

Для подальшої трансформації взаємних торговельних відносин України і Китаю необхідно брати до уваги не тільки світовий досвід розширення фінансової діяльності, а й активно розробляти загальнонаціональні концепції довгострокової експортної стратегії. При цьому необхідно взяти до уваги, що стратегічна роль експорту полягає в тому, що він є не тільки інструментом активізації наявних і потенціальних переваг національної економіки у світовому господарстві, а й засобом сприяння виходу країни на шлях стабільного і прискореного якісного економічного зростання з метою подолання соціально-економічного розриву з розвинутими державами.

Трансформація зовнішньоторговельних зв'язків КНР і України, їх активна інтеграція до світової економіки неминуче вимагають формування механізму торгової політики на основі принципів, норм, правил, торговельних звичаїв і практики, яка існує в сучасній міжнародній торгівлі. Розширення міжнародних торговельно-економічних відносин КНР і України, поява нових форм і методів торгівлі між ними, об'єктивно вимагає формування такої системи регулювання обміну товарами та послугами, яка включала б сукупність взаємопов'язаних принципів, норм, правил і процедур впливу на формування товарних структур експорту та імпорту за допомогою політичних, економічних правових та адміністративних інструментів.

З посиленням інтернаціоналізації господарського життя і взаємозалежності держав зовнішньоторговельна та фінансової діяльність із другорядного, додаткового чинника перетворюється в один із основних "локомотивів" розвитку національної економіки за допомогою якого можуть бути вирішені окремі технічні і технологічні задачі, що стоять перед економікою КНР і України; вирішення такого важливого завдання, як структурна перебудова економіки; задоволення за рахунок імпорту потреб у продовольчих і промислових товарах, в медикаментах та медичному устаткуванні. Зовнішня торгівля стає реальним і все більш відчутним фактором відтворювального процесу тощо.

Новітні галузі, які швидко розвиваються в Китаї (космічна, атомна, авіаційна, радіоелектроніка, інформаційна) створюють гарні умови для розширення зовнішньоторговельних зв'язків між КНР та Україною. В зв'язку з цим, Україні, на нинішньому етапі її економічного розвитку, необхідно будувати зовнішньоторговельну стратегію відносно Китаю на основі максимального використання існуючого науково-технічного потенціалу для просування українських технологій на китайський ринок. Експортна орієнтація економіки України вимагає визначення існуючих і потенційних конкурентних переваг українських товаровиробників, а також факторів, що їх формують та механізму реалізації цих переваг.

У перспективі трансформація фінансово-торговельних відносин між Україною і КНР має сприяти збільшенню обсягів оптимізації структури двосторонньої торгівлі. Це передбачає, насамперед, здійснення ряду суттєвих заходів, серед яких важливе місце займає покращення структури двосторонньої торгівлі, розширення сфери фінансово-економічного співробітництва двох країн, інтенсивне просування взаємовигідного співробітництва в галузі високих та нових технологій, підвищення його рівня та якості шляхом збільшення питомої ваги наукомісткої продукції і продукції з високою додатковою вартістю, а також розширення сфери послуг.

Література

1. WTO о развитии мировой торговли в 2005 г. и 2006 г. // БИКИ, 13 мая 2006, №52. – С.1,3. - 5,16.
2. Макогон Ю.В. Глобализация и Украина в мировой экономике / Ю.В. Макогон. – Донецк, Дон НУ, 2004. – 478 с.
3. Международные стратегии экономического развития / под ред. Ю.В. Макогона. – К.: Донецк, ДонНУ, 2001. – 239 с.
4. Седнев В.В. Українсько-китайські відносини: надбання, проблеми, перспективи / В.В. Седнев // Україна-Китай: інформаційно-аналитическое обозрение. – 2002. - №3(5). – С. 33 – 37.
5. Україна-Китай: товарообіг перевищив 6 мільярдів доларів // Голос України, 7 лютого 2010, №22 (4022).
6. <http://ukrstat.gov.ua/>

УДК 331.1:658.3

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ОСОБЕННОСТИ ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Е.Д. Козлова, Г.А. Савченко

Резюме. В работе рассмотрены основные виды социально-трудовых конфликтов и причины их возникновения. Проведен анализ состояния социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях, анализ причин возникающих противоречий и результатов решения их решения.

Ключевые слова: конфликт, социально-трудовой конфликт, трудовой спор

Актуальность. Основные негативные социальные процессы, порожденные реформированием экономики Украины, вызвали к жизни разнообразные коллективные действия протестного характера, которые остро развивались в социально-трудовой сфере между наемными работниками и работодателями. Изучение проблематики трудовых конфликтов на предприятиях представляет не только научный, но и практический интерес, поскольку от ее решения в немалой степени зависит обеспечение социальной стабильности в обществе, регионах, территориальных образованиях. Немаловажное значение при выборе путей урегулирования трудовых

споров имеет выбор эффективных методов социального управления в условиях определенной политизации социальных, в том числе социально-экономических процессов, что делает выбранную тему исследований очень актуальной.

Взгляды отечественных и зарубежных ученых на природу социальных конфликтов и способы их разрешения существенно расходятся. Одни из них убеждены в необходимости силовой борьбы между противниками, полагая, что это универсальный путь к разрешению назревших общественных противоречий. Другие исследователи настаивают на том, что лучший путь преодоления трудовых конфликтов на предприятиях связан с применением переговоров между борющимися сторонами, ведущими к достижению компромисса и укреплению системы социального партнерства. Конфликтное противостояние в социально-трудовой сфере, особенно в его радикальных формах, безусловно, имело крайне негативные последствия для социально-экономического развития страны. Однако активные выступления наемных работников за свои права и профессиональные интересы способствовали улучшению оплаты, организации и условий труда на производстве.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы управления социально-трудовыми конфликтами и разработки механизмов реализации социального диалога рассматриваются в работах таких специалистов, как Беззубко Л., Гриненко А., Головки А., Зюнькин А., Калина А., Колос Н., Лобас В., Новикова О., Обручков Р., Омельченко О., Петух В., Торговая Л., Шемяков А., Яндола Е. и др., однако процесс урегулирования является недостаточно изученным и требует дальнейших разработок.

Цель данной статьи – исследование состояния социально-трудовых отношений и причин возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) на промышленных предприятиях.

Основной материал. Переход к рыночной экономике в стране происходит крайне противоречиво. С одной стороны, он сопровождается формированием качественно новых правовых социально-трудовых отношений, а с другой - нарастанием конфронтации, социальной напряженности, о чем свидетельствуют массовые недовольства - коллективные трудовые споры и конфликты (забастовки).

В основе нарастания конфронтации лежат большие социальные противоречия транзитивного этапа экономики, системы государственного и социального управления. Процессы социальных противоречий - это: процессы, которые возникают в условиях стремления индивидов и социальных групп удовлетворить свои потребности с помощью объектов и средств, которыми другие индивиды и группы также пытаются удовлетворить свои интересы.

Социально-трудовой конфликт - это особый вид социального конфликта, который проявляется через столкновение двух или более разнонаправлено сил, интересов, взглядов по поводу социально-трудовых отношений и условий их обеспечения. Иначе говоря, это стадия максимального развития противоречий между субъектами трудовой деятельности в трудовой или связанных с трудовой деятельностью областях и представляет собой силовое динамическое воздействие, которое осуществляется значительным количеством индивидов, социальных групп на основе действительного или сомнительного незбигу интересов ценностей или нехватки ресурсов.

Сам термин «трудовой конфликт» употребляется в нашем законодательстве с 1989 г., когда приняли Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» и действовал до момента принятия Верховной Радой Украины в апреле 1998 года Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [3, С.37].

Главными субъектами социально-трудового конфликта выступают работники, работодатели, органы государственного управления и местного самоуправления. Институтами, защищающие и представляющие интересы работников и работодателей является соответственно профсоюзы и объединения работодателей, предпринимателей. Социально-трудовой конфликт тесно переплетается с политическим, подтверждением этому служит участие в нем властных структур и выдвижение участниками конфликта наряду с экономическими политическими требований.

Коллективные трудовые конфликты (споры), как и индивидуальные трудовые конфликты, обычно бывают двух видов:

1) конфликты, возникающие в связи с установлением и изменением условий труда. Они, в свою очередь, подразделяются на споры, связанные с заключением или изменением ранее заключенного коллективного договора, и споры, возникающие при разработке других нормативных актов или связанных с ними изменениями в их содержании;

2) конфликты по поводу выполнения уже заключенных коллективных договоров и соглашений. К этому виду коллективных трудовых конфликтов следует отнести также споры (конфликты), которые возникают при толковании (интерпретации) содержания коллективно-договорных актов, поскольку они возникают в процессе их реализации, в процессе выполнения содержащихся в них требований [3, С.52].

Предметом споров, связанных с этим видом конфликтов, могут быть не только проблемы труда и его условия, но и различного рода социально - бытовые проблемы, связанные, например, с установлением льгот для определенной категории работников и др.

Сегодня основными причинами трудовых конфликтов являются:

- задержка выплаты заработной платы;
- отсутствие индексации заработной платы в связи с нарастающей инфляцией;

- неудовлетворенность размером оплаты труда;
- взаимные неплатежи между предприятиями-производителями и потребителями;
- нарушения, связанные с реализацией трудового законодательства (нарушение принятых обязательств работником, нарушения законодательства о труде руководителем, нарушения коллективных договоров обеими сторонами);
- систематические задержки бюджетных ассигнований;
- ухудшение охраны труда и рост производственного травматизма;
- недостатки информационной связи между работниками и руководителями отдельных структурных подразделений [2, С. 30].

Социально-трудовой конфликт представляет собой всесторонний многоуровневый феномен социально-трудовых отношений. Он может происходить на макроуровне, т.е. как крупномасштабное противоборство различных социальных сил, имеющих противоположные экономические и политические цели; как менее масштабные столкновения, при которых в конфликт вступают интересы работников и работодателей в рамках отрасли, региона, предприятия, на межличностном уровне (работник - работодатель; работник - руководитель; работник - государственный служащий; руководитель - государственный служащий и т.д.).

Для получения данных о причинах противоречий в 2011 г. ДонНУ было проведено социологическое исследование, в котором приняло участие 40 работников, которые являются квалифицированными рабочими, все респонденты имеют высшее образование. Стаж работы на предприятии (24,64% работают 1-3 года, 32,28% - 4-5 лет, 16,46% - 6-10-10,76% - более 10 лет) позволяет заключить, что принявшие участие в опросе работники имеют достаточный профессиональный и жизненный опыт и способны дать критическую оценку себе, коллективу и администрации [1].

Как показывает практика, наиболее вероятными причинами усиления напряженности в трудовых коллективах промышленных предприятий являются оплата труда и социальная незащищенность работников. В данном социологическом исследовании было исследовано отношение респондентов к этим проблемам. Анализ причин, состояния и результатов решения противоречий на промышленных предприятиях показал, что наиболее конфликтогенными являются вопросы своевременной выплаты заработной платы, наличия задолженности по заработной плате, обеспечения наемных работников индивидуальными средствами защиты.

Как показал опрос размерами своего заработка удовлетворены только 6,29% ответивших на вопрос, частично удовлетворены – 46,54% и совсем не удовлетворены 47,17%. Кроме того, работники отметили, что на их предприятии бывают задержки выплаты заработной платы.

Важным фактором, влияющим на отношение к труду и способствующим стабилизации отношения в коллективе, является объективная оценка трудовой деятельности трудящихся. Большинство работников (60,26%) считает используемую на предприятии систему оценки результатов их труда объективной лишь в определенной степени. 22,44% ответивших на этот вопрос определили ее как необъективную, и только 12,82% ею вполне довольны. Такие ответы свидетельствуют о том, что действующая на предприятии система оценки результатов труда работников нуждается в пересмотре и корректировке [1].

Социальная незащищенность, как и низкая (несвоевременная, необъективная) оплата труда также является важнейшим конфликтогенным фактором. Ответы респондентов на вопрос: «В связи с какими проблемами у Вас возникает ощущение социальной несправедливости?» распределились следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Оценка работниками проблем, в связи с которыми у них возникают ощущения социальной несправедливости

В связи с какими проблемами у Вас наиболее часто возникает ощущение социальной несправедливости?	Количество ответивших, чел.	% к ответившим на вопрос
Оплата труда	23	80,38
Организация труда	1	38,61
Гарантии занятости	7	17,09
Условия и охрана труда	3	23,42
Жилищные вопросы	2	20,25
Возможности отдыха	1	12,03
Нет путевок летом. Все только для начальства	2	1,27
С формой собственности	1	0,63

Из приведенной выше таблицы видно, что основной проблемой, с которой у работников связано ощущение социальной несправедливости, является оплата труда (так ответили 80,38% опрошенных). Наиболее значимыми для них являются также вопросы, связанные с организацией труда (38,61%), условиями и охраной труда (23,42%) и обеспечением жильем (20,25%). Кроме того, 17,09% работников ответили, что их волнуют гарантии занятости, а 12,03% - возможность отдыха (1,27% опрошенных недовольны невозможностью получения путевок летом. В своих комментариях они отметили: «Все только для начальства»). Менее значимой проблемой для респондентов является форма собственности предприятия [4].

Таблица 2

Оценка социальных благ, в предоставлении которых респонденты считают себя ущемленными

В предоставлении каких социальных благ Вы ощущаете себя ущемленным?	Количество ответивших, чел.	% к ответившим на вопрос
Оказание материальной помощи	22	50,34
Использование заводской базы отдыха	9	20,00
Использование объектов соцкультбыта	2	24,83
Дорогая база отдыха	1	0,69
Не выплачивают экологическую помощь	1	0,69
Не выплачивают 13ю зарплату	1	0,69
Не чувствуется разницы между кадровым работником и новичком	1	0,69
В цехе нет воды	1	0,69
Отсутствие льготных санаторно-курортных путевок	1	0,69
В предоставлении лечебно-оздоровительных путевок	1	0,69

Деятельность руководства предприятия по решению социальных проблем трудового коллектива только 10% опрошенных назвали хорошей, а 0,63% - отличной. Большинство респондентов считает ее удовлетворительной (43,13%), а 23,13% - неудовлетворительной. Такие ответы свидетельствуют о необходимости привлечения большего внимания руководства завода к решению вопросов, связанных с социальной защитой работников.

Социальная защита трудящихся непосредственно связана с обеспечением и гарантиями занятости. Однако, как показал опрос, 42,14% респондентов допускают возможность возникновения трудовых споров (конфликтов) в коллективе в связи с угрозой их увольнения, в то время как 24,53% опрошенных отрицают эту возможность полностью, а 19,5% думают, что, скорее всего, трудовых споров (конфликтов) по этой причине не будет (табл. 3).

Таблица 3

Оценка респондентами возможности возникновения трудовых споров (конфликтов) в связи с угрозой увольнения

Возможно ли в ближайшее время, с Вашей точки зрения, возникновение трудовых споров (конфликтов) в Вашем коллективе в связи с угрозой увольнений?	Количество ответивших, чел.	% к ответившим на вопрос
Да	6	3,77
Допускаю такую возможность	24	42,14
Скорее всего, нет	2	19,50
Нет	2	24,53
Затрудняюсь ответить	6	10,06

Оценивая в целом ответы респондентов по проблемам оплаты труда и социальной защищенности, можно заключить, что работники завода невысоко оценивают уровень оплаты и степень объективности оценки их труда, а также социальные гарантии жизнеобеспечения, предоставляемые предприятием. Работа руководства завода должна быть направлена на разработку конкретных мер по устранению имеющихся недостатков в системе оценки и оплаты труда, организации трудовой деятельности, обеспечении социальных гарантий, что должно найти отражение в соответствующих обязательствах коллективного договора, в противном случае, перспектива возникновения на предприятии новых трудовых споров (конфликтов) вполне вероятна [1].

Недовольство работников нерешенными проблемами может привести к открытому протестному поведению. Оценивая готовность трудящихся к участию в возможных массовых акциях протеста на период проведения исследования, можно заключить, что в целом она невысока. Так, 39,38% респондентов указали, что причины для массовых протестных действий отсутствуют;

Выводы и перспективы разработок. Кризисные явления в экономике породили серьезные проблемы на промышленных предприятиях. Несвоевременность выплаты заработной платы, снижение размеров зарплаток, закрытия предприятий и массовые увольнения работников, угроза стать безработным, социальная незащищенность и другие последствия нестабильной экономики не могут не провоцировать усиление напряженности в трудовых коллективах и протестных действий работников. Для предотвращения серьезных негативных последствий и возможных массовых акций протеста администрации предприятий, профсоюзным органам и специалистам Национальной службы службы посредничества и примирения необходимо проводить серьезную работу, связанную с повышением правовых знаний реальных и потенциальных участников трудовых споров (конфликтов). Кроме того, постоянное отслеживание (мониторинг) динамики социально-трудовых отношений на металлургических предприятиях Донецкой области, в том числе, и путем социологических исследований, позволит прогнозировать и смягчать негативные последствия усиления напряженности в трудовых коллективах. Разработка системы комплексного исследования состояния социально-трудовых отношений на продовольственных предприятиях будет способствовать получению своевременной и достоверной информации, которая может быть использована при работе по прогнозированию и предотвращению конфликтов.

Литература

1. Отчет отделения Национальной службы посредничества и примирения в Донецкой области за 2008 г. // http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VDU_ekon/2010_1/vdu1-2010/024.pdf
2. Право на страйк як дієвий засіб вирішення колективних трудових спорів / Р. Обручков // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. - № 4-5. – С. 30-31.
3. Л.В. Беззубко, А.Г. Зюнькін, А.В.Калина. Обґрунтування заходів щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств: Навч. пос. – К.: МАУП, 2004. – 256 с.
4. Отчет о результатах работы отделения Национальной службы посредничества и примирения в Донецкой области за 2008 г.

УДК 336.22

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПОДАТКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Ю.Г. Колосова, О.М. Демидова

Резюме. У роботі розглянуті фактори які впливають на управління податковим потенціалом підприємства. Проаналізовані основні проблеми, які дають змогу визначити функціональні елементи податкового потенціалу на макро- і мікрорівнях, з метою подальшого його удосконалення. Запропоновані шляхи вирішення проблем, що стосуються податкового потенціалу підприємства. В процесі написання роботи були використані методи системного підходу, аналіз і синтез, індукція і дедукція, групування, порівняння, конкретизація.

Ключові слова: податковий потенціал, податкове навантаження, податкові надходження.

Серед багатьох питань податкової системи представляє наукову і прикладну цікавість обговорення податкового потенціалу підприємства. Для України проблема управління податковими ресурсами не нова. Постійні прояви кризових явищ в Україні негативно впливають на фінансові можливості бюджету держави, тобто їх дохідної частини. Такі явища, наприклад, як зростання безробіття і зниження платоспроможності, підприємницької активності призводять до недоотримання доходів бюджету, основною складовою яких є податкові надходження. У зв'язку з постійно зростаючими видатками держави, наша влада орієнтується на максимально можливий рівень стягнень податків і зборів. Показником, який характеризує дану величину є податковий потенціал. Необхідність управління податковим потенціалом підприємства пов'язано не лише з регулюванням міжбюджетних відносин на території України, але і з питаннями управління фінансовими ресурсами підприємства. Таким чином досить актуальним є дослідження особливостей управління податковим потенціалом підприємства.

Серед сучасних вчених, які займалися дослідженням податкового потенціалу можна виділити таких як Каламберг С.В., Васильєва Т. Ю., Васильєв А.А., Мірчев О.В., Богачєва О.В., Улибіна Л. В., Коломиєц А.Л., Мельник А.Д., Романовський М.В., Кашина Н.В. та інші.

Метою роботи є дослідження особливостей управління податковим потенціалом підприємства, виявлення основних проблем, які впливають на податковий потенціал та шляхів для подальшого їх усунення.

На рівень податкового потенціалу підприємства та його зміну впливають безліч факторів. При цьому важливу роль, яка визначає величину податкових доходів держави, грають фактори, які впливають як на зміну структури ресурсів, так і на величину ефективної ставки оподаткування. Тому при аналізі податкових надходжень в першу чергу слід виділити параметри, які дозволяють оцінити вплив процесів, що відбуваються на території держави, на їх податковий потенціал.

Фактори, які впливають на податковий потенціал:

1. Географічні та природно-ресурсні фактори впливають на податковий потенціал в розрізі таких критеріїв, як корисність, потенційність і ринкова позиція. Корисність характеризує мінімізацію витрат на економічну діяльність у порівнянні з іншими підприємствами. Потенційність підприємства обумовлює перспективи його економічного розвитку, що створює передумови для зростання або зниження ресурсної забезпеченості. Крім того, ринкова позиція суб'єкта визначається наявністю можливостей для підтримки конкурентних переваг за окремими видами діяльності, які створюють умови для усунення ефектів дискримінаційного оподаткування окремих видів економічних ресурсів.

2. Соціально-демографічні фактори зумовлюють розвиток демографічного, трудового та податкового потенціалу, їх освоєність, рівень розвитку виробництва.

3. Політичні фактори. Державний вплив на національну економічну діяльність відбувається на основі узгодження стратегічних цілей розвитку національної економіки, суб'єктів держави, підприємств. Таким чином, політичний фактор визначає загальне середовище функціонування економічних систем, які формують податковий потенціал і підприємства.

4. До макроекономічних факторів, які більшою мірою впливають на рівень податкового потенціалу, а також відображають коливання податкової бази та приплив податкових доходів до бюджетної системи, можна віднести: