

в умовах загострення фінансової кризи дасть пожвавлення ділової активності в галузі, збільшення обсягів виробництва продовольства, активізацію інвестиційних процесів в аграрному секторі.

За оцінками фахівців, у 2008/09 маркетинговому році Україна виробить у заліку 25,5 млн. т пшениці, 9,5 – кукурудзи та 12,5 млн. т ячменю, зайнявши – відповідно шосте, десяте й третє місце серед світових виробників зерна. Серед світових експортерів Україна матиме ще потужніше становище й посіде шосте місце по експорту пшениці, четверте – кукурудзи й перше місце – серед експортерів ячменю. У 2008/09 маркетинговому році Україна займе третє місце серед світових виробників насіння соняшнику, друге – виробників соняшникової олії та перше – серед експортерів насіння соняшнику й соняшникової олії. В сучасних умовах держава має надати підтримку розвитку експортної складової цих виробництв, тобто відпрацювати на державному рівні довгострокову програму розвитку експорту сільськогосподарської продукції та продовольства, передбачивши механізми гарантованої реалізації продукції на рівні міждержавних відносин, формування мережі вітчизняних трейдерських державних і комерційних структур.

**Висновки.** Отже, головною метою заходів державної підтримки галузі має стати підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняного аграрного виробництва, що стане головним чинником посилення позицій України на світових ринках продовольства в умовах їх рецесії й поглиблення фінансової кризи. На перший план повинні вийти бюджетні програми, які будуть спрямовані на удосконалення системи управління АПК, формування повноцінної інфраструктури аграрного ринку, зокрема фінансового й товарного, організації сучасної системи оцінки якості сільськогосподарської продукції та продовольства на рівні європейських вимог.

Таким чином, заходи державної аграрної політики щодо зменшення наслідків світової фінансової кризи мають бути спрямовані на зміцнення ролі держави через механізми державної бюджетної та податкової підтримки галузі, удосконалення системи її управління, формування ринкової інфраструктури товарного ринку й системи контролю якості продукції, підтримку експортного потенціалу галузі, щоб не допустити спадів у виробництві стратегічно важливої для забезпечення продовольчої безпеки держави продукції й зміцнення її конкурентоспроможності на світових ринках.

#### Література

1. Зінов'єв Ф.В. Формування фінансово-економічної стійкості аграрних підприємств України / Зінов'єв Ф.В., Лагода С.Ю. Держава та регіони. Серія „Економіка та підприємництво”// – 2008. – №5. – с.44.
2. Кириленко І.Г. Деякі аспекти державної аграрної політики в Україні в умовах світової фінансової кризи / Кириленко І.Г., Дем'янчук В.В., Андрущенко Б.В. // Економіка АПК. – 2008. – №11. – с.4.
3. Прокопенко Н.С. Фінансово-економічна стійкість підприємств АПК: сутність, оцінка, регулювання / Прокопенко Н.С. // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №3. – с.113.

## ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КОДЕКСІВ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ І РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ

Алексесенко К.І.

Наковий керівник: к.е.н, доцент Шовкун В.А.

*У статті представлена інформація про Кодекси законів про працю країн колишнього СРСР (України і Росії). Висвітлені основні історичні моменти створення кодексів, особливості змісту кожного з них..Розглянуто інформацію про зміни та доповнення Кодексу законів про працю РФ, їх ефективність і подальше застосування.*

Суспільні відносини, що виникають при використанні праці потребують правового регулювання. Відбувається правотворчість, яка оформлюється прийняттям відповідних юридичних норм, що знаходять вираз у формі державних актів органів законодавчої влади, актів вищих органів державного управління. Конкретні форми виразу права залежать від ступеня важливості суспільних відносин, що ними регулюються. Це можуть бути закони, укази постанови, інструкції, накази.

Тема даної статті «Порівняльна характеристика Кодексів законів про працю України і Російської Федерації». Оскільки в умовах, коли Конституція Росії - основний закон-став «зразком» для України, решта законодавчих актів також приймалися після того, як вони видавали в Росії, без будь-якого відхилення в змісті. Спеціальними постановами вони поширювались на територію України [2,с.10]. Тема даної роботи є актуальною, оскільки нині діючий КзпП України повністю відтворив Основи Законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, що були затверджені ВР СРСР 15 липня 1970 року і введені в дію з 1 січня 1971, то на підставі цього виникла ідея, розглядаючи КзпП двох країн колишнього Радянського Союзу виконати поставлені у процесі роботи завдання, зміст яких полягає у виявленні істотних ознак у змісті КзпП як України так і Росії, історію створення нормативно - правових документів, що регулюють норми праці та проаналізувавши, зробити відповідні висновки.

Чинний Кодекс законів про працю України затверджений Законом УРСР від 10 січня 1971 року 322-VIII і цим же Законом надано йому чинності з 1 червня 1972 року.

Кодекс повністю відтворив Основи законодавства СРСР і союзних республік про працю, що були затверджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 року й введені в дію 1 січня 1972 року [6].

КзпП, завдання якого полягає у регулюванні трудових відносин всіх працівників, сприяючи

зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства, в першу життєву потребу кожної працездатної людини [4, Ст. 1], складається з 18 глав, в яких об'єднані 256 статей.

За роки, що пройшли після прийняття КзпП, до нього вносились зміни і доповнення більш як сорока законодавчими актами Верховної Ради. Зокрема, Кодекс доповнено главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюючи працівників», главою XVI-A «Трудовий колектив». Назву глави XV «Трудові спори» змінено на назву «індивідуальні трудові спори». Змінені і доповнені більше як 270 статей КзпП, тобто до окремих статей зміни вносились по декілька разів [7, с.56-68]. Реформування в такий спосіб трудового законодавства не забезпечує в повній мірі виконання тих завдань, що стоять перед трудовим правом в умовах ринкової економіки і не випадково в основних напрямках соціальної політики на 1997-2000 року було зроблено висновок про те, що регулювання соціально-трудова відносин у нових умовах, забезпечення захисту трудових прав громадян вимагають прийняття нового Кодексу законів про працю України.

З історії розвитку КзпП Російської Федерації він існував з 1918 року, але діяв, носивши більш декларативних ніж практичний характер, його застосування ніхто не вимагав і не контролював. Як і більшість Цей Кодекс, на рівні з іншими нормативними актами цього періоду у значній мірі був пристосований до вирішення завдань воєнного комунізму, коли трудові відносини базувались на загальній трудовій повинності. З переходом до нової економічної політики і появою обмеженої приватної власності законодавство вже не відповідало умовам, які склалися [10, с.145-163].

Трудовий Кодекс Російської Федерації прийнятий Верховною Радою 21 грудня 2001 року, схвалений Радою Федерації 26 грудня 2001 року і введено в дію з 1 лютого 2002 року.

Аналіз старого і нового кодексів показав, що більше 50% положень названих актів не співпадають. Це пояснюється тим, що Кодекс законів про працю РФ прийнятий 09.12.1971 неодноразово змінювався та доповнювався у зв'язку із переходом країни на ринкову економіку. Усе позитивне, що містилось у КзпП РФ було враховано при підготовці нового Кодексу [1, с. 225-243].

Трудовий Кодекс РФ спрямований на збереження і розвиток того цінного досвіду регулювання трудових відносин, які від увібрав у себе, а також на розв'язання гострих проблем, які виникли останні часом. Метою трудового законодавства РФ є встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захист прав робітників та роботодавців.

Основні завдання трудового законодавства полягають у досягненні оптимального рішення інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, а також правове регулювання трудових відносин та інших, безпосередньо пов'язаних з ними відносинами по:

- Організація процесу праці і управління ним;
- Працевлаштування у даного роботодавця;
- Рівня професійної підготовки, перепідготовки і підвищенню кваліфікації робітників, безпосередньо у даного роботодавця.
- Соціальному партнерству, введенню колективних договорів і їх заключенню.
- Матеріальній відповідальності роботодавців і самих робітників у сфері праці.
- Забезпечення контролю за дотриманням трудового законодавства.

Безумовно, можливість порівняння старого і нового кодексів дозволить керівникам і спеціалістам в короткі строки встановити для себе суттєві зміни у законодавстві і ефективно застосувати його, не допускаючи помилок при винесенні рішення конкретної ситуації.

За словами експерта Н.А. Абузарової, станом на сьогодні у Трудовому Кодексі РФ часто зустрічаються твердження на зразок «винятки» або «як правило», які при будь-якому зручному для роботодавця випадку, надасть йому можливість на законних підставах порушити закон.

На підставі опрацьованого матеріалу робимо наступний висновок: Трудовий Кодекс РФ розроблявся декілька років. За період його підготовки було створено і розглянуто 8 варіантів Кодексу, що активно обговорювались.

Довга підготовка Трудового кодексу РФ пояснюється декількома причинами. В першу чергу це складність здійснення реформ, котрі по-різному сприймається громадянським суспільством. Друга причина полягає у тому, що серед як державних ідеологів, що наділені владою так і вчених, не склалася єдина концепція громадської організації праці, яка могла б консолідувати різноманітні соціальні групи. Відсутність загальнонаціональної ідеї, котра раніше проявлялась в будівництві «світлого майбутнього», а на сьогоднішній день відображається в майбутньому російського суспільства, що неоднаково сприймається різними соціальними прошарками суспільства. Основним протиріччям у затягнувшійся боротьбі правочентрських і лівих сил став пошук оптимального співвідношення між трудом і капіталом, попереднім соціалістично-державним новим ринково-капіталістичним регулюванням трудових відносин, посиленням і, місцями, послабленням трудових прав робітників, зменшенням та підвищенням рівня експлуатації праці.

Сьогодні Трудовий Кодекс Російської Федерації являє собою своєрідний компроміс між роботодавцями і правими партіями з однієї сторони і профспілками та лівоцентристами з іншої. Нажаль у змісті Кодексу продовжує бути відсутнім інститут «Зайнятості і працевлаштування» в змісті якого слід було б висвітлити основні принципи положення про зайнятості населення, розглянути умови з продажу робочої сили, ефективні і дієві засоби по професійній підготовці. Варто перенести основний цент боротьби по безробіттю на організацію. Зміст такої інформації також повинен бути висвітлен на сторінках цього нормативно-правового документа.

Реформування, що були здійсненні в законодавстві про працю України теж, на жаль, далеко не забезпечує в повній мірі виконання тих завдань, що стоять перед трудовим правом в умовах ринкової економіки і не випадково в основних напрямках соціальної політики на 1997-2000 роки було зроблено висновок про те, що регулювання соціально-трудова відносин у нових умовах забезпечення захисту трудових прав громадян вимагають прийняття нового Кодексу законів про працю України.

#### Література

1. Миронов В.И. Трудовое право России. Ученик-М.:ООО «Журнал» Управление персоналом, 2005.-1152 с.
2. Законодавство України про працю: збірник нормативно-правових актів.- Х.:ТОВ «Одіссей», 2004-848с.
3. Трудовое право 2: Ученик.-М.: «ТЕИС», 1996-348 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
5. Постанова КМУ «Про затвердження порядку обчислення заробітної плати» від 06.08.2004.
6. Трудовой Кодекс Российской Федерации від 01 липня 2002 року.
7. Бойко М.Д. Трудове право України. Навчальний посібник, курс лекцій К.: «Олан»,2005,-336 с.
8. Зуб В. Законодавство України про працю. 2-ге видання доповнене.-К.: Видавництво А.С.К., 2003.-304 с. (Нормативні документи і коментарі)
9. Комментарии к Трудовому кодексу РФ.
10. Пилева В.В. Трудовое право России. СПб.:Питер,2002.-448с.

### ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОГО ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ОБОРОТНОГО КАПІТАЛУ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Андрусенко В.О.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Чорнопишук Т.І.

*Розглядаються проблеми та характеризуються фактори, що впливають на ефективність формування та використання оборотного капіталу у сільському господарстві.*

**Вступ.** У системі заходів, направлених на підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських товаровиробників і зміцнення їх фінансового стану, важливе місце займає раціональне використання оборотного капіталу, який у великій мірі визначає собівартість продукції, а відповідно величину прибутку і рентабельності господарської діяльності підприємств. Відповідно ефективне формування і використання оборотного капіталу забезпечує для сільськогосподарських підприємств належну фінансову стійкість та платоспроможність.

Мета статті – дослідити проблеми низької оборотності оборотних ресурсів у сільському господарстві та охарактеризувати фактори ефективного їх формування та використання.

**Постановка проблеми.** Трансформаційні процеси у сільському господарстві розширюють можливості та посилюють інтерес сільськогосподарських товаровиробників щодо ефективного формування та використання оборотного капіталу. Відповідно проблеми формування оборотного капіталу знаходять своє відображення у економічній літературі. Наукова постановка і розробка окремих аспектів досліджуваної проблеми знайшли відображення у працях вітчизняних та зарубіжних дослідників, зокрема вагомий внесок зробили О.В.Батура, В.М.Геєць, С.Л.Денисюк, С.І.Дорогунцов, М.І.Долішній, О.Г. Коренева, Ю.В. Ніколаєнко, Л.В.Пан, Г.М.Підлісецький, А.М. Поддєрьогін, П.Т.Саблук, В.М.Трегобчук та інші. Проте вузькими і не вирішеними все ще залишаються питання ефективного формування та використання оборотного капіталу у сільському господарстві.

**Основні результати досліджень.** Оборотний капітал підприємств є найбільш мобільною складовою виробничого капіталу. Категорія „оборотний капітал“ багатопланова, оскільки має свій прояв у сфері виробництва та обігу, а грошове забезпечення – це основа безперервності кругообігу авансованої вартості.

Найбільш поширене визначення терміну „оборотний капітал“ трактується як сукупність оборотних виробничих фондів і фондів обігу. Так, у підручнику „Економіка підприємства“ за редакцією Л.М. Мельника оборотний капітал підприємства трактується як засоби виробництва, що на відміну від основних фондів беруть участь тільки в одному виробничому циклі, під час якого цілком переносять свою вартість на вартість готової продукції [1, с.98].

Розширюється поняття оборотного капіталу твердженнями І.А.Бланка, який формулює поняття оборотний капітал, як „сукупність майнових цінностей підприємства, що обслуговують поточну виробничо-комерційну діяльність і повністю спожитих протягом одного виробничого циклу“[2]. В.В. Ковальов оборотний капітал відносить до мобільних активів підприємства, які є грошовими коштами або можуть бути обернуті в них протягом року або одного виробничого циклу [4]. Відповідно оборотним капітал називають тому, що він перебуває в постійному обороті.

У 2006 р. оборотні активи сільського господарства складають 3,5% оборотного капіталу народного господарства, що на 1% нижче рівня цього показника у попередні роки. Це зумовлено зниженням у 2006 р. оснащення сільського господарства України оборотними засобами. На кінець року оборотні активи сільського господарства України склали 31581,5 млн. грн. [5, с.60] Така ж тенденція оснащення сільського господарства оборотними засобами характерна для господарств Вінниччини (рис. 1) [6, с.86]. Це зумовлено,