами, так і соціологами, юристами, політологами, фахівцями інших напрямів науково-прикладних досліджень. Не можна не зазначити, що господарська практика нині як ніколи відчуває гостру нестачу теоретичних розробок, науково-методичних рекомендацій, запровадження яких сприяло би становленню нових за змістом відносин у сфері праці, адекватних потребам розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки та громадянського суспільства. Складовою частиною цих досліджень має бути опрацювання теоретичних і прикладних засад формування та функціонування системи соціально-трудова відносин.

Питаннями легалізації зайнятості активно займаються не тільки в Україні, але й в інших країнах світу, особливо європейських. Це питання індикатору розвитку громадянського суспільства й публічного управління. Однак сьогодні не лише роботодавець винен у такому стані речей, але й сам працівник, який не завжди поводить себе розумно, не усвідомлюючи, на що він погоджується.

Також не вирішеними є питання оформлення робочих відносин, неповна зайнятість, справедливе розірвання відносин для обох сторін, електронні трудові книжки і, звичайно, участь центрів зайнятості в цих складних питаннях. Істотною проблемою є інститути регулювання. Згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», у державі немає чіткого визначення суб'єкта, за яким визначена відповідальність за стан бухгалтерського обліку. Збирає та обробляє фінансову звітність Державна служба статистики України, визначає методологію бухгалтерського обліку й звітності Міністерство фінансів України. У правовому полі ці обмеження визначено Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні».

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Сучасними проблемами соціально-трудова відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні активно займалися вітчизняні науковці. Так, праці Д.М. Богині [2], О.А. Грішнєвої [1] висвітлюють основні питання економіки праці. А.М. Колот [4; 5] досліджував соціально-трудова відносини і їх прояви в інших країнах. В.І. Жуков, В.А. Скуратівський [3], Ю.М. Маршавін, С.В. Бакуменко, В.М. Данюк, О.С. Зінченко [12] мають безліч наукових праць і навчальних посібників щодо соціального партнерства на ринку праці в Україні. Їхні напрацювання змінили погляди українського суспільня та ці важливі, соціально значущі питання.

Багато праць, які становлять базис, класику теорії економіки праці, належать, звичайно, зарубіжним ученим. Р. Марр, Г. Шмідт вивчали питання управління персоналом [14]. Р.Дж. Еренберг, Р.С. Сміт активно займалися питаннями участі держави в соціальних питаннях [15]. Т. Пітерс, Р.В. Уотермен шукали шляхи ефективного управління персоналом [13].

Питання відображення й обліку всіх процесів, пов'язаних з персоналом і робітниками, мають розвиватись не тільки із соціальної точки зору, але й з адміністративної. В.М. Пархоменко, В.М. Жук, Н.О. Лоханова, Л.Г. Ловінська, А.В. Озеран [6–8] мають достатню кількість публікацій та наукових напрацювань, які досліджують такі питання, як глобалізація, діджиталізація, електронний документообіг. Отже, електронна система звітності принесла немало як ефективних рішень, так і проблем, таких як регулювання відносин між суб'єктами системи бухгалтерського обліку, конфлікти інтересів державних структур, удосконалення бухгалтерської звітності та її узгодження згідно з міжнародними стандартами.

Постановка завдання. Метою дослідження є узагальнення тенденцій деформації ринку праці внаслідок соціальних, економічних і політичних перетворень в Україні. Для керівників компаній і простих підприємців постає завдання відповідності змінам законодавства й ринку. Так, бухгалтерія та інші структурні підрозділи підприємства мають швидко пристосуватись до вимог електронного документообігу, нових форматів рахунків у банках тощо. Стаття присвячена аналізу ситуації з працевлаштуванням й оформленням найманих працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Європейські цінності, розвиток корпоративної етики спричинили дослідження питань трудових відносин, їхньої структури, бухгалтерської системи звітності, механізмів функціонування. Дослідження соціально-трудова відносин має розпочинатися з аналізу таких категорій, як «праця», «процес праці», «працевлаштування».

У соціально-економічній літературі можна натрапити на понад два десятки визначень поняття «трудові відносини». Здебільшого термін «трудові відносини» визначається як взаємодія найманого працівника і роботодавця щодо умов купівлі-продажу та використання робочої сили [12, с. 22].

Так, автори одного з фундаментальних видань із проблематики економіки праці й соціально-трудових відносин характеризують останні як об'єктивно наявні взаємозалежність і взаємодію суб'єктів цих відносин у процесі праці, що спрямовані на регулювання якості трудового життя. Німецькі фахівці в галузі соціально-трудових відносин зазначають, що з юридичної точки зору поняття «роботодавець» визначається через термін «найманий працівник». Роботодавцем, на думку цих фахівців, є юридична або фізична особа, яка найняла на роботу як мінімум одного працівника [14, с. 140].

У законодавчих актах, що діють нині в багатьох країнах, поняття «роботодавець» трактується як організація (юридична особа), що представлена його керівником (адміністрацією), або фізична особа, з якою працівник перебуває в трудових відносинах. У Законі України «Про організації роботодавців» міститься таке визначення поняття, що розглядається: «роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності й фізична особа, яка використовує найману працю» [9].

Поняття «найманий працівник» також належить до тих, що потребують подальшого наукового опрацювання та відповідного законодавчого закріплення. У більшості визначень наголошується на тому, що найманий працівник – це особа, яка уклала трудовий договір (контракт) на виконання певної трудової функції [5, с. 26]. Так, найманий працівник – це не просто фізична особа (громадянин), яка перебуває в трудових відносинах з роботодавцем, а людина, яка несе відповідальність за свою роботу і наслідки, які можуть статися в компанії, після її звільнення. Зазначені відносини виникають на підставі укладеного трудового договору, де прописані важливі для обох сторін пункти.

Основою трудового договору є виконання трудової функції, що спричиняє обов'язки як найманого працівника, так і роботодавця перед останнім, які мають правовий, організаційний, економічний, соціальний характер. Виконання трудової функції пов'язано з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, виконанням посадових інструкцій, інших трудових регламентів і означає прийняття громадянина до штату цього підприємства (організації), реальне перетворення його на найманого працівника [4, с. 76].

Незважаючи на роз'яснення в пресі та вимоги чинного законодавства, оформлення найманих

працівників належним чином сьогодні є серйозною проблемою. Громадяни погоджуються на будь-які умови роботодавця, при цьому втрачають можливість користування державними гарантіями. Ухиляючись від оформлення трудових відносин із найманими працівниками, роботодавець позбавляє їх права на основну та додаткову відпустки, оплату допомоги щодо тимчасової непрацездатності, дотримання встановленої законодавством норми тривалості робочого часу, допомоги по безробіттю, гарантії за колективним договором, соціальне страхування та пенсійне забезпечення.

Для роботодавців використання праці неформального робітника створює зайві проблеми, оскільки на нелегального працівника не поширюються вимоги внутрішнього трудового розпорядку. Відсутня правова підстава для повної або часткової матеріальної відповідальності, що особливо важливо у сфері обслуговування та торгівлі [3, с. 120].

За нормальних, здорових відносин підприємця та робітника, коли оформлюється весь пакет документів згідно з Кодексом законів про працю України [11], звичайно, укладається трудовий договір (угода), який оформлюється наказом або розпорядженням роботодавця, в результаті чого повідомляються органи Державної фіскальної служби (далі – ДФС) про прийняття працівника на роботу в порядку, визначеному КМУ. У роботодавця є можливість повідомити податкову інспекцію на день раніше допущення працівника до роботи. Процедура оформлення трудових відносин складається з таких трьох етапів:

- оформлення розпорядження про прийняття на роботу;
- оформлення трудового договору з працівником (у двох примірниках для кожної сторони);
- повідомлення органівДФС про прийняття працівника на роботу.

Цікавий факт, що під час оформлення трудових відносин працівник може не подавати заяву з проханням прийняти його на роботу. Про його згоду будуть свідчити підписання трудового договору, ознайомлення з розпорядженням про прийняття на роботу й надання потрібних документів.

Наступний пункт – це документи, які мають бути надані громадянином під час оформлення трудового договору. Так, ними є паперовий або ID-паспорт, інший документ, що засвідчує особу, і трудова книжка (яка сьогодні теж підпадає під зміни у її веденні). Якщо це перше місце роботи й у громадянина відсутня трудова книжка, підприємець має право її завести. Останнім часом Україна перейшла на електронні трудові книжки, що значно полегшило ведення кадрових документів і зменшило витрати на ці роботи. Ідентифікаційний номер, документ про освіту, спеціальність, кваліфікацію (залежно від посади), стан здоров'я (якщо робота пов'язана

зі шкідливими або небезпечними умовами праці), документи військового обліку теж є обов'язковими для оформлення й мають бути надані.

Як відомо, в нашій країні поширена практика найму працівників за цивільно-правовими, а не трудовими угодами. Трудовий договір – це угода між працівником і працедавцем, відповідно до якої працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а працедавець зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, потрібні для виконання роботи, передбачені трудовим законодавством.

Наступним пунктом є повідомлення ДФС. Таке повідомлення має подаватись до податкової підприємства за його місцем обліку, як ми вже говорили, до початку роботи працівника відповідно до укладеного трудового договору. Сьогодні ця процедура спростилась завдяки засобам електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису.

Якщо ж повідомлення подається в перший робочий день працівника, варто дочекатися отримання підтверджувальної квитанції від податкової (якщо повідомлення подається засобами електронного зв'язку). Після цього слід допускати працівника до

роботи. У такому разі рекомендується підстрахуватися будь-яким документом, який підтверджує, що працівник розпочав роботу після повідомлення податкової [10, с. 19].

Наступним важливим елементом оформлення трудових відносин є відкриття або ведення трудової книжки. В Україні в червні 2021 року стартував перехід на електронні трудові книжки [10, с. 25]. Аналізуючи ситуацію, що склалася, ми зробили спробу узагальнити основні проблеми, які, незважаючи на саму ідею діджиталізації обліку, виникнуть на підприємствах. Однак це не применшує головні переваги введення електронних трудових книжок в Україні для працівників і підприємців. Вони представлені у скороченому вигляді у табл. 1.

Сьогодні трудова книжка є одним з основних документів про трудову діяльність. Всі дані персоніфікованого обліку про трудовий стаж можна отримати також у Пенсійному фонді, але для створення реєстрів, що будуть містити інформацію про стаж, періоди праці, причини звільнення, важливі для роботодавця питання (які, як обіцяють у Кабміні, з'являться найближчим часом), перехід на електронні книжки є безальтернативним варіантом. Паперовий варіант ще й досі зберігається, до того ж перехід до електронної системи вимагає

Таблиця 1

Переваги й недоліки введення електронних трудових книжок

	Переваги ведення е-книжки	Недоліки ведення е-книжки
Для працівника, робітника, службовця	З'явиться можливість: <ul style="list-style-type: none"> – переглядати відомості про свою трудову діяльність через програму на смартфоні; – швидко отримувати цифрову інформацію про свою трудову діяльність через особистий кабінет на сайті ПФР або через портал держпослуг; – під час влаштування на роботу пред'являти свою трудову роботу в електронній формі з цифровим підписом, а під час звільнення – забирати відомості у паперовому чи електронному вигляді. 	<ul style="list-style-type: none"> – Відсутність доступу до Інтернету або невміння ним користуватися; досі не всі люди мають можливість постійного виходу в Інтернет, також є люди, які не вміють орієнтуватися в ньому досить добре; – страх працівників старшого покоління залишитися «без папірця» тільки з віртуальними даними; люди не довіряють електронним носіям, паперовий екземпляр для них більш звичний; – помилкове перенесення даних від роботодавця до ПФР.
Для компанії, фірми, ФОП, бухгалтерії	З'являться такі можливості: <ul style="list-style-type: none"> – скорочення витрат на придбання, ведення та зберігання паперових трудових книжок; – зручна та швидка обробка даних, доступність інформації та простота її отримання; – мінімізація ризику зафіксувати помилкові, неточні та недостовірні відомості про трудову діяльність працівника; – відсутність штрафів від трудової інспекції за неправильне ведення трудової книжки; – зникнення ризику втратити трудову книжку працівника; – оперативна аналітична обробка даних про трудову діяльність працівників; – високий рівень захисту персональних даних працівників. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ймовірність витоку інформації внаслідок злому цифрової системи або комп'ютерного збою; – можливі великі витрати на розроблення або доопрацювання програми кадрового обліку чи купівлю нової програми у зв'язку з введенням електронних трудових книжок, а також її технічної підтримки; – помилкове перенесення даних від роботодавця до ПФР.

Джерело: власне узагальнення інформації

часу. Законодавці відвели п'ять років на те, щоби ПФУ вніс відомості про трудову діяльність зі скан-копій трудових книжок до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Висновки з проведеного дослідження.

Правове регулювання трудових відносин в Україні досі залишається сферою, яка перебуває в стагнаційному процесі, незважаючи на радикальні зміни, які були здійснені нашою державою в період самостійності.

На нашу думку, потребує суттєвого переосмислення поняття «найманий працівник» з точки зору суспільних інтересів. Трудові відносини мають передбачати не тільки матеріальну, але й етичну, культурну відповідальність перед роботодавцем. Небажання сплачувати податки на прибуток, небажання виконувати умови контракту, правовий нігілізм у цьому питанні приводять до зворотної негативної реакції з боку підприємців.

Незважаючи на роз'яснення в пресі та вимоги чинного законодавства, оформлення найманих працівників належним чином сьогодні є серйозною проблемою особи у сферах, які важко фізично виявляти. ІТ-компанії, ФОПи, що працюють «на дому», інтернет-магазини досі, користуючись державними гарантіями, працюють, не сплачуючи жодних внесків за себе і своїх працівників.

На наш погляд, найбільш вразливою є друга група платників єдиного податку, яка знаходиться сьогодні під впливом кардинальних змін, а це і робочі місця, і ціни на основні послуги й товари, і податки до бюджету. Від їх існування й розвитку залежить успіх пенсійних накопичень людей у майбутньому.

Відголоски планової економіки все ще впливають на розвиток сучасної системи регулювання трудових відносин в Україні, а з позиції бухгалтерського обліку мало що змінилось. Однак все ж таки діджиталізація документів (програма «Дія») і зменшення паперового документообігу ("paperless") є надзвичайно сучасним здобутком. Дійсно, методи управління цими процесами залишаються адміністративно-командними, але це не випадково, бо основні заходи щодо впровадження накопичувальної пенсійної системи, соціального страхування та працевлаштування не були інтересом публічної сфери.

Важливим елементом у процесі подолання невідповідності є чітке визначення функцій Державної служби статистики України і Міністерства фінансів України. Потрібно розвивати представництва міжнародних професійних бухгалтерських організацій. Вони можуть брати певну участь у регулюванні бухгалтерського обліку, бо у співпраці вітчизняних професійних бухгалтерських організацій з регуляторним органом, на жаль, не вистачає чіткості й правового визнання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Київ, 2002.
2. Богиня Д.П. Сучасні проблеми соціально-трудо-вих відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні. *Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудо-ві відносини у сучасних економічних умовах*. Донецьк, 2003. Т. 1. С. 23.
3. Жуков В.І., Скуратівський В.А. Соціальне партнерство в Україні : навчальний посібник. Київ : УАДУ, 2001. 120 с.
4. Колот А.М. Соціально-трудо-ві відносини: теорія і практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2003.
5. Колот А.М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудо-вих відносин в Україні. Україна: аспекти праці. 2000. № 3. С. 26–48.
6. Лоханова Н.О. Діючий стан системи бухгалтерського обліку в Україні як відбиття конфлікту економічних інтересів. *VII Міжнародна науково-практична конференція*. Львів : ЛКА, 2012. С. 161–166.
7. Ловінська Л.Г. Уніфікація термінології бухгалтерського обліку – передумова створення національної системи бухгалтерського обліку в Україні. *Фінанси України*. 2010. № 8. С. 146–149.
8. Озеран А.В. Стан та напрями регулювання бухгалтерського обліку і звітності в Україні. *Стан, проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу і контролю у контексті сучасних концепцій управління* : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції. Львів : ЛКА, 2011. С. 316–319.
9. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 2 листопада 2016 року № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 31.10.2021).
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі : Закон України від 5 лютого 2021 року № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-%D1%96%D1%85#Text> (дата звернення: 31.10.2021).
11. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/ed19950324#Text> (дата звернення: 31.10.2021).
12. Соціальне партнерство на ринку праці України : навчальний посібник / Ю.М. Маршавін (керівник авторського колективу), С.В. Бакуменко, В.М. Данюк, О.С. Зінченко, А.М. Колот, С.В. Мартиненко. Київ, 1998.
13. Питерс Т., Уотермен Р.В. В поисках эффективного управления. Москва : Прогресс, 1986.
14. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под научн. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. Москва : изд-во МГУ, 1997. 456 с.
15. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Москва : изд-во МГУ, 1996.

REFERENCES:

1. Boghynja D.P., Ghrishnova O.A. (2002) *Osnovy ekonomiky praci* [Fundamentals of labor economics]. Kyiv: Znannja-Pres. (in Ukrainian)

2. Boghynja D.P. (2003) Suchasni problemy socialjno-trudovykh vidnosyn, orghanizacii opłaty praci ta rehuljuvannja dokhodiv v Ukraïni [Modern problems of social and labor relations, organization of wages and income regulation in Ukraine]. *Socialjno-ekonomichni aspekty promyslovoji polityky. Socialjno-trudovi vidnosyny u suchasnykh ekonomichnykh umovakh*. Donetsk, 2003. Vol. 1. P. 23. (in Ukrainian)
3. Zhukov V.I., Skurativskij V.A. (2001) *Socialjne partnerstvo v Ukraïni: Navch.posibnyk* [Social partnership in Ukraine]. Kyiv, 120 p. (in Ukrainian)
4. Kolot A.M. (2003) *Socialjno-trudovi vidnosyny: teorija i praktyka rehuljuvannja: monohrafija* [Socio-labor relations: theory and practice of regulation: monograph]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
5. Kolot A.M. (2000) Problemy stanovlennia ta rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraïni [Problems of formation and development of social and labor relations in Ukraine]. *Ukraïna: aspekty pratsi*, vol. 3, p. 45. (in Ukrainian)
6. Lokhanova N.O. (2012) Diiuchy stan systemy bukhholderskoho obliku v Ukraïni yak vidbytta konfliktu ekonomichnykh interesiv [The current state of the accounting system in Ukraine as a reflection of the conflict of economic interests]. *VII Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* Lviv: LKA. P. 161–166. (in Ukrainian)
7. Lovinska L.H. (2010) Unifikatsiia terminolohii bukhholderskoho obliku peredumova stvorennia natsionalnoi systemy bukhholderskoho obliku v Ukraïni [Unification of accounting terminology is a prerequisite for the creation of a national accounting system in Ukraine]. *Finansy Ukraïny*, vol. 8, pp. 146–149. (in Ukrainian)
8. Ozeran A.V. (2011) Stan ta napriamy rehuliuвання bukhholderskoho obliku i zvitnosti v Ukraïni [Status and directions of regulation of accounting and reporting in Ukraine]. *Stan, problemy ta perspektyvy rozvytku obliku, analizu i kontroliu u konteksti suchasnykh kontseptsii upravlinnia: mat. VI Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* Lviv: LKA. P. 316–319. (in Ukrainian)
9. Ofitsiinyi vebportal parlamentu Ukraïny (2021) Pro orhanizatsii robotodavtsiv, yikh obiednannia, prava i harantii yikh diialnosti [About employers' organizations, their associations, rights and guarantees of their activities: Law of Ukraine № 5026-VI]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (accessed 31 October 2021). (in Ukrainian)
10. Ofitsiinyi vebportal parlamentu Ukraïny (2021) Pro vnesennja zmin do dejakykh zakonodavchykh aktiv Ukraïny shhodo obliku trudovoji diialnosti pracivnyka v elektronnij formi: Zakon Ukraïny vid 05.02.2021 № 1217-IX [About amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the accounting of labor activity of an employee in electronic form: Law of Ukraine № 1217-IX]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-%D1%96%D1%85#Text> (accessed 31 October 2021). (in Ukrainian)
11. Ofitsiinyi vebportal parlamentu Ukraïny (1995) Pro oplatu praci [About salary: Law of Ukraine № 108/95-VR]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/ed19950324#Text> (accessed 31 October 2021). (in Ukrainian)
12. Marshavin Ju.M., Bakumenko S.V., Danjuk V.M., Zinchenko O.S., Kolot A.M., Martynenko S.V. (1998) *Socialjne partnerstvo na rynku praci Ukraïny: Navchalnyj posibnyk* [Social partnership in the labor market of Ukraine]. Kyiv. (in Ukrainian)
13. Piters T., Uotermen R.V. (1986) *V poiskakh effektivnogo upravleniia* [In search of effective governance]. Moscow: Progress. (in Russian)
14. Marr R., Shmidt G. (1997) *Upravlenie personalom v usloviakh sotsialnoy rynochnoy ekonomiki* [Personnel management in a social market economy]. Moscow: MGU, 456 p. (in Russian)
15. Erenberg R.Dzh., Smit R.S. (1996) *Sovremennaya ekonomika truda. Teoriia i gosudarstvennaya politika* [Modern labor economics. Theory and public policy]. Moscow: MGU. (in Russian)