Маринчак Н.Е. Меры обеспечения в налоговом праве: понятие и особенности.

В статье проанализированы различные взгляды по поводу определения понятия обеспечительных мер в налоговом праве, названы их признаки и функции. Указано, что такие меры имеют принудительный характер, применяются при нарушении предписаний налогово-правовой нормы независимо от воли субъектов налоговых правоотношений в форме определенных ограничений организационного или имущественного характера с целью побуждения таких участников к соблюдению надлежащего поведения и гарантирования исполнения обязанностей налогоплательщиков.

Ключевые слова: обеспечительные меры в налоговом праве; функции обеспечительных мер.

Marinchak N.Y. Ensuring measures in the tax law: the concept and features.

The paper analyzes the different views about the definition of interim measures in the tax law, named by their features and functions. Indicated that such measures are coercive, used in violation of provisions of tax law provision irrespective of the will of the tax legal entities in the form of certain restrictions or institutional character property with the aim of encouraging such participants to comply with and to ensure the proper behavior of the duties of taxpayers.

Key words: ensuring measures in the tax law; the functions of ensuring measures in the tax law.

УДК 349.2

І.В.Мартинюк ,
здобувач Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ФАКТОРУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКА В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

В статті проаналізовано правову природу конкурентоспроможності працівника, виділено кількісні та якісні чинники, що впливають на її структуру. Розглянуто співвідношення поняття конкурентоспроможності з категоріями якості та професійної придатності робочої сили.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкуренція, трудові відносини, робоча сила, фактори, чинники.

В умовах подолання кризових явищ та розбудови незалежної, правової, соціальної держави, невід'ємним правом всіх громадян є закріплене в статті 43 Конституції України право на працю. Проте в силу низки професійних, фізичних, психічних, моральних якостей, що є індивідуальними та притаманними кожній окремій особі, шанси щодо працевлаштування зна-

чно різняться. Саме в даному контексті доцільно розглядати фактор конкурентоспроможності персоналу та його вплив на перспективу подальшого працевлаштування.

Взагалі питання конкуренції на ринку праці довгий час залишалося своєрідною «білою плямою» у вітчизняній науці – на тлі планової централізованої економіки та декларованої влади трудящих, радянська влада не могла допустити наукового визнання робочої сили як товару, об'єкту купівлі продажу. Проте в ході перебудови почали все голосніше лунати заклики відійти від такого формалізму, зменшити централізоване регулювання ринку робочої сили. З подальшими перетвореннями даний підхід набув розвитку, поширюється вільне ціноутворення на послуги робочої сили (за винятком вимог мінімальної оплати праці), з'явилися перші ознаки конкуренції у трудових відносинах, тобто фактично відбулося формування нового на той час правового явища – інституту конкурентоспроможності працівника.

Взагалі термін «конкурентоспроможність» походить від англійського словосполучення «competitive advantage», яке в ході перекладу було адаптоване до сприйняття його сутності. Дане поняття є одним з найбільш дискусійних в економічній теорії, до того ж може застосовуватися до різних об'єктів, що також сприяє виникненню значної кількості трактувань. Різнобічність авторських позицій пов'язана з:

1) ототожненням конкурентоспроможності підприємства та конкурентоспроможності продукції (товарів, послуг);

2) взаємозаміною одного поняття іншим (конкурентний рівень, конкурентний статус);

3) масштабами застосування конкурентоспроможності (регіональний, національний, світовий рівень).

Серед численних визначень конкурентоспроможності, виділення різних його рівнів та детермінант, найбільш влучним видається трактування, надане Л.А. Дудко. Конкурентоспроможність визначається науковцем як поняття, що відображує ступінь привабливості, переваги, здатність відповідати високим вимогам конкурентного ринку, здатність витримувати порівняння, протиставлення суперникам у чітко окресленій сфері діяльності за конкретними ознаками, властивостями. А конкурентоспроможний спеціаліст – це працівник який має певні переваги щодо інших спеціалістів, що виконують аналогічну роботу, у виявленні якостей, властивостей, результатів особистої продуктивної діяльності для забезпечення максимальної ефективності роботи організації, підприємства, фірми [1, с. 6]. При цьому дана категорія може бути реалізована в 2 аспектах: по - перше, відносно реалізації потенційних можливостей працівників з боку відповідності якісним і вартісним характеристикам, що користуються попитом на ринку праці у певний проміжок часу; по – друге, з боку відповідності попиту на працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня з боку держави. З цих позицій можливе виділення змісту як конкурентоспроможності працівника – поняття, що характеризує сукупність його потенційних характеристик, що відповідають умовам сучасної економічної кон'юнкту-

ри, так і конкурентоспроможність працівників як поняття, що характеризує реальні можливості реалізації цих потенційних характеристик в умовах коливання попиту на робочу силу та її пропозиції, що залежить загалом від рівня конкурентоспроможності в сфері праці [1, с. 11].

За аналогією з економічною наукою, про конкурентоспроможність в трудовому праві можна говорити з різним підтекстом - стосовного робочої сили, персоналу, окремого працівника. Рівень конкурентоспроможності робочої сили визначається як ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше [2, с. 287].

В свою чергу, Н.М. Сушко пропонує виділяти два підходи до трактування конкурентоспроможності робочої сили – загальнотеоретичний та ототожнення даної категорії з якістю робочої сили [3, с. 14]. В розумінні першого підходу конкурентоспроможність робочої сили визначається автором як обов'язковий атрибут товарно-грошового виробництва, що зводиться до змагання у досягненні успіхів на будь-якому рівні і в будь-якому секторі суспільно-економічного життя, до постійної здатності носія робочої сили протистояти негативним ринкових тенденціям, спрямованим у бік його виштовхування з виробничої сфери [3, с. 14]. Тобто конкурентоспроможність трактується як загальна здатність особи (об'єкту) конкурувати, змагатися, боротися, забезпечувати стабільно високий рівень конкурентного статусу і у підсумку ефективно протистояти конкуренції з боку третіх осіб.

Найпоширенішим підходом у визначенні правової сутності конкурентоспроможності робочої сили є ототожнення даного поняття з категорією якості робочої сили. Значна частина науковців, зокрема Д. П. Богиня, Л. С. Лісогор, Г. Т. Куліков дають визначення конкурентоспроможності робочої сили як сукупності якісних і вартісних соціально-економічних і демографічних характеристик специфічного товару «робоча сила», його здатність до ефективної трудової діяльності в певній галузі, що забезпечує задоволення конкретної потреби роботодавця у працівниках певної кваліфікації [4, с. 36]. Звідси слідує, що конкурентоспроможним потрібно вважати сукупність професійних, ділових та інших споживчих і вартісних властивостей працівника (його робочої сили), які забезпечують якісне виконання повного обсягу посадових обов'язків з мінімальними витратами фізичної і розумової праці [5, с. 10]. Також, Д.П. Богиня зазначає, що поняття конкурентоспроможності має чітко виражені характеристики якості та кількості. В контексті кількості можна розглядати споживчі властивості робочої сили до ефективної праці (продуктивність та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних робіт, якість виробленої продукції, витрати сировини тощо), в контексті якості – особистісні фізичні, психологічні та фізіологічні показники особи (стаж, вік, наявність водійських посвідчень, служба в лавах збройних сил, володіння іноземними мовами і т.д.).

Дещо іншою є трактування категорії О.А. Грішновою, яка під поняттям має на увазі відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з ін-

шими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавцем за рівнем власних знань, навичок, вмінь, особистісних якостей [6, с. 118].

Хоча в цілому концепції вищезазначених вчених заслуговують на увагу, не поділяємо підходу ототожнення конкурентоспроможності працівника та якості робочої сили. Вважаємо, що якість робочої сили є фактором що впливає на її конкурентоспроможність, але не завжди відповідає їй. Наприклад, певні категорії працівників (особи передпенсійного віку або інвалід з багаторічним досвідом роботи) в силу багаторічного стажу та фахової майстерності характеризуються високою якістю роботи. Проте висока якість в даному випадку не дає підстави говорити про високу конкурентоспроможність осіб – роботодавці з суб'єктивних причини надають переваги іншим претендентам (молодшим, здоровішим). Тобто якість робочої сили залежно від потреб потенційного роботодавця може як підвищувати конкурентоспроможність її носія, так і понижувати, тому вести мову про їх ототожнення є нелогічним та нераціональним.

В аспекті аналізу конкурентоспроможності працівника ряд вчених наполягають на необхідності розглядати також категорії компетенції та професійної придатності. Як зазначають В.В. Дядичев та К.В. Чуніхіна компетенція є важливим поняттям всієї концепції управління та розвитку персоналу, посилення його конкурентоспроможності на ринку праці [7]. Тобто компетенція (від латинського «competere» - відповідати, підходити) є особистісною здатністю спеціаліста вирішувати певний клас поставлених роботодавцем завдань. М. Бомензат пропонує під категорією компетенції розуміти комплекс особових факторів:

- знання як результат освіти особистості;
- навички як результат роботи та професійного навчання;
- методи спілкування, що зумовлюють майстерність соціальних контактів та ефективності роботи в групах [8, с. 272].

В найбільш широкому визначенні компетенцію можна охарактеризувати як особливі риси поведінки персоналу, що визначають результативність його роботи. Ці особливості можуть включати як особистісні якості, так і риси темпераменту, рівень інтелекту, емоційно – вольову сферу, настанови, досвід. Тобто, компетенція є поєднанням характеристик особи, знань і навичок, критичне для успішного виконання певних функціональних обов'язків.

Що ж до категорії професійної придатності працівника, є очевидним, що даний інститут трудового права не обмежується рамками психології та медицини, а й безпосередньо стосується ряду проблем економічного та соціального характеру. торкається також широкого кола економічних та соціальних проблем. Дану категорію можна трактувати як вираження відповідності психологічних, моральних, соціальних, фізіологічних особливостей особи вимогам конкретної професії (спеціальності) чи посади , робочого місця, посади). Тобто наскільки придатною є людина до виконання службових обов'язків в силу стану здоров'я, фізичного та психологічного розвитку, рівня володіння професійними знаннями, уміннями і навичками.

Розглянуті поняття компетенції та професійної придатності працівників нерозривно пов'язані з категорією конкурентоспроможності, так само як і якість робочої сили є чинником, що має важливий вплив на підвищення чи знищення рівня конкурентної здатності персоналу в конкретних умовах для окремого роботодавця.

Звідси конкурентоспроможність робочої сили можна розглядати як уніфіковане поєднання трьох її характеристик:

1) як сукупність якісних та вартісних рис трудових послуг, які затребувані в певному сектору ринку в певний проміжок часу;

2) як здатність працівника відповідати попиту роботодавця, умовах ринку вакансій стосовного власних професійних та особистих якостей порівняно з характеристиками інших осіб (конкурентів за отримання робочого місця);

3) як співвідношення корисного ефекту для роботодавця від споживання послуг робочої сили (отриманого підприємством доходу) та їх ціни, адекватної до загальної суми коштів, витрачених на підготовку (придбання), розвиток таких робочих ресурсів.

Щодо нормативного визначення поняття конкурентоспроможності, то як правильно підкреслює К.С. Бельский «практика показує, що для того щоб поняття використовувалося у суспільстві ефективно, запам'ятовувалося людьми, ставало часткою їх правосвідомості, йому потрібно дати визначення у законодавчому акті» [9, с. 12]. Стосовно термінів конкурентоспроможність продукції (підприємства), то правові дефініції отримали свої нормативні закріплення в актах Кабінету міністрів України. Наприклад в Методичних рекомендаціях розрахунку внутрішньогалузевої конкурентоспроможності підприємств, затверджених наказом Міністерства економіки 19 жовтня 2010 року, конкурентоспроможність підприємства – це можливість (реальна та потенційна) підприємства у певних умовах проектувати, виготовляти та збувати товари, що за ціновими та неціновими характеристиками є більш привабливими для споживачів, ніж товари конкурентів [10]. В інших Методичних рекомендаціях з комерціалізації розробок, створених внаслідок науково технічної діяльності, затверджених наказом Державного комітету України з питань науки, інновацій та інформатизації від 13 вересня 2010 року дане наступне визначення конкурентоспроможності продукції «здатність розробки, задовольняти потреби споживача за техніко-технологічними, екологічними, ергономічними, економічними та іншими параметрами» [11].

Стосовно конкурентоспроможності працівника, то знаковою подією для регулювання цієї категорії стало надання в новій редакції Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI визначення даного поняття, під яким слід розуміти «сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками» [12]. Водночас для належної оцінки фактору конкурентоспроможності працівника та його впливу на перспективу працевлаштування, потрібно більш детально зупинитися на чинниках та критеріях конкурентоспроможності робочої сили, виділити з їх числа ті, наявність чи відсут-

ність яких безпосередньо дає можливість говорити про величину шансів на подальше працевлаштування.

На думку Д.П. Богині, в процесі створення умов для забезпечення ринку дієвою робочою силою, варто врахувати наступні групи факторів конкурентоспроможності:

1) загально об'єктивні фактори – визначають рівень соціально-економічного стану суспільства, розвиток продуктивних сил України і окремих регіонів, статево - віковий склад населення, кількісний і якісний склад трудових ресурсів, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури;

2) фактори, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан працівників: стать, вік, сімейний стан, фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;

3) фактори, які характеризують соціально-психологічні якості людини та життєво-цільові установки (її схильність і звички, політичну зрілість, релігійність, комунікабельність, менталітет, самодисципліну, обов'язковість, знання іноземної мови тощо) [13, с. 13].

Також нерідко серед чинників, що мають вплив на конкурентоспроможність працівника, виділяють внутрішні та зовнішні. До внутрішньої групи можна віднести фактори, безпосередньо пов'язані з особистісними характеристиками працівника (стать, вік, освіта та виховання, сімейний стан, професія, трудовий та виробничий стаж, моральність) тобто носять суто суб'єктивний характер – визначаються потребами, інтересами працівника у сфері праці. До зовнішньої групи відносяться загальноукраїнський рівень життя, економічний стан країни взагалі та регіону зокрема, професійної галузі, де працює людина, організація, оплата та стимулювання продуктивності праці, її умови, безпека, внутрішній психологічний клімат у трудовому колективі тощо.

Повністю погоджуємося з підходом науковця, водночас вважаємо не зовсім коректним вживання терміну «робоча сила», враховуючи реалії сьогодення, особливо в контексті нової редакції закону про зайнятість населення, більш доцільним на нашу думку, до того ж нормативно закріпленим є використання саме терміну «конкурентоспроможність працівника».

В.М. Нижник та А.О. Левицька, розмірковуючи над системою показників конкурентоспроможності працівника, доходять до висновку, що вона обов'язково включає базові та часткові показники. До базових можна віднести потенційну і фактичну ефективність праці, тобто показники, пов'язані з соціально-демографічними, психофізіологічними і мотиваційними особливостями робочої сили, а також необхідний рівень і зміст знань, умінь, навиків, повноважень працівника. До часткових - показники, що характеризують міру ринкової затребуваності якісної здібності до праці, а також показники, що обумовлені можливостями забезпечення прибутковості праці, сприйняття нової інформації, приростом професійних знань, само інвестуванням в людський капітал, потенціалом комунікативних зв'язків в певному виді діяльності [14].

На сьогоднішній день однією з найголовніших вимог роботодавця до потенційного працівника є інноваційний характер мислення та готовність до змін, креативна спрямованість при вирішення проблем та поставлених завдань, бажання та здатність забезпечувати умови для реалізації творчого потенціалу. Хоча такі якості працівника практично неможливо придбати на ринку праці в готовому вигляді, проте роботодавець, обираючи працівника на заміщення вакантної посади, в першу чергу звертає увагу на ряд характерних рис кандидата, складових його конкурентоспроможності, що у перспективі дасть змогу найбільш повно та ефективно реалізувати його талант в рамках даної компанії.

Аналізуючи такі характерні риси, можна скористатися критеріями конкурентоспроможності, запропонованими Є. М. Ахромкіним. Зокрема науковець пропонує виділяти фактори результативності, здібностей, особових якостей, необхідних для певного виду діяльності, мотиваційних настанов, інноваційного мислення та творчих спроможностей [15]. Критерій результативності в першу чергу характеризує якість праці – тобто якість виконання функціональних обов'язків (без зауважень, в установлений строк), ретельність, акуратність, раціональність роботи, а також придатність результатів до реалізації чи використання суміжними структурними підрозділами. Наступний критерій здібностей включає себе кмітливість, розумові здібності, вміння аналізувати проблеми та робити дієві висновки, здатність до непростих рішень та відстоювань необхідності їх впровадження. Також сюди традиційно відноситься рівень освіти (в тому числі враховуються основні та додаткові знання), практичні навички, досвід роботи в певній сфері.

До критерію особових якостей, необхідних для певного виду діяльності можна віднести здатність до навчання та адаптації, комунікабельність, зовнішній вигляд, здатність до професійних навантажень, концентрації уваги та зусиль та досягненні конкретного результату в умовах дефіциту часу. Фактор мотиваційних настанов полягає чіткому усвідомленні своїх професійних перспектив, зацікавленість в роботі саме в конкретного роботодавця, прагнення до кар'єрного росту, професійного та посадового зростання. Що ж до чинника інноваційного мислення та творчих спроможностей, то його можна визначити як нестандартне мислення, ініціативність, рішучість, креативність, гнучкість, здатність до генерування нових ідей.

Підсумовуючи вищезазначене, ще раз підкреслюємо важливість фактору конкурентоспроможності працівника в трудових відносинах. Конкуренція в трудових відносинах взагалі, та конкурентоспроможність персоналу зокрема є надзвичайно важливим, ключовим фактором, який безпосередньо пов'язаний з перспективою працевлаштування конкретного кандидата. В залежності від різних підходів до тлумачення поняття конкурентоспроможності, вчені пропонують різні якісні та кількісні чинники, що безпосередньо впливають на її структуру. Проте всі вони притримуються єдиної думки щодо важливості відповідних чинників, які притаманні конкретному претенденту на вакантне місце, та значимості їх для роботодавця при прийнятті рішення про працевлаштування того чи іншого кандидата.

Література:

1. Дудко Л. А. Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки: дис. кандидата соц. наук : 22.00.04 / Дудко Людмила Андріївна. – К., 2004. – 192 с.
2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. - Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Сушко Н.М. Зайнятість працездатного населення в умовах формування ринкових відносин. Автор. дис. на здобуття наукового ступеня, канд. екон. Наук / Н.М. Сушко. – К., 1995. — 19 с.
4. Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія "Економіка праці та соціальної сфери" (під ред. Богині Д.П.) Вип. ІІІ. – К.: Ін-т економіки НАН України.– 2003. – 160 с.
5. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможної робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки, 2002. – 188 с.
6. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О.А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія "Економіка праці та соціальної сфери". – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С.117–126.
7. Дядичев В.В., Чуніхіна К.В. Сутність та складові конкурентоспроможності персоналу на ринку праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2010_2/Dyadychev.pdf
8. Шаповалова Т.В. Роль образовательного уровня персонала в повышении конкурентоспособности предприятия //Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2003. – №2 (60). – С.271-275.
9. Бельский К.С. Административная ответственность: генезис, основные признаки, структура / К. С. Бельский // Гос-во и право. – 1999. – № 12. – С. 12–20.
10. Про затвердження Методичних рекомендацій розрахунку внутрішньогалузевої конкурентоспроможності підприємств: Наказ Міністерства економіки України від 19.10.2010 N 1330 [Електронний ресурс].- Режим доступу http://www.rada.gov.ua
11. Про затвердження Методичних рекомендацій: Наказ Державного комітету України з питань науки, інновацій та інформатизації від 13.09.2010 N 18) [Електронний ресурс].- Режим доступу http://www.rada.gov.ua
12. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 N 5067-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу http://www.rada.gov.ua
13. Богиня Д.П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Конкурентоспроможність у сфері праці : зб. наук. праць / відп. ред. Д. П. Богиня. – Київ, 2001. – Вип. 1. – С. 3–14 (Серія «Економіка праці та соціальної сфери»).

14. Нижник В.М., Левицька А.О. Конкурентоспроможність персоналу як складова забезпечення конкурентоспроможності переваг на ринку праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vchnu_Ekon/2011_5_1/086-089.pdf
15. Ахромкін Є.М. Аналіз критеріїв конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств / Є.М. Ахромкін // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : наук. журнал. – Луганськ, 2012. – № 1 (172). – ч.1.

Мартынюк И.В. Общая характеристика фактора конкурентоспособности работника в трудовых отношениях. – Статья

В статье проанализирована правовая природа конкурентоспособности работника, выделены количественные и качественные факторы, влияющие на её структуру. Рассмотрено соотношение понятия конкурентоспособности со смежными категориями качества и профессиональной пригодности рабочей силы.

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкуренция, трудовые отношения, рабочая сила, факторы, критерии.

Martynyuk I.V. General characteristics of the competitiveness factor in employee labor relations. - Article

The article analyzes the legal nature of the competitiveness of the employee, identified quantitative and qualitative factors influencing its structure. Correlation of the concept of competitiveness with adjacent categories of quality and suitability of labor.

Key words: competitiveness, competition, labor relations, labor, factors, criteria.

УДК 343.136

И. В. Маслов
заведующий кафедрой уголовного процесса
Института повышения квалификации
Следственного комитета Российской Федерации, г. Москва,
канд. юрид. наук, доцент

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕДУРЫ ДОСУДЕБНОГО ПРОИЗВОДСТВА ТРЕБУЕТ СИСТЕМНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ СООТНОШЕНИЯ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА И ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ

В статье на основании анализа системных связей рассматриваются проблемы соотношения функций прокурорского надзора и ведомственного контроля за расследованием преступлений, а также соотношение досудебного и судебного производства. Делается вывод, что для оптимизации до-