

3. Балюк В.А. Удосконалення соціальних стандартів підвищення якості життя населення В.А. Балюк // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. – 2012. – Вип. 1 (4). – Т. 2. – С. 54.

4. Споживча політика в системі державного управління: посіб. /С.Д. Дубенюк, К.О. Максименко, О.В. Овчарук [та ін.]. – К.: Тютюкін, 2009. – 248 с.

Правові проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні

Карпук М.А., студент факультету бізнесу Луцького національного технічного університету

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент *Земко А.М.*

Здійснення будь-якого господарського процесу обов'язково пов'язане із застосуванням праці та її оплатою. Заробітна плата відіграє важливу роль в забезпеченні сталого розвитку країни її рівень є одним із критеріїв оцінки досягнень суспільства в соціально-економічному розвитку. Саме від заробітної плати залежить можливість задоволення потреб населення, створення комфортних умов життя та всебічного розвитку особистості.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода за працю, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Структура заробітної плати відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці» складається з:

- основної заробітної плати - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки).

- додаткової заробітної плати – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій).

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати (виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми) [1].

Регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності здійснюється 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 лотуються з бюджету а також шляхом оподаткування доходів працівників. Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і непереп'ялї розміру мінімальної заробітної плати й умов які впливають на її величину. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Концептуальною проблемою в Україні є обмеження сфери державного втручання у систему регулювання механізму оплати праці. Заробітна плата як одна з найважливіших економічних категорій повинна виконувати низку функцій що тісно пов'язані з принципами її організації а саме: регулятивна, стимулююча, відтворювальна, розподільна. Проте в сучасних умовах розвитку

психологічних відносин в Україні заробітна плата не виконує в повному обсязі вказані функції. Як наслідок в Україні спостерігається:

- по-перше, низька якість життя українських громадян і відповідно зниження рівня людського потенціалу України;

- по-друге, незадовільний реальний вплив низьких заробітних плат на мотивацію до ефективної праці. Через мізерний рівень заробітків у найманих працівників знижуються мотиви до високопродуктивної праці; заробітна плата працівника що це відповідає і не прив'язана до показників його праці, не є для нього стимулом;

- по-третє, витік кваліфікованих кадрів зі сфери з низьким рівнем оплати праці перелетів з бюджетної сфери освіти, науки й охорони здоров'я що матиме особливо негативні наслідки у майбутньому (обмеження розвитку людського капіталу й перехолю до економіки знань);

- по-четверте, пілий зацікавленості роботодавців до впровадження нової техніки і технологій в умовах низької ціни праці;

- по-п'яте, у стимулюванні платоспроможного попиту та формуванні розвитку економіки в цілому оскільки низька оплата праці пов'язана зі слабким розширенням ємності внутрішнього ринку для стимулювання вітчизняних товаровиробників;

- по-шосте, стимулювання пропесу або повній відсутності можливості заощадження населення хоча саме заощадження є важливим джерелом інвестицій в економічний розвиток;

- по-сьоме, слабе формування ринку життя через заниження зарплат;

- по-восьме, накоплення демографічних проблем українців, які також значною мірою зумовлені низьким рівнем їхнього життя;

- по-дев'яте, поширення пияхив виживання із застосуванням незаконних засобів: корупції, контрабанди дешевих товарів тощо [2].

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;

- несвоєчасність (або в неповному обсязі) виплати заробітної плати;

- прагнення роботодавців до застосування дешевої робочої сили, економії витрат на оплаті праці;

- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;

- недотримання чинного законодавства, яке регулює відносини щодо оплати праці.

Функціонування ефективної системи оплати праці можливе при реалізації таких заходів з боку уряду:

- створення належних умов з боку держави для підвищення мотивації до високоефективної праці, що сприятиме наданню пріоритетного значення організації заробітної плати на рівні підприємств як одного з основних формуючих елементів системи оплати праці, а також відповідно до цього – чіткому законодавчому закріпленню незмінності пріоритету колективно-договірного принципу встановлення заробітної плати в системі її договірного регулювання;

- організації державою перспективних наукових досліджень, вивчення і поширення прогресивного досвіду науково-методичному забезпеченні формування і оновлення тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо;

- удосконалення механізму оподаткування заробітної плати шляхом встановлення диференційованих ставок оподаткування залежно від розмірів доходу;

- підвищення рівня самоорганізації і консолідації роботодавців, посилення лізальності системи соціального партнерства, розширення діалогу влади і бізнесу;

- забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості;

- залучення необхідних інвестицій в виробництво і польський капітал.

Отже питання вдосконалення державного регулювання оплати праці в Україні потребують невідкладного вирішення насамперед шляхом перегляду механізму державного регулювання в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом оплати праці та дотриманням вимог чинного законодавства у цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95 із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.07

2. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>

Види акціонерних угод

Штим Т.Б., здобувач, асистент кафедри господарського права юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Акціонерна угода – це договір, що укладається, як правило, між акціонерами, за умовами якого визначаються: порядок управління товариством, вирішення корпоративних конфліктів, порядок і умови голосування сторін, розподілу прибутку, відчуження акцій, вирішення корпоративних конфліктів тощо. За акціонерною угодою її учасникам або надаються певні права, або покладаються додаткові обов'язки, що не передбачені законодавством (з певними винятками).

З метою упорядкування різноманітності акціонерних угод та організації їх аналізу наведемо декілька можливих варіантів їх класифікації. Аналіз зарубіжних досліджень показав відсутність будь-яких класифікацій. Як правило, акціонерні угоди розглядаються у контексті окремих питань управління компанією. У роботах деяких вчених піднімалося питання класифікації акціонерних угод. Так, зокрема, І. Булгаков та І. Нікіфоров запропонували класифікувати акціонерні угоди за суб'єктним складом і передумовами їх укладення на такі види: угоди співінвесторів та угоди міноритаріїв [1]. Угоди співінвесторів - акціонерні угоди, що укладаються декількома крупними акціонерами/інвесторами з метою забезпечення управління спільним підприємством за рахунок створення ефективного механізму узгодження їх інтересів. Угоди міноритаріїв – акціонерні угоди, що укладені декількома міноритарними акціонерами для консолідованого впливу на управління компанією. Такі угоди можуть мати різні цілі. Вони можуть бути спрямовані на покращення становища міноритаріїв відносно встановленого законом рівня та попередження зловживань зі сторони менеджменту та крупних акціонерів. Наступна група таких угод спрямована на узгодження дій групи міноритаріїв для підвищення рівня впливу на рішення, що приймаються товариством.

Наступна класифікація, розроблена російським вченим С. Ковальовим, який в якості критерію пропонує інтерес, що покладений в основу акціонерної угоди: при включенні до складу акціонерів, при виході зі складу акціонерів, у разі встановлення балансу інтересів акціонерів і при утворенні вирішальної