

максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Чинники – це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на процес та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Розрізняють дві основні групи чинників продуктивності: зовнішні (які не контролюються) і внутрішні (які контролюються). Зовнішні чинники охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення та інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні чинники – це ті, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства.

В умовах становлення ринкових відносин великого значення набувають такі чинники, як посилення конкуренції товаровиробників, роздержавлення і приватизація економіки, розвиток малого і середнього бізнесу, фінансово-економічна стабілізація, сильна система соціальної підтримки на основі активної структурно-інвестиційної політики в напрямі випереджаючого розвитку виробництва споживчих товарів і надання послуг, підвищення гнучкості виробництва, його сприйнятливості до змін попиту і технологічних нововведень, ефективне формування зайнятості населення.

Отже проблема підвищення продуктивності праці персоналу підприємства, вимагає вдосконалення методологічних та методичних підходів до аналізу та визначення впливових чинників на макро- та макрорівнях, врахування резервів підвищення продуктивності праці в нових умовах господарювання та підвищення її з позиції інноваційного розвитку.

Література

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313с. Глава VIII, с. 192-211.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 43 - 63.
3. Тимош І. М, Економіка праці: Навч. Посібник. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347с.- Розділ IV, с. 146 - 176.
4. Бондарь И.К. Производительность труда: вопросы теории и практики. К.: Наукова думка, 1991, Глава. 1. с.20-47.

Велігіна І.О., студ. гр ОА-09-2 (наук. керівн.: Орлова А.А.)
Кіровоградський національний технічний університет

НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Світова фінансова криза і перебудова, які відбуваються в Україні, торкнулися всіх сфер суспільного життя, викликавши несприятливі

явища в економіці держави та зумовивши необхідність проведення правових реформ.

Згідно із Законом України "Про оплату праці", держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

У різні роки проблеми правового регулювання винагороди за працю розробляли такі провідні вчені, як М.Г. Александров, А.К. Безіна, С.О.Іванов, С.С. Каринський, І.Я. Кисельов, Л.І.Лазор, Р.З. Лівшиць, А.С. Пашков, О.І. Процевський, А.І. Шебанова та ін. Сьогодні дослідженню окремих аспектів правового регулювання оплати праці присвячені праці таких вчених, як Н.Б.Болотіна, П.А.Бущенко, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Г.І.Чанишева, Н.М.Хуторян та інші.

Сучасна ситуація в Україні переконливо демонструє, що в умовах прояву кризових тенденцій динаміка ринкових відносин призвела до принципових змін у співвідношенні позицій роботодавців і працівників щодо оплати праці, і ці зміни мають бути відбиті у нормах трудового права.

Все вищевикладене підкреслює актуальність та необхідність подальшого наукового пошуку для забезпечення ефективного правового регулювання відносин з оплати праці у сучасних умовах. Наукова та практична значущість зазначених питань й обумовили вибір теми дослідження.

Основною метою статті є обґрунтування необхідності вдосконалення правового механізму оплати праці, розробка і формулювання пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності правового регулювання оплати праці у сучасних ринково-кризових умовах України.

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати. Згідно із Законом

України "Про оплату праці", мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю" нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

МЗП є державною соціальною гарантією, обов'язковою для підприємств усіх форм власності. Виплата з/п в розмірах нижче встановленого мінімуму з вини керівника підприємства є додатковою умовою для розірвання з ним трудового договору.

Починаючи з 1999 р. номінальна середня заробітна плата в Україні швидко зростає, і у 2001 р. вона досягла розміру прожиткового мінімуму, а далі його перевищила. Постійно підвищується і мінімальна заробітна плата, однак і у 2003 р. вона становила лише 59,9 % розміру прожиткового мінімуму. На кінець 2008 року МЗП становила 605 грн., 2009-го – 669 грн., а 2010-го – 922. На початок 2011 року вона становить 941 грн. Аналізуючи, можна зробити висновок, що МЗП має тенденцію росту.

Розмір мінімальної заробітної плати може переглядатися залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за згодою сторін колективних переговорів.

В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає в подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень.

Чинним законодавством визначено два правових методи організацій заробітної плати. Перший – державне (централізоване) регулювання оплати праці, коли держава регулює оплату праці працівників підприємств усіх форм власності й господарювання, встановлюючи мінімальну заробітну плату, умови визначення її розміру, порядок перегляду та інші норми й гарантії в оплаті праці (зокрема, за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час, час простою, а також плату неповнолітнім, вагітним жінкам, працівникам під

час перекваліфікації тощо – ст.12 Закону України «Про оплату праці»).

Другий правовий метод – договірне регулювання оплати праці. Воно здійснюється на основі системи угод – генеральної, галузевої чи регіональної, а також виробничої (колективного договору).

Оплата праці за сумісництвом здійснюється за фактично виконану роботу. Умови роботи в цьому разі визначає Кабінет Міністрів України.

Особливості оплати праці за трудовим контактом визначаються за угодою сторін на підставі: а) чинного законодавства; б) колективного договору; в) виконання умов контракту.

Системи оплати праці поділяються на види залежно від того, що береться за основу виміру праці. Так, якщо оплата праці нараховується за встановлений відпрацьований час, то це погодинна система оплати праці. Нарахування ж заробітної плати за кількість виробленої продукції належної якості називають відрядною системою заробітної плати. Обидві системи мають певні різновиди. Наприклад, відрядна система поділяється на пряму відрядну, відрядно-прогресивну, відрядно-преміальну та акордну. Погодинна ж система оплати праці поділяється на погодинну, поденну і помісячну.

Різноманітність трудового процесу визначається як чіткими закономірностями, так і винятками з них. Тому тарифні ставки й оклади розраховані на нормальні умови та режим праці. Оплата ж праці в разі відхилення від нормальних умов праці має відповідні особливості. До таких відхилень належать: 1) виконання робіт різної кваліфікації; 2) суміщення професій (посад); 3) робота в надурочний час; 4) робота в святкові та неробочі дні; 5) робота в нічний час; 6) виготовлення бракованої продукції; 7) невиконання норм виробітку; 8) робота у вихідні дні; 9) оплата часу простою, а також під час освоєння нового виробництва (продукції) та в інших, передбачених законодавством випадках.

Правове регулювання оплати праці поряд із зазначеним охоплює гарантійні та компенсаційні виплати.

У другому випадку права робітників охороняються шляхом обмеження розміру відрахувань із заробітної плати (ст. 128 КЗпП України). Цією нормою права передбачено, що всі відрахування із заробітної плати не можуть перевищувати 20 %, а у передбачених законодавством виняткових випадках – 50 % заробітної плати, яку належить виплатити працівникові. Але це не стосується утримань із зарплати під час відбувань виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 %.

Отже, Держава через механізм централізованого регулювання забезпечує єдині правові засади оплати праці основної частини найманих працівників за такими напрямками: встановлення мінімальної заробітної плати; визначення її структури; впровадження певних форм

оплати робочої сили; індексація заробітної плати і здійснення заходів з метою запобігання її зростання.

Література

1. КЗпП України // станом на 01.01.2004 р.
2. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці // Право України, 1997, № 12; с. 66.
3. Гаєвський І. Трудове законодавство – основні контури / праця і зарплата, 1992, № 5.
4. Зайкин А. Д., Ремизов К. С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы, Москва, 1999
5. Людина і праця / Довідник з правових питань, Київ, 2001.

Ганіч К.І., студ. гр. ЕП-07-1 (наук. керівн.: Нісфоян С.С., асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Розвиток ринкових відносин в Україні потребує підвищення ефективності господарювання. Але за роки незалежності показники ефективності в країні значно погіршили: зменшилися обсяги виробництва, знизилась його рентабельність. Усе це є наслідком занедбання економічної роботи на підприємстві. У роки економічної кризи більшість підприємств намагалися досягти збільшення прибутків не з допомогою ретельного економічного розрахунку, зниження собівартості продукції, а постійним підвищенням цін на свою продукцію.

Подолання кризи в економіці не можливо на відсталій технічній базі, тому що основою ринкових відносин є конкурентна боротьба, і в ній перемагає не той, хто знизить витрати і запропонує нижчі ціни, а той хто випускає якісну продукцію, а цього можна досягти тільки застосуванням нових технологій.

У реалізації цілей стратегічного плану підприємства особливу роль відіграє підвищення ефективності виробництва. Для того, щоб успішно функціонувати в умовах конкурентної боротьби, підприємство в своїй діяльності повинне орієнтуватися на потреби ринку (ціни, витрати, кількість продукції, що випускається) і на реалізацію досягнень науково – технічної революції.

Аналіз діяльності підприємства базується на досить широкому колі показників, які розкривають суть економічних явищ з кількісного чи якісного боку в абсолютних або відносних величинах. Рушійні сили, умови та причини, які визначають той чи інший показник, називаються факторами. Кожен, без винятку, показник фінансово-господарської діяльності підприємства є результатом взаємодії дуже великої кількості факторів.