

чином податковий механізм є сукупністю засобів і методів організаційно-правового характеру, які спрямовані на реалізацію податкової політики держави. Складовими елементами податкового механізму є: податкове прогнозування і планування; податковий аналіз; податкове регулювання; податковий контроль.

За допомогою податкового механізму формуються основні кількісні і якісні характеристики податкової системи, її цільова спрямованість на вирішення конкретних соціально-економічних завдань та забезпечується виконання податкового законодавства.

Механізм оподаткування, є більш вужчим поняттям, порівняно з поняттям «податковий механізм», оскільки пов'язаний безпосередньо з функціонуванням системи оподаткування. Таким чином механізм оподаткування представляє собою сукупність елементів пов'язаних з обчисленням податків (платники, об'єкт оподаткування, база оподаткування, ставка податку, методи оподаткування, пільги, податковий період, способи та порядок сплати податків) та спрямованих на забезпечення функціонування системи оподаткування.

Зміна механізму оподаткування (наприклад, зміна ставок, порядку обчислення податків тощо) може призвести до формування якісно нової податкової системи, змінюючи її структуру, проте залишаючи незмінними кількісний та якісний склад податків.

Література

1. Краткий экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 2001. – 1088 с.
2. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002 с.
3. Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу: sum.in.ua/.
4. Юткина Т. Ф. Налоги и налогообложение: Учебник / Т. Ф. Юткина. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 429 с., с. 75.
5. Кучерявенко Н. П. Налоговое право: Учебник / Н. П. Кучерявенко. – Харьков : Легас, 2001. – 584 с.
6. Дюрядін В. П. Податковий механізм фінансового оздоровлення підприємств: теоретичні аспекти / В.П Дюрядін., А.М. Леміш // Экономика Крыма. – 2004. – № 12. – С. 25-28. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://science.crimea.edu/zapiski/djvu_econom/2004/econ_12_2004/006_dyuryadin.pdf.

Мельнік А.В., аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ І СТАН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, осередком усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість людського розвитку, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально - економічний прогрес.

Починаючи з 1990 р., експерти Програми Розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) готують щорічні доповіді про людський розвиток у країнах світу, що визначається як процес зростання людських можливостей, розширення людської свободи шляхом збільшення варіантів вибору. Розвиток людського потенціалу при цьому розглядається як власне мета та критерій суспільного прогресу й економічного зростання, а основоположними можливостями людського розвитку визначено довге і здорове життя, здобуття знань та гідний рівень життя. Саме ці складові використовують при розрахунку індексу розвитку людського потенціалу з метою оцінки досягнень країн світу та здійснення міжнародних порівнянь [5].

За цим показником Україна відноситься до країн з високим рівнем людського розвитку, розташувавшись на 81 сходинці із 188 країн світу. У 2014 році цей показник склав – 0,747 [2].

Соціально-трудова відносина – це взаємодія між найманими працівниками і роботодавцями з приводу працевлаштування, праці, її умов, оплати, соціального захисту, освітньо-професійного розвитку, яка за участю держави та на засадах колективно-договірного регулювання набуває цивілізованих форм, підкріплюється соціальними гарантіями, спрямовується на забезпечення ефективної праці та безконфліктної збалансованості інтересів [4].

Ключові теоретичні та методичні питання управління соціально-трудовими відносинами досліджували у своїх роботах О.І. Амоша, С.І. Бандур, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, Л.А. Коваль, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, У.Я. Садова, Л.К. Семів, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська та інші українські вчені.

Сучасний стан соціально-трудових відносин має низку проблем, які потрібно вирішувати:

1) Зниження мотивації праці.

Насамперед, чинниками зниження ефективності мотивації праці слугують: соціально несправедлива заробітна плата; диференціація в доходах; заборгованість з виплат заробітної плати; незадовільні умови праці; вимушена неповна зайнятість; вивільнення працівників; безробіття; слабкий соціальний захист; відчуження працівників від процесу управління; порушення та ігнорування умов колективних трудових угод (договорів) роботодавцями, недостатня увага до актуальних потреб найманих працівників; тотальне зростання недовіри до роботодавців, керівників підприємств, лідерів профспілок та інші [7].

Так, За даними Державної служби статистики в жовтні 2016 року середня заробітна плата в Україні складала 5350 грн. [1].

Заборгованість із виплати заробітної плати станом на 1 липня 2016 року склала 1962,0 млрд. грн.² [1].

2) Відсутність реальної незалежності профспілок від волі роботодавців.

За експертними оцінками приблизно на половині всіх великих підприємств та установ, а також на більшості малих та середніх підприємств приватного сектора профспілок взагалі немає. А існуючі не в змозі ефективно захищати інтереси найманих працівників (рис. 1.)

² Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

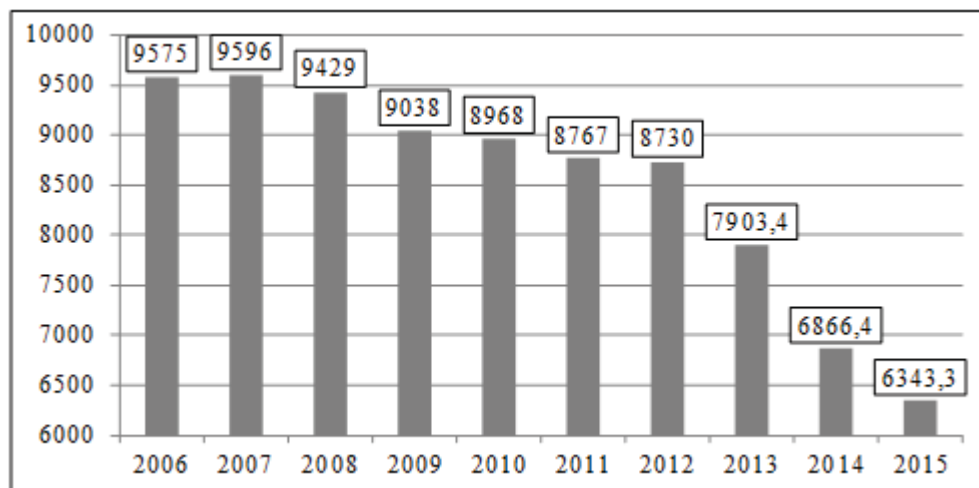


Рис. 1. Кількість працівників, охоплених колективними договорами в Україні (тис. осіб) [6, с. 272].

3) Розбалансованість розвитку робочих місць і робочої сили.

Так, за даними статистики, кількість зареєстрованих безробітних у листопаді 2016 року склала 337,9 тисяч осіб, кількість вакантних посад, заявлених підприємствами до служби зайнятості становила 53,3 тисяч, а навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, на 10 вакантних посад складає 63 особи [1].

4) Формування тіньової зайнятості.

5) Порушення трудових прав.

На думку співробітників, роботодавці найчастіше порушують їх право на відпочинок (обідні перерви, відпустку і вихідні), на гідну заробітну плату і компенсації при звільненні. Більше третини респондентів відзначили, що в їх компанії не дотримуються права співробітників на комфортне робоче місце і не виплачують компенсацію через хворобу. А чверть скаржаться, що роботодавець нехтує їх здоров'ям і безпечними умовами праці³ [3].

Набагато рідше порушується право на декретну відпустку. Це пов'язано з тим, що майбутню маму складно не відпустити і змусити працювати, незважаючи на її стан. У варіанті «Інше» офісні співробітники вказували, що стикаються з постійними переробками і ненормованим робочим днем, додатком роботи без зміни оплати праці, затримками виплат з боку компанії

Таким чином, для забезпечення реформування системи соціально-трудових відносин у напрямку встановлення балансу сил між найманими працівниками і роботодавцями слід вжити заходи, направлені на вдосконалення чинного трудового законодавства та підвищення ефективності державного впливу на сферу соціально-трудових відносин з метою посилення захисту прав та інтересів найманих працівників, внести зміни до Кодексу законів про працю України та інші нормативно-правові акти.

³ Дані були отримані в результаті опитування, проведеного Дослідницьким центром Міжнародного кадрового порталу hh.ua в жовтні 2016 року. В опитуванні взяли участь одна тисяча сто дев'яносто п'ять респондентів з різних регіонів України.

Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.org>.
2. Доклад о человеческом развитии 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf
3. Какие трудовые права нарушаются в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://biz.nv.ua/experts/mashchenko/kakie-trudovye-prava-narushajutsja-v-ukraine-247936.html>
4. Колот А.М. Соціально – трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ. 2010. – 251 с.
5. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
6. Праця України 2015: статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 310 с.
7. Семикіна М.В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища. – Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління № 2 (2), 2011, С.118-126.

Насипайко Д.С., канд. екон. наук

Резніченко О.О., викладач

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Сьогодні ми живемо в епоху кардинальних змін у суспільному житті української держави. Особливо це стосується трудових правовідносин та правовідносин із пенсійного забезпечення, адже це питання соціального статусу, захисту громадян, їх довіри до держави, питання соціальної бази чинної влади.

Правові відносини — це такі суспільні відносини, які виникають на основі правових норм і їх учасники наділені суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, що забезпечуються державою.

Трудові правовідносини є одним із різновидів усієї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право. По-перше, визначаючи поняття трудових правовідносин, потрібно керуватися тим, що правовідносинами визнаються суспільні відносини, які врегульовані правовими нормами, а отже, нормами трудового права. По-друге, характеризуючи правові відносини у сфері трудового права, необхідно брати до уваги узагальнююче поняття — трудові правовідносини, яке охоплює весь комплекс самостійних суспільних відносин. Саме в його основі лежить трудовий договір як головний юридичний факт, що породжує взаємні права і обов'язки суб'єктів цих правовідносин.

Отже, якщо враховувати, що предмет трудового права становлять, крім власне трудових, ще й інші самостійні суспільні відносини, то є всі підстави говорити про трудові правовідносини як сукупність самостійних правовідносин. Трудові правовідносини — це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах,