

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

O. Zhadan,

Doctor of Public Administration, Associate Professor,

Full Professor of Personnel Management and Labor Economy Department, KRI NAPA, Kharkiv

SOCIAL AND LABOR RELATIONS AS AN OBJECT OF STATE REGULATION

Узагальнено науково-теоретичні підходи до визначення сутності соціально-трудових відносин, усталено причини, що актуалізують необхідність їх вивчення в сучасних соціально-економічних умовах розвитку суспільства. Виокремлено та проаналізовано особливості соціально-трудових відносин як об'єкту державного регулювання. Розглянуто чинники формування соціально-трудових відносин, шляхи їх розвитку, напрями активізації функцій держави щодо приведення змісту цих відносин у відповідність зі специфікою ринкової економіки. Обґрунтовано, що умовою і базою для ефективного функціонування системи державного регулювання соціально-трудових відносин є її інформаційне забезпечення, яке повинне включати: достовірну інформацію про соціально-економічний розвиток країни; регулярну статистику зайнятості та соціальну статистику; спеціальні обстеження соціально-трудових відносин. Доведено необхідність підвищення демократизації соціально-трудових відносин на основі оптимального співвідношення їх державного регулювання і саморегулювання, при якому забезпечуватиметься стабільність в країні, не допускатиметься надмірне соціальне навантаження на бізнес і буде підтримуватися позитивна динаміка показників рівня життя населення.

Generalized scientific and theoretical approaches to determining the nature of social and labor relations, found reasons for the need to actualize their study in the current socio-economic conditions of society. Allocated and analyzed the features of social and labor relations as an object of state regulation. Factors formation of social and labor relations, ways of development trends activation functions of the state to bring the contents of this relationship in line with the specifics of the market economy. Proved that the condition and the basis for the effective functioning of government regulation of social and labor relations is its provision of information, which should include: accurate information about the socio-economic development, regular employment statistics and social statistics, special inspection of social and labor relations. The necessity of increasing democratization of social and labor relations based on the optimal value of state regulation and self-regulation in which secured stability in the country, not excessive social burden on business and will be supported by positive indicators of living standards.

Ключові слова: державне регулювання, соціально-трудові відносини, чинники формування соціально-трудових відносин, функції держави, інформаційне забезпечення.

Key words: government regulation, social and labor relations, factors creating social and labor relations, functions of the state, information maintenance.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Функціонування кожної суспільної системи в сучасному світі визначається закладеними в її основі економічними відносинами, тобто відносинами власності на знаряддя і засоби виробництва, організації, планування, координації виробничих процесів, переважна частина яких формуються та реалізуються у сфері праці. Особливістю соціально-трудових відносин є наявність третього суб'єкта, який виступає не тільки законодавцем, арбітром, а в певних випадках, і стороною трудових спорів, гарантом певних соціальних прав і соціального миру в країні. Тому держава розглядається як повноправний третій партнер, що активно бере участь не тільки в процесі відтворення працівника і його сім'ї, а й у забезпеченні соціального захисту людини в суспільстві в цілому.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ

Теоретичні аспекти становлення, розвитку соціально-трудових відносин та визначення ролі держави в їх регулюванні висвітлюють в своїх працях провідні вітчизняні і зарубіжні вчені Д. Богиня, О. Бражко, О. Грیشнова, В. Васильченко, П. Василенко, Б. Генкін, Н. Діденко, О. Долгальова, В. Жуков, Т. Заславська, Н. Єсінова, А. Колот, О. Новікова, Г. Осовий, О. Поплавська, В. Скуратівський, Ю. Одогов та ін. Однак, враховуючи складність та багатоаспектність проблеми, чимало завдань у галузі теоретичного обґрунтування соціально-трудових відносин як об'єкту державного регулювання залишаються невирішеними або недостатньо розробленими.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є узагальнення науково-теоретичних підходів до визначення сутності соціально-трудо-вих відносин та виокремлення їх особливостей як об'єкту державного регулювання.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Термін "соціально-трудо-ві відносини" ввійшов у науковий обіг і став широко використовуватися відносно недавно. Необхідність вивчення соціально-трудо-вих відносин обумовлена наступними причинами.

1. Зміною наукових і прикладних уявлень про роль людини у розвитку економіки. Людина розглядається як багатогранний, багаторольовий суб'єкт соціально-трудо-вих відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є задачею найвищої складності.

2. Усвідомленням того факту, що вирішення найважливіших завдань соціально-економічної реформи в Україні (стабілізації соціально-економічної і політичної обстановки в країні, становлення і розвитку виробництва нового технологічного рівня, значного зниження інфляції і підвищення життєвого рівня населення) можливо насамперед на основі співробітництва всіх сил суспільства в проведенні погодженої політики в сфері соціально-трудо-вих відносин і формуванні ефективної системи захисту інтересів всіх учасників соціально-трудо-вих відносин.

3. Необхідністю повноцінної інтеграції економіки України у світове господарство, що передбачає досягнення певного рівня соціально-трудо-вих відносин у країні, вироблення механізму їх ефективного регулювання й відповідність національної системи соціально-трудо-вих відносин європейським та світовим нормам трудового права [1, с. 37; 2, с. 45].

Усвідомлення причин, з яких останнім часом у суспільстві загострився інтерес до вивчення проблем у трудовій сфері, повинно трансформуватися у загальнодержавну та регіональні програми дій з формування національної моделі соціально-трудо-вих відносин. Відправною точкою цієї діяльності повинно бути визначення сутності та змісту цих відносин.

Існує декілька напрямків наукових досліджень у цій сфері.

Так, провідний російський вчений трудового напрямку Б. Генкін визначає соціально-трудо-ві відносини як такі, що характеризують економічні, психологічні і правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп у процесах, обумовлених трудовою діяльністю [3, с. 347]. Це визначення можна визнати вірним, але не достатньо повним, оскільки воно не враховує об'єктивного характеру існування соціально-трудо-вих відносин та результативності їх функціонування. Ці відносини існують незалежно від того, чи знаємо ми про них чи ні, бажаємо ми їх існування чи не бажаємо. Безперечним також є факт обумовленості цих відносин саме трудовою діяльністю, але вони, в свою чергу, справляють і зворотній вплив на процеси праці і формують ситуацію взаємозалежності працівників.

У трактуванні українських вчених В. Васильченка, П. Василенка соціально-трудо-ві відносини — це об'єктивно існуючий взаємозв'язок і взаємозалежність суб'єктів цих відносин у процесі праці, які спрямовані на регулювання якості трудового життя [4, с. 56]. За висновками А. Колота, соціально-трудо-ві відносини — це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами — найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому [5, с. 14—15].

Аналіз наведених вище теоретичних підходів дозволяє зробити узагальнення, згідно з яким під соціально-трудо-вими відносинами слід розуміти об'єктивно існуючі економічні, психологічні, правові взаємозв'язки і взаємозалежності індивідів і соціальних груп за участю держави, які обумовлені трудовою діяльністю і спрямовані на регулювання якості трудового життя.

Предмет соціально-трудо-вих відносин становлять умови праці в широкому сенсі слова як сукупність виробничих, трудових, соціально-психологічних факторів, під впливом яких здійснюється трудова діяльність працівника. Соціально-трудо-ві відносини визначають, по суті, умови відтворення трудового потенціалу.

У житті суспільства соціально-трудо-ві відносини реально проявляються у виникненні протиріч і забезпеченні взаєморозуміння та узгодження інтересів окремих учасників трудової діяльності в процесі їх подолання. Це знаходить своє безпосереднє вираження в принципах і формах подолання протиріч між сторонами соціального діалогу і захисту інтересів трудящих, а отже, у формуванні певної соціальної політики і механізму її реалізації. У цьому контексті соціально-трудо-ві відносини слід розглядати як елемент соціальної структури держави та її соціальної політики.

Соціально-трудо-ві відносини виконують двояку роль у суспільстві. З одного боку, вони є дзеркалом соціальної політики держави, покликаної формувати основи соціального благополуччя суспільства — знижувати і пом'якшувати соціальні контрасти, забезпечувати достатній прийнятний життєвий рівень, що сприятиме утриманню рівня соціальної напруженості в припустимих межах. З іншого боку — соціально-трудо-ві відносини виконують роль важеля, що реалізує конкретні соціальні цілі і стандарти.

Реалізація принципів і цілей соціальної держави неможлива без формування такого типу і моделі соціально-трудо-вих відносин, які були б адекватні рівню розвитку соціально-економічної системи і характеризувалися досить високим рівнем демократизації та відповідності міжнародним нормам.

Необхідність комплексного дослідження соціально-трудо-вих відносин безперечна. У сучасних умовах людині відводиться провідна роль в економічному розвитку. Більш конкретний прояв це знайшло у формуванні концепції людського капіталу, що проголосила головним чинником відтворення не накопичення матеріальних благ, а знання і досвід, вміння, здоров'я, рівень інтелектуального і фізичного розвитку та ряд інших показників якості життя людей, що забезпечують ефективне виконання ними виробничих функцій [6, с. 27].

Природа та економічна сутність соціально-трудо-вих відносин знаходить свій вияв у якості життя членів суспільства і вимірюється цілою системою економічних і соціальних параметрів, і, перш за все, показниками розподілу національного продукту.

Формування соціально-трудо-вих відносин — складний процес, який відбувається під впливом багатьох чинників, серед яких можна виділити головні.

1. Соціально-трудо-ві відносини — завжди результат попереднього розвитку суспільства, тобто результат історичних, культурних, політичних та інших факторів, що визначають вихідну базу для формування і розвитку цих відносин на кожній фазі історичного розвитку суспільства. Тому процес розвитку соціально-трудо-вих відносин завжди означає переоцінку та відбір тих їх елементів, які підлягають збереженню від попередньої соціально-економічної системи або повної заміни.

2. Визначальний вплив на зміст і характер соціально-трудо-вих відносин мають домінуючі економічні відносини і форми власності на засоби виробництва.

3. Важливим чинником, що визначає зміст соціально-трудо-вих відносин, є рівень економічного розвитку країни. Чим вище рівень та темпи економічного розвитку, тим ширше та економічна база і ті сукупні доходи,

які є предметом розподілу між роботодавцями та найманими працівниками.

4. Соціально-трудова відносина — завжди відображають рівень соціального розвитку, що характеризується традиційними для даного суспільства соціальними гарантіями та рівнем соціального захисту трудящих.

5. Самостійне значення для формування соціально-трудова відносин має вид держави і місце соціальної складової в системі функцій здійснюваних нею. Соціально орієнтована держава неможлива без активної соціальної політики, що дозволяє направляти результати економічного зростання на благо всіх громадян і без законодавчого закріплення соціальних гарантій. Тому зміст соціально-трудова відносин визначається національною соціальною політикою.

6. Поряд із внутрішніми факторами вплив на формування соціально-трудова відносин здійснюють і зовнішні чинники, які можна розділити на дві групи. З одного боку, мова йде про вплив країн з високим рівнем розвитку соціально-трудова відносин та соціального захисту як еталонів соціального розвитку, з іншого — не можна не враховувати і процеси глобалізації економіки. Глобальними пріоритетами нового тисячоліття є забезпечення суспільного розвитку для людини і за допомогою людини. Тому на формування соціально-трудова відносин впливає також ступінь запозичення передового зарубіжного досвіду та адаптованості його в рамках національної соціальної політики.

Вступ в нове тисячоліття в західному світі ознаменувалося переходом від індустріального до соціально орієнтованого постіндустріального суспільства, в якому соціальна політика набуває іншої спрямованості і покликана вирішувати нові завдання. На думку зарубіжних дослідників, вона спрямована на гарантування життєзабезпечення всіх громадян суспільства, спрямування позитивного впливу інновацій на умови життя і праці, врахування нових реалій суспільного розвитку, пов'язаних з необхідністю визнання пріоритету людського фактора і більш повного врахування інтересів трудящих і суспільства в цілому, усвідомлення цінності інтелектуального потенціалу [7, с. 167].

За підрахунками Світового банку, в промислово розвинених країнах 75% суспільного багатства становить інтелектуальний потенціал і тільки 25% — це природні багатства. На противагу цьому в Україні 84% суспільного багатства складають природні багатства [8, с. 85]. Разом з тим для соціальної політики XXI століття характерна орієнтація на міжнародні норми і тенденції розвитку соціально-трудова відносин та їх гармонізація з міжнародними вимогами.

Нарешті, державна соціальна політика покликана стати складовою частиною і провідною ланкою в процесі розробки та вирішення таких глобальних проблем, як гідна праця і життя, безпека, захист екології тощо.

Це передбачає неминучість орієнтації на стандарти і норми соціально-трудова відносин, визнаних світовою спільнотою, що знаходять своє цілісне відображення в діяльності Міжнародної організації праці (МОП), прийнятих нею конвенціях і рекомендаціях, а також у роботі інших міжнародних організацій.

Виходячи з перерахованих вище факторів, що впливають на процес формування і розвитку соціально-трудова відносин, слід підкреслити можливість двоякого шляху їх розвитку:

— еволюція форм соціально-трудова відносин у рамках відносно незмінних економічних відносин;

— радикальна трансформація соціально-трудова відносин, обумовлена зміною суспільного ладу.

На формування соціально-трудова відносин впливає здатність кожного партнера відстоювати свої інтереси. Оперативність та ефективність соціального діалогу обумовлені, головним чином, наявністю сильних соціальних партнерів. Оскільки результати економічної діяльності забезпечуються на мікрорівні

підприємцем або роботодавцем, то саме його здатність управляти виробництвом, швидко реагувати на зміни в ринковій сфері і пристосовуватись до наявного ринкового попиту забезпечує ефективне функціонування економічної системи. А це неможливо без надання широких повноважень підприємцям у господарській діяльності. Навпаки, надмірне обмеження їх повноважень може стати стримуючим фактором економічного зростання.

Захист прав трудящих, в свою чергу, залежить від сили авторитету і активності представників працівників у колективних переговорах в особі профспілок та їх об'єднань чи інших представників, що обираються найманими працівниками.

Тому демократизація соціально-трудова відносин неможлива без формування ефективних інститутів соціального діалогу, що дозволяють регулювати їх на двосторонній основі. При цьому, чим дієвішим є механізм двосторонніх переговорів, тим менший тягар лягає на державу як арбітра соціальних інтересів у переважній більшості трудових питань.

Іншою особливістю процесів формування соціально-трудова відносин є те, що вони перебувають під дією ринкових і неринкових факторів.

Ринкові елементи соціально-трудова відносин — це ті результати функціонування ринкових відносин і ринку праці, які стихійно проявляються в рівнях зайнятості, середньої заробітної плати та безробіття на ринку праці.

Неринкові елементи — це, перш за все, цілий ряд зобов'язань, прийнятих на себе державою, виходячи з конвенцій МОП, які знаходять своє відображення в українському законодавстві і покликані пом'якшити соціальні наслідки функціонування стихійних ринкових сил.

Вихідними передумовами і основою для формування соціально-трудова відносин є, перш за все, визнані державою міжнародні нормативні акти, що встановлюють права і свободи людини у сфері праці.

По суті, державне регулювання виходить з необхідності впливу на ринкові елементи соціально-трудова відносин за допомогою запровадження законодавчих норм і являє собою систему заходів з реалізації соціальної відповідальності держави в умовах ринкової економіки. Важлива роль у формуванні соціально-трудова відносин належить не тільки національному законодавству, а й здатності держави забезпечити дотримання цих законів, виступати арбітром у відносинах роботодавців і найманих працівників. Важливою також є здатність держави забезпечувати оптимальний баланс їх інтересів, активність кожного з соціальних партнерів у боротьбі за свої інтереси в рамках чинного національного законодавства.

По-суті, система державного регулювання соціально-трудова відносин включає в себе формування законодавчої бази та механізму проведення законів у життя інститутами виконавчої та судової влади, об'єднаннями роботодавців і працівників.

Приведення змісту соціально-трудова відносин у відповідність зі специфікою ринкової економіки неможливе без активізації державних функцій за такими основними напрямками:

— коригування чинного законодавства з метою посилення правового закріплення державних гарантій тих аспектів трудової діяльності, які стосуються відтворення умов життєзабезпечення найманих працівників, реалізації на практиці у відповідності з існуючим законодавством мінімального рівня соціальних гарантій та соціального захисту, адекватних вимогам цивілізованих соціально орієнтованих держав і міжнародних норм;

— вдосконалення трудового законодавства в напрямі захисту працівників від стихійних проявів функціонування ринку праці та запобігання їх негативного впливу на суспільство, досягнення його соціальної стабільності;

— розробка та реалізація довгострокової економічної політики держави, спрямованої на забезпечення балансу інтересів соціальних партнерів і підтримку справедливого компромісу як однієї з умов забезпечення соціальної стабільності в країні і високої якості життя;

— формування механізму, що гарантує поступове підвищення рівня соціального захисту відповідно до темпів економічного розвитку країни.

Необхідною умовою і базою для ефективного функціонування системи державного регулювання соціально-трудових відносин є її інформаційне забезпечення, яке повинне включати:

по-перше, достовірну інформацію про соціально-економічний розвиток країни, що допомагає роботодавцям більш раціонально планувати інвестиції, розширювати бізнес і створювати нові робочі місця;

по-друге, регулярну статистику зайнятості, що дозволяє визначити основні напрямки політики держави і здатну оцінити наслідки впливу конкретних законодавчих та інших нормативно-правових актів на зайнятість і рівень життя населення;

по-третє, формування соціальної статистики, здатної оцінити соціальні наслідки реалізації політики в галузі забезпечення умов і охорони праці, оплати та стимулювання праці, а також соціального захисту трудящих;

по-четверте, проведення спеціальних обстежень соціально-трудових відносин з метою виявлення правових та економічних аспектів, що вимагають прийняття спеціальних заходів і рішень з боку держави.

Кінцева мета державного регулювання — демократизація соціально-трудових відносин, що розглядається як ознака цивілізованості та соціальної орієнтації держави, інструмент стабільності в суспільстві.

Високий рівень демократизації соціально-трудових відносин означає наявність наступних чинників:

— зрілість і повнота національного законодавства про працю та його відповідність нормам, закріпленим міжнародними конвенціями МОП;

— досягнення такого рівня соціально-трудових відносин, за якого переважна частка трудових проблем вирішувалася б шляхом двостороннього діалогу без державного втручання, але в рамках чинного національного законодавства;

— мінімізація трудових проблем, що вимагають втручання держави як третьої зовнішньої сили та ефективне вирішення яких пов'язане з формуванням дієвих інститутів ринкової економіки, об'єднаних загальними цілями збереження та підтримання соціального миру.

Пряме втручання в соціально-трудові відносини є однією з функцій державного управління, здійснення якої пов'язане з витратами бюджетних фінансових ресурсів. Тому, чим вище рівень демократизації соціально-трудових відносин в країні і чим менше безпосереднє втручання держави в цю сферу, тим менше потрібно державних коштів для фінансування такої діяльності.

Зрозуміло, що на кожній стадії економічного розвитку, і особливо в перехідній економіці, принципового значення набуває пошук такого оптимального співвідношення державного регулювання і саморегулювання соціально-трудових відносин, при якому забезпечується стабільність в країні, не допускається надмірне соціальне навантаження на бізнес і буде підтримуватися позитивна динаміка показників рівня життя населення.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Отже, комплексне вивчення соціально-трудових відносин в Україні та їх державного регулювання передбачає не тільки дослідження національних аспектів їхнього розвитку, але і всебічний аналіз міжнародних чинників впливу. Це означає розгляд сформованих со-

ціально-трудових відносин та міжнародних систем захисту прав і свобод людини, заснованих на документах ООН, Європейської конвенції про права людини, Європейської соціальної хартії та діяльності спеціальної міжнародної організації з захисту прав трудящих, створеної на основі трипартизму — Міжнародної організації праці.

Література:

1. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: [учеб. пособие] / Н.И. Есинова. — К.: Кондор, 2003. — 464 с.
2. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підручник] / О.А. Грیشнова. — К.: Знання, 2004. — 535 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: [учебник для вузов] / Б.М. Генкин; 3-е изд. доп. — М.: Издательство НОРМА, 2001. — 448 с.
4. Васильченко В.С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика / В.С. Васильченко, П.М. Василенко. — К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. — 317 с.
5. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.
6. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность исследования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.
7. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл; пер. с англ. — М.: Academia, 1999. — 956 с.
8. Бурковський І. Оцінка потреб України в галузі сприяння міжнародній торгівлі. Вплив торгівельної політики на людський розвиток / І. Бурковський, В. Мовчан. — К.: Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2011. — 130 с.

References:

1. Esinova, N.I. (2003), *Ekonomika truda i sotsialno-trudovye otnosheniya* [Labor economics and labor relations], Condor, Kyiv, Ukraine.
2. Grishnova, O.A. (2004), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and labor relations], Znannya, Kyiv, Ukraine.
3. Genkin, B.M. (2001), *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and Sociology of labor], NORMA, Moscow, Russian Federation.
4. Vasilchenko, V.S. and Vasilenko, P.M. (2000), *Rynok pratsi: teoretychni osnovy i derzhavna praktyka* [Labor market: theoretical foundations and public practice], Instytut pidhotovky kadriv derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti, Kyiv, Ukraine.
5. Kolot, A.M. (2005), *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriya i praktyka rehulyuvannya* [Labor relations: theory and practice regulation], KNEU, Kyiv, Ukraine.
6. Dobrynin, A.I. Dyatlov, S.A. and Tsyrenova, E.D. (1999), *Chelovecheskiy kapital v tranzitivnoy ekonomike: formirovaniye, otsenka, effektivnost issledovaniya* [Human capital in transitive economy: the formation, evaluation, efficiency studies], Nauka, St. Petersburg, Russian Federation.
7. Bell, D. (1999), *Gryadushcheye postindustrialnoye obshchestvo. Opyt sotsialnogo prognozirovaniya* [The coming post-industrial society. Experience in social forecasting], Academia, Moscow, Russian Federation.
8. Burkovsky, I. and Movchan, V. (2011), *Otsinka potreb Ukrainy v haluzi spryyannya mizhnarodny torhivli. Vplyv torhivelnoyi polityky na lyudskyy rozvytok* [Assessing the needs of Ukraine in international trade promotion. The impact of trade policy on human development], Analitichno-doradchyy tsentr Blakytnoyi strichky, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 28.02.2014 р.