

СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

DOI: 10.5281/zenodo.1245586

А.В. БОДЮК

Двоїстість поняття праці і заробітної плати геологів

Розглядаються особливості праці і теоретичні підходи до визначення сутності оплати праці наїманого персоналу підприємств, обґрунтовається її сутність як ресурсу обмінних засобів сімейних бюджетів з застосуванням двоїстості тлумачень.

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

А.В. БОДЮК

Двойственность понятия труда и заработной платы геологов

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

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

A. BODYUK

Duality of concept of labour and salary of geologists

The features of labour and theoretical going are examined near determination of essence of remuneration of labour of the hired personnel of enterprises, her essence is grounded as to the resource of exchange facilities of family finances with the use of duality of interpretations.

According to the needs and resources concept of economic geology, with the application of duality of a geological enterprise hired personnel labour interpretation (natural and value), it is necessary to interpret it as a category:

natural: application by the employee of physical and mental labor resources for production and life needs;

value: creation of values using physical or mental resources by the employee in the process of performing exploratory and research work for the needs of a geological enterprise, that is, the side of a geological enterprise, including income received by it for the exploratory and research work, part of which it gives to the employee;

social: living resource of the employee, which they receive in value and natural form for performing labor duties under a contract of employment from the enterprise, that is, the side of the source of income of households as a resource of exchange means of family budgets;

state: cost resource in the form of deductions for filling with funds the state budget, monetary funds.

Keywords: geology, resources, labour, salary, profits, geologist

Постановка проблеми. Геологічне вивчення надр 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 другого – вартісним обмінним ресурсом для отримання інших життєвих ресурсів геологом, зайнятим у галузевому виробництві.

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 безвихід. Працювали ж кваліфіковані робітники, геологи продавцями на ринках, за наймом без професійної підготовки, оскільки для існування сім'ї необхідно було отримувати хоча які–небудь доходи.

Середня зарплата геологів, як найманого персоналу, у минулому мала тенденцію до зростання протягом багатьох років, зокрема через підвищення попиту на продукти праці цих фахівців. Вони також мали широкі можливості для свого кар'єрного зростання, як занятих у надро–розвідувальному виробництві, що розширяється. Оскільки потреби в корисних копалинах, відповідно й у геологічному вивчені надр, зауважи реальні, тому фахівцям можна було досягнути успішної кар'єри в геологічній галузі, правда, тільки якщо в них є великий інтерес до роботи у цій галузі. 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 геологічного вивчення надр і рівня оплати праці геологів в Україні тепер і на перспективу. Одночасно і за проблему необхідно визнати обґрутування наукових основ сутності, організації, сучасного тех-

нічного забезпечення праці геологів, її оплати та стимулювання за умов формування сучасної економіки і на перспективу.

Однак, перш ніж точніше визначитися стосовно теоретичних і прикладних проблем оплати праці геологів, необхідно спочатку познайомитися з загальними положеннями щодо оплати праці, з загальним описом та певними дослідженнями їх професійної зайнятості як найманого персоналу, проаналізувати її особливості у надро–розвідувальному виробництві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В літературі описано ряд концепцій, підходів до визначення суті доходів (грошових) найманых 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 двоєсто поняття споживаної вартості і вартості робочої сили як товару, то логічно було б визначитися, для кого ця вартість необхідна, враховується: для держави, підприємців, 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 у виробництві за наймом і т.д., оскільки наведені підходи не тільки не сучасні, але 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.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

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 сплачує 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 суми заробітні плати 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 геологічне вивчення надр, до яких належить і показник заробітної плати.

Метою написання **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 також 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. Проведення таких досліджень з застосуванням нових технологій потребує відповідної підготовки фахівців, витрат на їх дослідження, у тому числі на оплату праці.

Працівники геологічних підприємств представляють частину суспільства, що зайняті складною, але цікавою професією. Вони створюють колективи мужчин і дійсно віддають своїй професії фахівців, що у складних погодних і побутових умовах виконують творчі за змістом пошуково-розвідувальні дослідження і роботи, зберігають авторитет, збагачують геологічну галузь і науку новою геологічною інформацією, примножують мінерально-сировинну базу нашої країни, передають

безцінний, надбаний роками, досвід молодому поколінню фахівців.

Геологи приймають участь у розшуку родовищ корисних копалин, розвідують, підраховують їх запаси і виводять у баланс, а також вивчають інженерно-геологічні, гідрогеологічні та еколо-геологічні чинники будівництва. Робота геолога починається з вивчення і співставлення гірських порід, взятих з поверхні землі, надр, дна моря або зі свердловин, відбору зразків, проводять їх лабораторне дослідження. Геолог повинен зрозуміти, чи є в даному районі корисні копалини, які саме, як вони розташовані і наскільки доцільна їхня промислова розробка. Професія геолога належить до романтичних, але по суті є дуже складною, часто фізичною важкою.

Отже, особливостями їх професійної зайнятості є тяжка фізична праця, десятки днів життя у відрядженнях, навіть в несприятливих природних умовах і т.д. Однак професія геологів залишалася однією з найбільш захоплюючих і престижних. Але вони в останнє десятиліття за свою нелегку працю не отримують зарплату, яка б забезпечувала їм достойне життя. Більше того, персонал геологічних підприємств навіть працює за скорченими тижнями, тому життєвий рівень його знижується. Отже, порушуються конституційні норми щодо забезпечення державою права на працю, соціального захисту громадян країни, на належну їм заробітну працю.

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 і т.д. 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 за такої та інших законодавчих норм, реальних положень, умов оплати праці у суспільному виробництві не можна шукати об'єктивності у визначені сутності, значимості, функцій, завдань та інших

аспектив 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 переходному 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 переходній 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 поширенна практика індивідуальних виплат. Форма виробничого доходу характерна для приватних підприємств. А оплата праці державних службовців, науковців, педагогічних працівників не залежить від колективних її результатів.

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 [5, с. 391]. Відмітимо, що допомога може виплачуватися і не як соціальна, за рішенням керівництва підприємства, для певних витрат. 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 у номінальну заробітну плату 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.

Згаданим автором також визначається, що кількісні ознаки заробітної плати знаходять свое відображення передусім у встановленні мінімального рівня оплати праці, який повинен враховувати вартісну величину мінімального споживчого бюджету і стан фінансової системи країни [4, с. 6]. Зразу ж зазначимо, якщо оплата праці встановлюється за вартісною величиною мінімального споживчого бюджету і враховує стан фінансової системи країни, тоді ні до чого тут закон вартості робочої сили чи оплата за працею. Встановлення мінімального рівня оплати праці стосується лише найманих працівників, причому здебільшого зайнятих на державній службі, на державних підприємствах. У приватних підприємствах і підприємців виплати на доходи мають інші складові. У них зарплата може виплачуватися за домовленістю, без документального оформлення.

Поряд з обґрунтуванням нашого бачення оплати праці, необхідно визначитися щодо згаданої ціни послуги, яку надає найманий працівник, кому він її надає. Якщо, наприклад, приватна особа знайшла бурштин, то вона нікому не надавала послуги. Якщо, наприклад, приватна особа продала цю корисну копалину, то 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 централізованими затвердженими нормативами.

Як видно, мають місце дійсно ряд протиріч. Вони штучно внесені недосконалім 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

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

недержавних геологічних підприємств, які належать до найманіх працівників, але не є у традиційному розумінні робочою силою, тобто не застосовують фізичної сили. Це ж відноситься до усіх працівників комерційних банків (що обслуговують і геологічні підприємства), де основний кадровий склад – не робітники. Інженери–геологи у проектному інституті також не застосовують фізичної сили і т.д. До речі, програмісти рівного фаху, що обслуговують одного типу комп’ютери і складають програми до них, вирішують одній й ті ж задачі, наприклад, бухгалтерського обліку на підприємствах різних галузей, у різних установах, що фінансуються з бюджету, але за однаково відпрацьований час отримують неоднакову заробітну плату.

Немає обґрунтувань стосовно абстрактних узагальнень, коли заробітна плата, а також інші заохочення (наприклад, надання квартири) працівника визначаються контрактом, тобто за погодженням з ним.

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. Основними формами грошових доходів працівників геологічної галузі, пов’язаних із трудовою діяльністю, є заробітна плата, підприємницький дохід, а також різні доплати та пільги.

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 якостям 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 ста-

новища геологічного підприємства. Узагальнено відмітимо, що в умовах ринкової економіки фінансово бідне і фінансово багате підприємство за однакову виконану роботу виплачує різні суми, аналогічно за побутові послуги. Наприклад, за однакову педагогічну роботу доцент і професор в одному ВНЗ отримують неоднакову оплату своєї праці. Хоча досвідчений доцент може викладати той же лекційний матеріал значно краще, ніж досвідчений професор. За однакову виготовлену продукцію робітники на різних підприємствах нерідко отримують також неоднакову заробітну плату. Її рівень може залежати навіть і від фінансового стану підприємства, і планів власника стосовно витрат підприємства на його розширення тощо. Це ж стосується середньої заробітної плати по галузях економіки, підприємствах однієї галузі.

Зарплата геологічного працівника залежить від рівня освіти, місця роботи, компанії, для якої виконується роботи, а також стажу роботи і досвіду, що він має в області діяльності компанії, тобто професійної здатності і фінансових можливостей надркористувача. 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 вклад найманого працівника геологічного підприємства 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 керівником підприємства вкладу працівника в результати його господарської діяльності. Тому заробітну плату необхідно трактувати як оцінений продукт праці з боку її отримання, тобто від геологічного суб’єкта господарювання.

Зауважимо, що в геологічній літературі дослідження щодо такого важливого питання, як осьбливості праці та її оплати, у відомій нам літературі з економічної геології, не відображені [7; 8]. А якраз такі дослідження необхідні і для встановлення прогресивних норм витрат праці, необхідних для обчислення кошторисних витрат на різні види робіт з геологічного вивчення надр, зокрема проведення гірничорозвідувальних та інших робіт з тим, щоб питомі витрати стимулювали персонал геологічних підприємств. Стимулуван-

ня якраз вкрай необхідне в сучасних кризових умовах (коли геологічні підприємства працюють не повний робочий тиждень).

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

Висновки

Традиційно отриману заробітну плату геологів логічно розглядати двоєсто: 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 потребово-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 другого – 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 відів складових оплати слід також орієнтуватися до встановлення особливостей мотиваційного механізму до праці різних категорій працівників геологічних підприємств.

За потребово-ресурсною концепцією ЕГ сімейне богатство 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 подальше застосування відрахуваних сум від нарахованої оплати праці є вартісним ресурсом і для наповнення коштами 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 науковою редакцією проф. Федоренка В. Г. – К.: Алерта, 2005. – 511 с.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95–VR (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. Рудько Г.І., Плотников О.В., Курило М.М., Радованов С.В. Економічна геологія родовищ залізистих кварцитів. – К.: Вид-во «Академпрес», 2010. – 272 с.
8. Основи економічної геології: Навч. посіб. для студ. геол. спец. вищ. навч. закл. освіти / М.М. Коржнев, В.А. Михайлов, В.С. Міщенко та ін. – К.: Логос, 2006. – 223 с.: іл. – Бібліогр: С. 218 – 222.

References

1. Konstytutsiia Ukrayny: Pryiniata na piatii sesii Verkhovnoi Rady Ukrayny 28 chervnia 1996 roku . – K: Veles, 2006. – 48 p.
2. Osnovy ekonomichnoi teorii: Pidruchnyk / Za naukovoiu redaktsiieiu prof. Fedorenka V. H. – K.: Alerta, 2005. – 511 p.
3. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrayny vid 24 bereznya 1995 roku No. 108/95–VR (zi zminamy i dopovnenniamy).
4. Karlin M. I. Teoretychni aspeky stymuliuvannia pratsi v umovakh finansovoї nestabilnosti. – Finansy Ukrayny, 2000, No. 2. – p. 3 – 9.
5. Statystichnyi shchorichnyk Ukrayny za 2009 rik: Derzhkomstat Ukrayny. – K.: DP «Informatsiino-analitychne ahentstvo», 2010. – 566 p.
6. Suchasnyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoї movy: 50000 sliv/ Za zah. red. d-ra filol. nauk, prof. V.V. Dubichynskoho. – Kh.: VD «ShKOLA», 2006. – 832 p.
7. Rudko H.I., Plotnikov O.V., Kurylo M.M., Radovanov S.V. Ekonomichna heolohiia rodovyschch zalizystykh kvartsytiv. – K.: Vyd–vo «Akadempres», 2010. – 272 p.
8. Osnovy ekonomichnoi heolohii: Navch. posib. dla stud. heol. spets. vyshch. navch. zakl. osvity / M.M. Korzhnev,

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

V.A. Mykhailov, V.S. Mishchenko ta in. – K.: Lohos, 2006.
– 223 p.:il. – Bibliogr: p. 218 – 222.

Дані про автора

Бодюк А.В.,

К.е.н., С.н.с., В.о. зав. кафедри Київського університету управління та підприємництва.
e-mail: g2030@ukr.net

Данные об авторе

Бодюк А.В.,

К.э.н., С.н.с., И.о. зав. кафедры Киевского университета управления и предпринимательства.
e-mail: g2030@ukr.net

Data about author

Bodyuk A.,

c. e. s., s. r. w., head of department of the Kyiv university of management and enterprise.
e-mail: g2030@ukr.net