

Література

1. Амджадин Л. Социальная составляющая современной экологической политики: экологически ответственный бизнес // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. - №1. – С. 63-7
2. Градов А. П. Национальная экономика. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2005. — 240 с.
3. Котлер Ф., Боуэн Дж., Мейкенз Дж. Маркетинг. Гостеприимство и туризм: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 787 с.
4. Котлер Ф, Келлер К.Л. Маркетинг менеджмент. 12-е изд. – СПб: Питер, 2008. – 816 с.
5. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок / Пер. с англ. под ред. В. Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2004. – 800 с.
6. Орлов П.А. Государственное регулирование экономики как важная составляющая становления социально ответственного маркетинга и повышения конкурентоспособности продукции. – с. 51-65.
7. Орлов П.А. Финансово-экономический кризис и некоторые его уроки: неолиберализм и «либерманизм» / Ліберманівські читання: економічна спадщина та сучасні проблеми: Монографія / Під ред. д.е.н., проф. Пономаренка В.С., д.е.н., проф. Кизима Н.А., д.е.н., доц. Зими О.Г. – Х.: ФЛП Лібуркіна Л.М.; ВД «Інжек», 2009. – 269 с. Русс. яз., укр. мова.
8. Харрисон Ш. Корпоративная социальная ответственность: согласование поведения и репутации // Китчен Ф. Паблик рилейшнз: принципы и практика: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – с. 180-209
9. Харрингтон Дж. Управление качеством в корпорациях США. – М.: Экономика, 1990. – 272 с.
10. Ильченко О. Феномен благодійності в історії Києво-Могилянської академії / Історія педагогіки. Гуманізація навчально-виховного процесу. Випуск LII. Частина II. - Слов'янськ, 2010 – 98 с.
11. Отчёт за 2009 год: программы и направления развития корпоративной социальной ответственности «Киевстар», цифры и факты - <http://www.kyivstar.net/>
12. Сайт компанії «Сандора»: <http://sandora.onrea.net/ua/>
13. Социальный отчет «Нестле» С.А. «Создавая общие ценности», 2008 г. - www.nestle.ru
14. Сайт компанії «Нестле»: <http://www.nestle.com/>
15. Соціальний звіт компанії «Оболонь» «Сталий розвиток у 2009 році» - <http://www.obolon.ua/>
16. Сайт Фонду Пінчука: <http://pinchukfund.org/>

Звір В.В.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки головною формою винагороди, яку отримують працівники за виконану роботу, залишається заробітна плата. Проте важливо є визначити, той оптимальний її розмір і структуру, яка б максимально відповідала потребам працівника.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винаго-

рода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам за виконану їм роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [5].

Заробітна плата складається з:

- основної заробітної плати,
- додаткової заробітної плати,
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат [4, с.164].

Заробітна плата виступає як один із основних регулювальників ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискороеного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці зuboжіння більшості населення [6].

Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язане з проведенням ефективної політики у сфері регулювання оплати праці. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу більшості населення, але останнім часом виконує свої функції. Відсутність системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці унеможливорює економічне зростання, стабілізацію і підвищення рівня життя населення. Тільки через оплату праці та вдосконалення механізму її регулювання можна рухатися вперед, шляхом прогресу та процвітання України. У зв'язку з цим існує нагальна необхідність дослідження механізму державного регулювання оплати праці.

В Україні регулювання оплати праці працівників відбувається на макро- та мікроекономічному рівнях, які взаємопов'язані, але ці два рівні є відносно незалежними та самостійними. Головною метою макро- та мікроекономічного регулювання оплати праці в Україні є формування належних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх властивих їй функцій та підвищення на цій основі матеріального та соціально-культурного рівня життя працюючого населення. У сучасних умовах в Україні механізм регулювання оплати праці складається з чотирьох самостійних підсистем: державного, ринкового, колективно-договірного регулювання (макроекономічний рівень) та регулювання оплати праці на підприємствах (мікроекономічний рівень).

На макроекономічному рівні державне регулювання оплати праці в Україні полягає в законодавчому визначенні оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом установаження мінімальної заробітної плати, а також інших державних норм і гарантій; установаженні умов і розмірів оплати праці керівників державних та комунальних підприємств, працівників підприємств, установ і організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулюванні фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, а також шляхом установаження податків на доходи працівників.

На мікроекономічному рівні відбувається визначення заробітної плати (за-

лежно від результатів праці працівника, ціни робочої сили, умов виробництва, прибутковості підприємства та інших факторів), її регулювання колективним договором, трудовим договором або контрактом. Основними складовими елементами визначення та регулювання оплати праці працівників на мікроекономічному рівні є: вибір форми й системи оплати праці, нормування праці, установлення тарифної системи, формування фонду оплати праці. Це традиційна структура, яка широко використовується у світі, у тому числі в країнах з розвинутою ринковою економікою [2].

Світовий досвід свідчить, що жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість. Водночас не можна не визнати, що враховуючи масштаби державної власності в Україні, відсутність багатьох ринкових механізмів, важелі втручання держави в економічні процеси на макрорівні, у тому числі і в регулюванні заробітної плати, мають бути справді значними, але не переходити допустимі межі. Інакше ми прийдемо туди, звідки вийшли, і все розпочнеться спочатку [3, с.137-138].

Можна виділити такі функції механізму державного регулювання оплати праці в Україні:

1. Системотвірна функція – функція формування, збереження і розвитку національної системи організації оплати праці як цілого.

2. Гарантувальна функція – функція нормування та гарантування у сфері оплати праці, що включає:

- пряме нормування й гарантування у формі законодавчо встановлених норм і гарантій з оплати праці;

- непряме нормування й гарантування у формі корегування державою, за допомогою встановлення загальнообов'язкових до виконання правил, питань, віднесених до сфери колективно-договірного й індивідуально-договірного регулювання, внутрішньофірмового управління.

3. Функція контролю та захисту оплати праці від необґрунтованого зменшення її розміру, інших порушень, що включає:

- соціально-економічний захист – передбачені законодавством заходи компенсаційного характеру;

- юридичний захист – встановлення різних видів відповідальності за порушення законодавства про оплату праці, здійснення контролю за дотриманням норм трудового законодавства.

4. Консультативно-інформаційна функція, що включає:

- методичне забезпечення та інформування – розробка різного роду методичних рекомендацій щодо регулювання оплати праці;

- статистичне інформування – надання офіційного статистичного і фактичного матеріалу як основи для нормування праці, розміру заробітної плати, а саме своєчасна підготовка й оприлюднення статистичних даних.

Повна та ефективна реалізація цих головних функцій механізму державного регулювання оплати праці в Україні можлива за умови формування й послідовного здійснення науково обґрунтованої політики як на макрорівні, так і на мікрорівні [2].

З огляду на кризовий характер сучасної економіки України процес реформування системи оплати праці повинен характеризуватися глибоким змістом, охоплювати всі економічні та інституціональні структури, пов'язані зі сферою формування і розподілу доходів. Все більше стає очевидним, що вдосконалення системи оплати праці – це не одноразовий захід, а тривалий процес, синхронний за змістом і часом загальному ходу економічних реформ. Реформа системи оплати праці повинна стати комплексом взаємопов'язаних заходів еволюційного характеру, які здійснюються як на макроекономічному (державному), так і на мікроекономічному (підприємство) рівнях. Однак для повнішого задоволення особистих і суспільних потреб, вирішення завдання щодо підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції, що випускається, працівників підприємства, у тому числі й керівників, потрібно поставити в такі умови, які спонукатимуть їх нарощувати високоефективну техніку, покращувати використання виробничих ресурсів, стежити за ефективним набором кадрів в уникненні неприємностей. Для цього механізм матеріального стимулювання доцільно будувати на науково обґрунтованих критеріях оцінки діяльності підприємства, структурних підрозділів. Мова йде про необхідність використання показників, що відображають кінцевий господарський результат праці кожного члена колективу [1, с. 265-266].

На сьогоднішній день реалізація урядової політики має забезпечити перехід від використання дешевої праці до висококваліфікованої з належною оплатою завдяки:

- удосконаленню законодавства щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної заробітної плати та запровадженню мінімальної погодинної заробітної плати як державного соціального стандарту;
- забезпеченню захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості;
- істотному зменшенню питомої ваги населення, яке перебуває за межею бідності, та зміцненню позицій середнього класу;
- залученню необхідних інвестицій у виробництво та людський капітал;
- усуненню диспропорцій у міжпосадових та міжгалузевих співвідношеннях оплати праці працівників бюджетної сфери, значному підвищенню її розмірів;
- урахуванню відмінності регіонів щодо економічної оцінки землі та природно-кліматичних умов під час реалізації державної цінової політики та розподілу бюджетних коштів, які направляються на стимулювання виробництва окремих видів продукції;
- розрахунку обсягу коштів по кожному підприємству, необхідного для забезпечення належного рівня заробітної плати та погашення заборгованості з неї, визначення джерел їх забезпечення, щоб розробляти й контролювати виконання

помісячних балансів грошових надходжень і витрат;

– врегулюванню податкової системи в бік зменшення навантаження на фонд оплати праці.

Література

1. Богиня Д.П. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики РВПС НАН України / Д.П. Богиня. – К.: «Знання», 2000. – 527 с.
2. Івашина О. Вдосконалення механізму державного регулювання оплати праці в Україні: [Електронний ресурс] / О.Івашина // Національна академія державного управління при Президенті України. Режим доступу до журн. : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2010_2/10ioyopu.pdf
3. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А.М. Колот. – К.: фірма «Праця», – 1997. – 290с.
4. Михасюк І.Р. Державне регулювання економіки : Підручник / І.Р. Михасюк, Л.А. Швайка – Львів: «Магнолія плюс»; видавець СПД ФО «В. М. Піча», 2006. – 220с.
5. Федоренко М.С. Перспективні напрями організації оплати праці на підприємстві: [Електронний ресурс] / М.С. Федоренко // Наукові дослідження: ринок праці та зайнятість населення – 2011. - №1. – С. 51-54. Режим доступу до журн. : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Rpzn/2011_1/11fmsprp.pdf
6. Чорний А.Н. Аналіз організації оплати праці: [Електронний ресурс] / А.Н. Чорний // - Проблемы материальной культуры – Экономические науки – 2008. – С. 72-74. Режим доступу до журн. : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/knp/156/knp156_72-74.pdf

Кравець А.А., Цветнова О.В.

ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ ВАЖЕЛІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Функціонування фінансового механізму державного управління неможливо без використання відповідних важелів. За допомогою фінансових важелів держава може суттєво впливати на економічну діяльність у суспільстві.[2, ст.28] Фінансові важелі розглядаються як конкретні інструменти впливу держави на процес розподілу та перерозподілу валового внутрішнього продукту та національного доходу. Це питання, на думку автора, актуальне на сьогодні, оскільки стан економічної політики в Україні перебуває не на «найвищому» рівні. А отже, треба розглядати проблеми, які стоять на шляху розвитку економіки країни.

Метою дослідження є з'ясування впливу фінансових важелів України на розвиток економіки, проблем та пропозицій їх усунення.

На сьогодні існують різні підходи до визначення сутності та складу фінансових важелів. На думку багатьох вчених, відсутність єдиного підходу заважає максимально використати потенціал цих важелів.

Варто погодитися з Мамонтовою І.В., [4, с.43-47] що фінансові важелі мо-