

Україна та ЗСТ/Митний союз з СНД: недоліки	Україна та ЗСТ з ЄС: недоліки
<p>1. Українські та російські товари є схожими за якістю, отже підвищення імпорту російської продукції неминуче призведе до посилення конкуренції на внутрішньому українському ринку.</p> <p>2. В договорі про ЗСТ існують виключення по ряду важливих для України товарних позицій, зокрема, в Росії зберігається експортне мито на нафту.</p> <p>3. Якщо замість розрахунків в національній валюті на заміну доларовим придуть розрахунки в російських рублях (як валюті найбільш сильного учасника ЗСТ), заборгованість України перед Росією може призвести до її зовнішньоекономічної залежності від останньої.</p> <p>4. Перспективи створення Україною ЗСТ з ЄС стають ще більш віддаленими.</p> <p>5. При вступі до Митного союзу Україні жоведеться підвищити свої митні тарифи, що вступає всупереч з правилами СОТ.</p>	<p>1. Приплив на українські ринки європейських товарів, які є більш конкурентоспроможними, ніж українські.</p> <p>2. Погіршення умов економічної співпраці з країнами СНД, особливо з Росією.</p> <p>3. Підвищення торговельних бар'єрів для України з боку країн СНД.</p> <p>4. Угода з ЄС не передбачає скасування квот на ряд важливих для України товарів.</p> <p>5. Через банкрутства підприємств знизиться купівельна спроможність населення.</p> <p>6. Перехід на європейський рівень цін спричинить подорожчання товарів першої необхідності.</p> <p>7. Перехід на європейські стандарти якості продукції потребуватиме витрати значних коштів, які здатна буде заплатити лише незначна кількість великих підприємств.</p>

Таким чином, за кількістю позитивних наслідків переважає ЗСТ/Митний союз України з країнами СНД, в той час як за кількістю негативних - ЗСТ з ЄС. Треба відмітити, що в сучасних умовах формування Україною економічної інтеграції з країнами СНД є більш доцільною та в більшій мірі відповідає її нагальним поребам. Проте вектор інтеграції України не повинен бути односпрямованим, він повинен враховувати усі можливі варіанти. Тому протиставлення ЗСТ/Митного союзу з країнами СНД і ЗСТ з ЄС є невирним і продиктовано більше політичними мотивами, ніж економічними. За умови грамотного поєднання країна може входити одночасно до обох інтеграційних утворень, однак на сьогоднішній день це поки що не представляється можливим. Адже сьогодні ЗСТ/Митний союз з країнами СНД пропонує Україні більше перспектив, скористаєшся якими, Україна здатна бути піднятися на рівень, необхідний для створення ЗСТ з ЄС.

Література

1. Высоцкий С., Денисенко В. Союз разрушимый: почему Виктор Янукович не поддержал идею интеграционного проекта Владимира Путина / С. Высоцкий, В. Денисенко // Фокус. - К.: Видавництво Фокус. - 2011. - № 16 (229). - С.14.
2. Седова Я., Высоцкий С. Приглашающая сторона: глава Еврокомиссии Жозе Мануэль Баррозу рассказал о подводных камнях Таможенного союза и о том, зачем Европе Украина / Я. Седова, С. Высоцкий // Фокус. - К.: Видавництво Фокус. - 2011. - № 16 (229). - С. 10
3. Вишняков О.К. Створення зони вільної торгівлі з ЄС: питання правового забезпечення / О.К. Вишняков // Митна справа. - Львів, 2011. - Вип. 1 (73). С. 17-23.
4. Владимир Корнилов: ЗСТ с Евросоюзом для Украины - это «улица с односторонним движением» - <http://rusukrforum.com/the-news/168-vladimir-kornilov-with-the-eu-for-ukraine.html> - Назва з екрана.
5. Зона свободной торговли стран Содружества: основные этапы формирования - <http://cis.minsk.by/page.php?id=670> - Назва з екрана.
6. ЗСТ Евросоюза vs. Таможенный союз России. Украина рассудит - <http://www.from-ua.com/eco/b66e4742e7d8e.html> - Назва з екрана.
7. Ю. Макогон: «Таможенный союз – это стратегический вопрос о том, где мы будем – в СНГ или в Европе» - <http://www.from-ua.com/eco/758bd4e190008.html> - Назва з екрана.
8. Виконавчий комітет СНД: <http://cis.minsk.by/> - Назва з екрана.
9. Інститут народногосподарського прогнозування РАН: <http://www.ecfor.ru/> - Назва з екрана.
10. Центр Разумкова: <http://razumkov.org.ua/ukr/index.php> - Назва з екрана.

УДК 331.215.53

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Лавренко В.Д. Марценюк О.В.

Резюме. В работе рассматривается система оплаты труда, ее современное состояние и соответствие мировым требованиям достойной оплаты труда. Заработная плата выступает показателем и фактором конкурентоспособности национального рынка труда и, как следствие, всей экономики. Исследуются проблемы регулирования ее с целью повышения макроконкурентоспособности.

Ключевые слова: оплата труда, конкурентоспособность.

Актуальность. Доминантной тенденцией развития мирового хозяйства в начале XXI века стала его глобализация, многомерный проявление которой проявляется через рост масштабов и динамизации международного движения капиталов, труда, товаров, услуг, информации, технологии.

На протяжении последних веков глобализация исследовалась как ключевая проблема мирохозяйственного развития. Современные системные трансформации придают ей новое качество - из тенденции глобализация перерастает во всепоглощающий процесс, включающий политические, экономические, социальные, экологические, научно-технические и другие составляющие.

Формирование высококонкурентной национальной экономики требует формирования конкурентоспособной рабочей силы и эффективных социально-трудовых отношений. Это связано с тем, что в условиях рыночной трансформации экономики существенные преобразования происходят прежде всего в социально-трудовой сфере.

Повышение уровня конкурентоспособности рабочей силы должно рассматриваться в контексте рыночно ориентированного развития экономики Украины, в том числе конкуренции между субъектами трудовых отношений, что создает почву для формирования конкурентоспособной оплаты труда. Несмотря на значительный интерес ученых к проблемам оплаты труда, необходимо отметить, что вопросы, связанные с определением специфики проявлений конкуренции в оплате труда в условиях трансформационных изменений, на сегодняшний день остаются одними из наименее исследованных отечественной экономической наукой.

Наряду с тем, что проблема оплаты труда детально исследована, в работах современных ученых и специалистов почти не уделяется внимания оценке конкурентоспособности системы оплаты труда. Для формирования конкурентоспособной рыночной экономики в Украине необходимы определенные предпосылки. Страна перешла к принципиально новому устройству общества, которое направлено на конкурентоспособность в условиях глобализации. Новые экономические условия хозяйствования требуют и соответствующих изменений в формировании оплаты труда.

Анализ последних научных исследований и публикаций. Аспекты оплаты труда в условиях трансформационных экономик анализировались учеными-экономистами разных стран. Среди украинских ученых следует отметить И. К. Бондарь, Д. П. Богиню, М. Д. Ведерникова, О. А. Гришнова, Г. А. Дмитренко, М. И. Долишнего, Г. В. Задорожного, М. И. Карлина, Т. М. Кир'ян, И. С. Кравченко, Ю. М. Краснова, А. М. Колота, Г. Т. Куликова, В. Д. Лагутина, Э. М. Либанова, Л. С. Лисогор, Ю. Г. Лысенко, Н. Д. Лукьянченко, В. А. Мандыбура, В. М. Новикова, В. М. Нижника, В. В. Оникиенко, А. Ф. Новикову, Н. О. Павловске, И. Л. Петрову, М. В. Семькина, О. А. Турецкого, С. В. Тютюнников, А. М. Уманского, А. А. Чухно и других, однако вопросы оплаты труда как фактора конкурентоспособности национальной экономики являются недостаточно изученными и требуют дальнейших разработок.

Целью статьи является исследование современного состояния оплаты труда и ее совершенствования в контексте конкурентоспособности национальной экономики.

Основной материал. Конкурентоспособность государства на мировом рынке труда характеризуется комплексом показателей и, прежде всего, соотношением спроса на труд и его предложения.

Следует отметить, что соотношение спроса и предложения труда на украинском рынке достаточно противоречиво. С одной стороны, рынок труда насыщен людьми, которые ищут работу, с другой стороны, работодатели ощущают дефицит в определённых категориях работников.

Повышение уровня оплаты труда служит неперемным условием обеспечения конкурентоспособности отечественного рынка труда и экономики в целом. Его достижение предполагает использование комплекса мер регулирования, направленных на увеличение продукта труда и адекватного его отражения в заработной плате.

Увеличение продукта труда требует повышения его сложности и производительности, конкурентоспособности производимого товара. Данные переменные, в свою очередь, зависят от качества вещественного и личного факторов производства.

Состояние материальной базы производства в Украине можно считать кризисным. Доля низкотехнологической сферы производства составляет 83,8% производства (для сравнения в США – 36,9%) [4, с.99]; количество предприятий этой сферы, которые занимались инновационной деятельностью, равнялось в 2009 году 27%, в начале 2011 года их стало лишь на 2% больше [5, с.75]. Исходя из этого, сохраняется значительное количество малопроизводительных рабочих мест, предполагающих использование неквалифицированной рабочей силы. С 2000 по 2010 год число представителей наиболее простых профессий увеличилось на 1,3 млн или на 38,9%, численность профессионалов, специалистов, квалифицированных работников уменьшилась [4, с.298]

Такая занятость не может обеспечить высокий уровень заработной платы и конкурентоспособность экономики. Требуется широкая модернизация существующих и создание новых современных рабочих мест. Для этого, по мнению экономистов, целесообразно изменение подходов к их финансированию, корректирование амортизационной политики, развитие рынка капиталов, оптимизирование инвестиционного климата.

Развитие технического базиса производства, структуры рабочих мест предполагает соответствующего качества и структуры рабочей силы. Качество рабочей силы характеризуется данными природой и приобретенными способностями к труду. Среди последних главное значение имеет уровень образования. В настоящее время в Украине половина занятых работают на должностях, которые не соответствуют их образованию. Каждый двенадцатый работник с высшим образованием занят на работах, которые не требуют

такого уровня образования [4,с.280]. Вместе с тем, производство испытывает потребность в работниках с профессионально – техническим образованием. Их предложение уменьшилось.

Почти все работники получают образование посредством первичной подготовки. Из общего количества работников, которые проходили учебу на протяжении 2010 года профессиональную подготовку и переподготовку получили только 3,6%. [6,с.19].

Из этого следует очевидный вывод: структура образования нуждается в изменении, нужны более действенные меры по стимулированию переподготовки кадров.

Совершенствование вещественного и личного факторов производства, увеличение на этой основе продукта труда, должно сопровождаться развитием механизма функционирования рынка труда.

Общественная оценка продукта труда не имеет непосредственного проявления. Она является тем стержнем, относительно которого складываются фактические уровни оплаты. Последние могут отклоняться от своей основы под влиянием разнообразных факторов: текущего соотношения спроса и предложения труда; несовершенной конкуренции и асимметрии власти на рынке труда; политики государства, профсоюзов, фирм; недостатка информации и др.

Отклонения фактической заработной платы от объективного уровня ущемляют интересы либо наёмных работников, либо собственников других ресурсов. Исходя из сравнения доли заработной платы в ВВП Украины и других стран, можно сказать, что большая власть на отечественном рынке труда принадлежит работодателям. Доля заработной платы в ВВП в странах Евросоюза составляет 60-65%, в Канаде – около 52%, в Великобритании – 56%, США – 58%, в Японии – 75%. Таким образом, названные иностранные государства с рыночной экономикой, входящие в первую десятку мирового рейтинга конкурентоспособности по удельному весу доходов от наёмного труда в ВВП, значительно опережают Украину. Что касается доли заработной платы в себестоимости продукции, то по европейским нормам она составляет около 30-35%, в Украине этот показатель едва превышает 12%, т.е. почти в 3 раза меньше [6,с.43]. Из этого можно сделать вывод, что отношения между трудом и капиталом в Украине далеки от цивилизованных.

Совершенствование отношений между субъектами рынка труда предполагает создание условий для развития внутригосударственной мобильности ресурсов, активизации деятельности профсоюзов по защите интересов наёмных работников, сокращения неформальной занятости, обеспечения желающих получить работу соответствующей информацией и т.д.

Развитие рыночных процессов в Украине связан с осознанием того, что, во-первых, уровень конкурентоспособности является совокупным интегральным показателем уровня профессионализма и качества управления, во-вторых, конкурентоспособность в целом является основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием эффективного функционирования как экономики в целом, потребительской кооперации и отдельного предприятия в частности. Кроме того, деятельность в конкурентной среде и все процессы, связанные с достижением высоких позиций на рынке товаров и услуг в целом, должны быть управляемыми.

Сложное финансовое состояние субъектов хозяйствования, рост цен на товары и услуги, скрытая безработица являются факторами, сдерживающими повышение жизненного уровня населения. В условиях трансформационных изменений, развития конкурентных отношений необходимо определить концептуальные подходы конкурентоспособной оплаты труда, которые могут стать мощной движущей силой устойчивого развития, повышения уровня жизни, наращивания человеческого капитала нации и конкурентных преимуществ государства. Сегодня такой механизм экономической наукой разработан несовершенно, а существующая оплата труда не полностью реализует свои функции, не удовлетворяет потребностям становления конкурентных отношений в экономике.

По данным госкомстата Украины среднемесячная номинальная заработная плата штатного работника в 2010 году по сравнению с 2009 годом увеличилась на 23,5% и составила 2353 грн [2]. Продолжает удерживаться высокий уровень дифференциации размеров заработной платы по видам экономической деятельности. Так, наиболее оплачиваемыми в экономике оставались работники авиационного транспорта и финансовых учреждений, а среди промышленных видов деятельности - предприятий по добыче топливно-энергетических полезных ископаемых и производства кокса, продуктов нефтепереработки, где заработная плата превысила средний показатель по экономике в 1,5-3,0 раза. Вместе с тем, заработная плата работающих в учреждениях образования и здравоохранения остается ниже (соответственно на 15,5% и 31,4%) средней по экономике. Это свидетельствует о низкой стоимости рабочей силы в видах деятельности, которые обеспечивают предоставление социально важных услуг. Также при сохранении тенденции роста показателя заработной платы значительно ниже остается заработная плата работников сельского хозяйства, рыболовства и рыбоводства, гостиниц и ресторанов, а также производства текстиля, одежды, меха, кожи и изделий из кожи. Соотношение уровня оплаты труда в указанных видах деятельности со средним по экономике не превышает 68%.

Распределение работников по размерам заработной платы свидетельствует об отсутствии зависимости размера зарплаты от профессионально-квалификационного уровня работников как в сфере услуг, так и производства. В учреждениях образования, где работники имеют высокий квалификационный и

профессиональный уровень, в декабре 2010 года менее чем в четверти работающих начисленная заработная плата была более 2500 грн, в учреждениях здравоохранения и предоставления социальной помощи еще меньше - на 11%.

Индекс реальной заработной платы по сравнению с 2009 годом составил 110,2 %. В течение 2010 года общая сумма задолженности по выплате заработной платы увеличилась на 4,4%, и на 1 января 2011г. составляла 1340,9 млн грн., что на 9,0% меньше, чем на начало 2010 года.

Увеличение суммы задолженности на протяжении 2010 года наблюдалось в 18 регионах страны, наиболее существенно - в Харьковской области (на 14,5 млн грн.), Автономной Республике Крым (на 10,3 млн грн.), Киеве (на 9,2 млн грн.) и Николаевской области (на 8,5 млн грн.). В остальных регионах зафиксировано сокращение суммы долга от 0,6% в Ровенской до 11,5% в Житомирской области. Увеличение общей суммы невыплаченной заработной платы произошло главным образом ухудшением расчетов по заработной плате с наемными работниками экономически активных предприятий, где сумма задолженности по выдаче заработной платы возросла на четверть.

Учитывая, что объектом исследования является система оплаты труда, и современное состояние последней не соответствует мировым требованиям достойной оплаты труда, стратегия ее формирования в контексте конкурентоспособности национальной экономики должна быть обязательно направлена на улучшение, т.е. на формирование конкурентоспособной системы оплаты труда.

Формирование конкурентоспособной оплаты труда в условиях трансформационных изменений в экономике Украины будет основой для:

- повышения платежеспособного спроса населения на товары и услуги как фактора, способствующего повышению уровня жизни и экономическому росту производства;
- создания эффективных мотивов и стимулов к труду, повышения ее качества и производительности;
- создания условий для формирования конкурентоспособного персонала;
- создания условий для реформирования социальной сферы как средства уменьшения государственных расходов и потенциального источника инвестиций в реальный сектор.

Конкурентоспособная система оплаты труда направлена на высокооплачиваемый труд, так как так называемый "дешевый труд" дорого обходится как предприятию, так и обществу. Он малопродуктивен, воспроизводит неразвитого работника, невосприимчивой к возможности больше зарабатывать путем роста производительного труда, убивает инициативу, консервирует низкий уровень организации и условий труда. Дешевый труд обуславливает низкий уровень жизни, приводит к потере ответственности не только перед предприятием, обществом, но и к самому себе.

При нормальных экономических условиях рыночная и естественная стоимость всякого товара сближаются, что является объективным проявлением закона стоимости. Когда такое сближение искусственно тормозится, то в развитии экономики могут возникать кризисные явления, которые приобретают различные формы: перепроизводства, галопирующей инфляции, спада производства. При низкой (относительно стоимости) заработной платы уменьшается ее покупательная способность, это ограничивает потребление, сокращение которого приводит к спаду производства. Высокая (относительно стоимости рабочей силы) заработная плата, наоборот, делает доступным удовлетворения самых разнообразных потребностей, способствует повышению спроса на новые товары. Но если производство не реагирует на уменьшение спроса, то постепенно растет количество товаров, которые не имеют сбыта. Реакцией рынка на такую ситуацию будет затоваривание продукцией, сопровождающийся снижением цен и также спадом производства. Таким образом, уровень заработной платы, ее отклонение от стоимости рабочей силы влияет на объем и структуру производства.

Конкурентоспособность системы оплаты труда, конкурентоспособность продукции и конкурентоспособность предприятия соотносятся между собой как часть одного целого. Возможность предприятия конкурировать на определенном товарном рынке непосредственно зависит от конкурентоспособности рабочей силы и совокупности экономических методов деятельности фирмы, которые влияют на результаты конкурентной борьбы.

Процесс формирования конкурентоспособной системы оплаты труда требует особого внимания к формированию управленческого потенциала, который определяется как комплекс квалификационного уровня, личных и психофизиологических качеств руководителя, потенциальных управленческих условий, позволяющих его реализовать [4, с. 58-59]. При этом личностная составляющая управленческого потенциала должна быть максимально ориентирована на целостное представление о человеке, как работника и объекта управления. Это означает, что данная составляющая позволяет формировать внутреннюю духовную культуру руководителя, его общественное сознание, ценностные ориентации, интересы и потребности человека в сфере трудовой деятельности, его моральные позиции, знания, направленные на самореализацию.

Личностная составляющая в структуре управленческого потенциала вызывает необходимость больше уделять внимание потенциальным, т.е. неиспользованным возможностям управленческого работника предъявляет требования постоянного саморазвития. Психофизиологическая составляющая управленческого потенциала отражает такие качества руководителя, как работоспособность, выносливость, дисциплинированность, умение преодолевать стресс. Квалификационная составляющая характеризует профессионализм руководителя, трудовую мобильность, активность, ответственность и требовательность.

Выводы. В современных условиях научно-технического развития четко прослеживается тенденция быстрого старения знаний и опыта управленческого персонала, суть которого выражается в отставании профессиональных знаний руководителя от современных требований, предъявляемых рынком. Особенно актуальным становится обновление качеств руководителя: умение создать организацию, обеспечить механизм ее функционирования, проявить энергичность, контактность, лидерские навыки, целеустремленность в развитии бизнеса, сформировать конкурентоспособную систему оплаты труда и тому подобное.

Таким образом, профессионализм, интеллектуальные и лидерские способности, творческий и инновационный потенциал руководителя существенно влияют на оплату труда, стимулирование и разделение труда в рамках управляемой системы, эффективность мотивационного механизма, конкурентоспособность системы оплаты труда, продукции, предприятия, национальной экономики в целом. Заработная плата выступает фактором конкурентоспособности национального рынка труда и всей экономики. Регулирование её с целью повышения конкурентоспособности на макроуровне предполагает первоочередное воздействие на условия функционирования рынка труда, качественное совершенствование вещественного и личного факторов производства, их соответствия технологическому развитию производств мира.

Литература

1. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. ; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2010. – 274 с.
2. Державна служба статистики України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Тимофеев А.В. Принципы политики оплаты труда персонала крупного промышленного холдинга / А.В. Тимофеев // Менеджмент в России и за рубежом. – № 4. – 2009. – С. 15–26.
4. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення/ О.М. Бородіна, Т.В. Бурлай, Н.І. Горшкова, І.В. Крючкова та ін. – К.: Основа, 2010. – 488 с.
5. Бандур, С.І Стратегія розвитку робочих місць в механізмі державного регулювання національного ринку праці / С.І. Бандур //Економіка та держава – 2009. - №1. – С.73-76.
6. Конкурентоспроможність : проблеми науки та практики: монографія / Г. Филюк, Л. Федулова, В. Ярошенко, А. Колота, О. Гришнова. – Х.: ІНЖЕК, 2011. – 263 с.

УДК 336.763.3 (47+57)

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ РЫНКА КОРПОРАТИВНЫХ ОБЛИГАЦИЙ В СТРАНАХ СНГ

Д.М. Лебедева, В.В. Кошеленко

Резюме. В работе анализируется развитие корпоративных облигаций в странах СНГ. Существует ряд преимуществ развития рынка, как для эмитентов, так и для инвесторов. Факторами развития рынков корпоративных облигаций являются экономические показатели, государственное регулирование и финансовая система. Наибольшую роль рынок корпоративных облигаций играет в Казахстане, России и Украине. Рынок в странах СНГ достаточно медленно развивается, но ожидается существенный рост. Для развития необходимо усовершенствовать законодательную базу в отношении корпоративных облигаций.

Ключевые слова: корпоративные облигации, инвестор, эмитент, финансовая система, фондовый рынок, андеррайтер, маркет-мейкеры.

Введение. На сегодняшний день, корпоративные облигации являются одним из наиболее перспективных способов привлечения инвестиций для крупных компаний, а также наиболее стремительно развивающихся сегментов финансового рынка. Быстрый рост биржевых оборотов, появление широкого круга инвесторов, а также промышленных компаний, для которых облигации становятся важным источником заемного финансирования, свидетельствуют о том, что рынок корпоративных облигаций в странах СНГ ожидает большое будущее.

Цель работы: проанализировать развитие рынка корпоративных облигаций в странах СНГ.

Основная часть. Корпоративная облигация - долговая ценная бумага, выпускаемая корпорацией и продаваемая инвесторам.

Основными характеристиками для корпоративных облигаций является наличие или отсутствие обеспечения облигаций (то есть финансовых гарантий выплаты указанного в облигации номинала) и срок до погашения (промежуток времени, в течение которого эмитент обязуется полностью выполнить свои обязательства). Помимо этого, существует и ряд дополнительных показателей, таких, как конвертируемость, гарантии со стороны третьих лиц и так далее.

Корпоративные облигации считаются рисковыми, чем государственные облигации. В результате процентные ставки по ним почти всегда выше, даже для первоклассных компаний с безупречной кредитоспособностью.