

- англо-американська модель, яка використовується в США, Канаді та Великобританії;
- азійська модель, в якій обраний специфічний тип управління – створено єдиний інформаційний простір в рамках всієї країни. Основний акцент в моделі зроблений на задоволення інформаційних потреб населення і впровадження інформаційних технологій у систему культури та освіти.

В розвинених країнах цифровізація торкнулася системи управління податками і зборами, бюджетної звітності, цифрового підпису та ідентифікації громадян, переходу на єдину платформу надання електронних держпослуг тощо. Останні значно знизили адміністративне навантаження на підприємства і населення, роблячи їх взаємодію з державними органами більш швидкою, ефективною, зручною і менш дорогою.

Континентально-європейська модель електронного урядування є найзбалансованішою з огляду на те, що повинна враховувати значні відмінності в економічному, політичному, культурному і технічному потенціалі країн-членів ЄС. Найуспішніше вона реалізується у Німеччині, Франції, Ірландії, Іспанії, Австрії, скандинавських та прибалтійських країнах.

Яскравими представниками англо-американської моделі є США, Канада та Великобританія. В основі даної моделі лежать наступні принципи: концентрація на громадянах; орієнтація на результати діяльності; активне просування інновацій [2]. Азійська модель електронного урядування найповніше втілена в Південній Кореї та Сінгапурі.

Таким чином, аналіз зарубіжного досвіду показує, що формування стратегії переходу до цифрового уряду, орієнтованого на громадян, є базовою умовою найбільш повної реалізації можливостей, які надає цифрова трансформація державного управління та суспільства в цілому. При цьому вона вимагає впровадження нових форм взаємодій, навичок, багатопланового використання великих масивів даних.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Кудрявцев О. Ю. Електронне урядування у сучасному політико-адміністративному просторі. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 184 с.
2. Політанський В.С. Світові моделі та фундаментальні принципи інформаційного суспільства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2017. Вип. 43(1). С. 34-39. Url: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr\\_2017\\_43\(1\)\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_43(1)_10)

---

**Белей Наталія Гнатівна, магістрантка,  
Синиця Світлана Михайлівна, к.е.н., доцентка,  
доцентка кафедри управління та адміністрування**

## **ОСОБЛИВОСТІ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Важливими та актуальними для України є питання формування ефективних соціально-трудоових відносин та якісне використання людських ресурсів на

шляху глобалізації, що відкриває перед Україною величезні можливості в розширенні обміну товарами (послугами), інформацією, технологіями та капіталом. Право кожного громадянина на працю передбачає можливість заробляти собі на життя тією працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Сьогодні в Україні значно поширене таке явище, як використання найманої праці громадян без оформлення з ними трудових відносин або виплата нелегальної заробітної плати. Через свою необізнаність в економічних та правових питаннях працівники, які погоджуються на такі умови, втрачають право на матеріальне забезпечення у вигляді соціального страхування в разі повної чи часткової втрати працездатності. Більше того, тіньова економіка призводить до недофінансування освіти, науки, охорони здоров'я, комунальної сфери тощо через значні втрати державного та місцевих бюджетів у вигляді ненадходження відповідних сум податку з доходів фізичних осіб.

Вітчизняні науковці пропонують численні підходи вдосконалення трудових відносин та виведення заробітної плати «з тіні». На увагу заслуговують дослідження З. Варналія, Т. Паєнтко, О. Шарікової, О. Засянської, О. Тупиці, В. Цвиха.

Свідомість українських роботодавців щодо сплати належних сум податків до бюджету, зокрема податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати, все ще залишається на низькому рівні.

Заробітна плата «в конвертах» та робота без оформлення трудових відносин, мають глибокі корені й руйнують суспільство зсередини, позбавляючи майбутнього тих, хто отримує неофіційну заробітну плату і не має страхового стажу.

Вивести заробітну плату з «тіні» можливо, лише застосовуючи комплекс законодавчих заходів. Зокрема, потрібно створити і активізувати робочі групи з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення доручено:

- щомісячно проводити моніторинг середньооблікової чисельності працівників, зокрема тих, що виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру і за яких сплачуються податки і обов'язкові платежі, та розміру заробітної плати, заявленого в оголошенні про
- прийняття на роботу, та фактичного розміру заробітної плати з використанням інформації органів державної статистики про фактичний обсяг доходів, зокрема заробітну плату, одержану з інших джерел згідно з законодавством;
- щоквартально забезпечити збирання, узагальнення, аналіз інформації про фактичні витрати на оплату праці, з яких сплачуються внески та збори до фондів соціального страхування, та використання зазначеної інформації під час формування планів проведення перевірок суб'єктів господарювання;
- здійснювати контроль за діяльністю суб'єктів господарювання, що мають значні валові доходи, але офіційно виплачують заробітну плату меншу,

ніж розмір мінімальної заробітної плати, чи на рівні мінімальної заробітної плати;

- розробити порядок визначення прогностичних показників розміру заробітної плати за видами економічної діяльності та механізму застосування таких показників з метою детінізації доходів населення;
- не допускати взяття органами державної податкової служби на облік рахунків платників податків, місцезнаходження яких не встановлено;
- вдосконалити систему соціального страхування найманих працівників;
- зменшити фіскальне навантаження на роботодавців у частині сплати страхових внесків на фонд оплати праці;
- внести до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання банкрутом» змін у частині черговості задоволення вимог щодо сплати внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та погашення заборгованості із заробітної плати;
- контроль за зайнятістю населення та обов'язковістю укладення трудового договору в письмовій формі;
- рекомендувати підприємствам застосування гнучких форм організації праці та залучення до реалізації державної політики у сфері зайнятості населення суб'єктів господарювання, які провадять діяльність з посередництва у працевлаштуванні [1].

І вже сьогодні податкові служби проводять роботу з виявлення фактів виплати заробітної плати «в конвертах» та займаються руйнуванням тіньових систем. Більше того, діяльність центральних органів виконавчої влади, профспілок та організацій роботодавців має забезпечити створення в суспільстві атмосфери негативного ставлення до роботодавців, які виплачують заробітну плату без сплати податку з доходів фізичних осіб та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, і оприлюднювати у засобах масової інформації відомості про найбільш резонансні випадки, проведення навчання та підвищення кваліфікації інспекторів праці та зайнятості, залучення їх до участі у семінарах, нарадах з зазначених питань.

Через те, що роботодавці порушують права найманих працівників, останні є абсолютно незахищеними від низки соціальних ризиків, таких, як тимчасова втрата працездатності, безробіття, нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, настання пенсійного віку.

До основних цілей реформування інституту соціального страхування слід віднести необхідність оптимізації системи сплати страхових внесків, уніфікації порядку стягнення заборгованості та звітування платників.

Однак за останні роки мета реформування соціального захисту не була досягнута. Функціонуюча нині система соціального страхування найманих працівників потребує вдосконалення та адаптації до української економіки в умовах виходу з кризи. Варто вказати на недоцільність існування значної кількості самостійних структур у сфері соціального страхування, що фактично виконують лише фіскальні та дублюючі функції.

Частково проблеми системи соціального страхування найманих працівників можна вирішити шляхом запровадження єдиного соціального внеску, що передбачає єдину систему звітності з боку роботодавців, спрощену систему обліку та контролю у цій сфері.

Введення єдиного соціального внеску є одним з перспективних напрямів удосконалення системи соціального страхування, а тому при розрахунку його розміру потрібно врахувати інтереси платників страхових внесків і застрахованих осіб.

Загальна сума внесків має надходити до Пенсійного фонду, далі перераховуватиметься на спеціальний рахунок Державного казначейства, яке розподілятиме кошти між фондами соціального страхування. Запровадження єдиного соціального внеску потребує узгодження бази нарахувань до всіх соціальних фондів. Варто очікувати, що створення єдиного реєстру платників та персоніфікований облік застрахованих найманих працівників забезпечить збільшення надходження страхових внесків до фондів соціального страхування за рахунок більш повного охоплення страхувальників, оскільки сьогодні у різних фондах соціального страхування зареєстровано різну чисельність страхувальників.

Більше того, це дозволить запобігти ситуації, коли роботодавцям доводиться звітуватися перед кожним фондом, а також «витримувати» перевірки з їх боку, тобто на підприємстві формується менше звітності, подається одне платіжне доручення та перевіряється лише одним фондом.

Розмір єдиного соціального внеску потрібно зменшувати поступово, враховуючи загальну економічну ситуацію і при цьому суттєво не обмежуючи джерела надходжень у фонди соціального страхування.

Таким чином, єдиний соціальний внесок повинні сплачувати роботодавці та наймані працівники у пропорційних розмірах. На наш погляд, оптимальним буде розподіл і сплата єдиного соціального внеску у співвідношенні 50% ФОП для роботодавців та 50% від заробітної плати найманих працівників, що забезпечить зацікавленість найманих працівників до участі у соціальному страхуванні, крім того, варто очікувати зменшення кількості виплат заробітної плати «у конвертах».

Зважаючи на такий перерозподіл соціальних внесків, роботодавці повинні поступово підвищувати заробітну плату, а роль держави у цьому процесі полягає у перегляді розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Реформування пенсійної системи передбачає поступовий перехід від солідарного рівня до обов'язкової накопичувальної системи.

Вихід економіки України з кризи, легалізація тіньової економіки, збільшення розмірів мінімальної заробітної плати, охоплення соціальним страхуванням усіх найманих працівників – передумови поступового зниження

розміру відрахувань до фондів соціального страхування і загального розміру внеску [2, с. 156].

Усі запропоновані заходи позитивно вплинуть на соціально-трудові відносини в цілому і забезпечать підвищення платоспроможності населення.

Проблеми легалізації трудових відносин характерні для багатьох країн, а шляхи виведення заробітної плати «з тіні» повинні бути індивідуальними та адаптованими до українських умов. Варто пам'ятати, що нелегальна робота – це робота без гарантій, майбутнє без гідних пенсій, а легалізація заробітної плати – загальна проблема всіх, її треба вирішувати спільними зусиллями.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. План заходів щодо утворення державними та місцевими органами влади робочих груп з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення // Розпорядження Кабінету Міністрів України №359-р від 02.03.2010 р.
2. Олієвська М. Г. Формування соціального страхування в Україні: монографія / В. І. Павлов, М. Г. Олієвська. – Рівне, НУВГП, 2009. – 200 с.
3. Wahl A. *European labor: social dialogue, social pacts or social Europe?* [Електронний ресурс] / A. Wahl. – <http://proquest.uml.com>

---

**Витриховський Андрій Ігорович, магістрант,  
Баран Ростислав Ярославович, к.е.н, доцент,  
доцент кафедри міжнародної економіки,  
маркетингу і менеджменту**

## **ТИПОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

Тема лідерства, як методу підвищення ефективності управління персоналом стала вкрай актуальною в умовах переходу до ринкових відносин, перш за все у комерційній та виробничій сферах, де поведінка господарювання базується на принципі раціональності. Для збору емпіричного матеріалу в рамках дослідження було розроблено анкети, складені за [1], які допомогли діагностувати таку категорію, як лідерство, з позиції суб'єкт-об'єктних управлінських взаємодій. Нами наведено результуючі дані анкетування, за допомогою яких можна охарактеризувати типи керівників структур органів державної влади відповідно до поглядів спеціалістів, тобто об'єкту управління. Таким чином, респонденти-спеціалісти виділяють наступні типи керівників:

Тип 1. Діяльність керівника повинна виражатися в чіткому дотриманні інструкцій. Необхідно, щоб робота здійснювалася за затвердженим планом. Керівник повинен повідомляти вище керівництво про помилки своїх підлеглих. Керівник повинен вимагати, щоб підлеглі доповідали про всі деталі виконання доручення. Діяльність всіх членів колективу чітко регламентується керівником.

Тип 2. Використання в управлінській діяльності прохання, а не наказу, залучення підлеглих до розробки управлінських рішень. Необхідно в управлінській діяльності акцентувати увагу на думці колективу, навіть якщо