

Olena Kilnitska Estimation of nominal and real wages in Ukraine

The authors evaluated the nominal and real wages in the domestic labor market. The inflation rate and real wages in Ukraine for 2012-2016 were shown. Increase / decrease in nominal and real wages in Ukraine in 2016 were set. The share of wages in total income structure of the population was analyzed. The structural changes in active and passive types of income in Ukraine were rated. The main directions of balancing the nominal and real wages were determined in the modern conditions of the labor market and social and demographic processes in Ukraine.

Key words: nominal wage, real wage, index of inflation, material motivation of staff.

Дата надходження до редакції: 21.03.2017

Рецензент: д.е.н., професор Михайлова Л.І.

УДК 340.134.047 (477):67.08

МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА МОТИВАЦІЇ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ШЛЯХОМ НАДАННЯ ВІДПУСТОК: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Н. В. Клєцова, к.е.н., доцент, Сумський національний аграрний університет

У статті здійснено дослідження на теоретичному рівні стосовно надання різних видів відпусток за законодавством розвинених зарубіжних країн. Зокрема, проаналізовано законодавство про відпустки Франції, Фінляндії, Німеччини, Сполучених Штатів Америки, Угорщини. Виявлено певні проблеми у законодавстві України щодо правового регулювання відпусток. Автором запропоновано адаптувати законодавство України до основних положень про відпустки у Франції. Автором доведено, якщо буде раціонально сформована процедура вирішення проблеми відпусток на вітчизняних підприємствах, то зменшиться кількість конфліктних ситуацій, унеможливиться звільнення працівників за прогули без поважних причин, виникне реальна нагода для працівників вирішувати побутові, сімейні та інші проблеми.

Ключові слова: відпустка, найманий працівник, законодавство, адаптація, міжнародна практика, конвенція.

Постановка проблеми в загальному вигляді. У процесі економічних перетворень, що відбуваються в Україні, одним із актуальних напрямків мотивації найманих працівників підприємств є формування нових підходів до регулювання часу відпочинку. Однак за сучасних обставин в Україні значно послаблено роль відпусток як засобу підвищення продуктивності праці та як одного з найбільш ефективних засобів управління персоналом організацій. Так, відповідно до статті 45 Конституції України [1] кожний працівник в Україні має право на відпустку і на отримання грошових виплат – відпускних. Дана тематика набуває актуальності тим, що Україні необхідно здійснити адаптацію національного трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації. Саме тому нагальним постає питання інтеграції досвіду різних країн світу з питань надання різних видів відпусток у національне законодавство.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок стосовно дослідження питання адаптації національного законодавства про відпустки до законодавства інших країн внесли такі вчені, як: О. Гаврилюк [2, с. 56–60], Л. Гаращенко [3, с. 30–33], С. Гуцу [4, с. 82–87], Р. Рейта та Дж. Шміт [5] та інші. Зокрема, Л. Гаращенко [3, с. 32] досліджує проблематику

адаптації регулювання творчих відпусток, пропонує конкретні підстави надання такого виду відпусток, зокрема виконання термінового завдання, проведення додаткових досліджень, закінчення роботи над створенням нових технологій. На її думку, доцільно було б встановити тривалість такої відпустки до шести місяців, оскільки виконання такого роду завдань потребує концентрації розумових здібностей. На думку С. Гуцу [4, с. 85], говорячи про певні види відпусток доцільно було б термін «звільнення» замінити на «вивільнення» найманого працівника від виконання основних трудових обов'язків. Тож, сьогодні залишається низка питань, що потребує неодмінного вивчення.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження на теоретичному рівні міжнародної практики мотивації праці найманих працівників шляхом надання відпусток.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах реформування і оновлення трудового законодавства України вивчення та врахування позитивного зарубіжного законодавчого досвіду правового регулювання трудових відносин взагалі, та часу відпочинку зокрема, має важливе значення. Так, визначаючи особливості правового регулювання часу відпочинку в європейських країнах із розвинутою ринковою економікою у сучасний період, слід зауважити: 1) по-перше, правова регламентація часу відпочинку у цих країнах відзначається певною різноманітніс-

тю; 2) по-друге, держави орієнтуються на мінімальні стандарти гарантій права працівників на відпочинок, закріплені в Конвенціях Міжнародної організації праці і в актах Європейського Союзу. Зокрема, серед конвенції МОП слід назвати Конвенцію МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки 1936 р., Конвенцію МОП № 132 [6] про оплачувані відпустки (переглянута) 1970 р., Конвенцію МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року [7]; 3) по-третє, значна частина питань у цій сфері визначається колективними договорами, які, як правило, встановлюють більш сприятливі умови для найманих працівників порівняно із законодавством та міжнародними договорами.

У багатьох країнах світу із розвинутою ринковою економікою право на відпочинок і, зокрема, на відпустки закріплюється в конституціях і конкретизується в спеціальних законодавчих актах. Так, у ст. 36 Конституції Італії передбачено, що працівник має право на щотижневий відпочинок і на щорічну оплачувану відпустку, від якої не має права відмовитися. У Конституції Португалії у ст. 59 «Права працюючих» передбачено право працівників на відпочинок, максимальне обмеження робочого дня, щотижневий відпочинок і чергові оплачувані відпустки [8, с. 237]. У той час як у Великобританії взагалі відсутні законодавчі акти про час відпочинку. У Данії, Австрії, Німеччині, Італії діють спеціальні законодавчі акти стосовно відпусток.

Особливу увагу акцентуємо на законодавстві Франції, у якому питання часу відпочинку визначені главою 3 прийнятого у 2008 році Кодексу про працю, який консолідував попереднє законодавство. Що стосується режиму відпусток у Франції, то відповідно до Ордонансу від 16 січня 1982 р. за один місяць безперервної роботи працівник отримує 2,5 дні відпустки, при цьому загальна тривалість відпустки не може перевищити 30 робочих днів. Відсутність на роботі з неповажної причини, зокрема з особистих мотивів, через простій з вини працівника, у зв'язку з незаконним страйком тощо, веде до пропорційного скорочення відпустки. Таким чином, тільки безперервна, як правило, робота протягом календарного року дає право на 5-тижневу оплачувану відпустку.

Молодь до 21 року і учні виробничого навчання мають право на відпустку у 30 робочих днів незалежно від попередньої роботи, але оплачується відпустка пропорційно фактично відпрацьованим місяцям [9, с. 31]. Відповідно до колективних договорів тривалість відпустки може бути збільшена і диференційована залежно від трудового стажу або віку працівника. Закон визначає порядок надання відпусток, який деталізується в колективних договорах. Так, саме у Франції період відпусток для несільськогосподарських галузей: 1 травня – 31 жовтня. Відпустка надається одночасно всім працівникам із закриття підприємства або по черзі відповідно до гра-

фіка відпусток. Подружжя, що працюють на підприємстві, вправі йти у відпустку одночасно. Цікавим є той факт, якщо працівникові випадає відпустка у позавідпускний період, він має право в порядку компенсації на додаткову відпустку (1–2 дні). Відпустка може бути розділена, при цьому дата відпустки не може бути змінена адміністрацією протягом одного місяця перед її початком.

Федеральний закон Німеччини «Про відпустки» від 8 січня 1963 р. проголошує право на щорічну оплачувану відпустку для всіх працівників, а також учнів виробничого навчання. Право на відпустку виникає через шість місяців роботи, що цілком відповідає нормі, яка закріплена у п. 2 ст. 5 Конвенції МОП № 132 про оплачувані відпустки. Тривалість відпустки – 24 робочих дні. Якщо після шести місяців безперервної роботи працівник звільняється, то він набуває право на відпустку тривалістю в одну дванадцятину річної відпустки, помножену на кількість фактично відпрацьованих повних місяців. Відпустка надається за бажанням працівникам повністю або частково. Перенесення чергової відпустки на наступний рік допускається тільки у виняткових випадках, і вона повинна надаватися не пізніше перших трьох місяців наступного року. При припиненні трудових правовідносин можлива грошова компенсація за невикористану відпустку. Більш того, хвороба під час відпустки, підтверджена медичною довідкою, не включається у тривалість відпустки. Під час відпустки працівник не має права працювати за наймом. Законодавство Німеччини також забороняє звільнення з ініціативи роботодавця у період перебування у відпустці. Проте з цього правила встановлено виняток. Так, згідно з рішенням Федерального суду в трудових справах роботодавець вправі застосовувати рішення про звільнення працівника, який перебуває у відпустці, і надіслати йому повідомлення про це [10]. Таке повідомлення має силу, навіть якщо працівник поїхав відпочивати, але залишив заяву на пошті про передачу йому кореспонденції. Оплата відпустки здійснюється перед її початком згідно із середнім заробітком за 13 тижнів, які передують відпустці. Зменшення заробітку, що відбулося у цей період не з вини працівника, не впливає на розміри відпускних. Законом ФРН про охорону праці молоді від 23 січня 1976 р. передбачено щорічну оплачувану відпустку для підлітків до 15 років тривалістю 30 робочих днів, до 16 років – 27 робочих днів, до 18 років – 25 робочих днів.

Варто підкреслити, що збільшення в багатьох країнах світу тривалості відпустки до 5–6 тижнів супроводжується встановленням у законодавстві особливостей порядку її використання. Так, у Фінляндії п'ятий тиждень відпустки може бути реалізовано тільки в осінньо-зимовий період (між 30 вересня та 2 травня); у Швеції п'ятий тиждень відпустки за бажанням працівника може накопичуватися протягом п'яти років. Тобто кожні

шість років працівник у цьому випадку має відпустку тривалістю 10 тижнів (п'ять тижнів чергової поточної відпустки плюс п'ять накопичених тижнів відпустки).

Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами у країнах із розвинутою ринковою економікою передбачено й інші відпустки, які використовуються з різною метою: народження дитини, вступ у шлюб, смерть члена сім'ї, навчальні відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять [11].

Специфічне завдання виконує відпустка для створення власного підприємства (вона не оплачується), яка була закріплена законодавством Франції у 80-х рр. ХХ століття. Така відпустка надається особам, які мають безперервний стаж роботи на цьому підприємстві не менше трьох років. Тривалість додаткової відпустки становить один рік (як виняток – два роки) з правом одноразового продовження. Після закінчення відпустки працівник має право претендувати на попередню роботу або рівноцінну роботу без зниження заробітної плати [9, с. 24]. Метою таких відпусток є сприяння розвитку підприємництва, тобто створення малих та середніх підприємств, які відіграють важливу роль в економіці зарубіжних країн.

Своєрідний різновид відпустки у США – «ебетікл», яка, як правило, регламентується в колективних договорах. Це тривала (до 11 місяців), зазвичай оплачувана, а іноді неоплачувана відпустка, що надається при досить тривалому стажі роботи на даному підприємстві один раз на 7–10 років. З 80–90-х рр. минулого століття спостерігається розширення використання цього виду відпустки. У ряді галузей промисловості США, наприклад, у сталеплавильній, вона стала надаватися працівникам-ветеранам 13-тижнева додаткова оплачувана відпустка кожні п'ять років при 10–16 річному стажі безперервної роботи на підприємстві. У даний час «ебетікл» в чистому вигляді, тобто як тривала оплачувана відпустка, в більшості країн має обмежене застосування. В літературі висуваються пропозиції про її більш широке впровадження як засобу посилення трудової мотивації висококваліфікованих працівників і для забезпечення більш раціонального розподілу робочого часу та часу відпочинку протягом трудового життя [11]. Слід зазначити, що така відпустка необхідна не тільки для відпочинку, але й для самоосвіти, підвищення кваліфікації, фізичної та духовної розрядки і оздоровлення. Оскільки ці відпустки надаються зазвичай працівникам, які мають тривалий трудовий стаж, їх можна розглядати як свого роду перехідний етап від повного завантаження до виходу на пенсію за віком. На нашу думку, даний вид відпусток можна застосовувати й у законодавстві України.

Слід зауважити, що у країнах з розвинутою економікою існують відпустки, які носять заохочу-

вальний характер. Наприклад, для стимулювання найманих працівників, які не запізнюються на роботу та добросовісно працюють (не прогулюють), на автомобільних заводах «Peugeot» і «Citroen» кожен тиждень регулярного відвідування, без запізнь та прогулів, дає право робітнику на 15 балів, а службовцю – на 9 балів. За роботу в ніч ний час і в неділю (або святкові дні) нараховуються додаткові бали. Так, отримавши 500 балів, працівник має право на один день оплачуваної відпустки. Якщо працівник був відсутній на роботі більше 15 днів на рік з будь-якої причини, він втрачає всі нараховані йому бали [10, 11]. Частину заробленої таким чином додаткової відпустки працівник повинен використати протягом наступного року, а частину – відкласти. Існує специфіка щодо використання заробленої таким чином відпустки залежно від віку працівника. Наприклад, якщо йому 96. Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні до 35 років, 1/3 додаткової відпустки він повинен використати негайно, 1/3 – між 35 і 50 роками, 1/3 – після 50 років. Отже, регулярна (без прогулів) праця протягом трудового життя дає працівникові право на оплачувану додаткову відпустку протягом 16 місяців до досягнення пенсійного віку.

Для деяких країн зокрема, Данії, Австрії, Франції характерним є інший порядок визначення тривалості відпусток, ніж в Україні. Тобто працівник протягом місяця, залежно від тривалості робочого тижня (5-денний чи 6-денний робочий тиждень), заробляє певну кількість днів відпустки [9]. Особливістю відпустки у Німеччині є те, що вона повинна використовуватись відповідно до призначення. Тому законодавством заборонено працівникам виконувати будь-яку іншу оплачувану роботу під час відпустки. Іншою характерною рисою надання відпустки є те, що працівник повинен підшукати собі заміну на час відпустки та завершити всі незакінчені справи.

Слід зауважити й те, що поняття «відпустка» у деяких європейських країнах є більш широким, ніж в Україні, тому що включає і невихід на роботу у зв'язку з хворобою. Так, у Нідерландах на законодавчому рівні закріплені норми із забезпечення нормальних умов праці, що, в свою чергу, сприяє скороченню відпусток у зв'язку з хворобою. У середніх та дрібних компаніях навіть збирають статистичні дані про відпустки «за лікарняним», які включаються в щорічний звіт. Мета таких заходів полягає в тому, щоб зберегти здоров'я працівників та їх соціальний добробут. Статистичні дані дають можливість аналізувати, чи є різного роду відпустки у зв'язку з хворобою наслідком негативного впливу певних робіт або умов праці.

Відпустка у зв'язку з хворобою передбачена і трудовим законодавством Угорщини. Працівники мають право на оплачувану за рахунок роботодавця (75 % середнього заробітку) відпустку

у зв'язку з хворобою тривалістю 10 днів за кожний календарний рік. Підставою непрацездатності має бути медична довідка лікаря. Один раз на рік можна скористатися такою відпусткою тривалістю не більше трьох днів, без надання медичної довідки. Якщо така відпустка не була використана в поточному році, її можна перенести на наступний рік. Законодавством Угорщини встановлено, що загальна тривалість щорічної відпустки залежить від віку працівника. Так, передбачено, що мінімальна відпустка становить 20 робочих днів, а додаткові відпустки надаються залежно від віку працівника. Тривалість максимальної відпустки становить 30 робочих днів (для працівників, яким виповнилося 45 років). Крім того, в Угорщині надаються і неоплачувані відпустки: відпустка по догляду за хворими членами сім'ї та близькими родичами та відпустка для будівництва власного будинку.

Інститут відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами був розроблений відповідно до Конвенції МОП № 103 про охорону материнства 1952 року. У багатьох розвинених країнах цей інститут набув певної диференціації і доповнився іншими відпустками, пов'язаними із сімейними потребами. Так, «материнська відпустка» або відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами є оплачуваною і надається у допологовий та післяпологовий період. Батьківська відпустка надається батькові і, зазвичай, є набагато коротшою, ніж материнська, і діє як додаткова до неї. Крім того, надаються гендерно-нейтральні відпустки після відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, що дають можливість батькам обрати, хто саме з них буде їх використовувати повністю або частково.

Середня тривалість відпусток у зв'язку з вагітністю й пологами і доглядом за дитиною в країнах з розвинутою економікою становить від 36 до 44 тижнів. Окремі країни надають батьківську відпустку: Бельгія та Франція – 3 дні, Данія – 10, Фінляндія – 1 тиждень, Швеція – 2 тижні. Данія та Швеція надають відпустку по догляду за дитиною на місяць більше у разі, якщо її використовує батько.

Однією з найбільш досконалих і гнучких є шведська страхова система відпусток у зв'язку з пологами, народженням та доглядом за дитиною. страхова допомога надається протягом 18 місяців, включаючи 14 тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що доповнюються 6 тижнями до пологів. Один місяць надається батьку (якщо батько відмовляється, то ця відпустка втрачається). Перший рік відпустки оплачується у розмірі 80% від заробітної плати, а держслужбовцям – 100%. Наступні три місяці оплачуються за фіксованою ставкою, і решта три – не оплачуються з можливістю повернутися на роботу. Відпустка може бути надана обом батькам і грошова допомога, що надається через соціальну страхову систему, може компенсувати повну або част-

кову зайнятість. Крім того, відпустку з догляду за онуком можуть отримати дідусь або бабуся. Всім дітям працівників старше одного року держава гарантує місце у дитячих садках, а один із батьків має право на оплачуваний час для супроводження дитини у перший день влаштування в дитячий заклад чи перший день навчання.

Будучи небагатою країною, Іспанія, водночас, забезпечує оплачувану в розмірі 100% від заробітної плати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 16 тижнів (18 – у разі багатоплідних пологів). Крім того, доступна неоплачувана відпустка до досягнення дитиною трирічного віку. Італія надає п'ятимісячну відпустку (два місяці до пологів і три після), що оплачується у розмірі 80% від заробітної плати, та додаткову шестимісячну відпустку з оплатою у 30% заробітної плати.

Значна увага приділяється в розвинених країнах питанням регулювання часу для підготовки та перепідготовки кадрів, наданню працівникам можливості здобувати професійну освіту та підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Стандарти щодо надання таких відпусток визначаються з урахуванням положень Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року [8, с. 147]. Що стосується навчальних відпусток, то, як правило, вони визначаються не законодавством, а національними колективними договорами. Зокрема, така система підтримки освіти працівників прийнята у Франції, Бельгії, Італії. Фінансуються такі відпустки за рахунок податків на фонд заробітної плати підприємств.

Позитивний досвід країн з розвинутою економікою у регулюванні відпусток для працівників із сімейними обов'язками, також має бути врахований вітчизняним законодавцем, що дасть змогу покращити демографічну ситуацію в країні і захистити права працівників, які мають дітей. Таким чином, у певних аспектах регулювання часу відпочинку Україна дещо відстає від розвинених країн, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Не зважаючи на особливості правової регламентації часу відпочинку у зарубіжних країнах, можна виявити деякі загальні риси й тенденції з національним законодавством, зокрема: збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток, у тому числі з метою підвищення кваліфікації працівників.

Висновки. Отже, система заохочувальних відпусток у розвинених країнах світу має більш широке застосування, ніж в Україні. Крім того, слід відзначити більш широке застосування відпусток як засобу матеріального стимулювання сумлінних працівників, людей, які тривалий час працюють на одному підприємстві. Як відомо, за радянських часів такі норми були передбачені

законодавством колишнього СРСР (надання додаткових днів відпустки за безперервну роботу на одному підприємстві, в установі, організації). У цей час стимулююча функція відпусток недостатньо враховується на законодавчому і локальному рівнях. У розвинених країнах більш гнучким є регулювання часу відпочинку у колективних договорах, особливо у тих країнах, де основним джерелом трудового права є не закон, а колективний договір. Це стосується як тривалості відпусток, так і порядку їх надання. І якщо буде раціонально

сформована процедура вирішення проблеми відпусток на вітчизняних підприємствах, то зменшиться кількість конфліктних ситуацій, унеможливиться звільнення працівників за прогули без поважних причин, виникне реальна нагода для працівників вирішувати побутові, сімейні та інші проблеми.

Проблематика подальших досліджень. У наступних дослідженнях буде розглянутий механізм соціального забезпечення найманих працівників у період різних видів відпусток.

Список використаної літератури.

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.
2. Гаврилюк О. Сучасне втілення принципів трудового права / О. Гаврилюк // Право України. – 2011. – № 9. – С. 56–60.
3. Гаращенко Л. П. Проблеми реалізації права на відпустку в Україні / Гаращенко Л. П. // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2012. – № 1. – С. 30–33.
4. Гуцу С. Ф. Навчальні та творчі відпустки за законодавством України / Гуцу С. Ф. // Збірник наукових праць. Серія «Право». – Випуск 5. – Харків: ХНАДУ, 2015. – С. 82–87.
5. Ray R. No-vacation nation USA – a comparison of leave and holiday in OECD countries [Electronic resource] / Rebecca Ray, John Schmitt // EEE Policy Brief, 2016. – Access mode: http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/papers/No_Holidays.pdf.
6. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 році про оплачувані відпустки : Закон України від 29 травня 2001 року №2481-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №31. – Ст. 156.
7. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 140 1974 року про оплачувані учбові відпустки [Електронний ресурс] : Закон України від 26.09.2002 р. № 174-IV. – (Законодавство України). – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/174-15>.
8. Френкель Е. Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран / Е. Б. Френкель. – М.: Юрист, 2012. – 674 с.
9. Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г. В. Шония: МГЮА. – М., 2009. – 46 с.
10. Mitlacher L. The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems – a Comparison between Germany and the USA [Electronic resource] / Lars W. Mitlacher. – Access mode: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2007.00629.x/full>.
11. Vacation Leave. United States DEPARTMENT OF LABOR [Electronic resource]. – Access mode: https://www.dol.gov/general/topic/workhours/vacation_leave.

Клецова Н. В. Международная практика мотивации наемных работников путем предоставления отпусков: теоретический аспект

В статье проведено исследование на теоретическом уровне по предоставлению различных видов отпусков в соответствии с законодательством развитых зарубежных стран. В частности, проанализировано законодательство об отпусках Франции, Финляндии, Германии, Соединенных Штатов Америки, Венгрии. Выявлены определенные проблемы в законодательстве Украины относительно правового регулирования отпусков. Автором предложено адаптировать законодательство Украины к основным положениям об отпусках во Франции. Автором доказано, если будет правильно сформирована процедура решения проблемы отпусков на отечественных предприятиях, то уменьшится количество конфликтных ситуаций, станет невозможным увольнение работников за прогулы без уважительных причин, возникнет реальная возможность для работников решать бытовые, семейные и другие проблемы.

Ключевые слова: отпуск, наемный работник, законодательство, адаптация, международная практика, конвенция.

Klietsova N. International practice of employees' motivation by providing leaves: theoretical aspects

The article studies theoretically applicable to the different types of leave under the laws of developed foreign countries. In particular, it is analyzed the legislation on leave of France, Finland, Germany, the United States and Hungary. Revealed some problems in the legislation of Ukraine concerning the leave's regula-

tion. The author suggested to adapt the legislation of Ukraine to the main provisions of leave in France. The author proved if the procedure of leaves is rationally formed, it will be solved the problem at domestic enterprises, the reduced number of conflict situations will reduce, it will be impossible to dismiss employees for absenteeism without good reason, there will be a real opportunity for workers to solve domestic, family and other problems.

Keywords: leave, employee, legislation, adaptation, international practice, convention.

Дата надходження до редакції: 27.01.2017

Рецензент: д.е.н., професор Михайлова Л.І.

УДК: 658.86

УПРАВЛІННЯ ЕКСПОРТНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Н. В. Волченко, к.е.н., доцент, Сумський національний аграрний університет

Стаття присвячена дослідженню проблем теоретичного обґрунтування менеджменту експортного потенціалу підприємства на основі авторської понятійної бази та узагальнення складових та факторів впливу на експортний потенціал підприємства. Автором сформульовані теоретичні положення та дефініції як самого експортного потенціалу, так і його менеджменту, сформульовані їх базові складові, побудована схема процедури менеджменту експортного потенціалу підприємств-суб'єктів ЗЕД. В статті класифіковано фактори впливу на «межі можливостей» реалізації експортного потенціалу підприємства. В результаті визначено, що міксування управлінських процедур повинно здійснюватися безперервно і досить гнучко, щоб відповідати на швидкі зміни факторів впливу всіх рівнів.

Ключові слова: потенціал підприємства, експортний потенціал, менеджмент експортного потенціалу, функції менеджменту, ресурси, можливості.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ринкова економіка сьогодні може бути охарактеризована постійно прогресуючими процесами розвитку міжнародної економічної інтеграції, регіоналізації, транснаціоналізації. Дані тенденції стали особливо актуальними у зв'язку із розвитком міжнародного поділу праці та глобалізації світового співтовариства у всіх сферах діяльності економічних одиниць різних рівнів. На рівні підприємств дані процеси відбуваються у контексті розвитку зовнішньоторговельної діяльності, розвитку експортних та імпорتنих операцій. Обмеженість ресурсів, що потрібні підприємствам, може долатися за рахунок їх імпорту, а забезпечення процесів розширення ринків збуту – шляхом експорту продукції, чи послуг. Можливість не тільки розширити ринки збуту, але і отримати максимальний прибуток від цього, реалізується за умови вірного управління експортним потенціалом підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сьогодні достатня кількість наукових публікацій як українських, так і закордонних дослідників присвячена проблемам управління експортними операціями. При цьому, незначна кількість із них визначає потребу у попередньому дослідженні проблем визначення експортного потенціалу і процесу управління ним, що на нашу думку, є вагомим і необхідним фактором ефективності зовнішньоторговельної діяльності підприємства. Проблемам управління експортним потенціалом підприємства присвячені роботи Н. Байдали, Б. Бачевського, О. Березіна, В. Бикова, В. Богуна, І. Верещак, А. Воронкова, В. Гончарова,

В. Довбенко, Ф. Євдокимова, А. Касича, К. Назаренко, Л. Мармуль, Л. Радченко, Р. Циган, І. Чичкало-Кондрацької та інших науковців. Проте, на нашу думку, досі не сформульовано єдиного управлінського підходу до процедурних аспектів менеджменту експортного потенціалу на базі його складових та факторів впливу на нього.

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження є розробка теоретичних положень щодо управління експортним потенціалом підприємства-суб'єкта зовнішньоторговельної діяльності на основі авторської понятійної бази та узагальнення складових і факторів впливу на експортний потенціал підприємства. Для досягнення поставленої мети нами вирішувалися такі завдання: визначення поняття експортного потенціалу та його місця у загальному потенціалі підприємства; формування складових елементів експортного потенціалу підприємства та факторів впливу на них; визначення поняття менеджменту експортного потенціалу; створення процедурної схеми менеджменту експортного потенціалу підприємств-суб'єктів ЗЕД.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для того, щоб у повному обсязі проаналізувати теоретичні бази управління експортним потенціалом підприємства, необхідно визначити, що являє собою експортний потенціал підприємства. Харченко С. В. визначає, що в управлінні діяльністю підприємств термін «потенціал підприємства» розглядається з наступних позицій: 1). уживання в господарській практиці економічних ресурсів (в якості зазначених джерел варто розглядати як узвичаєні ресурси, так і не ресурсні