

4. Council Regulation (EC, Euratom) No 1150/2000 of 22 May 2000 implementing Decision 94/728/EC, Euratom on the system of the Communities' own resources // Official Journal of the European Communities. — 2000 (31.05). — L 130. — P. 1—12 [Electronic resource]. — Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:130:0001:0012:EN:PDF>

5. Council Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002 of 25 June 2002 on the Financial Regulation applicable to the general budget of the European Communities // Official Journal of the European Communities. — 2002 (16.09). — L 248. — P. 1—48 [Electronic resource]. — Access mode: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=Regulation&an_doc=2002&nu_doc=1605

6. European Union Public Finance. Fourth edition / European Commission. — Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. — 427 p. [Electronic resource]. — Access mode: http://ec.europa.eu/budget/library/publications/financial_pub/EU_pub_fin_en.pdf

7. Preliminary draft general budget of the European Communities for the financial year 2010. — Brussels: European Commission, 2009 (15.06). — 192 p. [Electronic resource]. — Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/budget/icons/pdf.gif>

*А. О. Гончарова, аспірант,
кафедра європейської інтеграції,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*

РОЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ПРОМИСЛОВОМУ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу більшості населення. Вона має зацікавлювати працівників у підвищенні ефективності праці, сприяти розвитку творчої активності. Потрібен новий, ринковий підхід до визначення сутності соціально-економічного значення заробітної плати, її організації, відсутність яких у перехідний період призвела до появи негативних тенденцій в оплаті праці. Ігнорування важливості оптимального відтворення робочої сили та відсутність ефективного стимулюючого механізму зумовили погіршення соціально-економічного стану основної частки населення. Заробітна плата стала своєрідним різ-

новидом соціальної допомоги, не пов'язаної з результатами праці. З огляду на це, потрібно вивчити досвід високо розвинутих Європейських країн для кардинальних змін у сфері державного регулювання оплати праці в Україні та її організації. Корпорації ЄС мають великий досвід вибору інноваційних форм і систем оплати праці, використання інтелектуального, творчого й професійного потенціалу.

Одним із негативних чинників соціально-економічного розвитку в Україні є низький рівень оплати праці. Він гальмує процеси економічного зростання в країні, яке спостерігається в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів і відтоку талановитих працівників за кордон. Низька заробітна плата не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації економіки. Формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення рівня життя населення вимагають здійснення ряду заходів щодо системного реформування оплати праці.

Проблема удосконалення оплати праці є вузловою в системі соціально-економічних відносин не тільки тому, що торкається інтересів основної частини населення країни, але і в зв'язку з тим, що впливає на всі параметри ринку: через механізми попиту та пропозиції — на структуру виробництва і його динаміку; через конкуренцію між працею та капіталом — на технологічний рівень виробництва і його ефективність; на якість робочої сили; на рівень зайнятості; динаміку цін і інфляцію.

Стан справ на терені продуктивності праці та заробітної плати у промисловості України є набагато кращим, ніж в усій економіці в цілому, але якщо порівнювати з країнами ЄС, зокрема з Польщею, то виявляється, що середня заробітна плата в нашій державі є 2,5 разу меншою за ту, що є у сусідній країні і це притому, що там вона є однією з найнижчих у Спільноті.

Доволі парадоксальним виглядає й те, що у серпні 2010 р. середня заробітна плата штатного працівника промисловості в Україні становила 1856 грн, що було лише у 2,1 разу вище рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. У той час, як у Польщі у 2010 р. середня заробітна плата складала 3228 злотих (8056,15 грн). Утім і при цьому можна виявити певну закономірність щодо збільшення. У липні 2011 р. середня заробітна плата в Україні, з розрахунку на одного штатного працівника в

промисловості, складає 3181 грн, натомість у Польщі вона залишилась на тому ж рівні.

Серед численних підходів щодо поліпшення умов праці в Україні та підйому матеріального добробуту громадян найважливіше місце мають вже найближчим часом посісти:

- зниження матеріаломісткості та енергомісткості продукції, що випускається;
- зменшення числа підприємств, що випускають сировинну продукцію з низькою доданою вартістю;
- стимулювання зростання інноваційних галузей.

*О. Г. Ларіна, аспірант, асистент,
кафедра міжнародної економіки,
Кримський економічний інститут ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

СПЕЦИФІКА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНИХ РЕГІОНІВ

За пропозиціями ОЕСР, національна стратегія розвитку повинна ґрунтуватися на гармонійному, збалансованому, сталому розвитку регіонів, при цьому регіональні програми, що лежать в основі забезпечення стратегічних конкурентних переваг у глобальному економічному просторі, не повинні бути сліпо перенесені з національного рівня на регіональний. Для ефективної адаптації необхідно враховувати наступні особливості у формуванні сучасних стратегій забезпечення конкурентоспроможності регіонів:

1) формування нової концепції розвитку регіонів як основних центрів докорінної соціально-економічної трансформації в країні, що заснована на переході до інформаційного суспільства та економіки знань;

2) диверсифікований підхід до кожного регіону в залежності від рівня напряму спеціалізації, рівня соціально-економічного розвитку, націленості реальними та потенційними ресурсами, що відіграють визначальну роль під час формування та реалізації стратегії підвищення конкурентоспроможності регіону;

3) орієнтованість на механізми здійснення регіональної інноваційної політики, що передбачає наявність трьох складових: інституційної основи (що формує основу впровадження, стимулювання реалізації та моніторингу результатів регіональної іннова-