

рыночной), так и снизить злоупотребления администрации АО в эмиссионных программах.

*Пропорциональная стоимость акций.* Это цена акции, устанавливаемая в зависимости от спроса на определенные пакеты акций (контрольные; блокирующие; связывающие), складывающиеся на внебиржевом рынке ценных бумаг с учетом внутривладельческой (финансовой, кадровой, организационной) ситуации на предприятии. Такая стоимость отражает ценообразование на консолидированные пакеты акций, которые, в зависимости от размера пакета, баланса корпоративных отношений в АО, административного ресурса, распыленности акций среди участников и др. могут различаться в десятки раз. Пропорциональная цена акций в большей мере зависит не от рыночной стоимости акций на организованном фондовом рынке или балансовой стоимости активов предприятия, а от сроков проведения собрания акционеров, выносимых на такие собрания вопросов, внутриакционерных отношений. Эта стоимость, как никакая другая, позволяет оценивать корпоративный климат в АО, который тем напряженнее, чем выше пропорциональная стоимость акций (пакета акций).

Получено 04.06.2002

УДК 331.2

М.А.ПОЛЯКОВА

Харківський державний економічний університет

## ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ФАКТОР СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Розглядаються питання сутності заробітної плати, ролі оплати праці на ринку праці, різні точки зору на аналіз праці, просліджено динаміку зниження заборгованості з виплати заробітної плати, зроблено аналіз цих показників.

Згідно із Законом України "Про оплату праці" "заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу".

З економічної точки зору заробітна плата – це величина, розмір якої визначається вартістю робочої сили. Величина останньої обумовлена вартістю необхідних матеріальних і духовних цінностей для відтворення робочої сили. Таким чином, заробітна плата – це об'єктивно необхідна для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсягу життєвих засобів, які працівник повинен отримати в обмін на свою працю. Обсяг життєвих засобів повинен відповідати рівню розвитку продуктивних сил суспільства і складати та-

кий "споживчий кошик", що є необхідним для працівника та членів його сім'ї.

На сучасному етапі особливої уваги заслуговує роль заробітної плати як фактора становлення і розвитку ринку праці в Україні.

Існують різні точки зору на аналіз ринку праці. Так, неокласики (Дж.Пері, Р.Холл та ін.) вважають, що ринок праці, як і всі інші ринки, діє на основі цінової рівноваги. Саме ціна робочої сили (заробітна плата) регулює попит та пропозицію на робочу силу. Ціна робочої сили гнучко реагує на потреби ринку, збільшуючись чи зменшуючись залежно від попиту та пропозиції. При цьому рівновага виключає безробіття. Наявність безробіття пояснюється її добровільним характером і прагненням працівників до максимально вигідної роботи.

Кейнсіанці і монетаристи розглядають ринок праці як явище постійної і фундаментальної рівноваги. Вони виходять з того, що ринок робочої сили жорстко фіксується і практично не змінюється (особливо в бік зменшення).

Школа інституціоналістів пробує пояснити характер ринку праці особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп.

Марксистська теорія розглядала ринок праці як ринок особливого роду, особливість якого пояснюється тим, що існує різниця між товаром "робоча сила" і фізичним капіталом. Якщо робоча сила у процесі праці створює вартість, то всі інші види ресурсів лише переносяться на нову вартість самою працею. У зв'язку з цим ринок праці, підкоряючись загальним ринковим закономірностям, має суттєві особливості, тому що сама робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може також впливати на співвідношення попиту та пропозиції і на свою ринкову ціну.

Розвиток ринку праці в Україні супроводжується удосконаленням та поступовою зміною ролі його окремих елементів: пропозиції, попиту на робочу силу, заробітної плати.

Становлення і розвиток ринку праці в Україні тісно пов'язані з регулюванням рівня заробітної плати та її соціальним змістом. Заробітна плата виступає як один з регуляторів ринку праці. Зокрема, при зниженні рівня заробітної плати роботодавцю вигідно наймати додаткових працівників, що, в свою чергу, збільшує попит на працю.

Отже, за сучасних умов попит робочої сили далеко не відповідає її пропозиції. Ринок праці доцільно розглядати не тільки з точки зору економічних відносин між його суб'єктами щодо визначення ціни робочої сили під впливом попиту і пропозиції на неї, як відносин з приводу створення таких умов, що забезпечують можливості забезпечення

працевдатності населення і продажу робочої сили. Кількісно ринок праці можна охарактеризувати як категорію населення, яке працює, і незайнятого, яке хоче і може працювати, але для нього відсутні робочі місця.

У наш час відбувається, зокрема, підвищення значення оплати праці як одного з регуляторів ринку робочої сили. Так, величина заробітної плати впливає на мотивацію працівників до участі в оплачуваній трудовій діяльності. В Україні велика увага приділяється співвідношенню між зростанням продуктивності праці та зміною оплати праці.

Статистичні дані за 2001-2002 рр. свідчать про те, що в Україні відбувається зниження заборгованості з виплати заробітної плати (табл.1).

Таблиця 1 – Динаміка зниження заборгованості з виплати заробітної плати за 2001-2002 рр.\*

Рік	Заборгованість, млн. грн.
10.05.2001	4551,4
10.07.2001	4417,3
10.10.2001	3293,7
10.11.2001	3135,7
10.12.2001	2996,7
01.01.2002	2484,3
01.02.2002	2647,3
01.03.2002	2635,5
01.04.2002	2510,7
01.05.2002	2473,3

\* Урядовий курс\*гр, №113 від 21.06.02.

Номинальні доходи населення за січень-квітень 2002 р. порівняно з аналогічним періодом 2001 р. збільшились на 23,3%, в тому числі грошові – на 23,4%. Згідно зі світовими стандартами, середня заробітна плата має бути вищою за прожитковий мінімум у 2-3 рази, тобто мала б становити у 2001 р. 623-934 грн. Отже, вартість робочої сили в Україні надто низька порівняно з розвинутими країнами світу (табл.2).

Таблиця 2 – Середньомісячна заробітна плата\*

	1998 р.	1999 р.	2000 р.	2001 р.
Номинальна заробітна плата, грн.	153,49	177,52	230,13	311,08
У % до відповідного періоду попереднього року	107,2	115,7	129,6	135,2
Реальна у % до відповідного періоду попереднього року	96,2	91,1	99,1	119,3

\* Економіст, 2002, №6.

Причина тут в тому, що проблему заробітної плати вирішують через її механічне збільшення, тоді як треба оптимізувати структуру й розміри виробничих витрат, удосконалити систему оподаткування, ціноутворення, інвестування та політику зайнятості.

Таким чином, заробітна плата – це основа відтворення робочої сили, що гарантує необхідний рівень заробітку, пов'язує його з рухом цін на життєві засоби, усуває свавілля, суб'єктивізм у підході до встановлення тарифних ставок і посадових окладів. Це відповідає інтересам працівників, гарантує відповідний рівень життя. З іншого боку, врахування у зарплаті кількості і якості праці стимулює працівника до досягнення певних результатів виробництва, удосконалення якості робочої сили, дотримання трудової і технологічної дисциплін.

1. Бугуцький О., Бугуцький Ю. Проблеми вартості робочої сили в галузях економіки України // Економіка України. – 1999. – №2. – С.50-56.

2. Кузьмін С.А. Рыночная экономика и труд. – М.: Наука, 1993. – С.158.

3. Підопригора Н. Праця і заробітна плата як економічні категорії // Зб. наук. праць Академії ДПС України, 3(9) 2000. – С.35-46.

4. Петрова І. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства // Україна: аспекти праці. – 2001. – №7. – С.22-27.

*Отримано 06.09.2002*

УДК 332.1

Е.В. ДАВЫСКИБА

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет*

### **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ И ОЦЕНКЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

Предлагается классификация теоретических подходов к изучению экономического потенциала. Выделяются основные типы существующих подходов к оценке экономического потенциала отдельных территорий страны (регионов), дается их краткое описание.

В современных условиях социально-экономического развития Украины наряду с общими принципами выбора стратегического курса особо актуальным становится анализ экономического потенциала регионов, который учитывает всю совокупность и эффективность использования природно-материальных, трудовых, производственных и научно-технических ресурсов.

Экономический потенциал – многоуровневое и многоаспектное явление, которое необходимо рассматривать во всем комплексе его проявлений. Способом такого анализа является классификация экономического потенциала, которую мы попытались осуществить, проанализировав множество существующих теоретических подходов к его изучению. Эта классификация приведена на рисунке. Согласно данной