

на території інших держав, то краще усього припустити, що ці прибутки будуть витрачені в даній країні, де розташоване основне місце проживання цих громадян.

Ринкова вартість товарів і послуг, вироблених за допомогою факторів виробництва, що знаходяться на території даної держави, без урахування того, чи є ці фактори власністю даної країни і її громадян чи ні. Отже, не можна вивести ВВП на душу населення країни, тобто на одного жителя даної країни, оскільки це не буде правильним, бо в ВВП враховується вартість товарів і послуг, вироблених за допомогою використання засобів виробництва, що належать громадянам інших країн. Отже, показник ВВП можна лише розділити на площу даної держави, значить, ми отримаємо показник ВВП на одиницю території країни, що буде об'єктивним показником економічного розвитку країни.

Порівнявши підходи у визначенні показника ВНП і ВВП можна дійти висновку, що обидва цих показники характеризують розвиток господарсько-економічної діяльності країни, але роблять це, враховуючи різноманітні підходи до цього питання. Отже, використовуючи для економічного аналізу обидва показники (ВВП і ВНП), матимемо в цілому більш повну картину економічного розвитку країни.

Таким чином, обидва показники мають право на існування, а отже, немає необхідності в заміні одного показника (ВНП) іншим (ВВП), як пропонується Системою національних рахунків ООН, і використовувати ці показники на рівних.

1. Гайгер, Линвуд Т. *Макроэкономическая теория и переходная экономика / Пер. с англ.* – М., 1996. – С. 116–117. 2. *Курс экономики: Учебник / Под ред. Б.А.Райзберга.* – М., 1997. – С. 159–160. 3. *Курс экономики: Учебник / Под ред. Б.А.Райзберга.* – М., 1997. – 161 с.

УДК 338.242.025.88

Л.В. Торгова  
Технологічний університет Поділля

### УЗГОДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ РОЗДЕРЖАВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ

© Торгова Л.В., 2001

**Розглянуто питання щодо формування цілей та інтересів підприємців і найманих робітників на ринку праці. Здійснено спробу викрити причини й фактори виникнення протиріч у соціально-трудовій сфері. Запропоновано декілька напрямків узгодження інтересів економічних суб'єктів ринку праці. Зроблено висновок про значний вплив процесів приватизації на стан зайнятості населення України.**

**It has been gone into the question of conformation of entrepreneur aims and interests as well as employee's in the labour market. It has been attempted to uncover the reason and factors of uprising contradictions in socio-labour sphere. Some ways of adjustment of the interests of economic labour market entities have been suggested. The consequence about bringing significant influence of privatisation processes to bear on the occupational level in Ukraine.**

Основою функціонування ринку праці є економічні інтереси його головних суб'єктів – робітників та роботодавців. Кожен суб'єкт має свої цілі, які часто не збігаються з цілями інших учасників ринку праці, і на базі їх будує відповідну політику. Головним завданням, на наш погляд, на етапі становлення ринку праці є порівняння та приведення у відповідність до головної мети розвитку ринку праці всіх підцілей його суб'єктів.

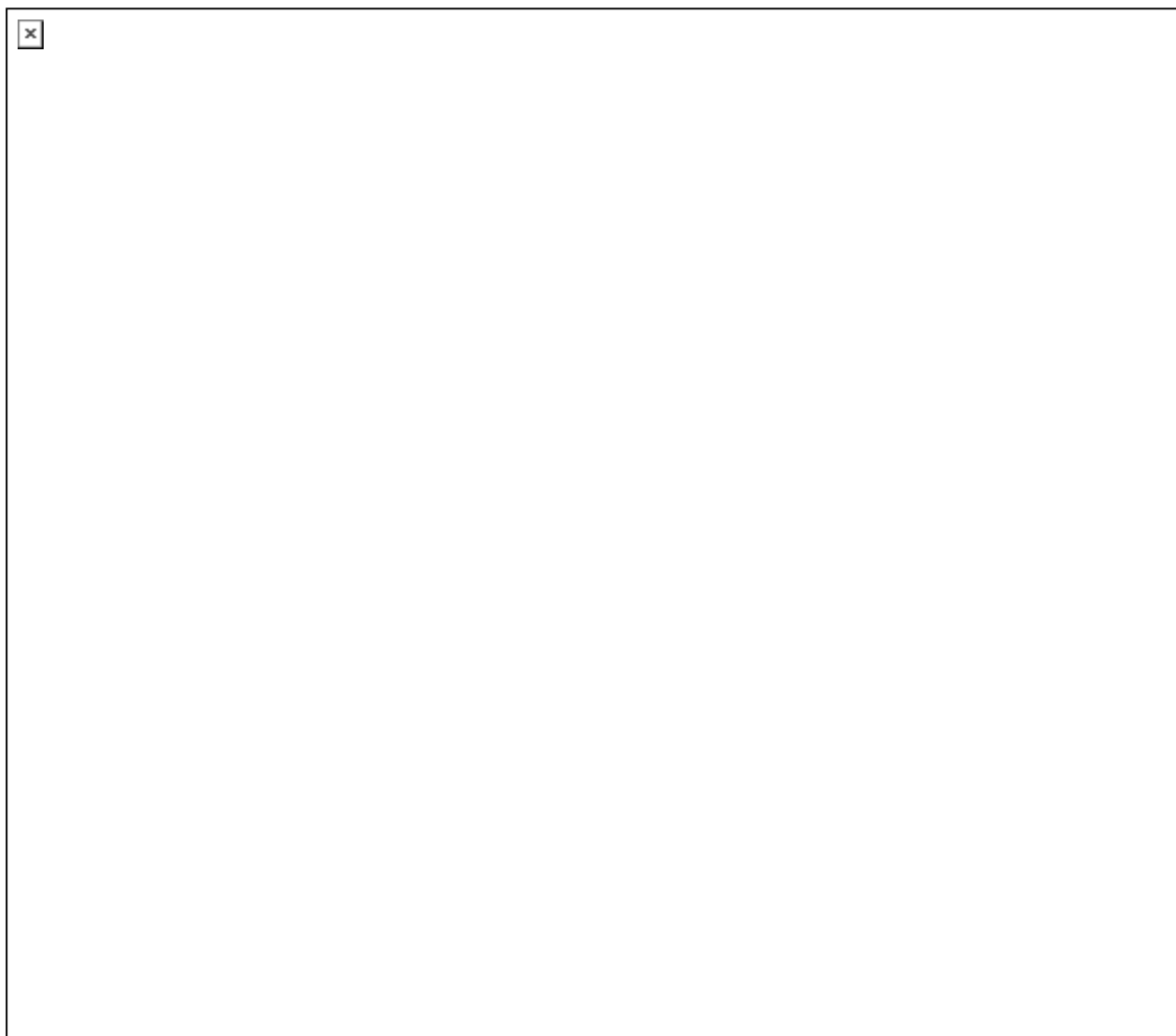
Ф. Тейлор свого часу вважав, що інтереси підприємців та робітників мають безпосередньо збігатися, що призводить до найбільш продуктивного використання робочої сили. Ним були визначені причини, що впливають на рівень узгодженості інтересів роботодавців і найманих робітників; відмічені помилки робітників стосовно того, що підвищення виробітку призводить до скорочення кількості зайнятих у виробництві тощо. Помилкова система організації управління підприємством примушує кожного робітника працювати повільно, захищаючи цим власні інтереси. На думку Ф.Тейлора, принциповою метою управління мало б бути “максимальне забезпечення максимального процвітання наймача разом з максимальним процвітанням кожного найманого робітника” [3]. Цим вперше була підкреслена соціальна значимість управління

Мета виробництва в умовах ринку – зростання вкладеного в нього капіталу. Для того, щоб досягти максимального прибутку, підприємці намагаються утримати заробітну плату на найнижчому можливому рівні і збільшити інтенсивність праці. Це призводить до скорочення частки робітників у виробничих доходах, уповільнення зростання їх споживацьких можливостей порівняно із зростанням вартості товарів, що виробляються. Підприємці, своєю чергою, розширюють власне споживання більш низькими темпами, ніж зростає їх частка у виробництві. Це протиріччя між тенденціями виробництва і споживання не дозволяє повністю і упродовж довгострокового періоду реалізовувати можливості виробництва і підвищувати зайнятість на ринку праці. З приводу цього Дж.М. Кейнс визначає ефективний попит як величину, що дорівнює сукупному доходу, який підприємці планують отримати і сплатити своїм робітникам, враховуючи при цьому кількість робітників, яких вони мають намір найняти. Як правило, це число відповідає тому рівню зайнятості, при якому підприємець може розраховувати на максимальний прибуток [2].

Ступінь задоволення потреб індивіду залежить від величини його доходу. Природно, чим вища різниця у доходах індивідуумів, тим значно більша різниця у задоволенні їх потреб. Отже, збалансованість пропозиції і попиту покупців на ринку ніякою мірою не характеризує досягнутий рівень життя або соціальну рівність. Саме тому реальна вигідність ринкової економіки для широких верств населення вирішальною мірою залежить від того, як “вмонтований” ринок у законодавче і політичне регулювання.

Насамперед, це стосується ринку праці, оскільки саме тут йдеться не про простий продаж-купівлю товару, а про людей, “відтворення” яких не визначається співвідношенням попиту та пропозиції: зниження попиту на робочу силу не призводить до скорочення пропозиції, тому що існує щоденна потреба у засобах до існування. Досить часто підприємці ставиться до найманого робітника як до звичайного товару, наприклад, як до сировини, що потрібна для виробництва. Неприйнятне й те, що підприємці покладають на робітника всі витрати на пристосування до ринкових умов, які постійно змінюються, а самі продовжують отримувати прибуток. Саме тому, на наш погляд, конче необхідно сформулювати таку систему відносин на ринку праці, яка б дозволила у суспільстві створити умови, за яких пом'якшується вплив коливань кон'юнктури, структурних криз, раціоналізації виробництва і максимізації прибутку на окремих суб'єктів ринку праці. Головним у цьому

ми вважаємо узгодження інтересів всіх учасників ринку праці. На рисунку показано співвідношення цілей, інтересів і потреб суб'єктів на ринку праці.



*Інтереси і цілі суб'єктів праці*

Будь-який підприємець є зацікавленим у зниженні витрат, у тому числі – і на заробітну платню, на власному виробництві. У той же час йому вигідно, щоб на інших підприємствах робітники мали добрі заробітки і були б у змозі купувати його продукцію. Більш висока заробітна платня може дати позитивний ефект у масштабах суспільства, навіть, якщо вона збільшує витрати окремого підприємця. Тобто підвищення заробітної платні, що проводиться, незважаючи на бажання окремих підприємств, у загально-економічному розумінні може повністю відповідати намірам підприємців загалом.

**Прихильники вільної ринкової економіки недооцінюють те, що навіть у часи економічного піднесення робітники й підприємці функціонують на ринку не як рівноправні партнери. Підприємець, наймаючи або звільняючи робітника, вирішує питання про його матеріальне існування, а робітник при цьому ніяким чином не загрожує добробуту наймача. Ілюзія взаємодії незалежності і рівності прав партнерів**

**виникає внаслідок добровільного укладання угоди про найм, що завуальовує наявні переваги роботодавця у реальних життєвих умовах: робітник вимушений конкурувати у боротьбі за робоче місце і щоденно заробляти на їжу, житло, одяг тощо. Очевидно, що рівноваги сил між підприємцями і робітниками на ринку праці не існує. Ця проблема поглиблюється недосконалістю законодавства, яке регулює соціально-трудоу сферу.**

Природно, що головною метою підприємців є максимізація прибутку. Власник буде розширювати та інвестувати виробництво, якщо очікуваний прибуток буде вищим за дохід від вкладень грошей у банк під відсотки. Найгострішою проблемою функціонування ринку праці є стійка тенденція зниження ціни праці – реальної заробітної платні робітників матеріального виробництва. Здебільшого заробітна платня залежить від співвідношення між абсолютним рівнем прибутку до розрахунків з робітниками за працю і чисельність робітників на підприємстві. Таке співвідношення різне для кожного підприємства і, насамперед, залежить від капіталоінтенсивності. Враховуючи світовий економічний досвід, ефективна економіка можлива лише у випадку збереження певних паритетів у цінових пропорціях на різні виробничі ресурси, особливо на працю. Дешева праця, як правило, не може бути ефективною і не може позитивно впливати на раціональне використання інших виробничих ресурсів.

Відсутність єдиної ціни на капітал означає і відсутність єдиної ціни на працю. Щоб знівелювати різницю у заробітній платні при однаковій кваліфікації та умовах праці, уряд повинен здійснювати вирівнювання прибутків підприємців через податкові скидки або субсидії, цінову політику, квотування виробництва і торгівлі, її ліцензування та переважні права на доступ до іноземної валюти. Наявний високий рівень інфляції, недосконале оподаткування загострюють різницю у рівнях заробітної платні.

Одним з важливих результатів вільної взаємодії між ринком праці та капіталу в країнах з розвинутою ринковою економікою є тенденція до зближення й вирівнювання ставок зарплати і норм прибутку на капітал у галузях економіки. Досвід свідчить, що робітники капіталомістких виробництв частіше ведуть переговори про підвищення оплати праці. Нейтралізуюча сила інвесторів, які переводять свої ресурси у більш прибуткові підприємства, підтримує різницю у зарплатні, що сплачується робітникам з однаковою кваліфікацією на мінімальному рівні.

Нерозвинутість ринків факторів виробництва породжує негнучкість національної економіки в цілому. По-перше, у робітників, які працюють, є вагомі стимули виступати проти найму нового персоналу, оскільки це послугоує зменшенню прибутків і буде причиною падіння доходів усіх робітників. Саме тому трудовим ресурсам не вистачає мобільності, а у звільнених робітників дуже малі шанси знову знайти робоче місце. Державна система збереження і утворення нових робочих місць не є ефективною, має декларативний характер. Можна стверджувати, що від економічної ситуації, від впливу економічних факторів виробництва багато у чому залежить ситуація на ринку праці. Таким чином, регулювання процесів на цьому ринку потрібно ґрунтувати на пріоритеті заходів економічного, а не адміністративного характеру.

Ще одна небезпека від негнучкої економіки полягає у відсутності диференціації ринків праці та капіталу. Існуюча система не сприяє інвестуванню та утворенню нових виробництв і

фірм. Потенційно підприємець не виграє від своїх зусиль у організації нових підприємств, оскільки кваліфікований робітник не має стимулів покинути старе капіталомістке підприємство з високою платнею і ставати партнером у нових фірмах. Як показало дослідження, структура промисловості складається переважно з великих підприємств або малих фірм, тобто відсутній базис, що будується на середніх виробництвах, які полегшують мобільність реальних ресурсів у країнах з розвинутою економікою.

Треба зазначити, що після розподілу прибутків і визначення розміру капіталовкладень система оплати праці спонукає підприємця приймати рішення про інвестування на користь капіталомістких технологій, тому що вони забезпечують більше прибутку в абсолютному вимірі, потребують меншого найму персоналу і, отже, означають більш високу оплату працівників. При цьому підприємці інвестують такі проекти, які дозволяють максимально збільшити коротко-строкові прибутки. Самокеровані підприємства досить важко пристосувати до ринкової системи господарювання. Вони у короткий термін збільшують доходи завдяки скороченню або робочої сили, або заробітної платні, або скорочують і те і інше. Фактично, такі дії у ринковій економіці спричиняють зниження оплати праці у короткий термін.

Цілком природно, що звільнені за скороченням штатів робітники мають можливість знайти роботу з нижчою оплатою. Але у самокерованій системі наявність такого роду потенційних робітників не має значного впливу на рівень заробітної плати на підприємстві: для підприємців безглуздо зменшувати зарплатню заради найму нових робітників, які, своєю чергою, заберуть частку збільшеного прибутку.

Резюмуючи наведене вище, можна зробити висновок про наявну на ринку праці неузгодженість економічних інтересів суб'єктів ринку праці. Наймані робітники висувають як головний пріоритет задоволення основних потреб за рахунок гідного рівня заробітної платні, оптимальної тривалості робочого дня, сприятливих умов праці, соціальних пільг тощо. Підприємці вважають за головне відповідність якості робочої сили вимогам сучасного виробництва, підвищення відповідальності найманих робітників за якість праці, творче ставлення до роботи.

Сьогодні існує декілька напрямків узгодження економічних інтересів суб'єктів ринку праці, але, на нашу думку, найбільш важливим є перетворення найманого робітника у власника або співвласника виробництва через приватизацію, структурну перебудову економіки, залучення інвестицій тощо.

Вирішити цю проблему можливо через трансформацію системи господарювання в Україні у багатоукладну змішану економіку ринкового типу з відповідними методами регулювання та управління. Попередня система була основана на занадто централізованій державній власності. Фактичне реформування відносин власності почалося з передачі державного майна за договорами оренди з правом викупу. Сьогодні завдяки процесам приватизації створено недержавний сектор економіки; близько 63,5 тис. об'єктів змінило форму власності: виникло 1 тис. великих та середніх і понад 52 тис. малих підприємств. Дані Держкомстату свідчать про те, що 74,1 % податку у першому півріччі 1999р. надійшло від підприємств недержавного сектора, що дозволило сформувати 3/4 національного бюджету за рахунок саме цих надходжень [1].

Результати аналізу ефективності діяльності приватизованих підприємств показали, що навіть неоднорідний за структурою роздержавлення сектор, який існує нині в Україні, забезпечив у 1999 р. позитивний загальний результат їх діяльності – 384,1 млн. грн. прибутку. Цікавими є спостереження стосовно можливостей приватизованих підприємств у сфері зайнятості персоналу. Процес приватизації державних підприємств у Хмельницькій області призвів до скорочення чисельності зайнятих у середньому від 3 до 10 %. Простежується тенденція зниження чисельності зайнятих на підприємствах водночас із зменшенням частки колективу в пакеті акцій. Цьому явищу сприяє хоч і повільне, але зростання частки іноземних інвесторів. Досвід показує, що, отримавши контрольний пакет акцій, іноземні інвестори негайно здійснюють скорочення чисельності робітників з метою зниження витрат виробництва. У масштабах України кількість акціонерних підприємств з іноземними інвестиціями поступово зростає, що може підвищувати напругу на локальних і національному ринках праці.

В умовах приватизації одним з важливих факторів зайнятості є матеріальне стимулювання. Кожен акціонер отримує поряд із зарплатнею щорічний дохід (дивіденд). Справжні власники усвідомлюють, що інвестиції є основою високих прибутків у майбутньому. Заради інвестування вони часто відмовляються від дивідендів поточного року і спрямовують всі прибутки на розвиток виробництва. У високих прибутках реалізуються інтереси не тільки працівників окремого підприємства, а й суспільства в цілому. Кожного працівника-акціонера цікавить результат його роботи не тільки як робітника, а і як власника, що значно активізує його трудову поведінку. Стимулювальне значення акцій пояснюється тим, що вони щільно пов'язані з системою оплати праці, а при розподілі доходів використовуються такі критерії, як фонд оплати праці, тарифні ставки, оклади. Сума, на яку можна отримати акції, визначається залежно від розміру тарифної ставки або окладу, а не заробітної платні і стажу роботи. Однак це явище іноді має протилежну спрямованість: дивіденди дуже малі і розмір їх пов'язують із зарплатнею та стажем. У таких випадках у робітника виникає формальне ставлення до акцій, що не сприяє виникненню почуття власника.

Оскільки в умовах акціонування підприємство зацікавлене у спеціалістах вищого гатунку і кваліфікованих робітниках, які б працювали за спеціальністю і профілем підготовки, то загострюється питання про кваліфікаційний та освітній рівень працівників. Але й сам працівник буде прагнути підвищити ці характеристики, тому що від них залежить рівень оплати його праці і, як наслідок, рівень задоволення матеріальних та духовних потреб, а також знижується ймовірність втрати роботи при черговому скороченні штатів.

Аналіз змін зайнятості при різних способах приватизації, проведений нами за результатами соціологічного опитування, показав, що найбільш прийнятною з погляду зміни зайнятості є приватизація підприємств через комерційні та інвестиційні конкурси, а найменш прийнятною – через аукціони. Ранжування способів приватизацій за їх привабливістю щодо забезпечення зайнятості має такий вигляд:

- 1) комерційний та інвестиційний конкурс;
- 2) акціонування;
- 3) викупівля орендованого майна;
- 4) продаж майна ліквідованих та незавершених об'єктів, продаж нерухомості;

5) аукціони.

Причини привабливості комерційного і інвестиційного конкурсу закладені у самому механізмі приватизації за означеним способом. Він передбачає зміни у структурі власності водночас із зростанням інвестицій у виробництво; крім того, у 85 % інвестиційних контрактів обумовлюють умови забезпечення зайнятості. Порушення умов тягне за собою розривання контрактів і повернення пакетів у державну власність. У такому випадку відбувається зростання капіталу підприємства водночас з контролем за тим, як відбуваються соціально-економічні процеси.

Дуже низька привабливість аукціонів як способу приватизації пояснюється тим, що зміна власника при цьому не підлягає контролю і не регулюється процес зайнятості на таких об'єктах.

Отже, процеси приватизації певною мірою впливають на стан зайнятості і можуть слугувати одним з важелів узгодження інтересів працівників і підприємців. На рівні регіону це може бути враховано через аналіз і оцінку масштабів та форм приватизації, темпів та різновидів корпоративних форм господарювання.

1. Грешан Ю. Основні чинники підвищення ефективності приватизованого сектора виробництва // *Економічний часопис*. – 2000р. – № 1. – С. 38–39. 2. Кейнс Дж. *Общая теория занятости, процента и денег*. – М., 1978. – 542 с. 3. Тейлор Ф. *Научная организация труда*. – М., 1924. – 56 с.

УДК 330.342.22

Ю.І. Турянський

Львівська комерційна академія

### ПРО СУЧАСНУ ІНТЕРПРЕТАЦІЮ КАПІТАЛУ ЯК МАТЕРІАЛЬНОЇ ОСНОВИ РОЗВИТКУ КАПІТАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ПЕРЕХІДНИХ ЕКОНОМІКАХ

© Турянський Ю.І., 2001

**Про сучасну інтеграцію капіталу як матеріальну основу розвитку капіталізаційних процесів у перехідних економіках. Розкривається зміст сучасної інтеграції капіталу як матеріальної основи розвитку капіталізаційних процесів в економіках перехідного типу. Аналізуються основні різновиди сучасного розуміння капіталу – соціально-економічний і власне економічний.**

*The contemporary interpretation of capital, as the main foundation of development of capitalization processes in transitional economics.*

Сучасна інтерпретація капіталу **не є однозначною чи гомогенною**. В ній можна умовно виділити три (принаймні) різні системи трактувань (див. рис. 1). По-перше, це так звану **соціально-економічну** систему, за якою капітал – це вартість у будь-якій формі (продуктивній, товарній чи грошовій), що знаходиться у **приватній власності** (чи якійсь іншій формі власності). Соціально-економічне розуміння капіталу (його характеристика як об'єкта певної власності, найчастіше – приватної чи квазіприватної) є найбільш вживаним в