

естрації. ПДФО буде виконувати функцію плати за користування місцевою інфраструктурою, оскільки відмінності у податковому навантаженні визначають відмінності в обсягах та якості надання місцевих суспільних благ та послуг.

Впорядкування видаткових повноважень (прав і відповідальності) органів місцевої влади потребує:

- чіткого законодавчого розподілу видаткових повноважень між центральними та місцевими органами влади, що виключає їх дублювання та визначає відповідальність за прийняття рішень і надання окремих видів суспільних благ і послуг. Враховуючи, що надання прав без відповідальності створює умови для корупції та неефективного використання бюджетних коштів;

- передача органам місцевого самоврядування більшості повноважень місцевого характеру з відповідною передачею фінансових ресурсів державного бюджету на їх фінансування;

- підвищення результативності бюджетного планування на центральному й місцевому рівнях з метою покращення якості надання публічних послуг та досягнення виконання запланованих показників місцевих бюджетів;

- забезпечення прозорості рішень в діяльності місцевої влади та її підзвітності населенню.

Список використаних джерел

1. Бюджетний кодекс України / Закон України №2456-VI від 08. 2010р. // ВВР України. 2010. №50 – 51. – с. 572. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2456-17

2. Головне управління статистики у Київській області. Офіційний сайт / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kyivobl.ukrstat.gov.ua/>

3. Легкоступ І.І. Теоретичні та практичні аспекти видатків місцевих бюджетів України в сучасних умовах / І.І. Легкоступ // Економіка, фінанси, право. – 2010. – №2. – С.22 – 26.

4. Луніна І.О. Розвиток бюджетної децентралізації в Україні: [наукова доповідь] / І.О. Луніна. За ред. І.О. Луніної; НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 70 с.

5. Міністерство фінансів України. Офіційний сайт / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.minfin.gov.ua/

6. Податковий кодекс України / Закон України № 2755-17 від 2011р. // ВВР України. 2011. №13 – 14, №15 – 16, №17. – с. 112. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

7. Серебрянська Д. Фінансове забезпечення функцій в системі органів місцевого самоврядування в Україні / Д.Серебрянська // Світ фінансів. – 2015. – №1. – С.94 – 106.

УДК 331.104

О.О. КОЖЕМЯЧЕНКО,

КПІ ім. Ігоря Сікорського, старший викладач кафедри економіки і підприємництва

Вплив глобальних бізнес-технологій на соціально-трудові відносини

В статті проводяться дослідження процесу трансформації соціально-трудових відносин під впливом глобальних бізнес-технологій. В ході дослідження виявлено конфлікт між економіко-правовим регулюванням соціально-трудових відносин в Україні і їх реальним змістом в умовах глобалізації пропозиції в сфері зайнятості населення.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, зайнятість населення, глобальні бізнес-технології.

О.А. КОЖЕМЯЧЕНКО,

КПИ им. Игоря Сикорского, старший преподаватель кафедры экономики и предпринимательства

Влияние глобальных бизнес-технологий на социально-трудовые отношения

В статье исследуется процесс трансформации социально-трудовых отношений под влиянием глобальных бизнес-технологий. В ходе исследования выявлен конфликт между экономико-правовым регулированием социально-трудовых отношений в Украине и их реальным содержанием в условиях глобализации предложения в сфере занятости населения.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, занятость населения, глобальные бизнес-технологии

Effect of global business technology for social and labour relations

The article explores the process of transformation of labor relations under the effect of global business technology. The study identified a conflict between the economic and the legal regulation of labor relations in Ukraine and its real meaning in the context of globalization offers in the field of employment.

Keywords: labor and social relations, employment, global business technology

Постановка проблеми. Актуальність проблеми обумовлена стрімким проникненням глобальних бізнес-технологій в український економічний простір. Базою такої експансії є інформаційний простір, що швидко розвивається, і населення України, що швидко опановує нові можливості організації трудової діяльності. Це призводить до трансформації соціально-трудових відносин, які є базисним елементом формування соціально-економічних відносин в державі в цілому. На даний момент є очевидним конфлікт між соціально-трудовими відносинами, що перебувають в стані динамічного розвитку і законсервованим економіко-правовим механізмом регулювання цих відносин. Об'єктом дослідження є соціально-трудові відносини. Предметом дослідження є вплив глобальних бізнес-технологій на ці відносини.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Соціально-трудові відносини потрапили до кола питань, що розроблялися дослідниками соціально-економічних процесів суспільства, в період становлення політичної економіки як науки. Праця, як економічна категорія, і трудові відносини, як такі, що виникають в процесі праці були досліджені в роботах класиків економічної теорії, основоположників марксистської політекономії, а також у роботах засновників неокласичного, кейнсіанського та інституційного напрямів економічної теорії. Різні теоретичні аспекти економічних проблем праці і трудових відносин розробляли: У. Петті, П. Буагільбер, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Марк, Ф. Енгельс, А. Маршалл, Дж. Мілль, Т. Веблен, Дж. Коммонс, Дж. Кейнс.

Нове теоретичне переосмислення соціально-трудових відносин відбулося в другій половині ХХ століття. Об'єктивною передумовою цього стало ускладнення праці, її інтелектуалізація, а також швидкі структурні зміни попиту і пропозиції на ринку праці. Саме в цей час з'являється таке поняття як людський капітал. Цим проблемам присвячені роботи Г. Беккера, Д. Белла,

Дж. Гелбрейта, А. Маслоу, Д. Мінцера, М. Спенса, Т. У. Шульца.

Проблеми генезису соціально-трудових відносин постійно знаходяться в полі зору наукової спільноти як за кордоном, так і вітчизняних вчених. Значний внесок в розробку даних напрямків досліджень внесли вчені постсоціалістичних країн: І. Белова, Н. Бердяєв, О. Богомолів, В. Вернадський, Е. Капустін, Л. Костін, Г. Попов, І. Чанглі, С. Шаталін, М. Шмельов, В. Щербачков, Р. Яковлев та інші.

Треба зазначити, що науковці в своїх роботах, як правило, досліджували соціально-трудові відносини як елемент національної економіки. За такого підходу аксіоматичним є те, що кожна держава формує свою політику в сфері соціально-трудових відносин, Глобальний ринок праці розглядається як можливість міграції трудових ресурсів. Русійною силою цієї міграції є конкурентні переваги здійснення трудової функції в тій чи іншій країні.

Експансія глобальних бізнес-технологій змінила саму сутність трудової міграції. Доступність різних інформаційних сервісів відкрила можливість економічно активному населенню обирати роботодавця незалежно від його приналежності до тієї чи іншої національної економіки без фізичної еміграції в іншу країну. На наш час кількість економічно активного населення України яке здійснює трудову функцію в такий спосіб постійно збільшується. Цей факт потребує наукового осмислення нових реалій в сфері соціально-трудових відносин для подальшого приведення у відповідність до них механізму державного регулювання трудових відносин.

Метою статті є виявлення сутнісних змін соціально-трудових відносин, які виникають внаслідок поширення глобальних бізнес-технологій; виявлення проблем, які формуються внаслідок невідповідності існуючого інструментарію державного регулювання економіки соціально-трудовим відносинам, що формуються внаслідок використання глобальних бізнес-технологій.

Виклад основного матеріалу. Соціально-трудові відносини — це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини важливу роль. Зміст трудових відносин розкривається в економічній і правовій площині. Соціально-трудові відносини вивчаються як комплекс взаємовідносин між людьми, пов'язаних із залученням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямованих на забезпечення високої якості життя працівників та високої ефективності економічної діяльності [4].

З економічної точки зору трудові відносини є такими, що виникають внаслідок здійснення трудової функції людини. Праця є однією з категорій економічної науки. Узагальнюючи чисельні визначення праці, можна визначити основні її ознаки, а саме:

- праця — це економічний ресурс, фактор економічного розвитку, носієм якого є людина;
- праця — доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей;
- праця — спосіб економічної поведінки, яка формує дохід у вигляді заробітної плати;
- праця — одна з найважливіших форм самовираження, самореалізації і самовдосконалення людини.

Як самостійній економічній категорії, праці притаманні кількісні й якісні характеристики. З економічної точки зору кількісна характеристика праці проявляється в таких поняттях, як чисельність зайнятих, тривалість робочого дня, трудомісткість, інтенсивність праці тощо. Якісна характеристика праці проявляється в таких поняттях і категоріях, як складність роботи, професійна специфіка, якість кінцевих результатів праці (продукції, послуг), ефективність витраченої праці, відповідальність за трудову діяльність тощо.

Економічна наука виокремлює два суб'єкти трудових відносин: роботодавців і найнятих працівників. Вперше такий підхід використав А.Сміт в теорії доданої вартості. Роботодавці в класичному розумінні є суб'єктами підприємництва. Вони володіють засобами виробництва, здійснюють підприємницьку діяльність на власний ризик, отримують дохід у вигляді підприємницького прибутку. Наймані працівники формують один з економічних ресурсів — робочу силу. В поєднанні із засобами праці, предметами праці, вони реалі-

зують виробничу функцію і у вигляді винагороди отримують заробітну плату.

Правовий аспект трудових відносин проявляється у системі встановлених правил відносин між роботодавцем і найманим працівником, які встановлюються на рівні держави (макрорівень), підприємницького середовища, як то галузі, гільдії, територіальні об'єднання (мезорівень), підприємства (мікрорівень)

Вирізняють такі методи правового регулювання соціально-трудових відносин [4]:

1. Нормативно-правові методи реалізуються через нормотворчу діяльність держави. Конституцією України, Кодексом Законів про працю, Цивільним Кодексом України, Законами України, нормативними актами органів державної влади та місцевого самоврядування регулюються соціально-трудові відносини в Україні. Держава декларує фундаментальні маркери, на які орієнтуються суб'єкти соціально-трудових відносин. До таких маркерів зокрема можна віднести розмір мінімальної заробітної плати, тривалість, параметри умов праці, соціальні гарантії суб'єктів соціально-трудових відносин тощо.

2. Програмно-цільові методи передбачають розробку і реалізацію комплексних програм. До таких програм можна віднести державну і регіональні програми зайнятості, програми підтримки окремих галузей, престижності певних професій.

3. Адміністративно-розпорядчі та організаційні методи реалізуються на рівні підприємств і регламентують відносини суб'єктів соціально-трудових відносин. До них можна віднести організаційні регламенти, посадові інструкції, графіки робочого часу, відпочинку відпусток, порядок преміювання, підвищення кваліфікації тощо.

4. Договірні методи пов'язані з проведенням переговорів і укладанням договорів між партнерами в сфері соціально-трудових відносин. Це може бути укладання колективного договору на підприємстві, сторонами якого виступають адміністрація підприємства і трудовий колектив, інтереси якого може представляти профспілкова організація.

5. Погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні методи застосовуються для попередження потенційних конфліктів між суб'єктами соціально-трудових відносин.

6. Партисипативні методи полягають у залученні найнятих працівників до процесу управлін-

ня підприємством, прийнятті рішень в організаційно-управлінській сфері.

Відповідно до цих методів формується економіко-правовий механізм регулювання соціально-трудових відносин.

Економіко-правовий зміст соціально-трудових відносин змінюється відповідно до змін середовища їх формування. Можна відстежити, які якісні зміни відбулися в сфері соціально-трудових відносин в Україні за останні 25 років.

1. Формування приватної форми власності надало можливість створення чисельного класу роботодавців.

2. Формування ринкових відносин обумовило виникнення потенційних загроз (безробіття, банкрутство), які потребували правового регулювання.

3. Відхід держави від управлінських до регулюючих функцій в економіці потребував ревізії самої сутності соціально-трудових відносин. Так, радянська економіка соціальні відносини розглядала похідними від трудових. На розподіл благ, таких як житло, товари широкого вжитку та тривалого використання, соціальних послуг безпосередньо впливали такі показники оцінки трудової діяльності як безперервний трудовий стаж, умови праці.

Адаптація соціально-трудових відносин в Україні до реалій ринкової економіки відбувається до цього часу. Серед проблем, які є невіршеними дотепер, можна виділити відсутність кодифікованого законодавчого поля, яке регулює соціально-трудові відносини в Україні. Досі є чинним Кодекс законів про працю, прийнятий у 1971 р.

Разом із приведенням правових процедур регулювання соціально-трудових відносин до реалій ринкової економіки віднедавна постала потреба усвідомлення того, що їх подальший розвиток відбувається під впливом глобалізації економічного простору. Все більш очевидною стає обмеженість традиційних поглядів на трудовий процес. Тому, на нашу думку, глобалізація економічних процесів в перспективі може призвести до радикальної зміни соціально-трудових відносин. Цей факт потребує ґрунтовного наукового дослідження з подальшим застосуванням отриманих результатів в практичній площині.

Предметом дослідження є вплив глобальних бізнес-технологій на соціально-трудові відносини.

Бізнес-технологія – це технологія ведення підприємницької діяльності. Вона формується з урахуванням чинників можливості реаліза-

ції підприємницької функції. До таких чинників можна віднести природно-демографічні, соціально-культурні, технологічні, економічні, інституціональні, правові та ін. чинники [3]. Виходячи із цих чинників підприємець, умовно кажучи, складає «технологічну карту» ведення бізнесу, обираючи організаційну форму, визначаючи сировинне, технологічне, кадрове забезпечення, формуючи виробниче середовище з певним змістом і умовами праці, забезпечуючи сталий збут продукції, відповідно до принципу максимізації підприємницького прибутку.

Глобальна бізнес-технологія – це технологія ведення підприємницької діяльності в умовах інформаційного суспільства. Інформаційне суспільство трансформує чинники можливості реалізації підприємницької функції. Ця трансформація є основою конфлікту між технологіями ведення підприємницької діяльності, що швидко і динамічно розвиваються і законодавчо визначеними формами ведення бізнесу, що є консервативними за визначенням.

Глобальні бізнес-технології змінюють суб'єктів трудових відносин. Людина, яка займається інтернет-продажем, працює водієм в програмі UBER, надає інженірингові послуги у віддаленому доступі не є ані підприємцем, ані найманим працівником в класичному розумінні. Вона може бути власником засобів виробництва, ризикувати власними коштами, проте її діяльність за змістом може бути ототожнена з роботою надомного найманого працівника.

Глобальні бізнес-технології докорінно змінюють трудові відносини. За традиційним тлумаченням трудові відносини на підприємстві формують два суб'єкти: найнятий працівник і роботодавець (підприємець). Підприємець є власником засобів виробництва, він здійснює підприємницьку діяльність на власний розсуд і ризик, отримує за свою діяльність підприємницький прибуток. Найнятий працівник не є власником засобів виробництва, він є носієм певних трудових вмінь і навичок, які можна застосувати на виробництві і отримати дохід у вигляді заробітної плати; її розмір і алгоритм отримання на відміну від підприємницького прибутку має заздалегідь визначеними. За умов використання глобальних бізнес-технологій відносинам, що складаються, відповідає формат «партнер-партнер», або «клієнт-виконавець», а не «роботодавець-найманий працівник»

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Як правило відносини між суб'єктами такого бізнесу не мають ознак юридичного зв'язку. Адже ці суб'єкти можуть мати різне громадянство і фізично знаходитись на далекій відстані. Інструментарій довіри між суб'єктами в даному випадку формує сама інформаційна система.

В таблиці подано порівняння суб'єктів соціально-трудових відносин за умов традиційного ведення бізнесу і ведення бізнесу з використанням глобальний бізнес-технологій.

Аналізуючи дані таблиці, можна виокремити декілька проблем, які не можна вирішити, використовуючи існуючі інструменти економіко-правового механізму регулювання соціально-трудових відносин.

1. Втрата можливості здійснювати органами державного управління облікові функції. Суб'єкти соціально-трудових відносин, які ведуть бізнес з використанням глобальних бізнес-технологій, за існуючою методологією не можуть бути визначені як економічно активне населення, оскільки відсутня реєстрація підприємницької діяльності, відсутнє повідомлення органів ДФС про прийом працівника на роботу [5], відсутня реєстрація особи в службі зайнятості.

2. Втрата можливості органами державного управління здійснювати фіскальні функції. Необліковані соціально-трудові відносини автоматично випадають із бази оподаткування.

3. Втрата можливості органами державного управління здійснювати наглядові функції. Відсутність обліку соціально-трудових відносин унеможлиблює визначити відповідність умов праці, кваліфікації, умов виробництва товарів і послуг національному законодавству.

Держава надає можливість суб'єктам соціально-трудових відносин, які ведуть бізнес з вико-

ристанням глобальних бізнес-технологій, офіційно зареєструвати свою діяльність, наприклад у формі ФОП. Але в умовах відсутності чіткої державної політики в сфері соціального, пенсійного забезпечення, а також в сфері охорони здоров'я, соціального страхування мотивація у таких суб'єктів щодо офіційної реєстрації бізнесу є дуже сумнівною.

Останнім часом залучення українського населення в глобальні бізнес-технології набуває масового характеру і виявлені проблеми за умов їх ігнорування будуть накопичуватись. Зміна цих тенденцій потребує розробки кроків щодо приведення у відповідність інструментів економіко-правового регулювання соціально-трудових відносин до нових умов їх формування.

Висновки

В результаті проведених досліджень було виявлено сутність трансформації соціально-трудових відносин, яка відбувається під впливом глобальних бізнес-технологій. Було проведено аналіз нормативно-правових методів регулювання соціально-трудових відносин.

В статті дано визначення бізнес-технології і глобальній бізнес-технології, зроблено функціональне порівняння суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах традиційного ведення бізнесу і ведення бізнесу з використанням глобальних бізнес-технологій.

Було встановлено, що під впливом глобальних бізнес-технологій формуються соціально-трудові відносини, які знаходяться поза полем економіко-правового регулювання. Зокрема, нерозв'язаними лишаються питання юридичного оформлення трудових відносин, відповідності бізнесу нормам національного законодавства, фіскальних зобов'язань і відповідальності.

Таблиця 1. Функціональне порівняння суб'єктів соціально-трудових відносин

Критерій порівняння	Традиційне ведення бізнесу	Використання глобальних бізнес-технологій
Суб'єкти відносин	Найманий працівник, роботодавець	Клієнт, виконавець
Юридичне оформлення трудових відносин	Найманий працівник, роботодавець	Не визначено
Власність на засоби виробництва	Роботодавець	Клієнт, виконавець
Відповідність бізнесу нормам національного законодавства	Роботодавець	Не визначено
Адміністративно-розпорядчі функції	Роботодавець, можливо залучення найнятих працівників	Клієнт, виконавець
Фіскальні зобов'язання і відповідальність	Роботодавець	Не визначено
Ризики ведення бізнесу	Роботодавець	Клієнт, виконавець

Це є проблема, яка з урахуванням зростаючої кількості українців, залучених до створення економічних благ, використовуючи глобальні бізнес-технології, буде наростати, і тому потребує цю найшвидшого вирішення.

Список використаних джерел

1. Економіка підприємства: навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів / [П.В. Круш, В.І. Подвігіна, Б.М. Сердюк та ін.]. – Київ : Ельга-Н, 2009. – 780 с.
2. Кодекс Законів про працю. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Офіційний веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Фактори підприємництва. [Електронний ресурс] / Econ-House.ru: Економічний портал. – Режим доступу : <http://econ-house.ru/ekonomichna-teorija/6/228-faktori-pidpriemnictva>
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
5. Наемные работники у частного предпринимателя. Порядок оформления на работу и увольнения. [Електронний ресурс] / Портал предпринимателей Украины. – Режим доступу : <http://chp.com.ua/spravochnik/naemnye-rabotniki>

В.А.ТКАЧУК,

к. е. н., доцент проректор з науково-педагогічної роботи, міжнародної діяльності та розвитку

Моніторинг зарубіжного досвіду сталого розвитку сільських територій

В статті проведено моніторинг зарубіжного досвіду сталого розвитку сільських територій, охарактеризовано закономірності та тенденції розвитку сільських територіальних об'єднань, виокремлено напрями та світові тренди адаптивні до сучасних українських реалій.

Ключові слова: сільські територіальні об'єднання, сталий розвиток сільських територій, структурна політика сільського господарства, екологічне сільське господарство.

В.А.ТКАЧУК,

к. э. н., доцент, проректор по научно-педагогической работе, международной деятельности и развития.

Моніторинг зарубіжного досвіду сталого розвитку сільських територій

В статье проведен мониторинг зарубежного опыта устойчивого развития сельских территорий, охарактеризованы закономерности и тенденции развития сельских территориальных объединений, выделены направления и мировые тренды адаптивные к современным украинским реалиям.

Ключевые слова: сельские территориальные объединения, устойчивое развитие сельских территорий, структурная политика сельского хозяйства, экологическое сельское хозяйство.

V. TKACHUK

PhD, associate professor, Vice-Rector for Scientific and Pedagogical Work, International activity and Development

Monitoring of foreign experience of steady development of rural territories

Monitoring of foreign experience of steady development of rural territories is conducted In the article, conformities to law and progress of rural territorial associations trends are described, directions and world trends are selected adaptive to modern Ukrainian realities.

Keywords: rural territorial associations, steady development of rural territories, structural policy of agriculture, ecological agriculture.

Постановка проблеми. Визначення сільських територій як багатоагентної та багатофункціональної системи обумовлює складність в реалізації концепції сталого розвитку на селі.

Складність полягає в суспільній кризі, яка охопила сільські територіальні утворення і продовжується вже протягом багатьох років, що свідчить про необхідність пошуку та розробки нових кон-