

підприємництва, взірців індивідуалізму, споживання, дозвілля тощо, тобто всього того, що не було в попередні часи, є красномовним свідченням відповідних ідентифікаційних перетворень.

В.К. Васенко
(професор Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ)

Соціальні гарантії вільних економічних зон (ВЕЗ)

Все частіше й частіше різні за ступенем свого економічного і соціального розвитку держави звертаються до нетрадиційних методів впливу на національну економіку шляхом використання механізмів вільних економічних зон, сутність яких полягає в тому, що на їх території встановлюється такий режим інвестиційної діяльності, який передбачає надання суб'єктам економічного формування привабливих податкових пільг та економічних преференцій, а також відповідні ринкові "вольності," що значно посилюють ринкові методи регулювання економічного життя зональної території, стрижнем яких є конкуренція і максимізація прибутку.

Законом України "Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон" передбачено, що на території спеціальної (вільної) економічної зони діє законодавство України [1], яке забезпечує передбачені чинним законодавством державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії.

Останнім часом, особливо після прийняття Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" в нашій державі також відбуваються радикальні зміни стосовно формування ринкової соціально орієнтованої економіки з дотриманням загальноєвропейських соціальних стандартів і гарантій – визначені державні соціальні стандарти і соціальні гарантії (встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги,

розміри інших видів соціальних витрат, що встановлені законами та нормативно-правовими актами), які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму [2].

Суб'єкти підприємницької діяльності мають право самостійно обирати види своєї діяльності на території вільної економічної зони, за винятком тих, що суперечать чинному законодавству і міжнародним угодам, учасником яких є Україна. На них поширюється система державних гарантій захисту інвестицій, а також на вивезення прибутків і капіталу, інвестованого у ВЕЗ за її межі.

Забезпечення вільної економічної зони працівниками здійснюється робото-давцями на контрактній основі з забезпеченням існуючих в країні державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій, а також відповідних відрахувань у спеціальні державні фонди. Заробітна плата працівників ВЕЗ встановлюється відповідно з контрактом і обмеженню не підлягає, але не може бути нижчою за мінімальну заробітну плату визначену чинним законодавством.

На вільні економічні зони поширюються положення Конвенції Міжнародної організації праці, яку також ратифікувала і Україна. Підприємства, що діють у вільній економічній зоні повинні дотримуватися принципів тристоронньої декларації Міжнародної організації праці про багатонаціональні підприємства і соціальну політику.

Таким чином, як бачимо, економічна та інші види діяльності, які не заборонені чинним законодавством України забезпечуються необхідними державними соціальними стандартами і державними соціальними гарантіями й у вільних економічних зонах України, що має позитивно впливати на конкурентоспроможливість вітчизняних ВЕЗ на світовому ринку інвестицій та їх привабливість.

На нашу думку, у вітчизняних спеціальних (вільних) економічних зонах максимально має діяти принцип: слабому – соціальний захист, всім іншим – свобода підприємницької діяльності, так як за кількістю підприємств малого бізнесу на 10 тис. населення наш показник – складає 48 одиниць або 13-18 разів

менший від США і Японії (650-720), який складає стрижневу основу ринку і в економіці цих держав, на долю яких припадає більше 50% ВВП та майже 2/3 новостворюємих робочих місць. Дрібні підприємства є також оптимальною формою виробництва в умовах підвищеного ризику [3,с.143].

Проте, що посадові оклади є гальмом для виробництва і мають такий же економічний ефект як почасова форма оплати праці у порівнянні з відрядною, ми відмічали в ході своїх досліджень і раніше.[4]. В якості підвищення ефективності управлінської дії на кінцевий результат діяльності ми пропонуємо контрактну форму організації і оплати праці для керівників і спеціалістів.

Сутність контрактної форми організації праці та її стимулювання полягає в тому, що керівник, спеціаліст або група спеціалістів бере на себе зобов'язання у визначений у контракті термін в результаті своєї інтелектуальної діяльності принести підприємству певний економічний ефект, за який отримати обумовлену в договорі суму винагороди. До отримання кінцевого результату керівникові і спеціалістам видається щомісячний аванс в розмірі середньої заробітної плати працівника підприємства (основна величина авансу) плюс додаткова - (збільшена на відсоток приросту обсягів реалізації продукції (прибутку) та інтенсивність праці, проте заробіток за інтенсивність праці не може перевищувати розміру відсотка за приріст обсягів реалізації продукції або прибутку, а тому його розмір встановлюється на зборах трудового колективу).

Підбиваючи підсумки проведеним дослідженням ми можемо прийти до висновку, що найкращих результатів у функціонуванні вільних економічних зон добиваються ті держави, де використовуються ефективна система оплати праці, яка стимулює високопродуктивну працю і має високу мотиваційну силу трудової діяльності.

Список літератури:

1. Закон України "Про загальні засади створення і функціонування спеці-альних (вільних) економічних зон" від 13 жовтня 1992 року //Відомості Верховної Ради України.- 1992.- №21.

2. Закон України “Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії” від 5 жовтня 2000 року №206.

3. Васенко В.К. Вільні економічні зони: стратегія розвитку.- Суми: Вдавництво “Довкілля,” 2004.- 348с.

4. Васенко В.К. Гальмо виробництва – оклади. //Сумщина.- 1993.-№11

В.Ф.Бондаренко
(Сумський державний університет)

Інфляційний потенціал економіки України та проблеми його обмеження

Проведення виваженої антиінфляційної політики, спрямованої на збереження купівельної спроможності домашніх господарств та інвестиційної активності підприємницького сектору потребує оцінки інфляційного потенціалу економіки.

Рівень інфляції у 2004 році був дещо вищим, ніж у минулому році (приблизно на 2 процентних пункти). Чи означає це, що інфляційний потенціал був також меншим за обсягом? Слід зазначити, що це поняття в науковій літературі категоріально не визначене. Іноді його розуміють як сукупність передумов та можливостей переходу прихованої інфляції у її відкриті форми. Є також спроби оцінити інфляційний потенціал кількісно. Так, для СРСР він орієнтовно складав в 1990 році 295,5 млрд. рублів (1959 р. – 14,6 млрд. руб.). На перший погляд мова йде про певний стан економіки, який може продукувати інфляційні процеси. Тобто всі чинники, які можуть потенціально спричинити збурення цін можна розглядати як елементи інфляційного потенціалу.

Як можна їх класифікувати? По-перше, це чинники коротко- та довгострокової дії; по-друге, це внутрішні та зовнішні чинники; по-третє, природно-кліматичні, економічні, політичні, соціально-психологічні; по-четверте, передбачувані та непередбачувані чинники; по-п'яте, регулюємі чи нерегулюємі чинники; по-шосте, за інтенсивністю впливу (слабкі, помірні, значні); по-сьоме,