

тягача між платниками податків спирається на принцип стягнення податків з благ, що отримуються, та на принцип платоспроможності.

Табл. 2. Обсяги доходів, прибутків та видатків за 2007-2011 рр. на прикладі Львівського обласного управління лісового і мисливського господарства

Показник	2007	2008	2009	2010
Дохід (виручка) від реалізації продукції (тис. грн)	229247,8	239248	208789	270137
Приріст доходу до попереднього року (%)	—	4,36	-12,73	29,38
Сплачено податків (тис. грн)	29177,4	30049	27510	29895
Податковий коефіцієнт (навантаження) % від доходу	12,73	12,56	13,18	11,07
Валовий прибуток (тис. грн)	62127	58684	50273	69911
Податок на прибуток (тис. грн)	2800,5	3069	2226	3366
Податковий коефіцієнт (навантаження) % від прибутку	4,51	5,23	4,43	4,81

Визначення оптимального розподілу податкового навантаження між різними групами платників податків, поділених за галузями, географічним розташуванням та іншими чинниками, пов'язане з великими труднощами. Не буде зайвим стверджувати, що методологічні засади аналізу податкових відносин у будь-якій країні ґрунтуються на формальному конфлікті інтересів суб'єктів цих відносин. З одного боку, це платники податків, які прагнуть мінімізувати свої зобов'язання перед державою з тим, щоб підвищити свій добробут, а з іншого – це державні органи, які прагнуть будь-якою ціною наповнити державний бюджет.

Однак вивчення економічної літератури, яка присвячена проблематиці оптимального рівня податкового навантаження, переконує в тому, що потреба розглядати критерій оптимальності не в статичному положенні, а в динаміці. Це пов'язано з тим, що на практиці дуже важко досягти оптимальних характеристик податкової системи. І навіть коли податкову систему можна охарактеризувати як оптимальну, вона дуже швидко може втратити такі якості. Це пов'язано, головним чином, з динамічною природою економічного середовища [2]. Окрім цього, досвід підтверджує, що дослідження проблеми оптимального рівня податкового навантаження не можна здійснювати без аналізу витрат.

Послаблення податкового тиску на підприємства лісового господарства буде сприяти зростанню реальних доходів підприємств галузі, збільшити їх платоспроможність, дасть поштовх до економічного зростання та розвитку виробництва. Окрім цього, скорочення податкового тиску покращить інвестиційний клімат, пожвавить ділову активність суб'єктів господарювання, сприятиме збільшенню робочих місць, добавить додану вартість внаслідок удосконалення технологічної оброблення деревини, що, водночас призведе до зростання обсягів податкових надходжень до бюджетів усіх рівнів.

Окрім цього, лісове господарство – це та галузь, з якої потрібно починати процес екологізації податкової системи, зміст якої полягає у заміні податків на дохід, прибутки, майно та зайнятість на екоплатежі за використовувані природні ресурси, та утворені відходи та забруднення. Такі податки будуть сприяти створенню екологічно-чистих технологій та виробництв, а відповідно – і зменшенню податкових платежів.

Література

1. Захожай В.Б. Система оподаткування та податкова політика : навч. посібн. / В.Б. Захожай, Я.В. Литвиненко, К.В. Захожай, Р.Я. Литвиненко / за заг. ред. В.Б. Захожая та Я.В. Литвиненка. – К. : Центр навч. літ-ри, 2006. – 468 с.
2. Васильєв О. Моделювання впливу податкового навантаження на динаміку ВВП. / О. Васильєв // Економіка України : політико-економічний журнал. – 2011. – № 10. – С. 60-65.
3. Педь І. Податкова система: економіко-правова характеристика податків : навч. посібн. / І. Педь / за ред. Ю.М. Лисенкова. – К. : Вид-во "Знання", 2007. – 191 с.
4. Бенч Н.Я. Податкове навантаження як окрема економічна категорія: теоретична сутність та спроби обрахунку / Н.Я. Бенч // Наукові праці НДФІ : зб. наук. праць. – К. : Вид-во НДФІ. – 2008. – № 2. – С. 111-118.
5. Литвин М.И. Налоговая нагрузка и экономические интересы предприятий / М.И. Литвин // Финансы, 1998. – № 5. – С. 29.
6. Податкове навантаження в Україні та світі // Перша рейтингова система. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rate1.com.ua/ua/ekonomika/finansi/1244/161>.

Мороз В.П. Методика расчета налоговой нагрузки на предприятия лесного хозяйства Украины

Сделана попытка исследовать методику расчетов налоговой нагрузки (груза, давления) на предприятия лесного хозяйства Украины, провести соответствующие расчеты и определить уровень налогового груза на отрасль.

Ключевые слова: налоги, налоговый менеджмент, налоговая нагрузка, прибыль, налоговая регуляция, лесное хозяйство.

Moroz V.P. A method of calculation of the tax loading is on the enterprises of forestry of Ukraine

In the article an author intends to probe the method of calculations of the tax loading (load, pressure) on the enterprises of forestry of Ukraine, to conduct the proper calculations and define the level of tax load on industry.

Keywords: taxes, tax management, tax loading, income, tax adjusting, forestry.

УДК 331.101.3:633.1

Здобувач М.П. Петренко¹ –

Міжнародний університет бізнесу і права, м. Херсон

ОЦІНЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПЕРСОНАЛУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСА ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

На прикладі Херсонської області проведено аналітичне оцінювання персоналу агропромислового комплексу, визначено кількісні параметри, тенденції та динамічні зміни, які відбуваються на ринку праці.

Ключові слова: персонал аграрної сфери, трансформаційні зміни, гнучкість ринку праці, кон'юнктура кадрів аграрного профілю, якість кадрового персоналу.

Постановка проблеми. Протягом останніх двох років рівень безробіття загалом у національному господарстві України знижується. Якщо у 2009 р. він становив 9,6 % людей працездатного віку, то вже у 2010 р. – 8,8 %, у 2011 р. – 8,6 %. Прогнозують істотне зменшення кількості безробітних уже цього року, а з наступного року набуде чинності закон про зайнятість. Разом із тим, наведені тенденції меншою мірою торкаються ситуації в аграрному виробництві, що зумовлює звернути увагу на такі категорії як управління та якість персоналу.

¹ Наук. керівник: доц. О.В. Орленко, канд. екон. наук

У процесі трансформаційних перетворень, які відбуваються в аграрній сфері, істотно підвищується роль і значення ефективності управління та підвищення професійно-освітнього рівня персоналу, задіяного в аграрному виробництві. Низька трудова і виконавча дисципліна, безініціативність та відсутність мобільності здебільшого характеризують якість робочої сили. Іншою частиною цієї проблеми є незбалансованість пропозиції робочої сили з попитом на неї в галузях сільського господарства, що породжує зростаючий рівень безробіття. Комплексність сутності цієї проблеми потребує вивчення та розроблення практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування персоналу в сфері аграрного виробництва, зокрема Херсонщини.

Актуальність проблеми. Важливу роль в удосконаленні кадрового потенціалу галузей агропромислового комплексу (АПК), яку вже розглядають не тільки з позиції оцінки сукупності процесів та явищ, а також як складну територіальну систему організації соціально-економічних відносин між суб'єктами ринку праці, метою яких є сприяння продуктивній зайнятості населення, забезпечення реалізації інтересів та захисту їх прав, покращення ресурсного, інфраструктурного та інформаційного забезпечення ринку відіграли роботи: Д. Богині, Н. Бородіної, С. Білецького, В. Грешиніки, М. Долінського, Г. Кулікова, С. Мельника та ін.

Завдання і методологія досліджень. Завданням роботи є проведення економічних досліджень кон'юнктури персоналу аграрного виробництва України та Херсонської області, характеристик сегментації та гнучкості ринку праці на основі використання абстрактно-логічного, балансового, монографічного методів дослідження.

Результати досліджень. Економічна ситуація в аграрному комплексі та загальна соціально-економічна ситуація в Україні істотно впливають на співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції [2]. Окрім цього, на їх співвідношення впливають зміни в оплаті праці, рівень реальних доходів сільського населення [1, 3, 4, 6]. Графічно цю залежність можна представити на рисунку (рис. 1).

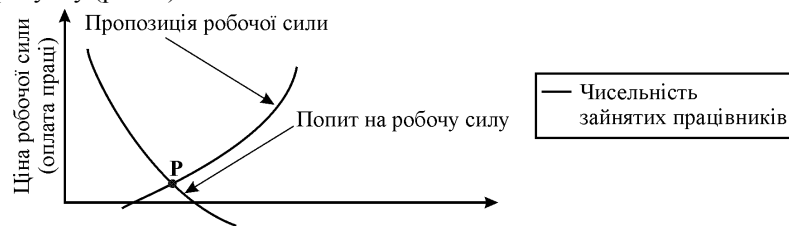


Рис. 1. Модель ринку праці

Так, у міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціна робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців сфери АПК і, відповідно, зайнятість в галузях агровиробництва зростають паралельно із зростанням реальної заробітної плати в галузях АПК, відбувається збільшення пропозиції робочої сили [5]. При перетині кривих попиту і пропозиції робочої сили (точка Р) виникає ринкова рівновага на ринку праці. Коли ціна робочої сили вища

від рівноважної, спостерігається безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників окремої сфери. Внаслідок економічної ситуації загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили є недосяжними, що підтверджують наші дослідження попиту і пропозиції робочої сили в Херсонській області (табл. 1).

Табл. 1. Попит та пропозиція робочої сили в Херсонській області на кінець звітного періоду 2011 р.

Місяць	Кількість незайнятих працівників на обліку в державній службі зайнятості, осіб	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, осіб	Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб
Січень	21175	2169	10
Лютий	21320	2110	10
Березень	20997	2267	9
Квітень	20810	2321	9
Травень	18772	3936	5
Червень	17203	3953	5
Липень	16115	4258	4
Серпень	16108	4245	4
Вересень	16183	4393	4
Жовтень	17191	4155	4
Листопад	18337	3447	5
Грудень	18341	2948	6

Незважаючи на позитивні тенденції на ринку праці, спостерігається значний дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією. Так, у 2011 р. у середньому по Херсонській області на 1 вакансію претендувало 6 осіб, у 2010 р. – 10 осіб. При цьому якщо у м. Херсон чисельність незайнятих громадян перевищувала кількість вакансій в 1,5 рази, то у таких сільсько-господарських районах, як Великоолександрівський, Верхньорогачицький, Каланчакський та Чаплинський – більше як у 72 рази, а у Виокопільському – зовсім відсутні вакансії. У 2011 р. на 1 вакансію в середньому по Україні претендувало 8 осіб, які шукали роботу, а в таких регіонах, як Хмельницька і Черкаська області, – відповідно, 34 і 58 осіб.

Значною проблемою в аграрному виробництві є невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі. Окрім цього, підбір роботи та укомплектування вакансій ускладнює те, що роботодавці висувають підвищені вимоги до якості професійної підготовки персоналу АПК, їх досвіду роботи і водночас пропонують мінімальний рівень оплати праці навіть висококваліфікованим працівникам аграрного профілю (табл. 2). Аналіз основних показників ринку праці Херсонської області за 2007-2012 рр. показав, що структура найнятого населення за цей період майже не змінюється (табл. 3). Середня тривалість безробіття населення віком 15-70 років досягається в межах 4-5 місяців. Середньооблікова кількість штатних працівників у динаміці за останні п'ять років скоригується. Упродовж 2007-2011 рр. це скорочення становило майже 70 тис. осіб. Коефіцієнти обороту робочої сили як із прийому, так і зі звільнення відзначаються стабільністю в межах 33-36 % (табл. 4).

Табл. 2. Основні показники ринку праці Херсонської області (річні дані)

Рік	Економічно активне населення				Зокрема								Середня тривалість безробіття (за методологією МОП) населення віком 15-70 років, місяців
					зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)				
	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку		
	тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової груп	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової груп	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової груп	
2007	558,1	64,2	509,5	72,9	505,1	58,5	461,4	66,0	48,2	8,6	48,2	9,4	5
2008	556,7	64,4	510,2	73,3	509,3	57,9	462,0	66,4	48,0	8,5	48,1	9,3	5
2009	557,2	64,8	510,3	72,7	511,2	58,8	462,7	66,9	47,7	8,1	47,7	9,0	4
2010	559,2	65,0	511,0	71,9	509,9	59,3	463,5	67,2	47,3	7,9	47,4	8,8	4
2011	559,8	55,1	511,3	73,4	512,1	60,1	463,9	67,4	47,0	7,7	47,0	8,7	5
2012	560,3	65,6	511,9	73,8	512,7	60,4	464,0	67,7	46,6	7,5	46,8	8,4	4

Табл. 3. Показники оцінки трудового потенціалу Херсонської області

Рік	Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	Коефіцієнт обороту робочої сили		Середньомісячна заробітна плата		
		з прийому	зі звільнення	номінальна		реальна, у % до попереднього року
				грн	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	
2007	220,3	32,6	34,9	1016,83	179,0	113,2
2008	203,7	33,0	35,1	1211,55	185,1	111,7
2009	198,1	33,2	35,3	1280,73	187,7	108,8
2010	196,8	33,5	35,7	1350,51	190,2	103,2
2011	193,0	33,9	35,9	1577,83	195,3	101,4
2012	191,8	34,0	36,0	183,75	197,7	99,5

Табл. 4. Кадровий персонал агропромислового комплексу Херсонської області (середньооблікова кількість штатних працівників), тис. осіб

Види економічної діяльності	Роки		2012 р., %
	2011	2012	
Сільське господарство та пов'язані з ним послуги	22809	24643	108,0
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	1157	1270	109,8
Рибальство, рибництво	640	555	86,7
Усього	196454	195107	99,3

Вивчення фактичного діючого персоналу в провідних галузях економіки Херсонської області показало, що середньооблікова кількість штатних працівників (за всіма галузями, що представлені в регіоні за останній рік, де-що зменшилось (на 0,7 %), тоді як в аграрному комплексі збільшилось за цей період від 22809 до 24643 осіб або 8 %, у лісовому господарстві та пов'язаних з ним послуг – від 1157 до 1270 осіб або на 9,8 %, у рибному господарстві відзначено зниження від 640 до 555 осіб або на 13,7 %.

Висновки та пропозиції. Результати проведеного дослідження дають змогу констатувати, що існуючий на сьогоднішньому ринку праці персонал, який за своїми професійними характеристиками належить до сфери аграрного виробництва, не достатньою мірою відповідає вимогам сільськогосподарського сектору економіки України і зокрема, Херсонського регіону. Ринку праці, який діє в агросфері, з багатьох позицій не реалізовує необхідні функції, що, водночас, гальмує його розвиток, не вирішує питань, пов'язаних з ефективною зайнятістю і реалізацією ідей соціального партнерства. Незважаючи на окремі позитивні тенденції на ринку праці, в 2011 р. на 1 вакансію, в середньому по Україні, претендувало 8 осіб, а в таких регіонах, як Хмельницька і Черкаська області, – відповідно 34 і 58 осіб. У Херсонській області – 6 осіб, тоді як у 2010 р. було 11 осіб. Підбір роботи та укомплектування вакансій ускладнює те, що роботодавці висувають підвищені вимоги до якості професійної підготовки персоналу АПК, їх досвіду роботи, і водночас пропонують мінімальний рівень оплати праці, навіть висококваліфікованим працівникам аграрного профілю.

Література

- Біляцький С. Нові світові тенденції на ринку праці / С. Біляцький, А. Хохлюк, Т. Мірошніченко // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 4. – С. 15-19.
- Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д.П. Богиня, О.А. Грішкова. – К. : Вид-во "Знання"-Прес, 2000. – 156 с.
- Бугуцький О.А. Фактори розвитку мотивації праці / О.А. Бугуцький // Економіка АПК : міжнар. наук.-виробн. журнал. – 2001. – № 7. – С. 25-27.
- Долішній М.І. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М.І. Долішній, С.Н. Злунко, С.І. Бандур. – Ужгород : Вид-во "Карпати", 1997. – 422 с.
- Коверга А.В. Аналіз компонентної структури ринку трудових ресурсів АПК Херсонщини: галузевий, економічний, соціально-демографічний аспекти / А.В. Коверга // Культура народів Причорномор'я : научн. журнал. – Симферополь : ТНУ ім. В.Н. Вернадського. – 2009. – Вип. 161. – 78-81.
- Мельник С. Мотивація населення України до міжнародної трудової міграції / С. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С. 52-58.

Петренко М.П. Оценка занятости персонала агропромышленного комплекса Херсонской области

На примере Херсонской области проведена аналитическая оценка персонала аграрной сферы, определены количественные параметры, тенденции и динамика изменений, проходящие на рынке труда.

Ключевые слова: персонал аграрной сферы, трансформационные изменения, гибкость рынка труда, конъюнктура кадров аграрного профиля, качество кадрового потенциала.

Petrenko M.P. Estimation of employment of personnel of agroindustrial complex of the Kherson area

Is made the analytical estimation of the staff of agrarian sphere where on the example of the Kherson region, are identified quantity options, tendencies and dynamics of changes that take place in the labour market.

Keywords: the staff of agrarian sphere, transformational changes, labour-market flexibility, the staff conjuncture of agrarian profile, the quality of staff potential.