

працівників, що підлягають вивільненню, як важливого засобу підвищення їх конкурентоспроможності в умовах реформування окремих галузей економіки;

– створення системи оцінки професійних якостей працівників, що ґрунтується на визначенні їх компетентності і здатності гнучко реагувати на безперервні зміни вимог до кваліфікації і професійної підготовки у відповідності до вимог професійних стандартів;

– створення умов для підвищення територіальної, професійної і соціальної мобільності робочої сили, регулювання процесів трудової міграції, розвиток співробітництва з державами, що мають спільні кордони з Україною;

– розвиток соціального партнерства на всіх рівнях, розробка механізмів взаємодії органів виконавчої влади, роботодавців, професійних спілок та інших представницьких органів при вирішенні проблем незайнятості населення.

Список використаних джерел

1. Колективна монографія «Проблемні питання реформування соціальної сфери» // За ред. заслуженого економіста України Т.М. Кір'ян. – К.: «Соцінформ».
2. Сайт Держстату України [Електрон. ресурс]. Ринок праці.
3. Близнюк В.В. Напруженість на регіональних ринках праці як індикатор ринкових перетворень суспільства: Збірник наукових праць. Вип. 29 / К.: Інституту світової економіки і міжнародних відносин НАНУ, 2001.
4. Закон України «Про зайнятість населення». – Урядовий кур'єр. – №34 (169) від 12.09.2012.
5. Волгин А. Цели и задачи кадровой политики // Проблемы теории и практики управления. – №4. – М.: 1992. – С. 45–49.
6. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 №4312-IV. – Урядовий кур'єр. – №2 від 11.02.2012.
7. Продовження навчання та здобуття професії. Статистичний бюлетень. Державна служба статистики України, 2012.

А.В. БОДЮК,

к.е.н., с.н.с., в.о. завкафедрою, Київський університет управління та підприємництва

Двоїстість поняття праці і заробітної плати геологів

Розглядаються особливості праці і теоретичні підходи до визначення суті оплати праці найманого персоналу підприємств, обґрунтовується її сутність як ресурсу обмінних засобів сімейних бюджетів із застосуванням двоїстості тлумачень.

Ключові слова: геологія, ресурси, праця, зарплата, доходи, геолог.

А.В. БОДЮК,

к.э.н., с.н.с., и.о. завкафедрой, Киевский университет управления и предпринимательства

Двойственность понятия труда и заработной платы геологов

Рассматриваются особенности труда и теоретические подходы к определению сути оплаты труда наемного персонала предприятий, обосновывается ее суть в качестве обменных ресурсов семейных бюджетов с применением двойственности толкований.

Ключевые слова: геология, ресурсы, труд, зарплата, доходи, геолог.

А. BODYUK,

c.e.s., s.r.w., head of department of the Kiev Management and Entrepreneurship

Duality of concept of labour and salary of geologists

Discusses the features of work and theoretical approaches to determining the nature of remuneration of employees of enterprises, locates its essence as a resource exchange of funds family budgets with the use of the duality of interpretations.

Keywords: geology, resources, labor, wages, income, geologist.

Постановка проблеми. Геологічне вивчення надр (ГВН) потребує клопіткої, висококваліфікованої, здебільшого у складних природно-кліматичних умовах праці геологів і відповідно її належної оплати, стимулювання підвищення її результативності, з дотриманням відповідних норм трудового законодавства.

Зауважимо, що за статтею 43 Конституції України «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1, с. 11]. Отже, Основний закон визначає працю, треба розуміти, засобом заробляння (отримання) життєвих ресурсів, як пропонується їх називати. В їх числі логічно назвати й оплату праці. Вона є, з одного боку, вартісною оцінкою результативності праці, а з іншого – вартісним обмінним ресурсом для отримання інших життєвих ресурсів геологом, зайнятим у галузевому виробництві, тобто слугує і стимулятором результативної праці.

Стосовно «вільності вибору, треба розуміти, місця праці» зауважимо, що ця норма виявилася не об'єктивною, оскільки

геолог, особливо в останні десятиліття, змушений найматися на роботу за нужди, як безвихідь (працювали продавцями на ринках, за наймом без професійної підготовки, оскільки для існування сім'ї необхідно отримувати хоча які-небудь доходи).

Оскільки потреби в корисних копалинах, відповідно й у ГВН, завжди реальні, тому фахівцям можна було досягнути успішної кар'єри в геологічній галузі, щоправда, тільки якщо в них є великий інтерес до роботи у ній. Однак як проблему, яка була, є і буде, необхідно відмітити створення належних умов праці і побуту під час польових пошуково-розвідувальних досліджень і робіт.

Наступною практичною проблемою є досягнення належного фінансування потреб ГВН і рівня оплати праці геологів в Україні тепер і на перспективу. Одночасно і за проблему необхідно визнати обґрунтування наукових основ сутності, організації, сучасного технічного забезпечення праці геологів, її оплати та стимулювання за умов формування сучасної економіки і на перспективу. Однак перш ніж точніше визначити-

ся стосовно теоретичних і прикладних проблем оплати праці геологів, необхідно спочатку познайомитися із загальними положеннями щодо оплати праці, з певними дослідженнями їх професійної зайнятості як найманого персоналу, проаналізувати її особливості у надро-розвідувальному виробництві.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. В літературі описано ряд концепцій, підходів до визначення суті доходів (грошових) найманих працівників, у тому числі у формі оплати праці. Зокрема, сформульовано такі два класичні підходи до розуміння сутності заробітної плати: 1) як форми власності та ціни робочої сили (К. Маркс); 2) як ціни праці (Ж.-Б. Сей, А. Маршал, П. Самуельсон) [2]. Так, К. Маркс вважав, що хоча заробітна плата в умовах капіталістичних відносин виступає як плата за виконану роботу (працю), але насправді вона є перетвореною формою вираження вартості та ціни товару – робочої сили.

Таким чином, уже за названими підходами спірним є питання стосовно сутності заробітної плати, оскільки вони різні. Якщо, наприклад, і розглянути двоїсто поняття споживаної вартості і вартості робочої сили як товару, то логічно було б визначитися, для кого ця вартість необхідна, вираховується: для держави, підприємств, керівників, геологів, наукових спостережень.

На наш погляд, наведені підходи хоча і визнані, але якраз не дозволяють дати їй реального сучасного визначення, що відображало б об'єктивну роль і господарську значимість працівника за наймом тощо, оскільки наведені підходи не сучасні й не об'єктивні. Існують й інші підходи, концепції, трактування щодо оплати праці, які також, на наш погляд, заслуговують обговорення, тих чи інших досліджень. До них належать такі трактування: заробітна плата, як економічна категорія, відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості (доходу); в умовах ринкової економіки заробітна плата є елементом ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції й відтворює ринкову вартість використання найманої праці та ін.

За Законом України «Про оплату праці» заробітна плата трактується як винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, надані послуги [3]. Дане визначення не розкриває суті заробітної плати. Тлумачення заробітної плати як винагороди методологічно не вірно. До речі, у складі нарахованої оплати праці може бути і дійсно винагорода за досягнуті певні показники результатів праці, яка і виконує стимулюючу функцію її оплати. Дане офіційне визначення не пояснює і основної функції заробітної плати – відтворювальної, суть якої трактується у диференціації відшкодування затрат працівників (робочої сили) шляхом забезпечення різного рівня потреб окремих їх категорій.

Крім того, в законодавчих актах і літературних джерелах названий нами життєво-ресурсний аспект праці не досліджується. Зауважимо, що у відомій нам геологічній літературі дослідження стосовно оплати праці не проводяться, окрім випадків обчислення витрат на ГВН, до яких належить і показник заробітної плати.

Метою статті є дослідження тлумачень сутності праці та заробітної плати, формування їх визначень і застосування

обґрунтованого понятійного апарату до оплати праці найманого персоналу геологічних підприємств, а то й інших.

Виклад основного матеріалу. Геологи, як фахівці, детально вивчають найдрібніші компоненти, що наявні у земній корі, за результатами вивчення встановлюють факти, формують геологічну інформацію про склад, будову та історію Землі, зокрема виділяють корисні копалини, їх родовища. Геологи беруть участь у розшуку родовищ корисних копалин, розвідують, підраховують їх запаси і вводять у баланс, а також вивчають інженерно-геологічні, гідрогеологічні та еколого-геологічні чинники будівництва. Професія геолога належить до романтичних, але по суті є дуже складною, часто фізичною важкою. Таким чином, працю геологів можна розглядати як прикладання фізичної сили або розумових здібностей до вивчення геологічного об'єкта, формування за результатами вивчення геологічної інформації за його стан тощо. За результатами такого вивчення оцінюються показники для нарахування заробітної плати.

Стаття 1 Закону України «Про оплату праці» заробітну плату, як згадувалося, визначає як винагороду, яку власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу у відповідності до трудового договору. Винагорода обчислюється, як правило, у грошовому виразі [3]. З такого визначення і виходить, що встановлення зарплати як винагороди віддано на відкуп власнику. Такою є законодавча норма. Але ж за такої та інших законодавчих норм, реальних положень, умов оплати праці у суспільному виробництві не можна шукати об'єктивності у визначенні сутності, значимості, функцій, завдань та інших аспектів оплати праці найманого персоналу. До речі, поняттям винагороди у статистиці заробітної плати визначають процентні надбавки за вислугу років, стаж роботи, за відкриття, винаходи тощо.

Заробітна плата, наприклад, в умовах переходу до ринку, як пише М.І. Карлін, за своєю суттю «відображає і вартість товару «робоча сила», і оплату за працею (за витрати і результати праці, що визнані ринком). Іншими словами, зарплата відображає як вартість робочої сили, так і ціну послуги, яку надає найманий працівник [4]. Таке розуміння двоїстості заробітної плати не дає змогу зробити висновок про тенденцію вирішення економічної суперечності заробітної плати ні в перехідному періоді, ні в ринковій економіці: її розміри визначаються як вимогами закону вартості робочої сили, так і вимогами законів ринку.

Далі М.І. Карлін також уважає, що, наприклад, у перехідній економіці заробітна плата поступово набуває форми доходу і все більше стає залежною не стільки від індивідуальних результатів праці, а скільки від колективних – обсягів реалізації продукції. По-перше, не зрозумілим є визначення оплати праці, що поступово набуває форми доходу (тобто як можна поступово набирати форми доходу). По-друге, в Україні поширена практика індивідуальних виплат. Форма виробничого доходу характерна для приватних підприємств. А зарплата державних службовців, науковців, педагогів галузі не залежить від колективних результатів праці.

У статистиці доходи населення визначають як обсяг нарахованих у грошовій та натуральній формі: заробітної плати, прибутку та змішаного доходу, одержаних доходів від власності, соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

[5, с. 391]. Відмітимо, що допомога може виплачуватися і не як соціальна, за рішенням керівництва підприємства.

Заробітна плата (номінальна) трактується як «...нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Вона включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок з доходів фізичних осіб, внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [5, с. 391]. Включати до номінальної зарплати податок з доходів фізичних осіб, на наш погляд, не логічно, оскільки його сума не використовується працівниками для отримання життєвих ресурсів. Це положення йде у протиріччя наведеному положенню Конституції України.

Поряд з обґрунтуванням нашого бачення оплати праці необхідно визначитися щодо згаданої ціни послуги, яку надає працівник, кому він її надає. Якщо, наприклад, приватна особа знайшла бурштин, то вона нікому не надавала послуги. Якщо, наприклад, особа продала цю корисну копалину, можна вести мову про надання послуги – торговельної, але уже в іншій сфері суспільного виробництва. Працівник державного геологічного підприємства виконує роботи відповідно до службових обов'язків (посадових інструкцій), тому може і нікому не надавати послуги, у тому числі ні директору, ні державі. Крім того, в обґрунтуваннях необхідно прийняти до уваги, що нібито вартість товару «робоча сила» визначається вимогами ринку. Але ж зарплата працівників державних підприємств не залежить від ринку, а встановлюється за централізовано затвердженими нормативами.

Як видно, мають місце дійсно ряд протиріч. Вони штучно внесені недосконалим тлумаченнями як тієї «двоїстості заробітної плати», так і поняття вартості товару «робоча сила». Якщо поняття робочої сили розглядати як сили фізичної, то необхідно зважити на те, що вона не створена у виробництві працею людини, а є біологічним поняттям. Крім того, не має визначеності поняття вартості робочої сили відносно бухгалтерів, менеджерів недержавних геологічних підприємств, які належать до найманих працівників, але не є у традиційному розумінні робочою силою, тобто не застосовують фізичної сили.

Окремо зауважимо, що геологічні підприємства можуть бути державної форми власності, фінансуватися з державного бюджету, або недержавної форми власності й фінансуватися за зароблені кошти. Тому і джерела виплати заробітної плати та відповідно її сутність відрізняються. Для визначеності цієї сутності перш за все розглянемо офіційні і теоретичні тлумачення щодо праці та її оплати.

Через диференціацію оцінок праці геологів реалізуються основні функції заробітної плати – відтворювальна – тобто відшкодування затрат розумової зусиль і фізичної сили шляхом фінансового і не фінансового забезпечення різного рівня потреб окремих категорій працюючих, і стимулююча – через забезпечення відповідності заробітку складності та умовам виконуваної роботи, професійно-діловим якість працівників та результатам виконання ними службових обов'язків.

Отже, поняття заробітної плати слід розуміти в одному тлумаченні: оцінена у вартісній формі оплата за виконані геологічні дослідження, фізичні роботи у надрах, розумові зусилля у підготовці геологічної інформації за певних умов

праці (польових, кабінетних). Якщо розглядати принципово, то розмір оплати в першу чергу знаходиться в залежності від фінансово-економічного становища геологічного підприємства. Зарплата працівника залежить від рівня освіти, посади, компанії, для якої виконується роботи, а також стажу роботи і досвіду, що він має в області діяльності компанії, тобто професійної здатності і фінансових можливостей надкористувача. Зауважимо, що конкуренція в галузі постійно зростає через захоплюючі можливості для працевлаштування. Зайнятість може бути термінова, сезонна, постійна. Обсяг оплати праці залежить і від такого фактора.

Отже, на наш погляд, фактично оплата праці здійснюється в обмін на внесок найманого геологічного працівника у результати проведених ним пошуково-розвідувальних досліджень і робіт, надані послуги чи виконану іншу роботу. Сума оплати працівнику може визначатися й за суб'єктивними оцінками керівника підприємства вкладу працівника в результати його господарської діяльності. Тому заробітну плату необхідно трактувати як продукт праці, з боку її отримання від геологічного суб'єкта господарювання.

Узагальнено зазначимо, що закономірним є схильність працівників за необмеженими потребами до збільшення витрат на споживання з ростом рівня доходів і складу сімей. Разом із тим питома вага витрат на споживання може мати тенденцію до спаду, якщо зростають заощадження, створюються активи для підприємницької діяльності тощо.

Висновки

Традиційно отриману заробітну плату геологів логічно розглядати двоїсто: як оцінений у вартісній формі продукт праці за наймом і як складовий дохід бюджету їх сімей (у тому числі з однієї особи). Тобто маємо схему: праця за наймом і дохід сім'ї.

За потребо-ресурсною концепцією економічної геології, оплату праці найманого персоналу геологічного підприємства необхідно тлумачити:

– з одного боку, як вартісну оцінку застосованих фізичних чи розумових ресурсів персоналу у процесі виконання пошуково-розвідувальних досліджень і робіт за потребами геологічного підприємства, тобто сторону геологічного підприємства як частину доходів, отриманих ним за виконані пошуково-розвідувальні дослідження і роботи, яку він віддає персоналу;

– а з іншого – як життєвий ресурс працівника, що у вартісній і натуральній формі він отримує за виконання трудових обов'язків за угодою найму, тобто сторону доходів домашніх господарств.

Рівень оплати праці геологів є однією з основних умов їх мотивації до праці. Виходячи з видів складових оплати слід також орієнтуватися до встановлення особливостей мотиваційного механізму різних категорій працівників геологічних підприємств.

За потребо-ресурсною концепцією ЕГ сімейне багатство геолога, що складається з життєвих ресурсів, яке накопичується для їх збільшення, поліпшення, отримує нову структуру складових. За реальну величину заробітної плати потрібно прийняти фактичну вартість товарів, робіт і послуг, що можна придбати (отримати) за неї при діючому рівні цін, тарифів.

З погляду на значимість і застосування відрахування від оплати праці є вартісним ресурсом і для наповнення коштів державного бюджету.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К.: Велес, 2006. – 48 с.
2. Основи економічної теорії: Підручник / За наук. ред. проф. Федоренка В.Г. – К.: Алерта, 2005. – 511 с.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР (зі змінами і доповненнями).
4. Карлін М.І. Теоретичні аспекти стимулювання праці в умовах фінансової нестабільності. – Фінанси України, 2000, №2. – С. 3–9.
5. Статистичний щорічник України за 2009 рік: Держкомстат України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 566 с.
6. Сучасний тлумачний словник української мови: 50000 слів / За заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В.В. Дубічинського. – Х.: ВД «ШКОЛА», 2006. – 832 с.
7. http://e-works.com.ua/work/831_Zarobitna_plata_teoretichni_koncepcii.html
8. Рудько Г.І., Плотніков О.В., Курило М.М., Радованов С.В. Економічна геологія родовищ залізистих кварцитів. – К.: Вид-во «Академпрес», 2010. – 272 с.

УДК 331.32(477)(045)

О.В. ПОПОВИЧ,
к.е.н., доцент, Національний авіаційний університет,
А.М. ІВАНОВА,
студентка, Національний авіаційний університет

Види та особливості надання відпусток в Україні

У статті розглянуті основні види відпусток, які надаються працівникам на підприємствах України, а також особливості їх надання для певних категорій осіб згідно з чинним законодавством.

Ключові слова: щорічна відпустка, соціальна, творча, без збереження заробітної плати.

О.В. ПОПОВИЧ,
к.э.н., доцент, Национальный авиационный университет,
А.Н. ИВАНОВА,
студентка, Национальный авиационный университет

Виды и особенности предоставления отпусков в Украине

В статье рассмотрены основные виды отпусков, которые предоставляются работникам на предприятиях Украины, а также особенности получения отпусков определенными лицами в соответствии с действующим законодательством.

Ключевые слова: ежегодный отпуск, социальный, творческий, без сохранения заработной платы.

О. ПОПОВИЧ,
candidate of economic sciences, National Aviation University,
A. IVANOVA,
student of National Aviation University

Types and features of the holiday in Ukraine

In the paper the author has described the main types of vacations provided to employees in the Ukraine and especially their provision for certain categories of persons according to current legislation.

Keywords: annual leave, social, creative, holiday without pay.

Постановка проблеми. Право на відпочинок усім працівникам гарантують стаття 45 Конституції України, КЗпП України, Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР та інші нормативно-правові акти. Згідно зі ст. 2 Закону №504 право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми показав, що особливу увагу вивченню даного питання в Україні у своїх працях приділяють вітчизняні вчені, а саме В.І. Прокопенко, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева.

Метою статті є розгляд основних видів відпусток, що надаються працівникам, а також особливості їх надання особливим категоріям робітників.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Закону України «Про відпустки» передбачено такі види відпусток:

1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;

додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством) [1];

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

4) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

5) відпустки без збереження заробітної плати.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору, але є особливі групи працівників, для яких термін відпустки може бути збільшеним, завдяки ряду певних обставин. Перелік даних груп працівників та терміни їх відпусток наведено у таблиці.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за