

Розрахунки здійснено з використанням моделі нормального розподілу Стьюдента, так як вона використовується при наявності як мінімум п'яти спостережень ($n \geq 5$), в той час як загальна модель передбачає наявність не менш як тридцяти спостережень ($n \geq 30$).

Вартісна оцінка вірогідності настання ризику (BC), що враховувалася як сплата, розраховувалася нами як множення вірогідності ризику на 2 стандартних відхилення розміру грошового потоку (δ), що використовувався. Множення саме на 2 стандартних відхилення обумовлювалося тим, що функція нормального розподілу має симетричний вигляд, тому вірогідність настання ризикової події має бути подвоєна.

Таким чином, плату за ризик (BC), при нестачі ЕВІТ для покриття відсотків та NOPLAT для покриття основної суми боргу, можливо визначити як (2).

$$BC_i = P_i \times 2\delta, \quad (2)$$

де: P_i – вірогідність ризику при i -м значенні $D/(D+E)$; δ – стандартне відхилення значення грошового потоку, що використовується.

Загальний вплив використання боргу розраховується як сума безважільної вартості дисконтованих грошових потоків підприємства та податкового щита з вирахуванням вартості ризику несплати відсотків та ризику несплати основної суми боргу. При цьому, цю оцінку слід проводити у 2 етапи. На першому етапі розрахувати важільну вартість підприємства за песимістичним сценарієм ($V_{levered_p}$) ($Debt/n$ повністю покривається за рахунок NOPLAT), а потім за оптимістичним сценарієм ($V_{levered_o}$) ($Debt/n$ – покривається за рахунок амортизації). На другому етапі розраховується середня вартість за двома сценаріями ($V_{levered_a}$). Отримані співвідношення надають можливість визначити оптимальний обсяг та вартість потенційних позик підприємства та визначити позитивний вплив цих показників на вартість та, як наслідок, конкурентоспроможність та інвестиційну привабливість досліджуваних підприємств.

Висновок. В статті наведено результати розробки методики оцінки економічного ризику підприємств. Здійснено оцінку ризику переробного підприємства АПК та його впливу на розрахункові значення вартості та рівня конкурентоспроможності підприємства.

Джерела та література:

1. Гончаров В. М. Визначення системи закономірностей ефективного розвитку підприємств в умовах функціонування у конкурентному середовищі / В. М. Гончаров // Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. : в 3-х т. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. – Вип. 223, т. 2. – С. 646-650.
2. Федюніна С. Д. Управління інвестиційною діяльністю підприємств агропромислового комплексу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.06.02 "Підприємництво, менеджмент та маркетинг" / С. Д. Федюніна. – К., 2002. – 22 с.
3. Іваницька Г. Б. Ефективність іноземних інвестицій в АПК : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / Г. Б. Іваницька. – Тернопіль, 2002. – 23 с.
4. Воронцовский А. В. Инвестиции и финансирование : методы оценки и обоснования / А. В. Воронцовский. – СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 1998. – 528 с.
5. Вахрин П. И. Инвестиции / П. И. Вахрин. – М. : Изд.-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2002. – 384 с.

Наливаиченко С.П., Миронова М.Ю.

УДК 331.106:331.2

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Постановка проблеми. Результати реформування української економіки свідчать про негативні наслідки фактичного виходу держави зі сфери регулювання відносин у сфері праці, що поряд із лібералізацією цінової політики призводить до унеможливлення застосування ефективних механізмів зростання як доходів населення, так і заробітної плати працівників.

Не дивлячись на те, що за роки ринкових перетворень в Україні створено систему законодавчих актів з оплати праці з використанням досвіду країн Європи з розвинутою ринковою економікою, як відмічають фахівці системи Міністерства праці та соціальної політики України, ця система законодавчих та нормативних актів потребує дальшого вдосконалення [8, с. 24].

Прийняті законодавчі акти у сфері оплати праці ситуацію докорінно не змінили: не відбулося чіткого розмежування державного і договірного регулювання оплати праці, не відпрацьовано нових підходів до них, існуючий механізм колективно-договірного регулювання не дозволяє ефективно впливати на політику оплати праці.

Відсутність цілісного й науково обґрунтованого механізму колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні зумовлює необхідність вдосконалення цього процесу.

Аналіз останніх публікацій. В Україні дослідженням процесу регулювання оплат праці на договірній основі займаються А. Базиліук, С. Гончаров, О. Додонов, А. Колот, Л. Синяєва та інші [7-10].

В працях цих вчених досліджуються зміни в системі розподільчих відносин, негативні процеси в галузі соціально-трудова відносин. Розглядаються аспекти вдосконалення чинного механізму колективно-договірного регулювання оплати праці на підприємстві. У той же час, механізм договірного регулювання оплати праці опрацьований ще недостатньо, висновки вчених, які займалися цим питанням, є досить різними, та не визначеними залишаються напрями його вдосконалення. Залишаються недостатньо

вивченими питання сутності договірних відносин, необхідності державного регулювання колективно-договірних відносин оплати праці.

Формування цілей та постановка завдань. Виходячи з вищевикладеного, метою даної статті є оцінка стану державної політики оплати праці в Україні, аналіз чинного законодавства України та визначення проблем в сфері колективно-договірного регулювання оплати праці на підприємстві, вивчення зарубіжного досвіду щодо договірного та державного регулювання оплати, який може бути використаний у законодавстві України та на цій основі знайти шляхи щодо подальшого вдосконалення цього процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оцінюючи стан державної політики оплати праці в Україні, коли держава забезпечувала тільки мінімум гарантій, не втручалася в процеси регулювання оплати праці і не завжди реалізувала ті заходи щодо поліпшення стану оплати праці на підприємстві, які передбачені Концепцією її дальшого реформування, а й зробити критичні висновки та окреслити основні питання, які необхідно вирішувати для більш дійового реформування оплати праці та посилення державного впливу на політику оплати праці.

Існуючі державні стандарти та гарантії в сфері оплати праці для значної частки населення не забезпечують можливості заробляти собі на життя працею, щоб «мати право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло», як це проголошено в статтях 43 та 48 Основного закону нашої країни – Конституції України [6].

Згідно із законодавством нашої країни, колективно-договірну систему слід розглядати як основний механізм регулювання оплати праці в позабюджетній сфері.

Колективно-договірне регулювання оплати праці потребує дальшого удосконалення з метою подолання формалізму під час укладення угод і договорів, наповнення їх конкретним змістом відповідно до існуючих соціально-трудових відносин, посилення відповідальності сторін за їх виконання, створення надійних правових механізмів захисту інтересів найманих працівників.

Згідно з чинним законодавством, сьогодні в Україні колективно-договірне регулювання оплати праці здійснюється на чотирьох рівнях: національний – регламентується Генеральною угодою, галузевий – галузевими, регіональний – регіональними угодами, локальний (базовий) – колективними договорами.

Згідно зі ст. 8 Закону «Про колективні договори та угоди» [1] на національному рівні регулюються загальні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, у т. ч. мінімальних соціальних гарантій оплати праці та доходів, розмірів мінімальних нормативів оплати праці. На галузевому - трудові норми в системі встановлення мінімальних гарантій на підприємствах галузі відповідно до кваліфікації працівників (на підставі Єдиної тарифної сітки), мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням індексу інфляції, міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці. На регіональному – норми соціального захисту працівників, що встановлюють вищий порівняно з Генеральною угодою рівень соціальних гарантій, компенсацій та пільг. На локальному – (ст. 7 Закону «Про колективні договори та угоди») – форми, системи, розміри заробітної плати, обсяги гарантій, компенсацій та пільг, умови регулювання фондів оплати праці.

Колективно – договірне регулювання оплати праці закріплене ст. 14 Закону «Про оплату праці» [2] та іншими актами законодавства про працю (зокрема, розд. II КЗпП) [5], що регламентують порядок нормування, оплати праці, форм, систем заробітної плати та винагороди за працю, гарантій та компенсацій. Також порядок функціонування системи оплати праці регулюється понад двома десятками законодавчих та нормативних актів. Найважливішими з них є закони «Про індексацію грошових доходів громадян» [3] та «Про компенсації громадянам частки доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» [4].

Таким чином, вітчизняні нормативно-правові акти з питань оплати праці гармонують з аналогічними документами, що діють в європейських країнах.

Результати досліджень українських науковців свідчать про те, що в Україні існують низка проблем розвитку конфліктів у сфері оплати праці.

З точки зору вдосконалення колективно-договірного регулювання в сфері оплати праці та уникнення конфліктів між соціальними партнерами – роботодавцями та найманими працівниками - доцільно використовувати зарубіжний досвід.

Практика колективно-договірного регулювання спрямована на встановлення рівних умов оплати праці, коли виконується однакова робота. Колективні переговори здійснюються на галузевому рівні, строком на один рік. У таких країнах, як Бельгія, Іспанія, Італія, Португалія та Греція переговори здійснюються на національному рівні. У Німеччині колективні переговори здійснюються тільки на галузевому рівні. Рівень підприємств, майже відсутній. А в Англії та Ірландії, навпаки, переговори щодо оплати праці проходять тільки на рівні підприємств.

Для більшості країн Європи характерне застосування не тільки норм трудового законодавства, а й його цивільного права. Відповідно до статей 1146 – 1153 Цивільного Кодексу Франції і статей 1218 – 1219 Цивільного Кодексу Італії за затримку заробітної плати роботодавці за користування майном найманих працівників більш як 90 днів мають при виплаті заробітної плати сплатити відповідні відсотки, розмір яких дорівнює банківському відсотку на кредит у даній місцевості. У Нідерландах при затримці виплати більш як на 90 днів цей відсоток становить 60% суми заробітної плати.

Однією з ознак європейських моделей колективно-договірної практики є відсутність втручання державних органів у вирішення питань оплати праці.

Аналіз українського законодавства, законодавчих та нормативних актів країн Європи свідчать про те, в окремих питаннях законодавчі та нормативні акти України з питань колективно-договірного регулювання є відповідними до законодавчих та нормативних актів європейських країн.

Однак, узагальнюючи дослідження українських учених-економістів [8, с. 26], можна свідчити про порушення захисту прав працівників на своєчасне у повному обсязі отримання заробітної плати, що є наслідком порушення переговорного процесу з боку роботодавців.

Висновки. Таким чином, зазначені проблеми державного регулювання оплати праці в системі колективно-договірних відносин в Україні потребують вирішення у найближчій перспективі. Державним органам слід посилити контроль за діяльністю суб'єктів господарської діяльності, що реєструються без колективного договору.

Важливим заходом для посилення захисту прав працівників у сфері заробітної плати на основі застосування міжнародних норм повинно бути врахування в законодавстві України норм Конвенції МОП N 173 "Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця" (1992 р.) та положень Рекомендації МОП N 180 (1992 р.) в частині надання привілеїв у задоволенні вимог працівників підприємцями і (або) за допомогою гарантійних установ. Виплата заборгованості із заробітної плати повинна бути законодавчо визначена позачерговою порівняно з іншими виплатами, як це визначають міжнародні норми щодо цих виплат (Конвенція МОП N 95 "Про захист заробітної плати" (1949 р.).

Вдосконалення вищезазначених норм колективно-договірного регулювання оплати праці буде черговим кроком до підвищення рівня гармонізації нормативних та законодавчих актів з оплати праці в Україні до відповідних актів Європейських країн.

Джерела та література:

1. Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. № 3357-ХІІ-ВР : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
2. Закон України «Про оплату праці» від 20.04.1995 р. № 144/95-ВР : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=144%2F95-%E2%F0>.
3. Закон України «Про індексацію грошових доходів громадян» від 03.07.1991 р. № 1282-ХІІ : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1282-12>.
4. Закон України «Про компенсації громадянам частки доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-ІІІ : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0715-07>.
5. Кодекс законів про працю України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
6. Конституция Украины от 28 июня 1996 года : [Электронный ресурс] / Верховная Рада Украины. – К., 1996. – 51 с. – Режим доступа : <http://kievgrad.info/page/1/3>.
7. Базилюк А. Оновлення ідеології реформування заробітної плати в контексті євро інтеграційних процесів в Україні / А. Базилюк // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2005. – № 12. – С. 33-43.
8. Додонов О. В. Проблеми та напрямки реформування оплати праці в системі державного регулювання колективно-договірних відносин / О. В. Додонов, Є. В. Гончаров // Економіка та держава. – 2010. – № 1. – С. 24-26.
9. Колот А. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудових відносин / А. Колот // Україна : аспекти праці. – 2001. – № 6. – С. 21-25.
10. Синяєва А. В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / А. В. Синяєва // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. – С. 171-177.

Нехайчук Ю.С., Коваленко Р.

УДК 338.462

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ КРЕДИТОВАНИЯ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Введение. Банковская система, как одна из составляющих социально-экономической системы государства, должна обеспечивать необходимые условия для развития экономики, стимулирования реального сектора, постоянного повышения благосостояния населения.

Кредитование экономики является наиболее весомой задачей всей банковской системы. Благодаря эффективному кредитованию субъектов предпринимательской деятельности, в экономике возникает уникальная возможность производства дополнительного количества продукции и предоставления услуг. Вместе с тем, кредитование физических лиц – домохозяйств формирует в социально-экономической системе дополнительные потребности в товарах и услугах за счёт существенного спроса на те или иные товары и услуги [3, с. 31].

Начало 2010 года поставило банки перед фактом: дальнейшее отсутствие кредитования экономики сделает невозможным удержание доли рынка и выполнение ими главной цели, для которой они созданы – получение прибыли. Пока наблюдается резкое снижение кредитования экономики со стороны банков. Правда, в отдельных отраслях рост кредитования все же наблюдался, но на гораздо меньшем уровне, чем до кризиса. В значительной степени это объективный процесс: резко упал глобальный спрос на продукцию отечественного экспорта. Следом резко сократился инвестиционный спрос, так как его основным