

ВПЛИВ ВІЗОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Кравченко М.О., Шевченко К.І.

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»

У статті розглянуто важливість візового забезпечення робочими та діловими візами співробітників для зовнішньоекономічної діяльності компанії. Обґрунтовано доцільність врахування наявності візового дозволу у співробітників компанії при визначенні рівня її міжнародної конкурентоспроможності. Визначено сутність візи як об'єкту правових відносин та проаналізовано способи її залучення підприємством. Розглянуто основні проблеми, які можуть виникнути під час цього процесу, а також сформульовані рекомендації щодо підвищення ефективності використання візи як об'єкту правових відносин.

Ключові слова: міжнародна конкурентоспроможність, робоча віза, ділова віза, підприємство.

Постановка проблеми. Активні глобалізаційні процеси, що спостерігаються в сучасному світі, поступово знижують інституційні бар'єри для мігрантів на кордонах багатьох країн. Але більшість таких послаблень стосується подорожуючих, що планують короткострокове перебування (в середньому, до 90 календарних днів). Щодо віз з правом роботи та ділових віз обмеження і вимоги залишаються досить суттєвими через запобігання масової нелегальної міграції, оскільки отримання дозволу на роботу або ведення комерційної діяльності часто є першим кроком до отримання виду на проживання, а в перспективі – громадянства.

Така ситуація створює суттєві проблеми для компаній, що виходять на міжнародні ринки та організовують ділові поїздки своїх працівників за кордон. Ситуація, коли підписання міжнародного контракту унеможлиблюється через те, що уповноважена особа не може отримати дозволу на в'їзд та перебування у країні приймаючої сторони, здатна негативно відобразитися на показнику міжнародної конкурентоспроможності підприємства. Складність завдання полягає також у непередбачуваності процесу отримання візи. Проблеми можуть виникнути на будь-якому етапі оформлення через брак документів, невірне оформлення, раптову зміну вимог, затягування процесу прийняття рішення щодо видачі тощо. Також потрібно усвідомлювати, що статистичний показник відмов певною мірою диктується неофіційною зовнішньою політикою країни. Тобто деякій кількості бажаючих у видачі візи буде відмовлено навіть при ідеальному оформленні супроводжуючих документів через штучно сформульований привід: занадто тривале або коротке попереднє перебування, нечітка ціль отримання візи, емоційний стан під час співбесіди тощо. На цей показник також впливають мінливі геополітичні відносини, які формуються на основі формальних і неформальних міжнародних угод та договорів – відмова у видачі візи працівникам компанії може залежати від їх громадянства, або місцезнаходження самої компанії, що часто відбувається при економічних блокадах.

В таких умовах відкрита робоча віза у працівника або ділова віза у представника топ-менеджменту стає фактором, що представляє цінність для компанії, забезпечує можливість отримання прибутку і може бути ідентифікований як нематеріальний актив. Внаслідок цього постає питання про можливість візового забезпечення зовнішньоекономічної діяльності підприємства та створення умов для подальшого ефективного використання віз.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Роль нематеріальних активів і їх вплив на конкурентоспроможність підприємств та компаній висвітлені у роботах вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема Аксенова А.П., Гараніної Т.А., Гребешкової О.М., Дмитрієва К.І., Козирева О.М., Тарасюка Д.С., Федулової Л.І., Хитчнера Д.Р., Швайса Р. та інших. Нами також були проаналізовані положення чинних українських та міжнародних законодавчо-нормативних актів, зокрема конституції, господарського та цивільного кодексів України, стандартів бухгалтерського обліку тощо [1-8].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. На сьогоднішній день відсутнє однозначне трактування візи як об'єкту правових відносин і загальноприйняті підходи до класифікації віз. З'ясування окреслених проблем сприятиме розумінню сутності причинно-наслідкового зв'язку візового забезпечення і міжнародної конкурентоспроможності підприємства.

Мета статті. Головною метою цієї роботи став аналіз положень чинного законодавства України щодо визначення сутності візи як об'єкта правових відносин, а також розроблення рекомендацій, що сприятимуть ефективному використанню цього об'єкту для розвитку міжнародної конкурентоспроможності підприємства.

Виклад основного матеріалу. В нормативних актах багатьох країн віза визначається як дозвіл для не-громадян на в'їзд, перебування та виїзд з країни, виданий уповноваженими державними органами (зокрема її закордонними представництвами). Однак це трактування залежить від конкретної країни, може доповнюватися та набувати нових значень. Зокрема, українські нормативно-законодавчі акти наголошують на транзиті як додатковому способі застосування візи [3, 4, 5]. У матеріалах центру сприяння імміграції та отриманню громадянства в Канаді (Citizenship and Immigration Canada) віза представлена як документ, що засвідчує відповідність особи вимогам для в'їзду до країни для виконання певної ролі (відвідувача, студента, робочого та ін.) [8]. Багато країн взагалі не подають визначення загального поняття «віза» у своїх актах, надаючи роз'яснення окремих категорій, таких як робоча, туристична, студентська віза тощо.

Якщо розглядати цей об'єкт за властивими йому функціями, то за своєю сутністю віза є документом, що підтверджує право в'їзду, перебування протягом визначеного терміну, та виїзду з країни, яка дала на це згоду. Умовно такий тип взаємовідносин можна охарактеризувати як угоду.

Протягом дії візи сторони відносин приймають на себе певні зобов'язання: з боку країни – захист прав особи згідно законодавства та (або) укладених міжнародних договорів, з боку особи, яка отримала візу (у юридичній практиці вона ідентифікується як власник візи) – дотримання законів країни перебування, повагу до її державних символів тощо. Наявність візи також може дати власнику певні права (наприклад, на здійснення комерційної діяльності, що не суперечить законодавству країни перебування). Однак, на відміну від ліцензій та угод, віза не несе явної комерційної функції. Її призначення – запрошення конкретної особи для здійснення конкретної діяльності в межах конкретної країни. Віза не може бути передана третій особі на платній або безоплатній основі та продовжена без згоди приймаючої сторони; водночас у будь-який момент, незалежно від розташування і згоди власника, вона може бути примусово відчужена приймаючою стороною. Тому при ідентифікації візи як об'єкта права власності слід визначити, що цей документ засвідчує тимчасову передачу права користування на визначений перелік об'єктів від іноземної держави до конкретної особи на термін своєї дії.

Віза також має певні ознаки об'єкту інтелектуальної власності. Її набуття пов'язане з інтелектуальною діяльністю особи, яка докладає зусиль при проходженні співбесіди із представниками організації, відповідальної за рішення щодо видачі візи. Оскільки використати візу для перебування у країні може виключно її власник, то, на нашу думку, певною мірою цей документ та пов'язані з ним права та обов'язки можна ідентифікувати як свідчення права на виконання. Пунктом 1 статті 453 Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ) передбачені дві ознаки, що дозволяють це зробити: доведення до відому публіки під час здійснення та записування (фіксування) виконання під час здійснення [2]. Ці ознаки можуть бути ідентифікованими під час процедури в'їзду (виїзду) до країни завдяки відображенню цього факту у відомостях відповідних служб.

Очевидно, що отримання візи дає її власнику певні права. Це створює підстави для ідентифікації візи як специфічного нематеріального активу. Стандарти бухгалтерського обліку П(С)БО 8 [6] та М(С)БО 38 [7] пропонують визначати нематеріальний актив як немонетарний актив, який не має матеріальної форми (фізичної субстанції) та може бути ідентифікований. В свою чергу, немонетарні активи – усі активи, крім грошових коштів, їх еквівалентів та дебіторської заборгованості у фіксованій (або визначеній) сумі грошей. Віза не належить до грошових коштів або дебіторської заборгованості, не має матеріальної форми (фізичної субстанції), окрім носія, на якому зафіксована, отже відповідає цьому визначенню. У Податковому кодексі України надається більш розширене визначення поняття: нематеріальні активи – це право власності на результати інтелектуальної діяльності, у тому числі промислової власності, а також інші аналогічні права, визнані об'єктом права власності (інтелектуальної власності), право користування майном та майновими правами платника податку в установленому законодавством порядку, у тому числі набуті в установленому законодавством порядку права користування природними ресурсами, майном та майновими правами. Право власності, яке є визначальним критерієм належності об'єкта відносин до нематеріального активу, згідно статті 316 ЦКУ включає право на володіння, ко-

ристування та розпорядження майном для особи, яка є власником, його уповноваженим або співвласником [2].

Виходячи з вищезазначеного, можна зробити висновок, що перешкоди для ідентифікації робочої або ділової візи працівника, як нематеріального активу фактично відсутні. Далі нами виділені деякі властивості цього об'єкту, які вказують на його приналежність до нестабільних активів:

1. Накопичення. Отримання візи особою залишає відбиток на її документальному сліду, який утворюється під час фіксування відносин у базах даних різноманітних державних (приватних) служб. При розгляді заяви на отримання візи орган, який здійснює цю процедуру, перевіряє цей слід у своїй базі. Зафіксовані відомості (або їх відсутність) впливають на результат – видачу або відмову у візі. Наприклад, законодавство Об'єднаних Арабських Еміратів забороняє в'їзд до країни особам, яким була видана віза Ізраїлю, незалежно від підстав її отримання. Позитивне візове досвід (декілька віз, закритих вчасно та без порушень), наприклад, в країнах Шенгенської зони, створює перспективу для отримання візи з максимально можливим для цієї категорії терміном дії.

2. Вразливість перед зовнішніми факторами. Отримання візи не гарантує реалізацію права користування, яке вона надає. Власнику візи можуть відмовити у перетині кордону через зміну політичної ситуації (військовий конфлікт, загострення дипломатичних відносин), форс-мажорні фактори (епідеміологічний стан як в країні прибуття, так і в країні вибуття), націоналістичні бар'єри (щодо релігійних, культурних та інших переконань) тощо.

3. Нестійкість. В будь-який момент віза може бути скасована та не продовжена, незалежно від наявності дозвільних документів та бажання власника.

Однак з викладеного вище видно, що незважаючи на проблемність цього активу для власника, робочі та ділові візи співробітників є важливою частиною міжнародної конкурентоспроможності підприємства. Тому варто розглянути методи, за допомогою яких компанія може залучити ці об'єкти для своєї користі.

Віза є невіддільною від власника. Отримати її в результаті комерційної або некомерційної операції неможливо; до того ж дія візи не припиняється після звільнення працівника і залишається в його розпорядженні. Однак фінансуючи процедуру подачі заяви і отримання робочої або ділової візи, підприємство набуває певних прав на результати цього інвестування.

Тому для українських компаній, що активно здійснюють зовнішньоекономічну діяльність і прагнуть підвищити власний рівень міжнародної конкурентоспроможності, варто розглянути питання про взяття на облік робочих та ділових віз працівників, отриманих за рахунок компанії, як нематеріальних активів. Якщо керуватися стандартом П(С)БО 8, цей вид активів можна віднести до групи «Інші нематеріальні активи» (право на проведення діяльності, використання економічних й інших привілеїв тощо). За Міжнародними стандартами фінансової звітності нематеріальних активів – до активів, пов'язаних з контрактами (ліцензії, роялті, ліцензійні договори й договори франчайзингу, права користування ресурсами, трудові договори) або до не ідентифікованих активів (гудвіл). Однак за умовами Міжнародних стандартів, нематеріальні активи можуть бути поставлені на баланс підприємства лише в декількох випадках: при покупці нематеріального активу, наприклад патенту або

торговельної марки в іншого підприємства, або при внесенні цього активу в статутний фонд створеного підприємства, а також при покупці бізнесу як такого, з усіма матеріальними й нематеріальними активами. За таких умов постановлення візи на облік підприємства можливе тільки додатковим пунктом у складі трудового договору. Проаналізувавши положення стандартів, можна сказати, що поставити візу в якості нематеріального активу на баланс підприємства за існуючими нормами українського законодавства неможливо. Перешкодою є також постійна нестабільність активу.

Отримання візи працівником за кошти компанії доцільно порівнювати із отриманням ним додаткових знань та вмінь за рахунок навчання, організованого та оплаченого завдяки спонсорству. В обох випадках компанія зацікавлена в зростанні цінності працівника як частини людського капіталу. Але будь-яке інвестування характеризується певним ступенем ризику неповернення вкладень; оплата процедури отримання візи не є виключенням. Окрім ризику зовнішніх обставин, виникає локальний ризик: згідно ст. 43 Конституції України людина має право вільно обирати місце роботи [1]. Тобто працівник, отримавши візу за корпоративний рахунок, може піти з компанії, не компенсуючи результатами власної діяльності витрачені кошти, і якщо дозволить термін дії візи, зможе користуватися нею у власних цілях. Для запобігання такій ситуації по аналогії з оплачуваним навчанням підприємства можуть застосувати такі заходи [9]:

1. Укладення довгострокового трудового контракту не менше, ніж на 3 роки. Цей засіб застосовується в багатьох компаніях, однак не гарантує отримання умов з боку працівника (власника візи, оскільки може бути справедливо оскарженим в судовому порядку згідно ст.43 Конституції України.

2. Видача безпроцентного кредиту з поступовим погашенням за рахунок заробітної плати. Є більш надійним засобом, ніж трудовий контракт, однак може знизити рівень мотивації працівника. Засіб може застосовуватися у випадку з візами, якщо їх властивості будуть корисними і компанії, і працівнику: наприклад, компанія може надати позику при отриманні багаторазової довгострокової візи з правом запрошення членів сім'ї власника візи.

3. Мотивування працівника в індивідуальному порядку. Працівника, який використовує отриману візу в інтересах компанії, можна заохотити матеріально.

Компанія повинна не лише заохочувати працівників до отримання віз, але й створити та підтримувати особливий комплекс умов. Їх сутність полягає в організації необхідного документальних та фінансових гарантій для супроводу заяв працівників. При оформленні заяви на отримання візи особа має надати гарантію власної платоспроможності. Для цього подається виписка з банківського рахунку та довідка з місця роботи, де вказана посада та розмір окладу. У випадку, коли компанія проводить політику укриття доходів, і працівники отримують так звану «чорну» або «сіру» заробітну плату (коли частина доходу не відображується в офіційних документах), у працівників центру з видачі віз можуть виникнути сумніви щодо платоспроможності суб'єкта. Тому компанії, які офіційно відображають повний розмір заробітної плати, в цьому випадку стають більш конкурентоспроможними.

При проходженні співбесіди у посольстві або консульстві щодо отримання візи, до числа найчастіших питань належить мета поїздки. Фірма, яка є ініціатором отримання візи, повинна надати документи, які підтверджують легітимність та важливість поїздки, наприклад, запрошення від приймальної сторони. Ці документи мають бути оформлені за визначеними стандартами, завірені уповноваженими особами та вчасно подані на розгляд. Керівництво компанії має серйозно поставитися до виконання цих вимог для збільшення шансів на позитивний результат співбесіди.

Висновок і пропозиції. Складність ідентифікації робочих та ділових віз як об'єктів права власності не зменшує їх цінності і впливу на рівень міжнародної конкурентоспроможності компанії. Хоча поставити їх на облік в якості активів за існуючими на сьогодні в Україні законодавчими нормами неможливо, має бути налагоджені відповідна стратегія взаємодії компанії та працівників-власників таких віз для підвищення ефективності використання цього активу. Стратегія повинна передбачати можливість компенсації фінансових витрат за рахунок добросовісного виконання службових обов'язків, а також створення сприятливого середовища для зменшення перешкод до успішного розгляду нових заявок на отримання віз. Компанія не може змусити працівників обов'язково отримати візи, так як цей процес залежить не стільки від їх якостей та навичок, скільки від служб, що розглядають заяви. Але якщо співробітник успішно отримав довгострокову робочу або ділову візу, він стає цінним надбанням організації, в якій працює.

Список літератури:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1>
2. Господарський кодекс України: прийнято Верховною Радою України 16.01.2003 р. № 436-IV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
3. Про прикордонний контроль: Закон України від 05.11.2009 р. № 1710-VI. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1710-17/conv>
4. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3773-17/conv>
5. Правила оформлення віз для в'їзду в Україну і транзитного проїзду через її територію: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 01.06.2011 р. № 567. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/567-2011-%D0%BF/conv>
6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку: затверджено наказом Міністерства фінансів України від 18.10.1999 р. № 242. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0750-99/conv>
7. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 38 «Нематеріальні активи» (IAS 38 «Intangible Assets»). – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art_id=92410&cat_id=92408
8. Citizenship and Immigration Canada Help Center. – Режим доступу: <http://www.cic.gc.ca/english/helpcentre/index-a-z-int.asp#v>
9. Зайцев І. Навчання – світло, кредит і бонус: як утримати працівника, який здобув освіту коштом компанії / І. Зайцев // Контракти. – 2006. – № 17-18. – С. 48-51.

Кравченко М.О., Шевченко Е.И.

Национальный технический университет Украины
«Киевский политехнический институт»

ВЛИЯНИЕ ВИЗОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье рассмотрена важность обеспечения рабочими и деловыми визами сотрудников для внешнеэкономической деятельности компании. Обоснована целесообразность учета наличия визового разрешения у сотрудников компании при определении уровня ее международной конкурентоспособности. Определена сущность визы как объекта правовых отношений и проанализированы способы ее привлечения предприятием. Рассмотрены основные проблемы, которые могут возникнуть во время этого процесса, а также сформулированы рекомендации по повышению эффективности использования визы как объекта правовых отношений.

Ключевые слова: международная конкурентоспособность, рабочая виза, деловая виза, предприятие.

Kravchenko M.O., Shevchenko K.I.

National Technical University of Ukraine
«Kiev Polytechnic Institute»

VISAS SERVICES INFLUENCE TO THE COMPANY INTERNATIONAL COMPETITIVENESS DEVELOPMENT

Summary

The article considers the importance of working and business visas for the company. The availability of visa permission for employees as part of its international competitiveness is proved. The essence of a visa as an object of legal relations is defined and the ways to attract it by business are analyzed. The main problems that can arise during this process are analyzed and recommendations for this facility improving are formulated.

Keywords: international competitiveness, work visa, business visa, company.

УДК 669.183.012.7:332.146.2

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ХАРАКТЕРИСТИК МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ ВЕДУЩИХ СТРАН МИРА

Лукаш М.И.

Приазовский государственный технический университет

Рассмотрена динамика развития металлургической отрасли в 10 странах мировых лидерах по объему производства. Проведена группировка стран по динамике объема производства стали и потребления на душу населения. Выделены 4 группы стран по динамике развития отрасли. Рассмотрены характеристик экономики государств, влияющие на развитие металлургической отрасли. Проведено сравнение с условиями и характеристиками экономики Украины.

Ключевые слова: металлургия, прогнозирование, производство, сталь, факторы развития.

Постановка проблемы. Металлургическая отрасль занимает ключевую позицию в промышленном производстве Украины. Отрасль обеспечивает более 25% промышленного производства и дает около 30% валютных поступлений в страну. При всем влиянии отрасли на экономические показатели страны и местное сообщество в Украине не уделялось должное внимание развитию отрасли и стимулированию модернизации производств. На данном этапе отрасль находится на грани, когда стало невозможно обеспечить должный спрос на продукцию и конкурентные позиции на мировом рынке только лишь инерционным запасом мощностей, без развития производства в соответствии с мировыми тенденциями и потребностями рынка. Для проведения реформирования отрасли первоочередной задачей является выделение основных тенденций рынка, потребностей, направлений развития и требований к продукции для сохранения конкурентных позиций и доли производства на мировом рынке стали.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование проблемы развития металлургической проводили Кулик И.Н., Шевчук Н.В., Смирнов Є.В., Скотникова Л.П., Гаркуша А.Н., Воробьев С.Л.. Несмотря на столь широкое исследование данной проблемы формирование модели развития отрасли требует постоянной актуализации как за счет применения лучшего мирового опыта, так и разработки и имплементации отечественных моделей развития.

Цель статьи. Основной целью статьи является определение основных характеристик и условий, существующих в экономике, позволивших обеспечить высокий темп развития металлургической отрасли среди государств лидеров мирового рынка стали.

Изложение основного материала. Проведение реформирования отрасли возможно либо через разработку собственной уникальной модели развития, с определением приоритетов, центров развития. Для построения данной модели развития необходимо провести анализ уже опробованных другими стра-