

спостерігається у промисловості, торгівлі і громадському харчуванні. Найменший обсяг інвестицій надійшов у галузі соціального забезпечення й охорони здоров'я. У зв'язку з цим треба зауважити, що важливе не тільки і не стільки заохочення іноземних інвесторів, але й спрямування їх капіталів у розвиток пріоритетних галузей. Відносно галузевої структури іноземних інвестицій цікавою є концепція Роузенштейна-Родана, згідно якої необхідно поєднувати різні форми капіталу: прямі інвестиції необхідно здійснювати переважно у галузі технічної промисловості, а також у найбільш сучасні галузі, де потрібні спеціальні знання; в усі ж інші бажаний приплив портфельного капіталу.

В межах проблеми поліпшення інвестиційної привабливості нашої країни, доцільно було б звернути увагу на зниження рівня корупційності і кримінагенності економіки, розробити зрозуміле й довгострокове приватизаційне законодавство, забезпечити політичну стабільність держави, провести удосконалення податкового законодавства стосовно іноземних інвестицій.

Але при залученні іноземних інвестицій треба пам'ятати, що вони не завжди добре впливають на платіжний баланс. З одного боку, філії іноземних компаній, які орієнтовані на експорт, позитивно впливають на сальдо торговельного балансу. З іншого – іноземні філії більш ніж місцеві виробники залежать від імпорту послуг, а їх прибутки часто репатріюються і спрямовуються головному підприємству за кордон. Головним мотивом вкладення капіталу в країни Центральної та Східної Європи є можливість придбання за відносно низьку ціну найбільш ефективних підприємств, а також використання таких конкурентних переваг країни, як відносно низька вартість кваліфікованої робочої сили, електроенергії та інших ресурсів.

Іноземні інвестиції впливають і на національну безпеку країни. Економіка починає більш залежати від коливань кон'юнктури на світовому ринку, від діяльності та рішень транснаціональних компаній. Банкрутства, зливання та поглинення промислових гігантів, які раніше нас не торкалися, тепер впливають на соціально-економічний стан країни [3, с. 49]. Тому при розробці інвестиційної політики як на державному, так і на регіональному рівні треба враховувати перш за все якість іноземних інвестицій, їх користь для економіки країни.

Висновки. Підводячи підсумки можна відзначити, що проблеми збільшення іноземного капіталу в економіку України залишаються надзвичайно актуальними, особливо в контексті загострення конкуренції на ринках капіталу. Перед нашою державою стоїть складна задача: залучити до економіки України іноземний капітал і спрямувати його на досягнення суспільних цілей. При цьому важливо враховувати не тільки економічний ефект, але й соціальний, екологічний, політичний. Капітальні вкладення повинні бути ефективними на всіх цих рівнях. Тільки за цих умов іноземні інвестиції будуть сприяти підвищенню добробуту населення країни та нададуть додатковий поштовх для економічного зростання.

Для полегшення визначення ефективного обсягу іноземних інвестицій і напрямку їх залучення доцільним буде розробка інвестиційної моделі економічного зростання. Не зважаючи на те, що зараз існує багато моделей такого типу, їх практичне застосування в межах перехідної економіки частіше за все має низку труднощів. Серед них такі як не узгодженість основних статистичних масивів, не завжди висока точність статистичних даних, непередбачуваність економічного і політичного становища, що значно погіршує прогностичні дані й інші. Крім того, існуючі моделі частіше за все враховують позитивний вплив іноземних інвестицій і ігнорують негативні наслідки. Саме з цих причин перспективним можна вважати подальше дослідження впливу іноземних інвестицій на економічний стан із застосуванням математичних і економетричних підходів.

Джерела та література

1. Балацкий Е., Павличенко Р. Иностранные инвестиции и экономический рост: теория и практика исследования. // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – №1. – С. 52–64.
2. Юданов Ю. Балтийский регион: особенности формирования благоприятного климата для прямых иностранных инвестиций. // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – №12. – С. 58–67.
3. Шакина А. Прямые иностранные инвестиции в странах восточной Европы // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – №2. – С. 48–51.
4. Четов М. Иностранные инвестиции: макроэкономический аспект // Экономика Украины. – 2004. – №8. – С. 4–15.
5. Борщевський В. В. Іноземні інвестиції як чинник регіонального розвитку // Фінанси України. – 2003. – №10. – С. 108–117.
6. Вишивана Б. М. Управління інвестиційною діяльністю в Україні // Фінанси України. – 2004. – №10. – С. 82–88.
7. Послання президента України до Верховної Ради України “Про внутрішнє і зовнішнє становище України в 2003 році” // Економіст. – 2004. – №3. – С. 21–56.
8. Захарін С. В. Інвестиційне забезпечення економічного розвитку // Фінанси України. – 2004. – №10. – С. 72–81.
9. Україна в цифрах у 2003 році: Короткий статистичний довідник // Держкомстат України. – К.: Консультант, 2004. – 271 с.

Гільорме Т.В.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІ В УКРАЇНИ

Рассмотрено различные подходы к проблеме соответствия профессии и человеческого капитала, методологические аспекты проведения исследований в данном вопросе и влияния «волн» научно – технического прогресса

Розглянуто різноманітні підходи до проблеми відповідності професії і людського капіталу, методологічні аспекти проведення досліджень в даному питанні і вплив „хвиль” науково – технічного прогресу

It is considered approaches to a problem of conformity of a trade and the human capital, methodological aspects of carrying out of researches in the given question and influence of "waves" scientifically - technical progress are various

Ключові слова: Конкретний зміст праці на робочому місці, конкретна соціально професійна якість кадрів

Введення (постановка проблеми та аналіз досліджень). Україна сьогодні знаходиться на порозі корінних змін у суспільному розвитку – розбудовує гармонійне, справедливе, гуманне суспільство, де метою діяльності всіх економічних, політичних контрагентів виступає Людина, з властивими їй прагненням до самовдосконалення, самореалізації та інше. В ряду потреб людини не останню роль відіграє праця як засіб реалізації особистості. В Україні на законодавчому рівні закріплено право обирати професію, спеціальність „по-душi” (Конституцією України [4], Кодексом законів про працю [5] та інших

законодавчих актів державного та місцевого значення). Кожна людина як Всесвіт неповторна, з притаманними тільки їй властивостями, здібностями.

Вивченням відповідності окремої людини до вимог певної професії, спеціальності займалися різноманітні представники суспільної думки: філософи, психологи, соціологи, та, безумовно, вчені, які займаються економічними течіями. В економічній думці багато шкіл, течій, теорій розглядали „економічну людину”, „трудова людина”; у сьогоденню можливо представити найбільш цікаві напрямки наукової економічної школи по даному питанню:

- представники менеджменту персоналу (Тихонов А.П., Колодий Л.Н. [9], Климов Е.А. [3], Собчик Л.Н. [8] та багато інших) розглядають людину як об'єкт управління, який необхідно вивчати з позиції проведення професійної діагностики, складення відповідної професіографії з застосуванням різноманітних комп'ютерних автоматизованих систем. При чому найголовніший аспект для даної школи – застосування різноманітних засобів соціальної психології, соціоніки та інших засобів, які допоможуть побудувати модель психологічну модель людини для подальшого управління нею як складової персоналу фірми;

- представники школи „людського капіталу” (Чухно А. [10], М. Дергаусов [1] та інші) – розглядають людину як специфічний капітал фірми, який виступає на сучасному етапі постіндустріального суспільства головним критерієм конкурентоздатності всіх рівнів економіки, в тому разі, - мікро рівня; людському капіталу, на думку представників даної течії, притаманні такі ж властивості як будь-якому капіталу фірми, в тому разі і „зношувальність”, тобто для того щоб людський капітал сприяв підвищенню конкурентоздатності фірми необхідно його амортизувати, тобто відраховувати певні грошові засоби на підтримку якісних властивостей даного капіталу; насамперед – інвестиції у професійне навчання – професійну підготовку та перепідготовку. В даної економічної течії розрізняють два абсолютно різних підходу до ставлення фірми до професійного навчання: соціально – орієнтовану модель (іншими словами „японську”, так як дана модель застосовується у японських компаніях) та ринково – орієнтовану („американську”). Треба зазначити, що застосування даних моделей у „чистому” виді на сьогодення, не існує – тобто при процесі створенні стратегії людського капіталу фірма намагається побудувати оптимальну модель, яка включає позитивні риси кожної.

- представники інших шкіл (наприклад теорії „інформативного суспільства” - Єськов О. [2], Мазурок П. [6], [7]).

Постановка мети. Але не дивлячись на різноманітні економічних шкіл, економічних поглядів, концепцій, теорій, залишається декілька питань, які не отримали достатнього освітлення, в тому разі, вплив „хвиль” науково – технічного прогресу на якісні зміни змісту праці і соціально – професійного складу кадрів.

Результати. Кожна людина на певному етапі життя, дороги, стає на розпутьті перед вибором професії, яка допомогла не тільки отримати бажані матеріальні речі (будинки, машину, інше), але насамперед, реалізувати себе як особистість. Вибір першої професії, як і перша любов, виникає у молодій людині у тому році, коли немає достатнього рівня самостійності, само визначеності, самосвідомості та багато „само”. Що впливає на вибір певної професії, як наслідок – певного учбового закладу. Громадською організацією „Дніпропетровський центр молодіжного співробітництва” був проведений соціологічне дослідження на дану тему серед молоді - студентів коледжів та вищих навчальних закладів м. Дніпропетровська. Був зроблений наступний висновок: що найбільше респондентів (84%) при виборі першої професії знаходилися під впливом зовнішніх обставин: престижності, підказки батьків та інших людей, які користуються повагою у молодих людей, зовнішня атрибутика спеціальності, майбутні очікування доходів від обраної спеціальності та багато інших чинників. А саме внутрішні індивідуальні особливості особистості та схильності людини до обраної професії відіграють останню роль при обранні майбутнього трудового життя. Проходить 3-5 років навчання в учбових закладах - не здатність прогнозувати ситуацію на ринку праці (потреби спеціалістів певних професій), не відповідність заробітної плати (усі вимагають досвід – а де взяти його випускнику денної форми навчання), не здатність „продавати” себе на ринку праці та багато інших зовнішніх та внутрішніх чинників, приводять випускників до стану „безробітного” – звертання за допомогою в Державний Центр зайнятості, приватні кадрові агентства. І знову професійна перепідготовка, і помилка та сама що і раніше – обрання другої професії також по зовнішнім обставинам. І навіть якщо отримана спеціальність і буде приносити певний дохід, бажаний дохід, чи буде щаслива та людина, у якої „не лежить душа” до своєї роботи. Безумовно, необхідність володіти 4-5 спеціальностями для людини на сьогодення є об'єктивною необхідністю (В Україні в середньому за рік „вмирає” 500 професій). Але суб'єктивні, індивідуальні підходи при вивченні даного питання є найважливішим – людина, яка „знайшла себе” у професійному значенні – щаслива людина, тобто вона більш працездатна – більш виробнича праця на даному підприємстві – більш конкурентоздатне підприємство – більш розвинутий у соціально – економічному аспекту економічний регіон - ... Це причиною – наслідний зв'язок можливо продовжити до безкрайності.

Вивчення професійної придатності людини до окремої професії, спеціальності повинно проводитися на всіх етапах становлення її як особистості - багато досліджуваних рис носять як природжений, так і придбаний у процесі життя характер. Безумовно, ідеальний варіант вивчення людини у дитячих літах – коли через систему гри можливо дослідити природні схильності – одна дитина годинами збирає конструктор, пазли, інша – не здатна просидіти без руху і хвилини. Але найбільш вірогідніше проводити дослідження професійної орієнтації у старших класах школи (але не треба забувати, що підлітковий період накладає на дане дослідження певний характер помилки: групово поведінка, відсутність авторитету дорослих та інше). У радянські часи це дослідження проводили певні інституції, в сучасній ринкової економіці повинні бути зацікавлені всі суб'єкти економіки, в тому разі і домогосподарства. При цьому можливо використовувати наступні методи:

1. Метод вивчення виробничої документації – це необхідно для збору об'єктивної інформації про трудовий процес (при цьому можливо застосовувати складання хронометражу, фотографії робочого дня з наступною обробкою даної інформації).
2. Метод аналізу критичної ситуації – збір інформації про поведінку людини у складних та критичних ситуаціях, це, насамперед, необхідно для вивчення здатності працівника до утримання „себе в руках”, не схитати, не допустити до помилки.
3. Метод опитування – найбільш відомий метод вивчення, складається питальник, який виявляє схильність до певної професії.
4. Метод спостереження – застосовується для прямої реєстрації різноманітних чинників, фактів і сторін діяльності.
5. Експериментальний метод – використовується певних аспектів діяльності, котрі неможливо вивчити при природному протіканню трудового процесу, тобто необхідно створити штучні умови для проведення експерименту.
6. Самоспостереження та самозвіт – активний процес відображення трудової діяльності безпосередньо того спеціаліста, який виконує дану роботу по певній спеціалізації, професії.

При обранні одного чи декілька методів досліджується цілий ряд комплексного аспекту діяльності певного працівника даного напрямку професії; на погляд авторів треба проводити дослідження у наступних напрямках (рис 1) та як кінцевий результат – побудувати „вимоги професії до людини”. Але не треба забувати, що цей процес динамічний – на сьогодні найбільш важливим чинником, який впливає на дану проблему – виступає певний розвиток науково – технічного прогресу, його „хвиля”.

Змінюється соціальний і професійний вигляд робітника. Істотно розсовуються межі його компетентності. Людина перестає бути придатком машини, а фактично піднімається на більш високу ступінь, керуючи системою високоефективних машин. Нові професії розсовують жорсткі рамки вузької спеціалізації і жадають від робітника різнобічних знань і здібностей для рішення швидко змінюючих складних виробничих задач. Сучасний робітник повинний бути фахівцем широкого профілю, що швидко опановує нову техніку або нову професію, новий вид діяльності. Крім того, в умовах упровадження нових прогресивних форм організації праці, зокрема колективних, від робітника потрібна здатність опановувати і суміжні спеціальності. Таким чином, компетентність у її нинішнім розумінні має на увазі фахівця широкого профілю. Таким чином, робочі кадри в умовах технологічних нововведень повинні мати різнобічні технічні і наукові знання, умінням ініціативно діяти; мати розвинуте почуття відповідальності за функціонування довіреної підсистеми, повинні бути готовими до освоєння нових видів продукції, технології, устаткування, професії і місця роботи.

Розглянемо вплив науково – технічного прогресу на зміну вимог до професії. Треба зауважити, що більш істотно впливають „хвилі” науково – технічного на якісну сторону професії, а саме на конкретно соціально – професійну якість. При переходу на певну „ступінь” науково – технічного прогресу з’являється невідповідність конкретного змісту праці на робочому місці (умовно назвемо – ЗКПР) та конкретної соціально професійної якості кадрів (КСПЯК). Математичне це можливо визначити трьома ситуаціями А., Б, В:

$\text{КСПЯК} = \text{ЗКПР}$ - ситуація А;

$\text{КСПЯК} < \text{ЗКПР}$ - ситуація Б;

$\text{КСПЯК} > \text{ЗКПР}$ - ситуація В

Розглянемо кожну ситуацію. Ситуація А. є ідеальною, тобто в позитивній економіці не можливо існування даної ситуації. В ситуації Б необхідно „підтягувати” соціально – професійну якість кадрів, „людського капіталу” до змісту праці на робочому місці (тобто „вимог професії до людини”). Ситуація В – протилежна - необхідно „підтягувати” зміст праці до професійно – кваліфікаційної складової кадрів (тобто „вимог людини до професії”).

Ситуація Б зустрічається найбільш частіше – це обумовлено об’єктивними процесами глобалізації, інтеграції та „хвилям” науково-технічного прогресу, та відставанням якості робочої сили до вимог високотехнологічного виробництва. Це здійснюється шляхом вищерозглянутих досліджень, потім професійною підготовкою ті перепідготовкою кадрів, насамперед, через професійну орієнтацію, яка складається з 4 етапів: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір, професійна адаптація. Розглянемо терміни.

Профінформація – покликана забезпечити постійне і планомірне професійне інформування про професії і вимоги, що вони висувають людині, про потреби суспільства в кадрах різних професій і кваліфікацій, про особисті якості людини, що є істотними для професійного самовизначення, шляхів придбання визначених професій.

Профконсультація – основне завдання на цьому етапі є надання допомоги людині в оцінці своїх здібностей до різних видів трудової діяльності в суспільному виробництві (шляхом на основі медичних висновків, характер, результатів спеціальних психофізіологічних досліджень особистості), видача конкретних рекомендацій про вибір професії і можливих шляхів її оволодіння.

Профвідбір зводиться до виявлення професійно значимих якостей у обираючих дану професію (бесіда з кандидатами, тестування, складання професіограм).

Профадaptaваність – на підставі висновків попередніх етапів складається карта особистості, що характеризує людину в соціальному аспекті (свідомість, профінтереси), його здатність адаптації до даної професії.

Профорієнтація здійснюється в початку вибору професії. Але в сучасних умовах в Україні доцільно розглядати крім поняття «профорієнтації», поняття «профпереорієнтація», тому що висока структурна динамічність сучасного виробництва, можливість втратити роботу складає так названу сховану небезпеку професійного шляху особистості.

Професійна переорієнтація – це науковообґрунтована система переходу особистості від однієї професії до іншої на основі вже придбаних професійних якостей, важливої особистої і суспільної цінностей.

Державна служба зайнятості України одним з видів активної підтримки безробітних здійснює профорієнтацію і профпереорієнтацію з подальшим професійним навчанням конкурентноздатних професій, підвищення кваліфікації. Безумовно, це позитивна тенденція – держава вкладає гроші не в пасивне забезпечення безробітних, а його здатність одержати високооплачувану роботу, ще і з виплатою заробітної плати. Але подібну роботу також повинні проводити фірми, навчальні заклади та інші суб’єкти ринку. При ситуації Б необхідно інвестувати, насамперед, в людський капітал, щоб „підтягнути” до існуючого рівня технології, засобів праці.

При ситуації В необхідно здійснювати кроки, направлені на розвиток конкретної праці на робочому місці – розвивати комплекс заходів, які розглядаються у рисунку 1.

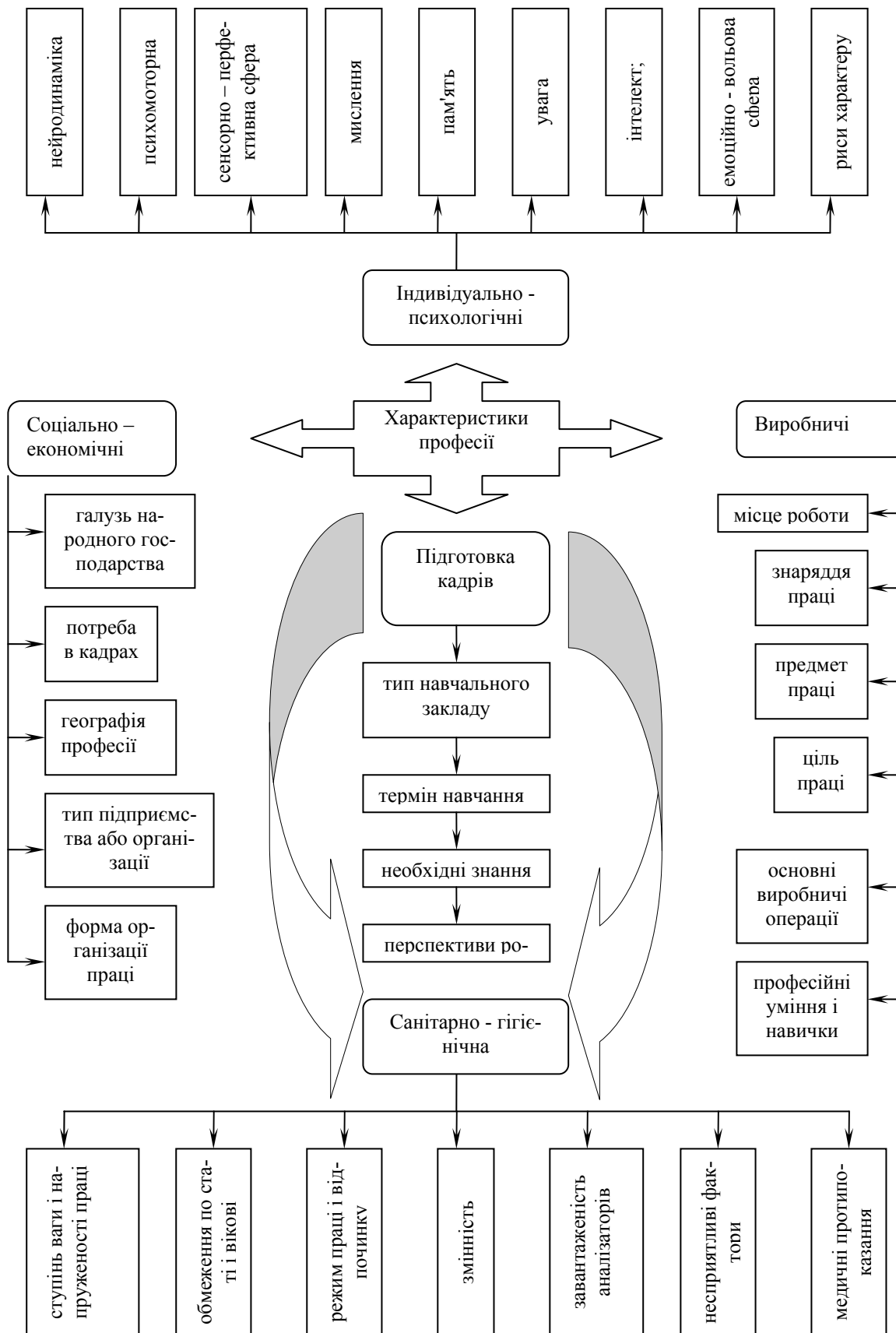


Рис.1 Вимоги до професій (характеристика професій)

Висновок. Новий етап науково – технічного прогресу, вхід України в постіндустріальне суспільство, вимагає побудувати нову концепцію професійного відповідності трудових ресурсів з існуючим в Україні робочими місцями. Але насамперед необхідно провести політику створення додаткових робочих місць для людей, так як кожен має право на роботу по уподобанню та отримувати заробітну плату, гідної своєї соціально – професійної якості. Новий етап науково – технічної революції, повсюдне впровадження автоматизації, комп'ютерної техніки і нових систем зв'язку на фоні поширення ринкових відносин у нашій країні здійснює різнобічний вплив на сферу праці, на роль і значення людини в суспільному виробництві. З одного боку, суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційної і галузевої структури зайнятих.

З іншого, зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва, саме робоча сила всі більшою мірою визначає хід і результати економічних процесів. Це викликає нові підходи до управління персоналом і мотивації праці, до пошуку оптимальних моделей функціонування ринку праці. Для України на етапі становлення ринкової економіки надзвичайно важливо усвідомити вирішальну роль людських ресурсів в економічному розвитку, а також той факт, що людина при цьому і є кінцевою метою будь-якого виробництва.

Науково – технічний прогрес як основоположний фактор сучасного економічного розвитку передбачає своєю найважливішою умовою кардинальне вдосконалення робочої сили, покращення її характеристик на ринку праці. Особливість сучасного етапу української економіки полягає в тому, що процеси ринкових перетворень здійснюються в умовах подолання значного відставання в науково – технічній сфері.

Всі основні фактори зростання продуктивності праці передбачають різноманітні види капіталовкладень, спрямованих на здійснення тривалих якісних і структурних зрушень у різних елементах продуктивних сил. Економічний розвиток останніх років змінив уявлення про нагромадження як про процес майже виключно матеріально – речового характеру. В економічно розвинутих країнах об'єктами нагромадження стали всі основні елементи продуктивних сил – як матеріальні, так і людські, включаючи такі фактори економічного зростання, як організаційно – управлінський досвід, фонди науково – технічних знань, людський капітал.

З усіх аспектів розвитку економіки, що виступають на перший план в умовах сучасного етапу розвитку цивілізаційного суспільства, у першу чергу звертає на собі увагу практично повне зміщення всіх теоретичних і практичних проблем поняття „людський фактор” у царину якісних аспектів розвитку людини, підготовки і використання робочої сили. Жодна розвинена країна не відчуває серйозних проблем дефіциту працівників. Навпаки, скрізь спостерігається певний рівень безробіття, і в тій же час постійно є вакантні місця, включаючи і привабливі та перспективні на так званому первинному ринку праці. Наявність цих вакансій пов'язана не з відсутністю претендентів, а з невідповідністю вимогам якості пропонованої робочої сили, нестачею освіти, досвіду, ділових якостей тощо. Можна констатувати загальну кількісну достатність трудових ресурсів для економіки в будь-яких демографічних умовах як суттєву характеристику сучасного господарства, якому притаманні лише структурні, часткові і тимчасові дефіцити робочої сили.

Це викликає необхідність привернення особливої уваги до таких проблем ринку праці, як відставання, інерційність та неадекватність проблемам галузей освіти та професійної підготовки, неефективність роботи соціальних служб допомоги, реабілітації безробітних та людей із застарілою кваліфікацією або недостатньою мотивацією.

Більше того, особливість сучасного та перспективного розвитку полягає в тому, що необхідними і продуктивними в народному господарстві та в економіці взагалі стають гуманітарні, суспільні та особисті якості людини. Ця тенденція посилюється і набуває різного виразу. Передусім, у теорію і практику економічного життя входять і одержують якісну і кількісну народногосподарську оцінку конкретні якісні характеристики людського фактору: освіта, знання, кваліфікація, навички, накопичений досвід, особисті якості (розум, здібності, різнобічний розвиток, активність, відповідальність, характер тощо). Продуктивного значення набувають такі гуманітарні та суспільні якості, як моральність, чесність, сумлінність, колективізм, комунікабельність та ін.

Тому дослідження в даній сфері виступають рішучими прибудуванні гармонійного, справедливого суспільства, по цьому перспективи подальших наукових розробок в даному напрямку значні, а самі дослідження необхідні.

Джерела та література

1. Дергаусов М. Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства/ Економіка України, №6, 2003,- с. 26-30
2. Ськов О. Принципи гуманістичної концепції соціального управління на підприємстві/ Економіка України, №6, 2002,- с. 36-40
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения./ Ростов - на -Дону: Изд-во: «Феникс», 1996 – 512 с.
4. Кодекс законів про працю./К.: Либідь, 2000- 844 с.
5. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К. “Україна”, 1996
6. Мазурок П. Роль теорії постіндустріального суспільства у формуванні сучасного типу працівника/ Актуальні проблеми економіки, №3, 2004 – с. 187
7. Мочерний С., Устинко О. Людина та закономірності розвитку./ Економіка України, №10, 2004,- с.17-26
8. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе/ СПб.:»речь», 2002-72 с.
9. Тихонов А., Колодий Л. Профессиография – особенности современного подхода/ Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология, № 7, 2004 – с. 5-14
10. Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного та соціального розвитку на сучасному етапі./ Економіка України, №5, 2004,-с.14-23

Гребельник О.П.

РЕГІОНАЛІЗАЦІЯ МИТНИХ СТАВОК ЯК КАТАЛІЗАТОР ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Найбільш дієвим регулятором у тарифній системі є функціонування митних ставок, тобто диференціація мита залежно від країни походження товару.

За способом застосування митних ставок митний тариф поділяється на два види: простий та складний. Простий митний тариф базується на одній ставці митного оподаткування, тобто передбачає одну ставку мита для кожного товару незалежно від країни походження. Такий тариф є універсальним, але він не забезпечує достатньої маневреності в митній політиці, не передбачає пільгового або дискримінаційного мита і порівняно мало розповсюджений (Мексика, Болівія, Панама).

Складні митні тарифи базуються на двох, трьох і більше ставках митного оподаткування по конкретному товару. Кожна митна ставка застосовується до товарів певних країн або груп країн. Такі тарифи з різним рівнем митного оподаткування дають змогу державам провадити різну митну політику відносно до тих чи інших країн. Він тисне на одні країни, оподатковуючи їх товари більш високими ставками мита, при цьому домагаючись від них різних поступок (США, Німеччина, Японія, Канада, Італія та ін.), або надає пільги іншим країнам, прив'язуючи їх до свого ринку.

Розвиток митного тарифу більшості країн відбувався шляхом збільшення кількості товарів, які обкладались митом, і встановлення на кожний товар декількох ставок мита (дві або більше), тобто мало місце застосування складного митного тарифу. Ряд країн застосовують митні тарифи з великою кількістю колонок. Наприклад, у тарифах Китаю – 5 колонок, Ве-