

13. Закон України «Про освіту» зі змінами та доповненнями від 23.05.1991, № 1060-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>

Надійшла 10.09.2010

УДК 330.101:331.522.4

О. П. ПОДРА

Хмельницький національний університет

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

У статті досліджено становлення поняття «людський капітал», основні підходи до його визначення та особливості сучасного розвитку у працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Проаналізовані основні складові елементи та ознаки людського капіталу, виділені спільні та відмінні риси з суміжними поняттями, визначена роль інвестицій у процесі формування, нагромадження та відтворення.

This article represents human capital concept formation, its main determination approaches and peculiarities of modern development in works of national and foreign scientists. Main components and features of human capital are analyzed, general and different features of contiguous concepts are distinguished, the role of investments in human capital creation, accumulation and recreation is defined.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції, елементи, характеристики, умови формування.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах розвитку економіки знань все більша увага приділяється дослідженню теорії людського капіталу. Особлива роль відводиться інвестиціям в людський капітал та визначенню їх ефективності у зв'язку з розвитком науки, продукуванням нових технологій, винаходів та нововведень, що забезпечують, за рахунок впровадження у виробництво, довгострокове економічне зростання. Завершення індустріальної суспільної формації та перехід до інформаційного суспільства, основою якого є всебічне, ефективне використання інформації, висувають нові вимоги до індивіда, вимагають наявності необхідних знань та здатності їх правильно застосовувати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Передумови дослідження теорії людського капіталу були закладені в працях класиків політичної економії А. Сміта, В. Петті, Д. Рікардо, які здійснювали аналіз людських здібностей, навичок, досвіду та визначали їх вплив на економічне зростання. Основоположниками сучасної теорії людського капіталу стали Т. Шульц і Г. Беккер, а також Б. Вейсброд, Дж. Мінсер, Д. Хансен, Дж. Кендрік та інші. Необхідно зазначити, що дослідженню концепції людського капіталу значну увагу приділяють вітчизняні вчені, серед яких О. Грیشнова, Л. Семів, С. Вовканич, В. Куценко, У. Садова, М. Ніколайчук, Г. Євтушенко, В. Гець та інші. Однак, динамічні зміни механізму розвитку людського капіталу вимагають здійснення подальшого дослідження із врахуванням новітніх умов становлення інформаційного суспільства

Невирішені частини проблеми. Незважаючи на наявні наукові здобутки теорії людського капіталу, висвітлення проблем формування, розвитку, його інвестиційного відтворення в умовах становлення інформаційного суспільства, залишається недостатньо вивченим. Актуальною залишається розробка шляхів відтворення людського капіталу за рахунок інвестицій, що забезпечують підвищення його якісних і кількісних властивостей особистості в процесі здійснення економічної діяльності.

Постановка задачі. З огляду на існуючі невирішені частини даної наукової проблеми, необхідно дослідити еволюцію поглядів на людський капітал, з'ясувати його відмінності з суміжними категоріями, обґрунтувати важливість стимулювання формування, підтримки та відтворення, що стає одним з вирішальних чинників інноваційного-інформаційного, соціально-економічного розвитку країни.

Основний матеріал дослідження. Концепція людського капіталу бере свій початок з класичної економічної думки. Класики політичної економії – А. Сміт [1], В. Петті [2], Д. Рікардо [3] – звертали увагу на інтелектуальні здібності індивіда та їх вплив на економічний розвиток держави. Дослідження людини як основного капіталу здійснювали такі вчені-економісти, як І. Фішер [4], Ф. Ліст [5], А. Маршалл [6] та ін.

В умовах посилення науково-технічного прогресу та суспільного розвитку середини ХХ ст. та початку ХХІ відбулися суттєві зміни у структурі виробництва. Зростаючий розвиток нематеріальної сфери сприяв активізації людського чинника, інтелектуалізації праці, підвищенню ролі освіти та якості робочої сили відповідно вимог науково-технічного прогресу (НТП). В умовах інформаційного суспільства на перше місце виходить не рутинна механічна праця, а творча діяльність індивіда, що забезпечує всебічний розвиток особистості, саме цим пояснюється актуальність інвестування в людину, яке сприятиме збільшенню доходу індивіда, господарюючого суб'єкта та держави в цілому.

Основоположниками сучасної концепції людського капіталу стали представники «чиказької школи» і лауреати Нобелівської премії – Т. Шульц і Г. Беккер, а також Б. Вейсброд, Дж. Мінсер, Д. Хансен. Вперше поняття «людський капітал» в науковому середовищі введено Т. Шульцем, який розуміє під людським капіталом наявний запас придбаних знань, навичок, досвіду, здоров'я, здібностей, мотивацій та енергії, що

може бути використаний протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг, водночас капітал є складовою частиною людини і саме тому є майбутнім джерелом її доходів. [7, с. 16].

Г. Беккер у праці «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» розглядає людський капітал як сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, які використовуються індивідом для отримання доходу. Інвестиції в людський капітал вчений поділив на два види загальні на специфічні, відповідно до яких і створюється загальний або специфічний людський капітал. Під першими науковець розуміє капіталовкладення, що здійснюються в процесі загальної підготовки працівника, яка забезпечує отримання знань, навичок, вмінь, які можуть бути використані на будь-якому підприємстві. Тобто, загальні інвестиції працівник здійснює сам, отримуючи освіту у навчальних закладах. Спеціальні інвестиції здійснюються безпосередньо на робочому місці, пов'язані з професійною підготовкою, яка проводиться на підприємстві [8].

Значний внесок у розробку концепції людського капіталу та оцінку ефективності його інвестування здійснили зарубіжні вчені-економісти: Дж. Кендрик, Л. Туроу, Дж. - Дж. Хекмен та ряд інших. За визначенням Л. Туроу, людський капітал являє собою «виробничі здібності, обдарування і знання» людини [9, с. 15]. Дж. Кендрик у праці «Сукупний капітал США і його формування» визначає капітал як «здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу» [10, с. 31]. Виходячи з такого визначення капіталу, вчений поділяє його на дві основні складові – речовий і неречовий капітал, а кожна з цих частин, в свою чергу, поділяється на капітал втілений і не втілений в людях. Людським капіталом у цій структурі буде втілений в людях речовий і неречовий капітал. Під речовим капіталом, що втілений в людях розглядаються вкладення у формування та виховання людини, такі вкладення розглядаються виключно як споживання, а не інвестиції. Під неречовим капіталом, що втілений в людях розглядаються витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів. Велике значення надає практичним знанням, що одержані в процесі навчання і професійної підготовки, «спеціально спрямовані на збільшення здатності людини створювати дохід» [10, с. 45].

Дослідження проблеми людського капіталу українським вченими-економістами відносять до 90-х років минулого століття. Значний внесок у дослідження даної концепції в умовах розвитку вітчизняної економіки зробили Л. Семів, С. Вовканич, В. Куценко, О. Грішнова, У. Садова, М. Ніколайчук, Г. Євтушенко, В. Геєць, Б. Данилишин, С. Дорогунцов, Л. Харкянен, О. Бородіна та інші. Комплексний аналіз поняття «людський капітал» здійснила видатний вчений соціально-трудової сфери О. Грішнова у праці «Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки» (2001 р.). Вона провела глибоке дослідження проблем формування та розвитку людського капіталу на різних рівнях: сім'ї, мікроекономічному, мезоекономічному і макроекономічному (11, с. 47), а також визначила відповідно до рівнів основні чинники його зростання.

Як економічна категорія людський капітал аналізується у працях Л. Семів та С. Вовканича, вчені стверджують, що людські здібності стають капіталом, національним багатством лише в процесі інтелектуалізації праці та наявності інноваційної культури. Наголошують на необхідності формування духовно-інтелектуального потенціалу нації та використанні діяльнісного підходу до людського капіталу [12]. В. Куценко та Г. Євтушенко розуміють під людським капіталом «сукупність, знань, здібностей та кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємства» [13, с. 137].

За результатами проведеного дослідження еволюції поняття «людський капітал» доцільно здійснити узагальнення основних підходів, що були здійснені зарубіжними та вітчизняними вченими (табл. 1).

Підсумовуючи різні підходи до дослідження категорії людського капіталу, на наш погляд, варто використовувати таке його визначення: людський капітал – це актив, що накопичений у результаті приватних чи державних інвестицій, характеризується запасом знань, навичок, вмінь, кваліфікації, професійної підготовки, мотивації, практичного досвіду, здоров'я, які є особистою власністю індивіда і не можуть бути відділені від нього, використовуються у суспільному виробництві, сприяють зростанню продуктивності праці, економічній і соціальній ефективності виробництва, підвищенню конкурентоспроможності національної економіки і водночас впливають на зростання особистого доходу людини, підприємства і суспільства в цілому.

Не можна ототожнювати людський капітал з суміжними поняттями, зокрема з робочою силою, людським потенціалом чи трудовим потенціалом, оскільки людський капітал існує лише тоді, коли відбувається капіталізація людського потенціалу та отримання додаткової вартості. Тому пропонуємо розглянути суміжні категорії та визначити відмінності

По-перше, це поняття робоча сила. Під робочою силою розуміють здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва [14, с. 15]. З іншого боку, під робочою силою розуміють загальну кількість осіб працездатного віку від 16 років і до прийнятого в країні пенсійного віку, працюючих чи безробітних.

По-друге, людський потенціал – це частина потенціалу людини, яка формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання, життєвого досвіду [15]. Дії потенційних носіїв людського

капіталу повинні характеризуватись прийняттям відповідальних рішень, передбаченням нестандартних ситуацій.

Таблиця 1

Основні підходи до поняття «людський капітал»

№	Підхід	Сутність поняття	Автори
1.	Ресурсно-споживчий	Людський капітал розглядається як сукупність усіх можливих якостей та здібностей працівників, що підвищують продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства	У. Боуен, Л. Туроу, Д. Ліндсей, В. Антонюк, С. Фішер, В. Куценко, Г. Євтушенко.
2.	Інвестиційний	Людський капітал розглядається як нематеріальний актив, що формується, розвивається, нагромаджується та відтворюється в результаті здійснення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, міграцію, відпочинок, духовний та культурний розвиток	Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Мінцер, О. Грішнова, Е. Лібанова, Г. Лич, В. Мандибура.
3.	Накопичувальний	Людський капітал – це нематеріальний актив, що накопичується та примножується за рахунок здійснення попередніх вкладень в освіту, підготовку, охорону здоров'я, мотивацію, міграцію та інші	К. Макконел, С. Брю, Н. Голікова
4.	Особистісний	Людський капітал – це актив, що перебуває в індивідуальній власності працівників, а не їх роботодавців, тому працівники, що володіють ним, самостійно вирішують коли, як і куди будуть його вкладати	Й. Бен-Порет, Д. Рікардо Р. Сміт, Т. Девенпорт.
5.	Синергетичний	Людський капітал – це здібності та якості індивіда, які стають капіталом, національним багатством тільки в процесі інтелектуалізації праці, розвитку інноваційного потенціалу та культури	Н. Гавкалова, Н. Маркова, С. Єрохін
6.	Інтегральний	Людський капітал охоплює не лише здатність створювати предмети та послуги, а й широкий аспект освітніх, професійних, психофізичних, духовно-культурних, світоглядних якостей людини, національно-мовну комфортність, прямий та побічний ефект інвестицій, а відтак акцентування уваги на зваємозв'язку трьох рівнів: людина, нація, людство	О. Бутнік-Сіверський, Л. Семів, С. Вовканич
7.	Діяльнісно-інноваційний	Людський капітал розглядається в аспекті духовно-інформаційної мобільності, що реалізується через накопичення, передачу та творення нових знань, які забезпечують досягнення реального результату праці колективу та нації, за рахунок якісного та ефективного використання матеріальних та духовних ресурсів для створення того чи іншого суспільного блага, товару.	Ц. Мелангер, Л. Семів, С. Вовканич

По-третє, трудовий потенціал – це стратегічна складова людських ресурсів підприємства, оскільки він створює потенційні можливості розвиватися й адаптуватися до ринкових змін. Трудовий потенціал – це можливість людини-працівника реалізувати себе як людину і головну виробничу силу у трудовій діяльності. Ця можливість пов'язана з трьома чинниками:

1) реальний запас загальних, особливо, професійних знань, навичок, вмінь працівника; рівень творчого та фізичного розвитку, які визначають його;

2) прагнення самого працівника накопичувати і реалізовувати трудовий потенціал у трудовій діяльності;

3) зовнішні умови діяльності працівника, які обмежують або сприяють реалізації трудового потенціалу [11, с. 10].

По-четверте, трудові ресурси – це наявна працездатна частина населення, що за рівнем фізичного розвитку та розумовими здібностями, вміннями, навичками може бути включена в економічну сферу діяльності. До трудових ресурсів належить населення працездатного віку, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах, а також працюючі особи до 16 років та після пенсійного віку [16, с. 76].

Таким чином, людський капітал відрізняється від попередніх економічних категорій тим, що він не лише характеризує потенційні здібності індивіда до реалізації трудової чи підприємницької діяльності, а

визначає реальне використання продуктивних здібностей, які забезпечують можливість отримання доходу. Цей капітал є єдиним з-поміж інших ресурсів, який має здатність оновлюватись, вдосконалюватись, розвиватись. Як економічна категорія він виражає собою систему вроджених чи сформованих в процесі інвестицій, взаємозалежних та взаємодіючих елементів, що застосовуються в процесі суспільного виробництва та приносять дохід індивіду, групі людей і суспільству в цілому.

В результаті проведення дослідження еволюції поняття людського капіталу, виникає його нове бачення, згідно з яким, людський капітал слід розглядати саме як актив, однак не всі складові елементи слід вважати активами, а лише ті, які в процесі включення в економічну діяльність приносять дохід. Саме вміння якісно використовувати та вдосконалювати індивідуальний людський потенціал приводить до перетворення його в категорію активу за рахунок отримання вищого доходу, тому, з одного боку, людський капітал це сукупність загальноосвітніх, професійних, світоглядних знань, вмінь, навичок, запас здоров'я, досвіду, професіоналізму, мотивації, а з іншого – це витрати, капіталовкладення держави, підприємства, організації, громадських фондів і звісно, людини на формування, отримання, примноження та постійне вдосконалення знань, вмінь та навичок.

Людський капітал як і будь-який інший вид капіталу є результатом інвестування та накопичення протягом певного часу доходу, який в майбутньому буде реінвестований в подальший розвиток та накопичення, тобто в отримання додаткових знань, кваліфікації. Такі інвестиції окупуються у вигляді підвищення рівня прибутку, висококваліфікованої продуктивної праці, отримання морального задоволення від обраної професії та ін.

Багатогранність вище згаданих підходів до конкретизації поняття «людський капітал» вимагає здійснення його комплексного аналізу, тобто, класифікації, структури та складових елементів. Більшість економістів вважають складовими елементами людського капіталу різні продуктивні здібності людини, знання, що здобуваються через освіту і професійну підготовку, фізіологічні характеристики особистості і стан здоров'я; доступ до економічно важливої інформації, професійну і географічну мобільність; психологічні характеристики особистості, що значно впливають на потреби, мотивацію, цінності. Однак, виходячи з різних видів інвестицій в людський капітал, можна визначити такі його структурні елементи: знання, фізіологічний та психологічний стан, мобільність, досвід та мотивація (рис. 1).



Рис. 1. Структурні елементи людського капіталу

Знання, вміння, професійні здібності та таланти характеризують спроможність людини виконувати покладені на неї функції та обов'язки. Фізіологічний та психологічний стан характеризує рівень здоров'я індивіда, що визначається фізичною силою, працездатністю, імунітетом до хвороб, збільшенням періоду активної трудової діяльності, всі ці якості необхідні кожній людині в будь-якій сфері професійної діяльності. Доступ до економічно важливої інформації та матеріальний стан впливають на мобільність та мотивацію носія людського капіталу і пошук місця реалізації з вищим рівнем доходу, кращим психологічним кліматом та моральним задоволенням, отже, стимулюють індивіда до вдосконалення та розвитку власного людського потенціалу, накопичення та застосування досвіду, до здійснення новацій та ефективного виконання покладених функцій. Варто зазначити, що саме матеріальний добробут забезпечує ефективний розвиток людського капіталу. Маючи достатній рівень доходів індивід раціонально їх розподіляє і має можливість вкладати кошти у власний розвиток, покращення фізичного чи морального стану. Варто зазначити, що в умовах становлення та розвитку інформаційного суспільства великого значення набуває поняття інформаційна мобільність, яка передбачає здатність особи збирати, сортувати, опрацьовувати, відбирати необхідну інформацію серед переповненої безлічі інформаційних каналів та ефективно її використовувати.

Людський капітал невіддільний від свого носія – людини, тобто не може бути переданий; однак, може бути об'єктом купівлі-продажу, тобто людина може пропонувати свої послуги чи залучати чужі; цей процес відображає відносини працівника і роботодавця. У цьому випадку, доцільно здійснити розмежування людського та інтелектуального капіталу, оскільки продукти останнього – винаходи, технології – можуть продаватися, залишатися у спадщину передаватися через патенти, сертифікати, авторські права.

Людський капітал створюється і накопичується завдяки інвестиціям в освіту, науку, охорону здоров'я, відпочинок, культурний та духовний розвиток, що потребує від інвестора значних витрат. Суб'єктами такого інвестування виступають: індивід як носій власного людського капіталу, сім'я, підприємство, приватний сектор, національні та міжнародні громадські організації, держава та ін. Людський капітал виступає об'єктом інвестування, який крім значних інвестиційних витрат вимагає доброї волі та значних зусиль самої людини. Здійснюючи поточні інвестиції в людський капітал, інвестори несуть певні матеріальні та моральні втрати, які з часом повинні перетворитися на вигоди, однак, важливим є той факт, що обсяг майбутніх доходів від людського капіталу повинен бути більшим ніж обсяг здійснених у нього поточних інвестицій. Таким чином, людський капітал виступає джерелом майбутнього доходу, що забезпечить його відтворення та примноження продуктивних якостей.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Сучасні підходи до поняття «людський капітал» дали змогу розробити власне бачення категорії, визначити її основні елементи та характерні риси в умовах формування інформаційного суспільства, що пов'язано з виробництвом технічних засобів, методів, технологій для створення нових знань. Людський капітал стає цінним ресурсом, а інвестиції в нього виступають джерелом майбутнього доходу індивіда та суб'єкта господарювання в результаті капіталізації людського потенціалу і водночас мають соціальну ефективність, що виражається через підвищення рівня життя, зменшення розшарування населення та соціальної напруги, можливості самореалізації та набуття високого соціального статусу.

Література

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Смит А. – М. : Изд-во «Наука», 1993. – Т. 1. – 572 с.
2. Петти В. Экономические и статистические работы / Петти В.; [пер. с франц.]. – М., 1940. – С. 126.
3. Риккардо Д. Сочинения / Риккардо Д. – М., 1995. – Т. 1. – 365 с.
4. Лапшина І.А. Розвиток людського капіталу в процесі євро інтеграції / Лапшина І. А. – Львів : НІСД, 2008. – 332 с.
5. Лист Ф. Национальная система политической экономии / Лист Ф.; [пер. с нем. К. Трубникова]. – СПб., 1891. – С. 190-191.
6. Маршалл А. Принципы кономической науки / Маршалл А. – М. : Изд-во «Прогресс-Универс», 1993. – Т.1. – 415 с.
7. Schultz T. Investment un Human Capital: The Role of Education and of Research / T. Schultz. – N.Y., 1971. - p. 16, 129.
8. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / G. Becker. - 3rd ed. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
9. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. – Belmont, 1970. – P.15.
10. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Кендрик Дж. – М., 1978. – С. 31, 45.
11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Грішнова О.А. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
12. Вовканич С. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального

капіталу в знаннємісткій економіці: концептуалізація понять / С. Вовканич, Л. Семів // Регіональна економіка. – 2007. – № 4. – С. 7-18.

13. Куценко В. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. Куценко, Г. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці : міжвідомчий науковий збірник. – 1999. – № 10. – С. 136-145.

14. Михайлова Л. І. Управління персоналом : [навч. посібник] / Михайлова Л. І. – Суми : Козацький вал, 2003. – 256 с.

15. Стефанишин О.В. Людський потенціал ринкової економіки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlntu/16_1/276_Stefanyshyn_16_1.pdf. – (Дата звернення 10.05.2010).

16. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / [В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

Надійшла 03.09.2010

УДК 336.226.112.1

Л. П. ДИТКО

ДВНЗ Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ВПЛИВ ПЛОСКОЇ ШКАЛИ ОПОДАТКУВАННЯ НА ТРУДОВИЙ ДОХІД ТА КУПІВЕЛЬНУ СПРОМОЖНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Досліджено вплив плоскої шкали оподаткування доходів з фізичних осіб на трудовий дохід та купівельну спроможність населення країни. Запропоновано напрями вдосконалення системи оподаткування з метою зростання трудових доходів населення та збільшення купівельної спроможності громадян.

It is researched influence of a flat scale of taxes on incomes of physical persons on a level of incomes of work and consumer ability of the population of the country. Ways of improvement of system of the taxation with the purpose of increase of incomes of work of the population and a raising of a level of consumer ability are offered.

Ключові слова: плоска шкала оподаткування, трудовий дохід, купівельна спроможність.

Вступ. Підвищення доходів населення від трудової діяльності є одним із головних завдань політики доходів та їх оподаткування в країні. Центральною ланкою сучасної податкової системи є оподаткування особистих доходів населення.

Мета дослідження. Податок з доходів фізичних осіб – один із найважливіших податків серед податкової системи України, який безпосередньо пов'язаний з соціальною політикою держави, а механізм його стягнення впливає на добробут населення країни. Тому, дуже важливо сформувані ефективну функціонуючу податкову систему, яка буде відповідати економічним потребам сучасності та спроектувати оптимальний баланс між ефективністю і справедливістю податкової системи, а саме, забезпечити прийнятний рівень життя широким верствам населення, а не тільки тим, у кого надвисокі доходи.

Аналіз літературних джерел. У сучасній економічній літературі проблеми оподаткування доходів фізичних осіб висвітлені в працях українських науковців, зокрема, О. Василика, В. Вишневецького, О. Данилова, Н. Костіної, А. Крисоватого, В. Федосова та інших.

Необхідність вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати та розширення джерел підвищення трудових доходів в Україні, а також вдосконалення державного і договірної регулювання заробітної плати висвітлено у працях Колота А.М., Кулікова Г.Т., Левицької Н.А., Монастирської Г.В. та інших.

Серед російських економістів також існують прихильники та критики плоскої шкали оподаткування. З. Кузнєцова дослідила плюси і мінуси плоскої шкали оподаткування в Росії та в країнах з перехідною економікою [1].

Розглянули сучасні підходи до визначення рівня оподаткування фізичних осіб та розробили апарат моделювання процесу оподаткування доходів громадян з метою збільшення функції суспільного добробуту вчені Скрипник А.В. та Гендлер Г.Г.

Постановка завдання. Метою даної статті є огляд і аналіз оподаткування доходів з фізичних осіб та їх вплив на трудовий дохід та купівельну спроможність населення України.

Результати. З часу проголошення незалежності України в державі почала формуватися власна податкова система. Початком відліку податкової системи став 1991 рік, коли був прийнятий Закон України «Про систему оподаткування», у якому були закладені основні принципи функціонування податкового інструментарію. Генезис оподаткування особистих доходів громадян на теренах нашої країни розпочався із 1992 року з ухваленням Декрету Кабінету Міністрів України «Про прибутковий податок з громадян», який передбачав застосування надзвичайно високих ставок від 50% у 1992 році до 90% у 1993 році, даний принцип оподаткування призвів до виникнення високого рівня тіньової економіки. З 1995 року до 2004 року в Україні діяла прогресивна шкала оподаткування від 10% до 40%. Та у 2004 році дана система