

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ
Сумська філія
Кафедра соціально-економічних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Основи економічної теорії»
обов'язкових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

262 Право (право)

за темою – «Ринок праці і заробітна плата»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023р. № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою
Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023р. № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023р. № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціально-економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023р. № 2

Розробник:

завідувач кафедри соціально-економічних дисциплін Сумської філії ХНУВС,
кандидат економічних наук, доцент Лук'янихіна О.А.

Рецензенти:

1. Професор кафедри міжнародних економічних відносин ННІ БіЕМ СумДУ,
доктор економічних наук, професор Таранюк Л.М.
2. Завідувач кафедри соціальних та економічних дисциплін факультету №2
Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат
економічних наук, доцент Ткаченко С.О.

План лекції

1. Сутність ринку праці і ринку робочої сили
2. Функції, особливості й структура ринку праці
3. Механізм функціонування ринку праці
4. Зайнятість та безробіття: сутність, види, наслідки. Біржа робочої сили та механізм її діяльності.
5. Сутність, функції та види заробітної плати.

Рекомендована література:

Нормативна основна

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. № 254к/96-ВР. // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України № 1533-III від 02.03.2000. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22 (02.06.2000). Ст.171. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>
3. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI від 05.07.2012. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24 (14.06.2013). Ст. 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
4. Про оплату праці : Закон України № 108/95 від 24 березня 1995 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17(25.04.1995). Ст.121 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Про прожитковий мінімум: Закон України №966-XIV від 15.07.99 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14>

Основна

1. Основи економічної теорії : навч. посіб. / Т. Ф. Ларіна, Н. В. Павленко, В. Ю. Прокопенко та ін.; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ФОП В.П. Тарасенко, 2015. 310 с. URI: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/7766>
2. Основи економічної теорії та судової бухгалтерії: навч. посіб. /Т.Ф. Ларіна, Н.В. Павленко, С.О. Ткаченко, В.А. Фурса; МВС України, Харків. Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 328 с. URI: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/7766>
3. Камінська Т. М. Основи економічної теорії. 2-е вид., випр. К.: ВСВ «Медицина», 2018. 222с., С.115-119. URL: <https://www.medpublish.com.ua/images/pdf/74988.pdf>

Допоміжна

1. Економічна теорія / Н. П. Мацелюх, Л. М. Касьяненко, І. А. Максименко [та ін.] ; Ун-т ДФС України. Ірпінь, 2019. 478 с. (Серія «На допомогу студенту УДФСУ, т. 56). URL: http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/4227/1/4064_IR.pdf
2. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти). К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2015. 216 с.: іл. Бібліогр. : с. 210-213.URL: http://maup.com.ua/assets/files/lib/book/rynok_praci.pdf
3. Людський розвиток в Україні. Оцінка та прогноз рівня життя населення: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової; НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи. Київ, 2019. 270 с. URL:https://idss.org.ua/arhiv/monografia_2019.pdf

4. Мочерний, С.В. Економічна теорія [текст] : Посібник. К.: Академія, 2011. 656с.
5. Основи економічної теорії: підруч. / за заг. ред. Л.С. Шевченко. Харків: Право, 2016. 448 с. URL: https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KOMPLEKS/ET/KURS/OSNOVA_ET/EkonomTeoria.pdf
6. Сенишин О. С. Державне регулювання економіки : навч. посібник / О. С. Сенишин, М. О. Горинь, О. О. Кундицький. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2014. 334 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/PIDRUCHNYK_DERZHAVNE-REHULYUVANNYA-EKONOMIKY_Senyshyn-Horyn-Kundytsky.pdf

Наукові статті

1. Баришнікова О.Є. Ринок праці: тенденції та особливості розвитку. Ефективна економіка 2015. № 12. С. 22-25. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>
2. В. О. Лук'янихін, О. А. Лук'янихіна, А. Ю. Андреев, М. І. Діденко Міграційні виклики на Європейському ринку праці в умовах війни. Інвестиції: практика та досвід. № 24, 2022. С.58-64. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2022.24.58>
3. Вороніна А.В. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні. Молодий вчений. 2015. № 2 (17). С.167-170. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/2/39.pdf>
4. Єсінова Н. І. Сучасні проблеми якості трудового життя населення України. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2018. Вип. 2. С. 165-171. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp_2018_2_16
5. Качний О.С., Шапоренко Д.Е. Механізм регулювання ринку праці в Україні. Теорія та практика державного управління. 2011. Вип. 2. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2011_2_30.
6. Лібанова Е. Нерівність в українському суспільстві: витоки та сучасність. Економіка України. 2014. N 3. С. 4-19. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2014_3_2
7. Мазуров С.А. Сутність поняття "робоче місце" на мікро- та макрорівнях економіки *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 41-45. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_11
8. Михайлова Ю.Г., Самоусєнкова О. В. Аналіз динаміки середньої заробітної плати в Україні. Статистика – інструмент соціально- економічних досліджень : збірник наукових студентських праць. Випуск 3. Частина І. Одеса, ОНЕУ. 2017. С. 106-113 Кошук Т. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6560/1/Аналіз%20динаміки%20середньої%20заробітної%20плати%20в%20Україні.PDF>
9. Пігуль В. В. Стан сучасного ринку праці України. Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". 2016. № 13. С. 174-179. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evntukpi_2016_13_27.
10. Риндзак О. Т. Інгибування міграційних втрат людського потенціалу України. Економіка України. 2019. № 9-10. С. 79-91.
11. Сьомченко В. В. Засипко К. О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2016. № 1. С. 121-127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2016_1_17
12. Табанова А. І., Сало Я. В. Інноваційні форми зайнятості в сучасній економіці України. Вчені записки Таврійського національного університету імені ВІ

- Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2019. №. 30 (69), № 1. С. 95-99.
URL: http://econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2019/30_69_1/20.pdf
13. Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 31-34.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_2_8
14. Черкасов А. В., Родіонов О. В. Продуктивна зайнятість та соціальний розвиток України: стан та перспективи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 25-29. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_7
15. Цимбал Л. І. Інтелектуальний потенціал розвитку економіки в глобальному середовищі: український контекст. *Економіка України*. 2019. № 1. С. 34-46.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2019_1_4

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. <https://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA> – офіційний сайт Міністерства економіки
2. <http://www.ukrstat.gov.ua> – офіційний сай Державної служби статистики України.
3. <https://www.dcz.gov.ua> – Державний центр зайнятості
4. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/rp/sz_br/sz_br_u/piprs_2016_u.htm -- Попит та пропозиція робочої сили у 2016 році.
5. <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/index/>
6. <http://old2.niss.gov.ua> – Національний інститут стратегічних досліджень

Тема Ринок праці і заробітна плата

План лекції

1. Сутність ринку праці і ринку робочої сили
2. Функції, особливості й структура ринку праці
3. Механізм функціонування ринку праці
4. Зайнятість та безробіття: сутність, види, наслідки. Біржа робочої сили та механізм її діяльності.
5. Сутність, функції та види заробітної плати.

Текст лекції

Вступ

Ринок праці є одним з основних і найскладніших елементів ринкової економіки. Він становить систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців. Саме через ринок праці розподіляється за регіонами, галузями, і видами виробництва, професіями та підприємствами людський капітал. На ринку праці знаходять роботу працівники, а підприємці – потрібних працівників; із певним державним регулюванням визначається рівень заробітної плати, яка є фінансовою основою добробуту населення.

1. Сутність ринку праці і ринку робочої сили

Формування факторних доходів ресурсу «праці» відбувається через юридичне укладання трудових договорів між найманими працівниками (продавцями) і роботодавцями (покупцями) на ринку праці. В них зазначаються строк дії, права і обов'язки сторін та їхня відповідальність за порушення умов договору; умови праці та її оплати; підстави для припинення дії договору (контракту).

За своєю сутністю **ринок праці** являє собою **сукупність економічних відносин між найманими працівниками, підприємцями і державою (опосередковано) з приводу умов праці та часткової оплати її результатів.**

Як і будь-який інший ринок, ринок праці включає певні об'єкти та суб'єкти. Впродовж кількох століть економісти дискутують стосовно того, який товар (об'єкт) продає найманий працівник капіталісту-підприємцю: працю, робочу силу чи послуги праці або робочої сили.

Суб'єктами ринку праці є:

- *продавці* (домогосподарства, тимчасово непрацююче населення);
- *покупці-роботодавці* (бізнес-підприємницькі фірми);
- *посередники* (біржі),
- *державна* (прямо у державному секторі, опосередковано у недержавному)
- *профспілки* та інші громадські організації, що здійснюють захист інтересів у соціально-трудових відносинах.

Праця – це процес свідомої доцільної діяльності людей по створенню матеріальних і духовних благ, наданню послуг для задоволення власних потреб. Уперше працю об'єктом купівлі-продажу назвав У. Петті. Тут товаром виступає праця як чинник виробництва, представлений послугами найманих робітників, який реалізується у процесі виробництва товарів і послуг. Таких самих поглядів

дотримувалися класики англійської політекономії й розділяють деякі сучасні західні економісти – М. Гертнер, Дж. Хікс, П. Самуельсон.

Таку точку зору найбільш послідовно заперечував К. Маркс, вважаючи, що працю не можна продати, оскільки її не існує до моменту купівлі-продажу і вона не має вартості, хоч є її джерелом і мірилом, та не у повному еквіваленті оплачується. Отож на ринку робітник може продати лише здатність до праці, або специфічний товар «робочу силу», яка і виступає на ринку праці *об'єктом купівлі-продажу* з метою економічної реалізації працівником власності на неї у формі заробітної плати.

Робоча сила (термін марксистської політичної економії) – *це сукупність фізичних, розумових і моральних сил людини, організаторських здібностей, набутих знань і досвіду, які використовуються у процесі виробництва життєвих благ.*

Робоча сила є основним елементом продуктивних сил у будь-якому суспільстві, але на товар вона перетворюється лише при капіталізмі за двох умов, коли найманий працівник стає: 1) юридично вільним, отримує можливість розпоряджатися своєю робочою силою; 2) позбавленим засобів виробництва та засобів існування. Щоб прогодувати себе і свою сім'ю, він змушений продавати свою робочу силу – здатність до праці.

Товар «робоча сила», як і будь-який інший товар, має вартість і споживчу вартість (корисність).

Вартість товару робоча сила визначається вартістю життєвих засобів, які необхідні для відтворення робітника і утримання його сім'ї.

Вартість робочої сили є об'єктивною основою ціни праці, яка залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни, природно-кліматичних умов, історичних і національних традицій тощо. Суспільно-необхідна вартість товару «робоча сила» змінюється тоді, коли на основі закону зростання потреб відбуваються значні зрушення у традиційному рівні життя основної маси населення.

Сучасна міжнародна класифікація вартості робочої сили (на Заході – праці) включає такі основні групи елементів витрат на її розширене відтворення:

- 1) пряма заробітна плата;
- 2) оплата невідпрацьованого часу (відпустки, свята, народження, одруження, смерть, вихідна допомога);
- 3) преміальні винагороди;
- 4) соціальне забезпечення;
- 5) вартість житла для працівників;
- 6) професійне навчання;
- 7) культурно-побутове обслуговування;
- 8) доставка робітників на роботу і з роботи, робочий одяг, податки на використання найманої праці.

Вартість робочого місця формують затрати на робочу силу, засоби і предмети праці.

Специфічна **споживча вартість робочої сили** як товару полягає у тому, що його споживання, тобто жива праця створює нову вартість, причому більшу, ніж вартість самої робочої сили. Інакше кажучи вона створює для її покупця (власника капіталу) прибуток (**додаткову вартість** за К. Марксом).

Економічна категорія «риннок робочої сили» ширша, ніж «риннок праці». Якщо ринок праці охоплює лише зайнятих у певний час працівників сфери матеріального і нематеріального виробництва, то ринок робочої сили включає і

незайнятих, безробітних, мігрантів, пенсіонерів, соціальні виплати держави, відтворення усього населення країни тощо. С.В. Мочерний, М.В. Довбенко визначають **ринок робочої сили** як відносини власності (в юридично-економічному аспекті) між найманими працівниками, капіталістами і державою (безпосередньо та опосередковано) з приводу купівлі-продажу сукупної робочої сили, її використання, оплати, а отже розширеного відтворення не лише працездатного населення, а й зростання його загальної кількості, забезпечення пенсіонерів та інших непрацездатних верств.

Відповідно до Закону України № 5067-VI від 05.07.2012 «Про зайнятість населення»:

Ринок праці – система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості,

2. Функції, особливості й структура ринку праці

Функції ринку праці в механізмі функціонування ринкової економіки:

- 1) виступає механізмом залучення до економічної діяльності працездатного населення, надає організаційної форми такому чиннику виробництва, як праця;
- 2) погоджує економічні інтереси суб'єктів ринково-трудова відносин;
- 3) опосередковує розподільчі відносини, остаточно визначає вартість робочої сили, формує умови її найму і величину заробітної плати;
- 4) забезпечує регулювання попиту і пропозиції робочої сили;
- 5) є засобом розподілу і перерозподілу робочої сили між сферами економіки, галузями та підприємствами;
- 6) підвищує мобільність працівників, їх міграцію й сприяє раціональній зайнятості;
- 7) це важливий чинник відтворення робочої сили, підвищення її якості; 8) формує механізм стимулювання і мотивації праці, отримання освіти, підвищення кваліфікації. У перехідній економіці ринок праці прискорює адаптацію населення до ринкових умов.

Особливості (специфічні риси) ринку праці порівняно з іншими ринками:

1. *Ринок праці є найскладнішим.* На ньому не тільки переплітаються інтереси роботодавців та найманих працівників щодо умов найму робочої сили та її функціонування, а й позначаються усі ті зміни, що відбуваються в економічному та політичному житті суспільства. Стан ринку праці, попит на неї та пропозиція послуг найманих працівників чутливо реагують на економічну політику, здійснювану в країні;

2. *Цей ринок є одним з найнедосконаліших ринків.* Продавці робочої сили, зазвичай, недостатньо ознайомлені зі станом попиту на їх працю. Вони не знають про усі вакантні місця навіть у межах свого місцезнаходження. Ще менше відомостей у них щодо наявності таких вакансій в інших місцях. А це позначається на рівні ціни праці у різних регіонах;

3. *Набагато вищий рівень державного і громадського регулювання ринку праці через систему трудового законодавства.* Воно включає нормативи мінімальної оплати праці, соціальних відрахувань у пенсійні фонди, фонди зайнятості і інші фонди, нормативи, що визначають тривалість і умови використання найманої праці, зокрема тривалість оплачуваних відпусток, умови

виходу на пенсію, порядок звільнення найманих працівників та урегулювання трудових конфліктів. Трудовим законодавством України чітко визначаються права найманих працівників. Кожен працівник має право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, на відшкодування збитків, завданих пошкодженням здоров'я у зв'язку з роботою, на рівну винагороду за рівну працю без будь-якої дискримінації, на відпочинок, що забезпечується встановленим режимом граничної тривалості робочого часу, на соціальне забезпечення за віком, при втраті працездатності та в інших визначених законом випадках. Регулюючий вплив на ринок праці держава здійснює і через свої спеціальні органи – біржі праці (в Україні державна служба зайнятості) та організації найманих працівників, у першу чергу професійні спілки;

4. *Значно нижча мобільність робочої сили, ніж будь-яких інших товарів.* Тому регіональна невідповідність попиту і пропозиції на цей фактор виробництва звичайно не компенсується територіальним переміщенням робочої сили. Ще А. Сміт говорив, що «із усіх видів багажу людина найбільш трудна до транспортування».

Характерними особливостями ринку праці в Україні є:

1) істотне перевищення пропозиції праці над попитом (безробіття);
2) висока питома вага службовців (переважно спеціалістів з вищою освітою) серед безробітних, тоді як на Заході постійно існує незадоволений попит на висококваліфіковану робочу силу;

3) значна невідповідність між якістю робочої сили та рівнем ціни на неї (заробітної плати);

4) низька мобільність робочої сили через не сформованість ринку житла усередині країни;

5) значна міграція робочої сили за кордон «втеча мозків»;

6) великомасштабне приховане безробіття в нових формах (вимушені неоплачувані відпустки, неповний робочий день і тиждень).

Структура ринку праці за класифікаційними критеріями:

1) *просторовою ознакою* – міжнародний (світовий, європейський, СНД), національний, регіональний (обласний, районний), місцевий (міський, сільський);

2) *часовими параметрами* – поточний, перспективний, прогнозний;

3) *привабливістю професій* – первинний і вторинний;

4) *ступенем еластичності* – гнучкий і жорсткий;

5) *співвідношенням попиту і пропозиції* – рівноважний (збалансований), дефіцитний і надлишковий;

6) *мобільністю* – зовнішній (професійний), який передбачає рух робочої сили між підприємствами, і внутрішній – усередині підприємства при переході на інші робочі місця;

7) *ступенем розвинутості* – зрілий; ринок праці, що формується; ринок праці перехідного періоду;

8) *відповідністю діючому законодавству* – формальний, неформальний і нелегальний;

9) *соціальними групами* – переважно фізичної праці (робітники), переважно розумової праці (службовці), переважно творчої праці (інтелігенція). Серед робітників виділяють ринки: висококваліфікованих, кваліфікованих, малокваліфікованих і некваліфікованих груп.

3. Механізм функціонування ринку праці

Основними елементами механізму ринку праці є попит, пропозиція і ціна товару. Попит на працю пред'являють фірми, а пропозицію – домашні господарства. Ціна на ринку праці – зарплата.

В умовах *досконалої конкуренції* ринок праці підпорядкований дії закону попиту і закону пропозиції. Тут ні роботодавці, ні працівники не можуть впливати на ринкову ситуацію у цілому, рівноважні ставки заробітної плати не залежать від поведінки окремих фірм, окремих груп працівників, а визначаються загальною кон'юнктурою, тобто загальною взаємодією усіх учасників ринкового процесу купівлі-продажу праці.

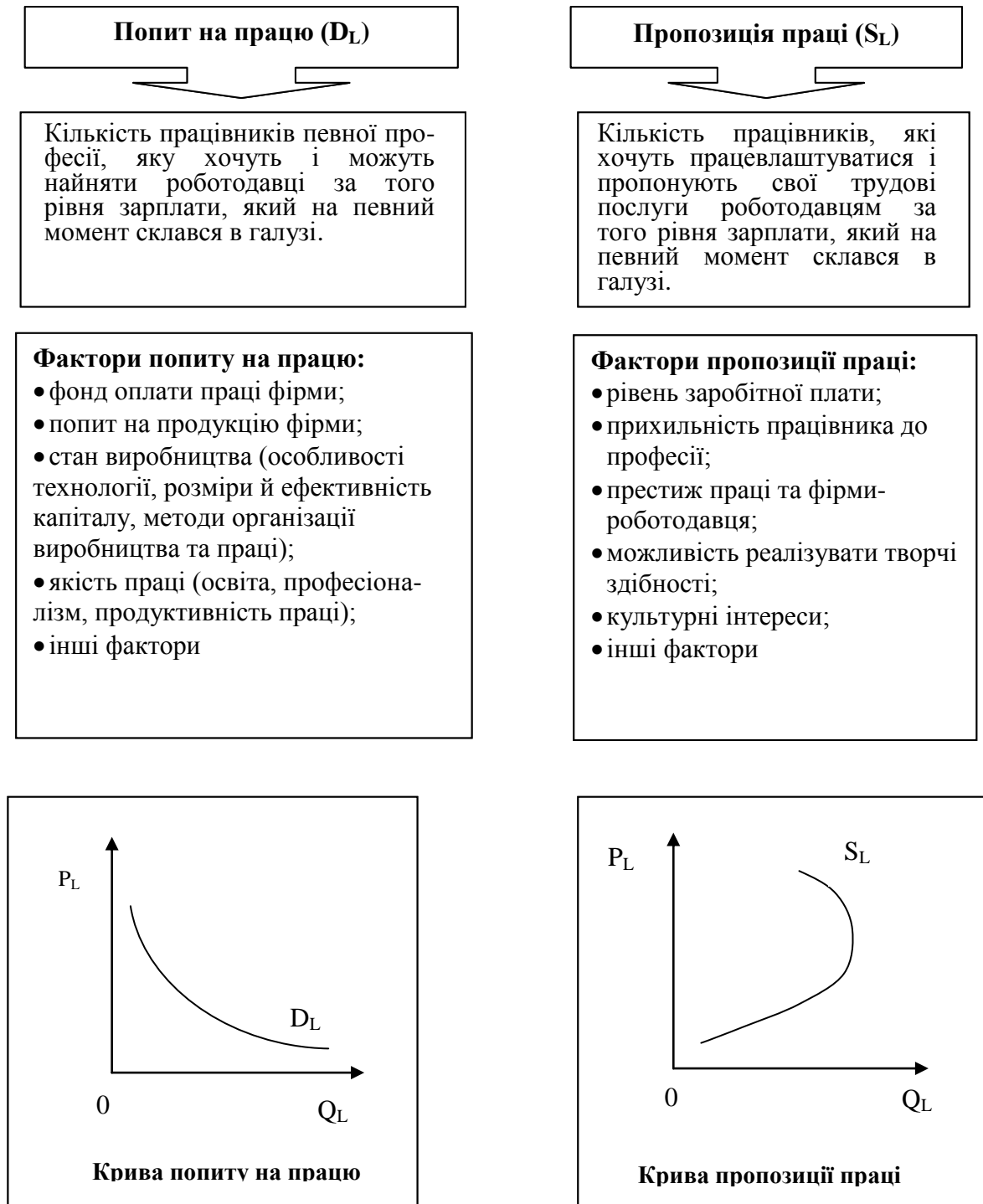


Рис.7.1 Базова (конкурентна) модель ринку праці

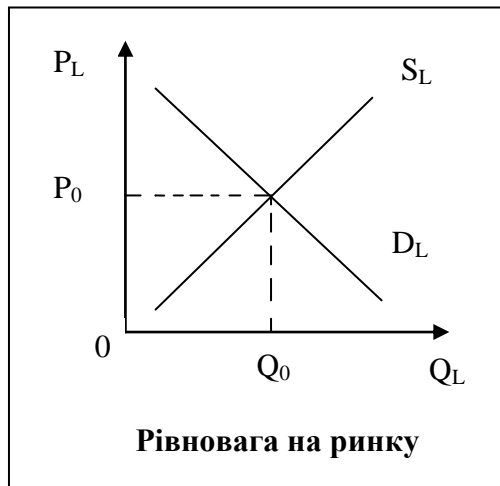


Рис. 7.2 Рівновага на ринку праці

Попит на працю, як і на інші фактори виробництва, є *похідним* і визначається потребами роботодавців у наймі певної кількості робочої сили необхідної кваліфікації для виробництва товарів і послуг з урахунком сукупного попиту. Він залежить від величини заробітної плати, технічної озброєності праці і технології виробництва, величини трудових ресурсів, рівня розвитку і структури економіки, наявності і стану інших факторів виробництва, якості робочої сили (освіта, професіональний рівень), продуктивності праці, сукупного попиту на товари і послуги, що виробляються за допомогою цієї праці. *Крива попиту на працю* має негативний кут: чим вища ціна праці, тим менший попит на неї, фірмам не вигідно наймати більше робітників і навпаки.

Розглядаючи **пропозицію на ринку праці** необхідно розмежовувати пропозицію послуг індивідуальної робочої сили і ринкову пропозицію праці, яка є сумою обсягів пропозиції усіх працівників. Крива пропозиції праці на кожному ринку конкретного виду праці з урахунком часу й місця має позитивний нахил, як це видно із графіка (рис.10.3). Чим вища заробітна плата, тим більша і пропозиція: працівникам вигідніше найматися і навпаки.

Пропозиція праці окремих робітників відбувається на основі *вибору між зростанням доходу та збільшенням часу дозвілля*. Підвищення ставки заробітної плати спонукає робітника працювати більше за рахунок скорочення часу дозвілля, але лише до певного моменту. Тут виникає «*ефект заміщення*» дозвілля працею (відрізок ВС), пропозиція праці зростає. Але високий рівень зарплати (добробуту) дає можливість споживати більше за тих же, або навіть менших затратах робочого часу. Це прояв «*ефекту доходу*» (відрізок АВ). Він діє у протилежному напрямку і спричиняє скорочення пропозиції праці навіть при подальшому зростанні зарплати. «Ефекту доходу» заміщується «ефектом дозвілля», тривалість робочого часу скорочується.

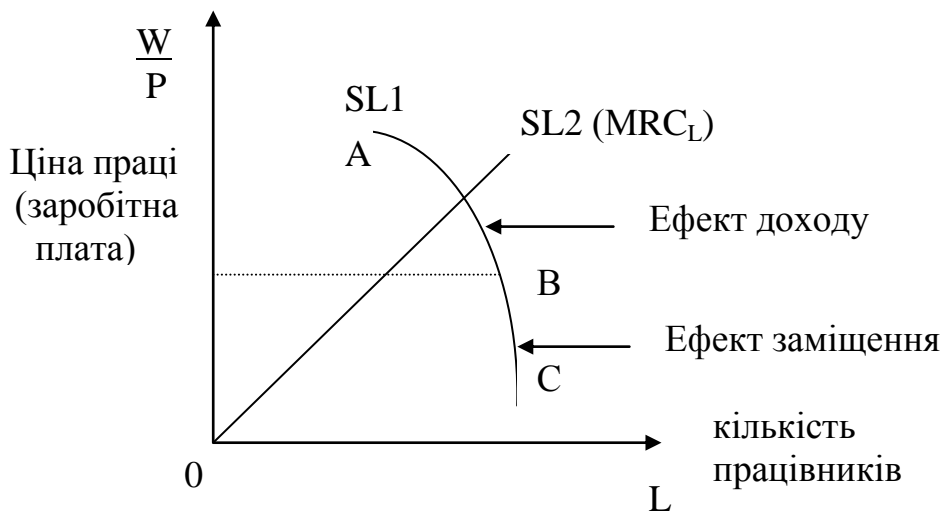


Рис.7.3. Криві індивідуальної пропозиції SL_1 та ринкової пропозиції SL_2

Сукупна (ринкова) пропозиція праці у суспільстві за П. Самуельсоном визначається як мінімум чотирма показниками:

- 1) загальною чисельністю населення;
- 2) тією часткою, яку складає самодіяльне населення у загальній чисельності жителів;
- 3) середнім числом годин, відпрацьованих на протязі тижня, місяця і року;
- 4) якістю, кількістю і кваліфікацією тої праці, яку будуть затрачати робітники. На пропозицію робочої сили впливають також рівень народжуваності населення, тривалість освіти і здобуття кваліфікації, демографічна політика держави, ринок житла, престижність праці та інші фактори.

Конкуренція на ринку праці рано чи пізно забезпечить встановлення **рівноваги** у точці E перетину кривих попиту на працю D_L та пропозиції праці S_L (рис.10.4), якій відповідає рівноважна ставка заробітної плати W_E та рівноважна пропозиція робочої сили L_E .

Рівноважний обсяг праці фірми (рис.10.4а) визначається **правилом оптимізації зайнятості**, за якого граничний дохід від праці дорівнює граничним затратам на останню одиницю праці ($MRP_L = MRC_L$). Тут крива пропозиції має вигляд горизонтальної лінії, бо ні підприємство, ні працівник (із-за порівняно незначного обсягу праці) не можуть вплинути на рівноважну ставку зарплати W_E , а мусять пристосуватися до неї. Максимізація прибутку досягається, якщо $P_L(W) = MRP_L$.

Ринкова рівновага (рис.10.4б) відображає стан *повної та ефективно* зайнятості, коли усі працівники працевлаштовані, готові запропонувати свої послуги робочої сили при рівноважній зарплаті W_E (надлишок може утворювати лише *природний рівень безробіття*).

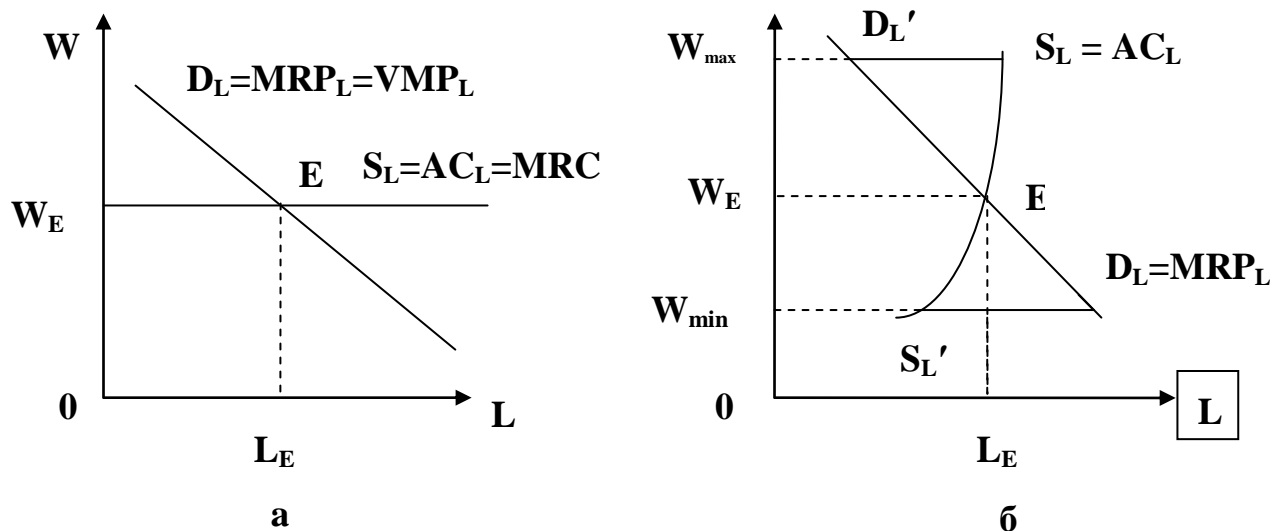


Рис.7.4. Рівновага конкурентної фірми (а) та ринкова рівновага (б)

При будь-яких інших рівнях зарплати, відмінних від W_E , рівновага на ринку праці порушується.

У випадку підвищення заробітної плати з W_E до W_{\max} пропозиція на ринку праці S_L перевищує попит D_L' . У цій ситуації відбувається відхилення від стану повної зайнятості, робочих місць не дістає для усіх бажаючих продати свою працю при даній зарплаті. Виникає *надлишок пропозиції праці* на величину відрізка $D_L' - S_L$ (безробіття).

У випадку зниження заробітної плати з W_E до W_{\min} попит на ринку праці D_L перевищує пропозицію S_L' . В результаті з'являються незаповнені робочі місця із-за недостатності працівників, згодних на більш низьку заробітну плату. Виникає *дефіцит попиту на працю* на величину відрізка $S_L' - D_L$.

У тому разі, коли одна з конкурентних сил має монопольну владу на ринку праці, ринок змінюється.

Монопсонія (корпоративні підприємці як один покупець) і

олігополія (профспілки як монополістичні продавці) надають ринку праці *недосконалий (неконкурентний)* характер. Обмежуючи наймання робочої сили (попит), перші установлюють погодинну ставку зарплати нижче рівноважної на конкурентному ринку. Профспілки зосереджуються на обмеженні пропозиції праці та протистоянні зниженню зарплати й попиту на працю.

До способів відстоювання ціни праці відносяться *страйки* і *робота за правилами* уповільнення темпів або коротких зупинок роботи підприємств. Роботодавці у відповідь застосовують *складання «чорних списків»*, *найм штрейкбрехерів*, *контракти «жовтої собаки»* тощо.

Для врегулювання урівноваженості їх інтересів існує система *колективних договорів (спорів)* та *державного нормування* і регулювання праці через *трудове законодавство*, зокрема встановлення мінімальної заробітної плати.

3.Зайнятість та безробіття: сутність, види, наслідки. Біржа робочої сили та механізм її діяльності.

Зайнятість і безробіття. Характеристика ринку робочої сили включає поняття зайнятості, безробіття й незайнятості. Кожна країна заінтересована у високій зайнятості робочої сили та невисокому вимушеному безробітті.

Під **«зайнятістю населення»** розуміють *суспільно-корисну діяльність людей працездатного віку, яка приносить їм дохід і забезпечує розширене відтворення робочої сили.*

Відповідно до Закону України № 5067-VI від 05.07.2012 «Про зайнятість населення» до зайнятих належать особи, які: 1) працюють за наймом або самостійно; 2) обрані, призначені або затверджені на оплачувану-посаду в органах державної влади, громадських об'єднаннях; 3) які проходять дійсну службу у Збройних силах; 4) які одержують професійну підготовку або перепідготовку з відривом від виробництва, учні та студенти денних форм навчання; 5) направлені на виконання громадських оплачуваних робіт; 6) ті, що виховують малолітніх дітей, доглядають за хворими та людьми похилого віку; 7) громадяни інших країн, які працюють у народному господарстві України.

Розрізняють три основні змістовні види зайнятості: повну, раціональну й ефективну.

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування;

Безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи; державне регулювання зайнятості - формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття;

Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно;

Повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором;

Неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку;

В українській економіці існують також *вторинна зайнятість* (подовження нормального робочого дня, сумісництво, індивідуальна трудова діяльність) і самозайнятість (малий бізнес).

Раціональна зайнятість – зайнятість, яка має місце у суспільстві з урахуванням доцільності перерозподілу та використання трудових ресурсів, їх статево-вікової та освітньої структури.

Ефективна зайнятість – зайнятість, що здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності, зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці.

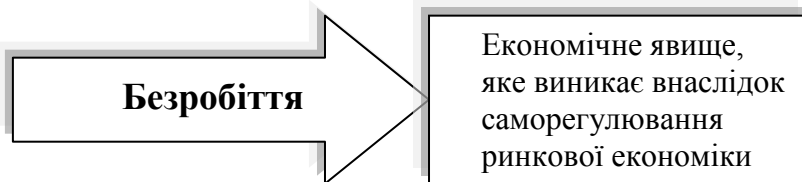
Розрізняють також основну й спеціальні форми зайнятості. **Основну форму** регулюють трудове законодавство і типові правила внутрішнього розпорядку щодо різних категорій працівників. **Спеціальні, або нетрадиційні, форми зайнятості** (робота вдома, за сумісництвом, індивідуальна й кооперативна трудова діяльність та ін.) здійснюються відповідно до спеціальних правових норм. У США та Англії такими формами зайнятості охоплено понад 30% робочої сили.

Економісти іноді оперують показником **рівня зайнятості**. Його визначають

як відношення кількості зайнятих до загального обсягу робочої сили (дорослого населення або населення у працездатному віці), що виражене у відсотках за формулою:

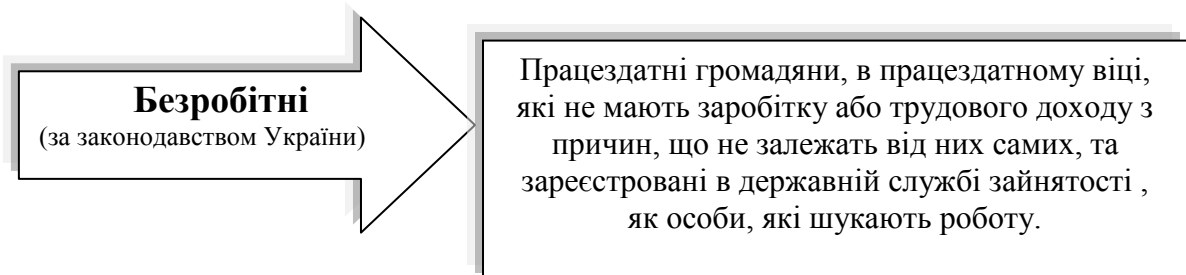
$$P_3 = \frac{З}{ДН} \times 100 \% \quad (10.1)$$

де P_3 – рівень зайнятості; $З$ – кількість зайнятих; $ДН$ – чисельність дорослого населення.



«Безробіття» – соціально-економічне явище, коли частина працездатного населення не може знайти роботи, стає відносно надлишковою, поповнюючи резервну армію праці.

Згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП), безробітною є особа, яка хоче і може працювати, але не має робочого місця. У світі, за даними ООН, налічується майже 900 млн. безробітних (тобто приблизно кожний третій працездатний не має роботи), а їх чисельність щорічно зростає на 80-90 млн. осіб. У Законі України «Про зайнятість населення» безробітними вважаються працездатні громадяни у працездатному віці, які через не залежні від них обставини не мають заробітку і трудового доходу, зареєстровані у державній службі зайнятості як особи, що шукають роботу.



Сфера «*незайнятості*» ширше поняття безробіття на величину осіб, які з різних причин не мають роботи і не шукають її.

В економічній теорії по різному визначають **причини безробіття**:

1) за **Т. Мальтусом** такою причиною вважається надто швидке зростання чисельності населення «у геометричній прогресії», яке випереджає збільшення кількості засобів до існування «у арифметичній прогресії». Звідси позбутися безробіття можна внаслідок війн, епідемій, свідомого обмеження народжуваності тощо; 2) технологічна теорія, за якою причиною безробіття є прогрес техніки, технологічні зміни у виробництві. Тому боротися з безробіттям слід через обмеження технічного прогресу;

3) за **Дж. М. Кейнсом** причиною вимушеного безробіття є недостатній сукупний попит на товари, зумовлений схильністю людей до заощадження і незначними стимулами до інвестицій. Отже для ліквідації безробіття необхідно стимулювати державою попит та інвестиції зниженням позичкового відсотка і зростанням військових витрат;

4) неокласична теорія пояснює безробіття високим рівнем заробітної плати, тому її необхідно зменшувати;

5) монетаристи вважають, що безробіття є наслідком деформації та негнучкості на ринку праці;

6) Марксова теорія такою причину безробіття обґрунтовує зростанням органічної будови капіталу за всезагальними законами капіталістичного нагромадження та народонаселення.

На думку класиків політичної економії, за умов вільної конкуренції не може бути безробіття. Проте у реальному економічному житті безробіття постійно супроводжує розвиток ринкової економіки. В окремих країнах безробітні нерідко становлять до 15% , а інколи і більше працездатного населення. Тому вважаємо, що *причини безробіття мають комплексний характер*, що й зумовлює існування різних його видів і форм.

У с і п р и ч и н и в и н и к н е н н я б е з р о б і т т я в е к о н о м і ц і У к р а ї н и м о ж н а п o д і л и т и н а г р у п и в і д п o в і д н o д o р і в н і в с у с п і л ь н и х в і д н o с и н :

1. На міжнародному рівні – низька конкурентоспроможність економіки, її надмірна відкритість і слабкий державний захист внутрішнього ринку, відсутність національних пріоритетів розвитку, неефективна участь у процесах регіональної економічної інтеграції, дезорієнтація курсу зовнішньоекономічної політики.
2. На макрорівні: системна криза, трансформаційний спад, структурні зрушення, деіндустріалізація, інституційні деформації, тонізація економіки, маргіналізація певних верств населення.
3. На макрорівні: криза праці та системи менеджменту, поглиблення відчуження найманих працівників від праці і власності.
4. На особистісному рівні: зниження рівня освіти та кваліфікації, не сформованість нових ціннісних орієнтирів та ринкової мотивації [1, с. 13].

Види безробіття: *«природне» (соціальне), добровільне, вимушене, відкрите і приховане.*

«Природне» (соціальне) безробіття – вид безробіття, який практично не може бути ліквідований за існуючої економічної системи. Західні економісти доводять, що повна зайнятість досягається тоді, коли рівень безробіття не перевищує «природного» (соціального) рівня (5-6% робочої сили). До його форм відносять: *фрикційне* (пов'язане з плинністю робочої сили і переходом від одного виду діяльності до іншого) і *структурне* (безробіття за наявності вакантних робочих місць внаслідок професійної невідповідності, географічної віддаленості роботи, недостатньої професійної підготовки тощо).

Добровільне безробіття – вид безробіття, який існує за наявності вільних робочих місць.

Така ситуація можлива, коли особи працездатного віку, коли особи не влаштовуються на роботу через недостатній рівень заробітної плати, не підходящих умов важкої та непрестижної праці.

Вимушене безробіття – вид безробіття за якого людина працездатного віку має достатню кваліфікацію, хоче працювати, але з незалежних від неї причин не може знайти роботу. До нього відносяться такі основні форми: *технологічне* (витіснення працівників внаслідок впровадження нової, як правило автоматизованої техніки й технології), *конверсійне* (пов'язане з переходом

виробництва від військової до цивільної продукції), *сезонне* (працевлаштування на певний період в сільському господарстві, будівництві), *циклічне* (викликане кризовою фазою спаду в економічному циклі з різновидами *поточного* або *плинного, аграрного й застійного*), окремих *трудових груп* (жіноче, молодіжне).

Відкрите безробіття, коли індивід визнає, що він позбавлений роботи, та офіційно реєструється у службі зайнятості.

Приховане безробіття пов'язане з наявністю людей, які припинили пошук роботи, втративши надію її знайти.

Відношення чисельності безробітних до загальної кількості робочої сили називають **рівнем безробіття**.

: Його визначають за формулою

$$P_6 = \frac{Б}{З + Б} \times 100 \%, \quad (10.2)$$

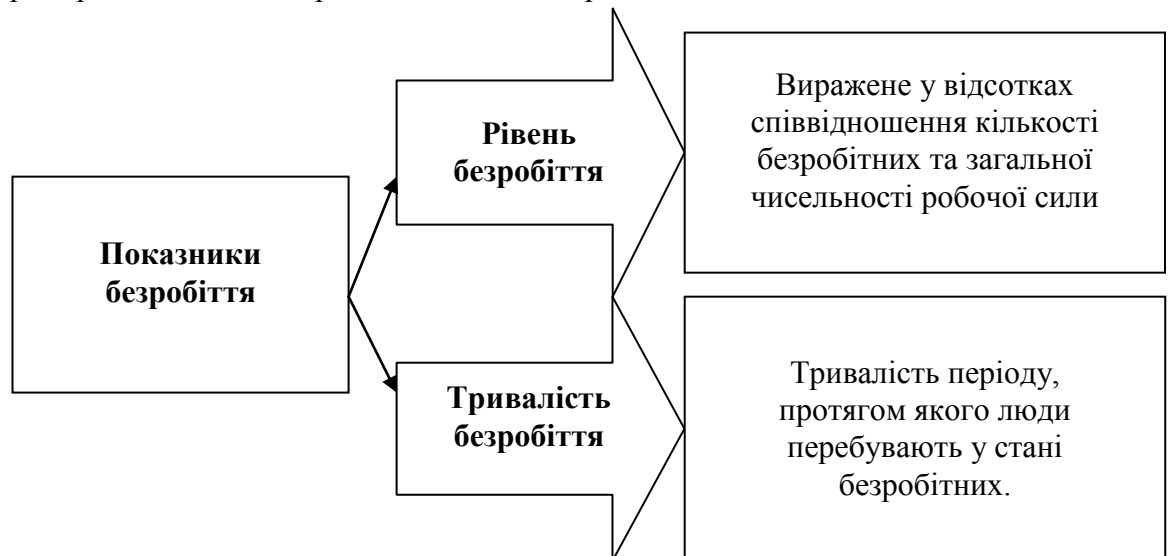
де P_6 – рівень безробіття; Б – кількість безробітних; З – чисельність зайнятих.

Рівень безробіття в Україні становив: у 1995 р. – 5,6%, 1999 – 12%, 2001 – 15% (з урахуванням прихованого – 40%), 2006 – 6,9% (1,4 млн.), на 1 листопада 2009 р. – 1,8% (526,3 тис. осіб). Фактична ж кількість безробітних становить близько чверті наявної робочої сили. Зареєстровані у службі зайнятості безробітні отримують допомогу (50-70% середньої заробітної плати). Середній розмір допомоги по безробіттю становить нині

Важливо пам'ятати!

За законом А. Оукена, якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень на 1 %, то втрати обсягу ВВП становлять 2-2,5 %

632,1 грн. при мінімальній заробітній платі 630 грн.



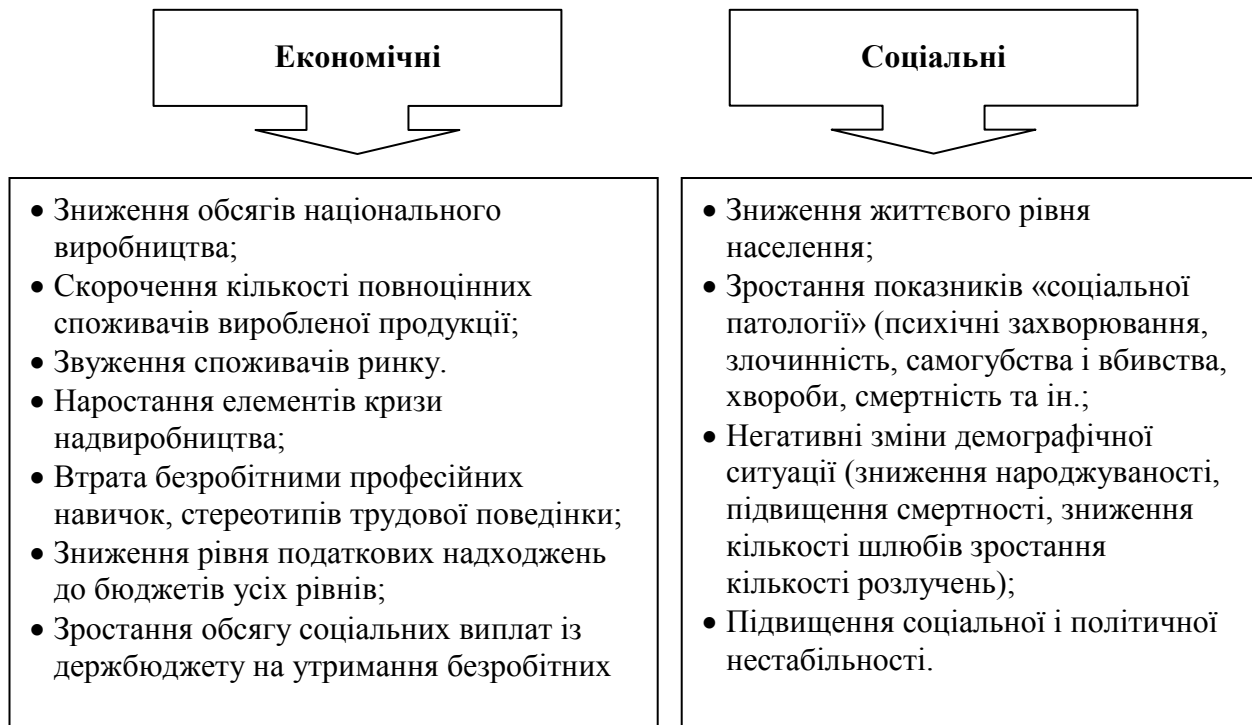
Соціально-економічні наслідки безробіття мають *конструктивний* і *деструктивний* характер при переважанні останнього. Конструктивний вплив безробіття на економіку виявляється у стимулюванні ефективної зайнятості та конкуренції на ринку праці, обернено пропорційному зв'язку між безробіттям та інфляцією за кривою англійського економіста Олбана Філіпса.

Негативні наслідки безробіття виявляються у:

1) недовиробництві продукції, утраті частини ВВП. Залежність між рівнем безробіття і зменшенням зростання ВВП виражає закон американського економіста Артура Оукена, за яким кожний процент перевищення природного безробіття дає 2,5% зменшення річного обсягу ВВП;

2) зменшення рівня доходів та добробуту у суспільстві;

- 3) посилення тиску на державний бюджет через збільшення виплат допомоги по безробіттю;
- 4) скорочення сукупного попиту;
- 5) морально-психологічні втрати (утрата кваліфікації і самоповаги, пияцтво і наркозалежність, розпад родин, самогубства, злочинність);
- 6) зростання соціальної й політичної напруженості у суспільстві.



Із сказаного вище можемо зробити висновок, що економіка, яка працює в умовах природного рівня безробіття зазнає переважно конструктивного впливу, а рівень безробіття, що перевищує природний, чинить переважно згубний вплив на економіку.

Безробіття потрібно вивчати й регулювати, а для цього, передусім, потрібно вміти вимірювати його як статистичну величину. Безробіття в регіоні визначають за допомогою рівня і середньої тривалості безробіття. Залежно від критеріїв входження тих чи інших осіб до розряду безробітних і бази, з якою порівнюють їхню кількість, розрізняють рівень офіційного (zareєстрованого) безробіття і рівень безробіття, обчисленого за методологією міжнародної організації праці (МОП).

Зауважимо, що рівень zareєстрованого безробіття в нашій державі не достатньо адекватно відображає стан використання трудового потенціалу. Це пов'язано з тим, що не всі звільнені звертаються до Державної служби зайнятості про

допомогу у працевлаштуванні. Крім цього, навіть при реєстрації в службі зайнятості не всі з них можуть отримати статус безробітного і претендувати на допомогу у зв'язку з безробіттям.

Більш адекватно відображає стан використання трудового потенціалу рівень безробіття, обчислений за методологією МОП, тобто рівень безробіття на повному ринку праці. Кількість безробітних в цьому випадку визначається на підставі вибіркового обстеження робочої сили (ВОРС). Згідно з цими обстеженнями, безробіття на повному ринку праці і зареєстроване безробіття змінюються приблизно однаково. Рівень безробіття в Україні, визначений за даними ВОРС досяг свого найбільшого значення (11,9 % економічно активного населення) в 1999 р. і далі почав потроху зменшуватися.

На відміну від економічно розвинутих країн, серйозною соціальною проблемою яких є тривале відкрите безробіття, найскладнішою проблемою для нашої держави є приховане безробіття. Державі приховане безробіття коштує дорожче, ніж реальне, бо воно є більш деструктивним і руйнівним для трудового потенціалу. Згідно з рекомендаціями МОП, до приховано безробітних відносять тих офіційно зайнятих працівників, які влаштувалися на роботу з повним робочим часом, але з незалежних від них причин працюють або протягом тільки якоїсь його частини, або не зовсім ефективно, або з неповною оплатою. За оцінкою міжнародного бюро зайнятості в Женеві, прихована вимушена неповна зайнятість в Україні вкінці минулого десятиріччя була найвища в Східній Європі.

Видиму форму прихованого безробіття називають частковим безробіттям. Його

можна досліджувати як статистичну величину..

В країнах з розвинутою ринковою економікою, на думку спеціалістів, природний рівень безробіття може сягати 5-6 %. У країнах, де ринкові відносини ще тільки формуються, природний рівень безробіття буде вищим.

В Україні рівень безробіття удвічі перевищує допустимий природний рівень безробіття розвинутих країн. Тому державне регулювання безробіття в нашій державі повинно бути зорієнтоване в першу чергу на зменшення кількості безробітних і поліпшення їхнього соціального захисту [2, с. 193]. Сприятимуть вирішенню цих проблем такі заходи: допомога у пошуку нової роботи; стимулювання добровільного переходу на режим роботи з неповним робочим днем (тижнем); організація і проведення оплачуваних громадських робіт; допомога в перепідготовці і перекваліфікації на спеціальності, які користуються попитом на ринку праці; заохочення і стимулювання територіальної мобільності населення; цільове створення нових робочих місць для молоді, довготривало безробітних і неконкурентоспроможних громадян на ринку праці; інформування населення про вакантні робочі місця з метою зменшення часу на пошуки роботи; стимулювання підприємницької діяльності і самозайнятості шляхом зниження податку з прибутку, надання пільгових кредитів безробітним для відкриття власної справи й ін.

Регулювання безробіття на ринку праці України повинно бути спрямоване не тільки на зниження рівня незайнятості, але й на попередження безробіття, забезпечення соціального

захисту працівників від втрати ними робочого місця. Ефективність цього регулювання залежить, зокрема, від забезпечення його стабільною нормативно-правовою базою.

Соціальний захист населення. Формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні потребує певного державного гарантування щодо зайнятості, регулювання ринків праці і робочої сили, соціального захисту населення.

Соціальна політика - це сукупність принципів, рішень, дій суспільних об'єктів, що знаходять втілення в соціальних програмах і соціальній практиці з метою задоволення соціальних потреб та інтересів людини, соціальних спільнот і суспільства загалом.

Соціальний захист – це система суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення населення від соціальних ризиків (хвороба, старість, безробіття, нещасний випадок на виробництві тощо). З макроекономічної точки зору соціальне забезпечення – це система управління соціальними ризиками з метою компенсації шкоди, зниження або запобігання їх дії на процес розширеного відтворення населення. Як соціально-економічна категорія соціальне забезпечення є відносинами щодо перерозподілу національного доходу з метою забезпечення встановлених соціальних стандартів життя для кожної людини в умовах дії соціальних ризиків.

Ретроспективні теоретичні дослідження свідчать, що вперше терміни “соціальний захист” і “соціальне забезпечення” використав у 1934 р. президент США Д. Рузвельт, який в одному із розділів своєї програми “New Deal” передбачив Акт про соціальне забезпечення – певні соціальні гарантії громадян з боку держави.

Соціальний захист у разі настання безробіття (Закон) – комплекс заходів, що передбачений загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття та законодавством про зайнятість населення;

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття :

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття створюється для управління страхуванням на випадок безробіття, акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг, здійснення інших функцій згідно із цим Законом і статутом Фонду.

Головні складові поняття « Соціальний захист населення»

1. Забезпечення членам суспільства прожиткового мінімуму й надання матеріальної допомоги тим, кому вона потрібна.
2. Захист від чинників, що знижують життєвий рівень.
3. Створення умов, що дозволяють громадянам безперешкодно заробляти собі на життя будь-якими, що не суперечать закону способами.
4. Створення умов, що забезпечують задоволення визначеного мінімуму (в обсязі суспільних можливостей із урахуванням національно-історичної специфіки) потреб громадян в освіті, медичній допомозі та ін.
5. Забезпечення екологічної безпеки членів суспільства.
6. Захист громадян від злочинних зазіхань

7. Захист цивільних і політичних прав і свобод, що відповідають принципам правової, демократичної держави.
8. Створення умов, що виключають збройні соціальні та міжнаціональні конфлікти.
9. Захист від політичного переслідування та адміністративного свавілля.
10. Забезпечення вільного духовного життя, захист від ідеологічного тиску.

Важливу роль у процесі зайнятості населення відіграє Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 «Про зайнятість населення» зі змінами і доповненнями, а також рекомендації МОП, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості населення.

З а й н я т і с т ь н а с е л е н н я з а б е з п е ч у є т ь с я державою шляхом проведення активної соціально економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності та стимулювання нових робочих місць і розвитку підприємництва.

Сьогодні стратегічними напрямками державної соціальної політики і трудових відносин є подолання бідності; гарантії праці й забезпечення продуктивної зайнятості; збалансування попиту і пропозиції на ринку праці; запобігання безробіттю, його зменшення, захист від негативних наслідків; посилення територіальної мобільності населення та створення правових і соціально-економічних засад регулювання зовнішньої трудової міграції; підвищення мінімальних соціальних стандартів (прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, пенсії, різних соціальних виплат) й диференціація доходів усіх груп населення, які забезпечують достатній рівень життя; удосконалення соціального і введення медичного страхування; регулювання робочого дня, режиму й охорони праці та відпочинку; створення загальнонаціональної системи працевлаштування, навчання і перекваліфікації робочої сили; задоволення духовних потреб населення.

Найважливішими індикаторами стану розвитку економіки України є зайнятість населення. Багато економістів дають визначення зайнятості по-різному, але всі вірні і зводяться до однієї суті, - це люди, які мають роботу, що приносить їм дохід у грошовій чи інших формах.

Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми охоплюють як окремі категорії населення, передусім маргінальні групи: молодь, жінок, інвалідів, так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією

Метою державних і регіональних програм (довго- та короткострокових) зайнятості є сприяння зайнятості

населення, задоволення потреб громадян у праці [5, с. 52]



Рис.7.5. Види державної політики зайнятості

1. Сутність і механізм розподілу доходів у ринковій економіці
2. Теорії заробітної плати та її функцій і факторів
3. Види, форми і системи заробітної плати
4. Диференціація заробітної плати і соціальне партнерство

1. Сутність і механізм розподілу доходів у ринковій економіці

Розподіл як економічна категорія. Розподіл за своєю політекономічною сутністю – необхідна стадія відтворювального процесу, проміжна, взаємозв'язуюча ланка між безпосереднім виробництвом і споживанням. У процесі розподілу встановлюються пропорції (частки) виробленого продукту (доходу) щодо наступного його використання членами суспільства – індивідуумами, домогосподарствами (сім'ями), підприємствами (установами) та державою. У зв'язку з цим на мікро- і макrorівнях постійно формуються складні соціально-економічні відносини розподілу і перерозподілу ВВП, національного доходу між безпосередніми учасниками суспільного виробництва, окремими людьми, класами, соціальними групами.

Теорія розподілу була започаткована ще Франсуа Кене у знаменитій «Економічній таблиці» (1758 р.), який запропонував ідею суспільного розподілу «чистого продукту» між трьома класами: продуктивним – землеробами і безплідними – землевласниками та промисловими ремісниками. В. Петті обґрунтував необхідність і можливість оподаткування економіки, а отже розподілу додаткового продукту. Д. Рікардо у праці «Начала політичної економії та оподаткування» (1817 р.) вивів закон розподільних відносин – обернено пропорційної залежності між величиною прибутку капіталістів і розміром заробітної плати найманих робітників.

К. Маркс підкреслював пріоритет відносин виробництва, називав розподіл зворотним боком виробництва. Структура розподілу, зазначав він, повністю визначається пануючим способом виробництва як за змістом (можна розподіляти лише те, що вироблено), так і за формами. Розподіл тут розглядається у *широкому розумінні*: 1) засобів виробництва за формами власності; 2) робочої сили за різними родами виробництва; 3) продуктів – предметів споживання. Останній являє собою розподіл у *вузькому розумінні* як лише результат попереднього розподілу, засіб збагачення капіталістів.

Функціональний та індивідуальний розподіл. В сучасній економічній теорії розрізняють функціонально-факторний та індивідуальний розподіл доходів. **Функціонально-факторний розподіл** означає розподіл доходів залежно від ролі кожного фактора виробництва у створенні продукту. Він є первинним і визначає можливості й межі **індивідуального розподілу (перерозподілу)**, внаслідок чого формуються кінцеві доходи окремих громадян, сімей і домашніх господарств. Тому цей розподіл ще називають **родинним** або **сімейним**.

Є два принципово різні підходи до виявлення законів функціонального розподілу доходів: марксистський і маржиналістський.

За **марксистською концепцією** у створенні капіталістичного сукупного суспільного продукту приймають участь речові фактори (земля і капітал) та особистий (робоча сила). Новостворена вартість, яка після реалізації набуває форми національного доходу ($v+m$) є результатом тільки найманої праці, розподіляється за законом вартості робочої сили на заробітну плату (v) і додаткову вартість (m). Чим більша частка m в структурі ($v+m$), тим вищий ступінь експлуатації найманої праці капіталом. А **додаткова вартість**, у свою чергу, розподіляється між самими капіталістами і набуває таких функціональних форм рівновеликих доходів на капітал: прибуток промисловця, торговельний прибуток, процент позичкового капіталіста (банкіра), рента землевласника.

За **маржиналістською концепцією** підприємець визначає: найняти більше працівників чи збільшити обсяг фізичного капіталу залежно від величини граничного продукту, що забезпечуватиме приріст кожного з факторів на одну одиницю. Дж. Б. Кларк стверджує, що розподіл національного доходу регулюється суспільним законом, згідно з

яким кожному фактору належить та частина багатства, яку цей фактор створює [1, с.17]. З розвитком економіки вдосконалюється й теорія співвідношення доходів і факторів виробництва. Трифакторна модель Ж.-Б. Сея (земля, праця і капітал) епохи вільної конкуренції визначила розподіл національного доходу на ренту, заробітну плату та прибуток. З виділенням А. Маршаллом четвертого фактору виробництва – підприємництва, що створює підприємницький дохід, в якому втілюються функції власності на капітал (відсоток) і менеджерського управління (прибуток), трифакторну модель замінила чотирифакторна модель розподілу: земля – рента, праця – зарплата, капітал – відсоток, підприємництво – прибуток. Одержавлення економіки та розподілу суспільного продукту (особливо після Другої світової війни), інформаційно-комп'ютерна революція (наприкінці XX ст.) зумовили появу відповідно ще двох факторів виробництва – держави та інформації. Тому сучасну економіку розглядають як шестифакторну модель (рис. 16.1) [2, т. 3, с.308].

Функції розподілу, показники і структура доходів. Розподіл виконує такі основні функції: 1) разом з обміном опосередковує зв'язок між виробництвом і споживанням; 2) через потреби, інтереси і стимули стимулює зростання виробництва, НТП; 3) реалізує зв'язок між розміром винагороди й кінцевим результатом; 3) устанавлює частку класів, соціальних груп, регіонів, галузей, індивідів у ВВП, НД; 4) забезпечує задоволення і розвиток соціальних потреб, соціальний захист населення.

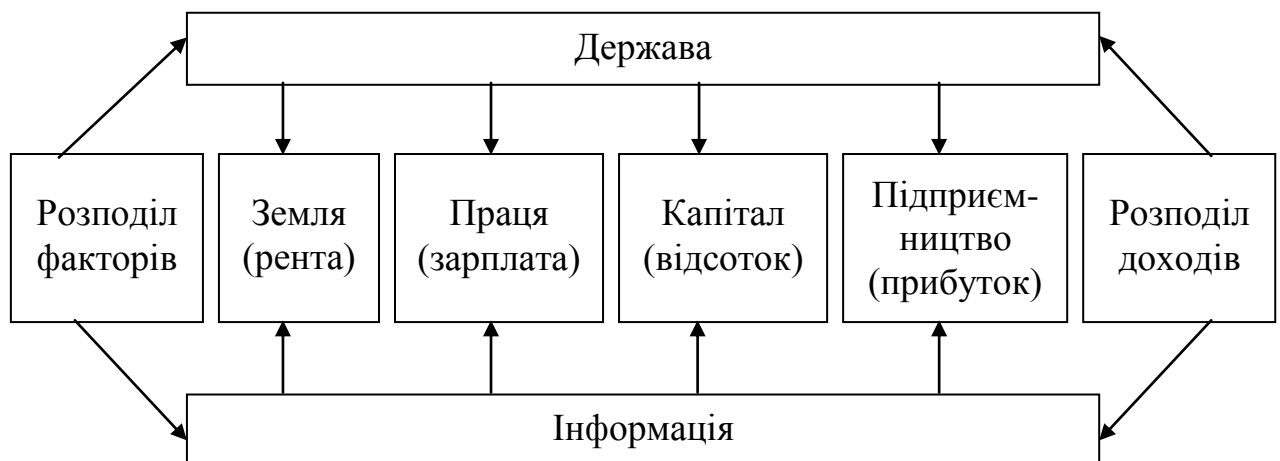


Рис.1. Сучасна шестифакторна модель розподілу національного доходу

Для аналізу економічного процесу розподілу застосовують три основні показники доходів: *номінальний дохід, дохід у розпорядженні та реальний дохід* (рис.1.2). За походженням основними складовими доходів є: *факторні доходи* (зарплата, рента, процент, прибуток); *доходи від власності* (орендна плата, дивіденди, відсотки на паї та під заставу, авторські винагороди); *трансфертні платежі* (пенсії, допомоги, стипендії, субсидії); *випадкові (епізодичні) доходи* (виграші, спадщина, знахідки, інші).



Рис.1.2. Основні показники доходів

Принципи розподілу доходів. У процесі розвитку суспільства у різних країнах і у різні періоди діють певні системи (механізми) формування доходів. Частіше усього виділяють шість принципів (законів) розподілу: **1) зрівняльний; 2) Ринковий; 3) Розподіл через суспільні фонди споживання – СФС; 4) за нагромадженням майном; 5) привілейований розподіл.**

Нерівність доходів, крива Лоренца й коефіцієнт Джині. У реальності всі принципи розподілу звичайно поєднуються. Але, яка б «справедлива» не була система розподілу, у будь-якому сучасному суспільстві неминуча, об'єктивно обумовлена, нерівність доходів людей.

Причинами нерівності доходів в умовах безпристрасного і жорсткого ринкового механізму, який не знає благодійності і винагороджує людей лише за кінцевою ефективністю їх діяльності є: 1) відмінності у здібностях; 2) відмінності в освіті та кваліфікації; 3) працелюбство, активність і новаторство; 4) професійні здібності, смаки, уміння ризикувати; 5) володіння власністю.

Отже, люди не можуть працювати і заробляти однаково. Держава покликана пом'якшувати нерівність у доходах людей, щоб не допускати надмірного соціального розшарування і напруги у суспільстві. Але надто активне втручання держави у перерозподіл і вирівнювання доходів підриває стимули до праці, знижує ефективність виробництва. У зв'язку з цим наведемо наукове образне міркування американського економіста П. Хейне: «Справді, люди, які мають яхти, багаті; люди, які риються на смітниках, бідні. Однак якщо будуть запроваджені нові правила, згідно з якими кожний володільць яхти буде щороку сплачувати податок 10 тис. дол. до спеціального фонду «помийників», і якщо кожний із «помийників» матиме право на отримання з цього фонду щорічної допомоги 2000 дол., то, скоріш за все, станеться таке: кількість володільців зареєстрованих яхт скоротиться, а кількість осіб, які називають себе «помийниками», дивовижно швидко зросте» [3, с. 397].

Таким чином, наявною є *суперечність між ефективністю*

виробництва і рівністю доходів (рис.16.3), яка розв'язується науково обґрунтованою соціальною політикою оптимального перерозподілу доходів державою.

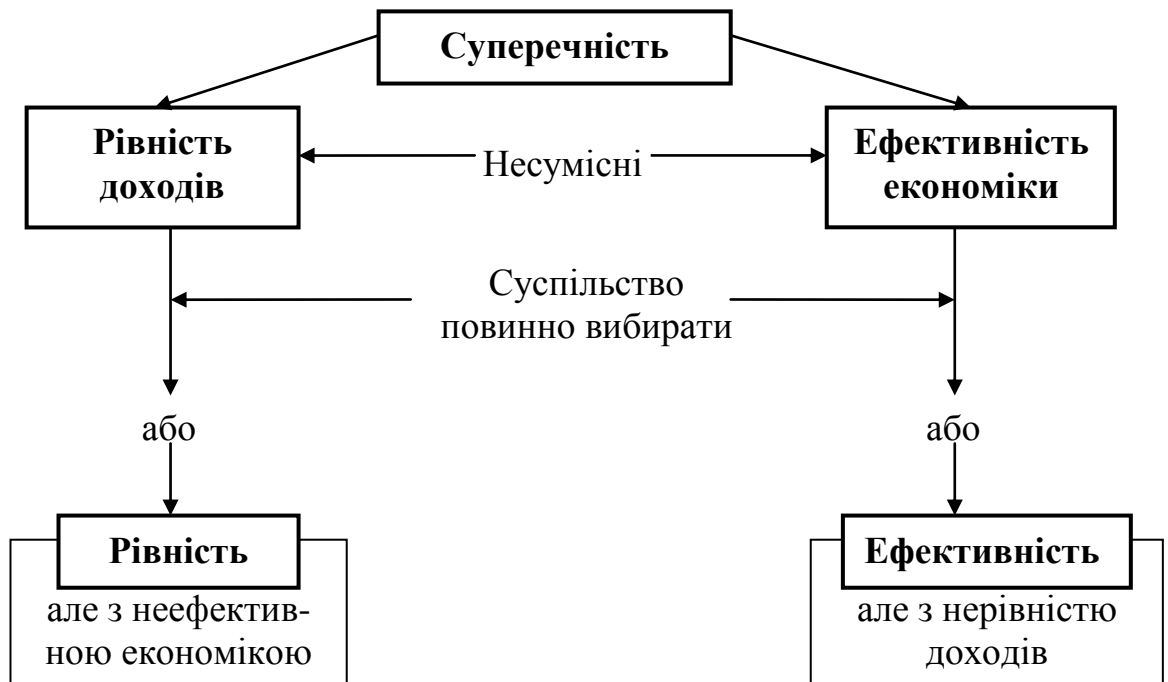


Рис. 1.3. Суперечність між рівністю і ефективністю в ринковій економіці

Для кількісної оцінки ступеня нерівності (диференціації) особистих доходів використовують криву Макса Лоренца (амер.) й коефіцієнт Коррадо Джині (італ.). Крива Лоренца показує фактичний розподіл доходів у суспільстві на кожний *квінтіль* (20%) населення і його відхилення від лінії абсолютної рівності у розподілі доходів, коли 20% усіх сімей мали б і 20% усіх доходів, 40% сімей – 40% доходів, 60% сімей – 60% доходів і 80% сімей – 80% доходів (рис.16.4). Чим більший розрив між прямою лінією абсолютної рівності (бісектрисою) і кривою Лоренца, тим більший ступінь нерівності розподілу доходів у суспільстві.

Коефіцієнт Джині застосовується для характеристики концентрації доходів населення. Його величина коливається від 0 (абсолютної теоретичної рівності) до 1 (абсолютної нерівності). Чим вищий ступінь поляризації суспільства за рівнем доходів, тим цей коефіцієнт ближчий до одиниці. Так, на початку 1970-х, 1980-х і 2000 р. коефіцієнт Джині відповідно становив: у США – 0,404, 0,329 і 0,408; у Швеції – 0,346, 0,291 і 0,250. У Росії він коливався в інтервалі 0,346 у 1993 р. і 0,456 у 2000 р., а в Україні відповідно – 0,370 і 0,281.

Ще одним часто використовуваним показником диференціації доходів є *децильний* коефіцієнт, який показує, у скільки разів мінімальні доходи 10% найбагатшого населення перевищують максимальні доходи 10% найменш забезпеченого люду. Його обчислюють як відношення між середніми доходами 10% найбільш високооплачуваних громадян і середніми доходами 10% найменш забезпечених.

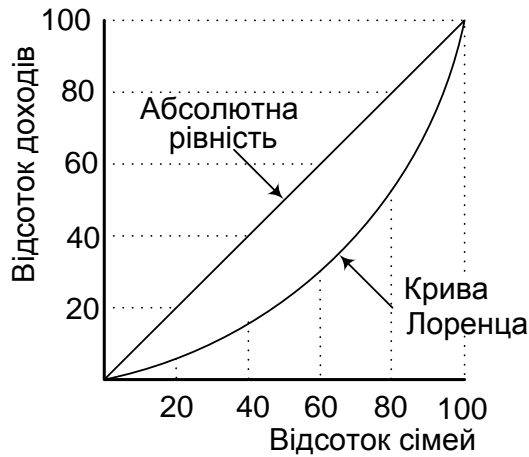


Рис.15.4. Крива Лоренца

Рис. 16.4

За децильним коефіцієнтом співвідношення найбагатших і найбідніших людей у колишньому СРСР було приблизно 5 : 1, у 2005 р. диференціація доходів у Китаї становила 7 : 1, у країнах ЄС – 5-7 : 1, а в Україні – 30 : 1, тоді як порогом соціальної стабільності суспільства вважається показник 10 : 1.

5. Сутність, функції та види заробітної плати.

Сутність заробітної плати. Переходячи до вивчення економічної природи заробітної плати, слід мати на увазі, що в економічній теорії існує декілька наукових підходів до визначення її сутності як економічної категорії. В історії світової економічної думки заробітну плату розглядають як плату за три різні об'єкти: 1) працю; 2) робочу силу; 3) послуги праці або робочої сили. Вперше заробітну плату як ціну праці визначив англійський економіст В. Петті у XVII ст. Її величина, на його думку, визначається необхідними засобами для існування робітника (їх мінімумом). Аналогічно сутність цих понять розглядали А. Сміт, А. Тюрго. Ф. Лассаль назвав цю концепцію теорією залізного закону заробітної плати.

В сучасній економічній теорії найбільш розповсюджені два підходи до визначення заробітної плати: *неокласичний і марксистський*.

Сучасна неокласична політична економія вважає, що «... заробітна плата, або ставка заробітної плати – це ціна, яку платять за використання праці»[4, т. 2, с.156]. Положення цієї концепції ґрунтуються на теорії граничної продуктивності, яка вперше була викладена американським економістом Дж. Б. Кларком у його книзі «Розподіл багатства». Тут в зарплату включаються і гонорари і премії та інші доходи у вигляді винагороди за нормативною версією «Від кожного – за здібностями, кожному – за працею», величина і динаміка яких визначається ринковими факторами – попитом на працю та її пропозицією.

В основі **марксистської концепції заробітної плати** лежить розмежування понять «праця» і «робоча сила». Відповідно до марксистської концепції, заробітна плата не є ціною праці, оскільки праця не може бути товаром і не має вартості. Товаром є робоча сила, а заробітна плата є ціною цього товару, тобто грошовим вираженням його вартості. У формі заробітної плати робітник одержує оплату не за всю працю, не весь її продукт, а тільки за ту, яка необхідна для створення еквівалента вартості його робочої сили. Економічний зміст заробітної плати полягає в тому, що за її рахунок забезпечується задоволення матеріальних, духовних потреб робітника, навчання, підготовка людини до трудової діяльності, утримання сім'ї. Отже за К. Марксом заробітна плата «...є перетвореною формою

вартості, або ціни робочої сили» [6, с. 548]. Звідси її *нижня межа* для відновлення працездатності й *верхня* для задоволення соціальних потреб (освіти, культури та ін.).

Автори вітчизняних посібників з економічної теорії (М.В. Довбенко, С.В. Мочерний, В.М. Тарасевич) **визначають заробітну плату як грошове вираження вартості й ціни товару «робоча сила» та частково результативності її функціонування, що визнана ринком** [2, т. 1, с. 584].

За законом «Про оплату праці»

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Функції заробітної плати. Повніше (комплексно) сутність зарплати розкривається у виконуваних нею функціях. Такими функціями є: **1) відтворювальна; 2) стимулююча; 3) розподільчо-регулююча; 4) соціальна.**

Усі функції заробітної плати повинні оптимально узгоджуватись і поєднуватись. На жаль в Україні жодна з цих функцій, передусім відтворювальна, у повному обсязі поки що не реалізуються.

Об'єктивними економічними законами, які регулюють величину заробітної плати виступають: закон зростання продуктивності праці, закон зростання потреб, закон вартості, закони попиту і пропозиції та ін.

Фактори, що впливають на заробітну плату. Розмір заробітної плати визначається багатьма факторами:

- 1) вартість робочої сили;
- 2) зростання продуктивності праці;
- 3) загальноосвітній і кваліфікаційний рівень робітників та характер їхньої праці;
- 4) кон'юнктура на ринку праці;
- 5) ступінь усупільнення (соціалізації) заробітної плати;
- 6) чинники неринкового характеру (таланти людей, наявність на ринку праці так званих *не конкуруючих груп, відсутність громадянства даної країни, національність, стать, релігія* і т.п.).

Зрозуміло, вплив таких ознак на заробітну плату є недопустимою дискримінацією прав працівників в оплаті їхньої праці. Однак, у ряді країн це явище у тій чи іншій мірі поки що існує.

Найоплачуванішими у США є керівники проекту і бізнесаналітики, річний дохід яких на початку ХХІ ст. становив 90 тис. дол., а також програмісти, дохід яких становив майже 70 тис. дол.

На заробітну плату впливають профспілки, які від імені своїх членів ведуть переговори щодо рівня заробітної плати, умов праці, отримання додаткових виплат та ін. На величину заробітної плати впливають тип і форма економічної власності.

Схематично сукупність основних чинників, що визначають національний рівень заробітної плати, ілюструє рис. 7.6.

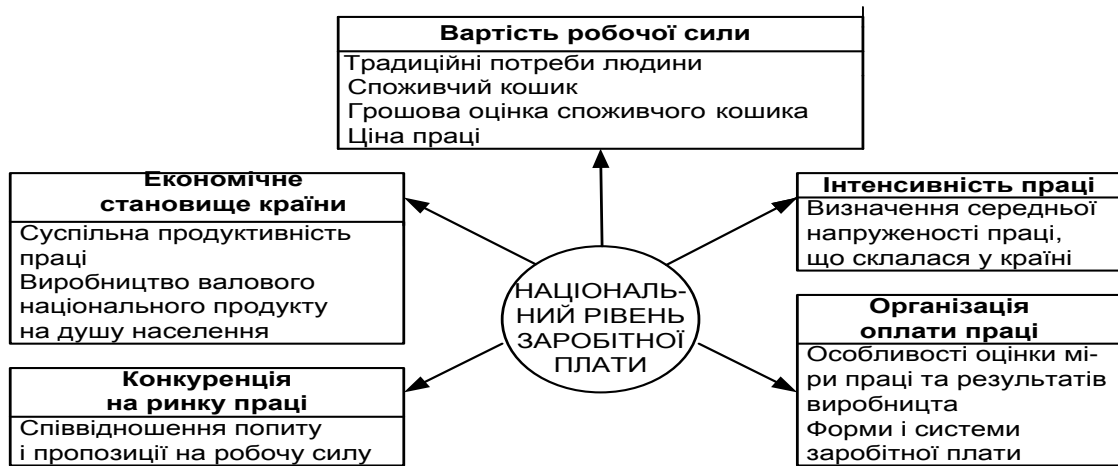


Рис. 15.7. Чинники, що визначають національний рівень заробітної плати

Рис.7.6. Основні чинники, що визначають національний рівень заробітної плати

Види, форми і системи заробітної плати

Номінальна та реальна заробітної плати. За підходами до визначення розміру заробітної плати вона має два види: *номінальну* і *реальну*.

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, яку отримує працівник за відпрацьований час або виконану роботу без урахування інфляції

Розміри середньої зп не дають реального уявлення про життєвий рівень робітника, міру його споживання. Водночас без показника номінальної заробітної плати не можна обчислити реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата буває *нарахованою* (без відрахувань податків, соціального страхування та ін.) і *виплаченою* (отриманою на руки).

Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, яку працівник може придбати на свій грошовий номінальний заробіток. відпрацьований час або виконану роботу без урахування інфляції

Можна сказати, що реальна заробітна плата – це «купівельна спроможність» номінальної зарплати. Цілком очевидно, що вона залежить від таких трьох факторів: 1) величини номінальної зарплати; 2) рівня цін на товари і послуги, які купуються; 3) розмірів податків.

Рух реальної заробітної плати визначається за такою формулою:

$$I_{рзп} = \frac{I_{нзп}}{I_{ц}} \quad (7.1)$$

де $I_{рзп}$ – індекс реальної заробітної плати; $I_{нзп}$ – індекс номінальної заробітної плати; $I_{ц}$ – індекс цін на товари і послуги.

Ця формула показує, що номінальна і реальна заробітна плата не обов'язково змінюються однаково. Наприклад, у січні-серпні 2009 р. номінальна заробітна плата в Україні порівняно з відповідним періодом 2008 р. збільшилася на 5,4%, а індекс реальної заробітної плати становив 89,7%, тобто за цей період реальна зарплата завдяки вищому зростанню інфляції (9,1%) зменшилася на 10,3%. Для

збільшення номінальної заробітної плати у таких умовах застосовують індексацію і компенсацію.

Тарифна система. Визначення рівня номінальної заробітної плати та її організація на підприємствах передбачає насамперед врахування кількості та якості праці на основі сукупності державних нормативів, які утворюють *тарифну систему*. Основою тарифної системи є так званий принцип «розподілу за працею». До основних елементів тарифної системи належать: тарифні сітки, тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційний довідник та схеми посадових окладів. Усі ці елементи затверджуються урядом з участю профспілок.

Тарифна сітка – сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації

У промисловості найпоширеніша 6-8-розрядна тарифна сітка із міжрозрядним зростанням на 10-15%. Діапазон (співвідношення) між ставками першого і шостого розрядів становить 1 : 2 та 1 : 1,8.

Тарифна ставка – виражений у грошовій формі абсолютний розмір заробітної плати за одиницю робочого часу (годину, день, місяць).

ід чинників виробничої діяльності працівників, які не можуть бути повною мірою враховані. Для першого розряду вона встановлюється на рівні державного мінімального розміру заробітної плати, нижче якого не може проводитися оплата за фактично виконану працівником норму праці. Тарифні ставки наступних розрядів визначаються множенням тарифної ставки першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідного кваліфікаційного розряду.

За сучасного стану економіки слід орієнтуватися на прийнятну частку тарифу у середній заробітній платі на рівні 65-70%. Надалі зі стабілізацією виробництва, відновленням нормативної бази, поліпшенням організації виробництва частка тарифу має бути доведена до загальноєвропейського стандарту – 85-90% [6, с.305].

Тарифно-кваліфікаційний довідник – це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів класифікації вимог до професій та характеристик відповідних для них видів робіт

Схема посадових окладів передбачає віднесення працівників до певної групи оплати праці на підставі відповідних характеристик.

Сучасна побудова тарифної системи відрізняється запровадженням *єдиної тарифної сітки* (ЄТС) і встановленням *гнучких тарифних ставок і окладів* з використанням кількох рівнів або «вилки». Важливим елементом наукової організації та адекватної оплати праці є *науково-технічне нормування праці* – визначення затрат робочого часу на виробництво одиниці продукції (міри праці й відповідно міри її оплати) за певних умов. Тим самим воно доповнює ринковий механізм визначення рівноважної ціни робочої сили свідомою, планомірною формою організації заробітної плати, збалансовує інтереси продавця і покупця робочої сили.

З посиленням ролі людського фактора у функціонуванні виробництва, фірми та держава дедалі більше вкладають коштів на підготовку робочої сили. Наприклад, у США на формування одиниці складної (висококваліфікованої)

робочої сили витрачається понад 400 тис. дол., а на техніку й устаткування з розрахунку на одне робоче місце – 15-16 тис. дол. [7, с. 211].

Основна і додаткова заробітної плати. Заробітна плата за своїм складом неоднорідна. Вона містить різні за функціональним значенням складові частини. Співвідношення між ними утворює структуру заробітної плати. В ній слід розрізняти основну і додаткову частини (приблизно 70% : 30%) і види винагороди, що входять до кожної з них.

В Україні склалась така структура заробітної плати (рис.7.6).

Основна частина заробітної плати враховує суспільне нормальну міру праці, яка формується під впливом об'єктивних умов виробництва і праці, стійкі відмінності у кваліфікації працівників, складність і відповідальність їхньої роботи, умови праці, її інтенсивність тощо.

Додаткова частина заробітної плати залежить вказдалегідь, відбивають специфічні умови праці на цьому підприємстві або особливості працівників.

До додаткової відносяться також доплати за позаурочну, нічну, шкідливу і складну працю.

Форми заробітної плати. Заробітна плата існує у двох основних формах: погодинній і відрядній. У свою чергу кожна з них має відповідні системи (рис. 7.7). Історично і логічно першою є погодинна заробітна плата.



Рис. 7.7. Структура заробітної плати

Погодинна заробітна плата – оплата праці у залежності від відпрацьованого часу і рівня кваліфікації.

Вона може бути почасовою, поденною, щотижневою, щомісячною.

Ця форма застосовується, коли результати праці не піддаються обліку або не залежать від зусиль трудівника. Так оплачуються керівні, ІТП, службовці, наладчики, робітники на конвеєрах та автоматичних лініях. Установлюється вона у вигляді погодинної ставки або місячного посадового окладу.

Для визначення розмірів погодинної заробітної плати розраховують почасову ставку оплати (ціну праці) за наступною формулою:

$$Ц_p = \frac{Д.в.р.с.}{С.т.р.д.} \quad (7.2)$$

де Ц_п – ціна праці; Д.в.р.с. – денна вартість робочої сили; С.т.р.д. – середня тривалість робочого дня.

Водночас при встановленні ставки заробітної плати враховують умови праці, її безпеку та інші чинники.

Погодинна заробітна плата переважала на перших етапах розвитку капіталізму, згодом її замінила відрядна. За сучасних умов НТР панівною формою знову стала погодинна заробітна плата (у розвинутих країнах 2/3 робітників отримують заробітну плату залежно від кількості відпрацьованого часу). Це зумовлено широким розвитком комплексної механізації й автоматизації, застосуванням у виробництві конвеєрів, напіваавтоматів і автоматів з установленим ритмом роботи, де інтенсивність праці задається швидкістю руху конвеєра. Завдяки цьому підприємство може підвищити інтенсивність праці без додаткової оплати.

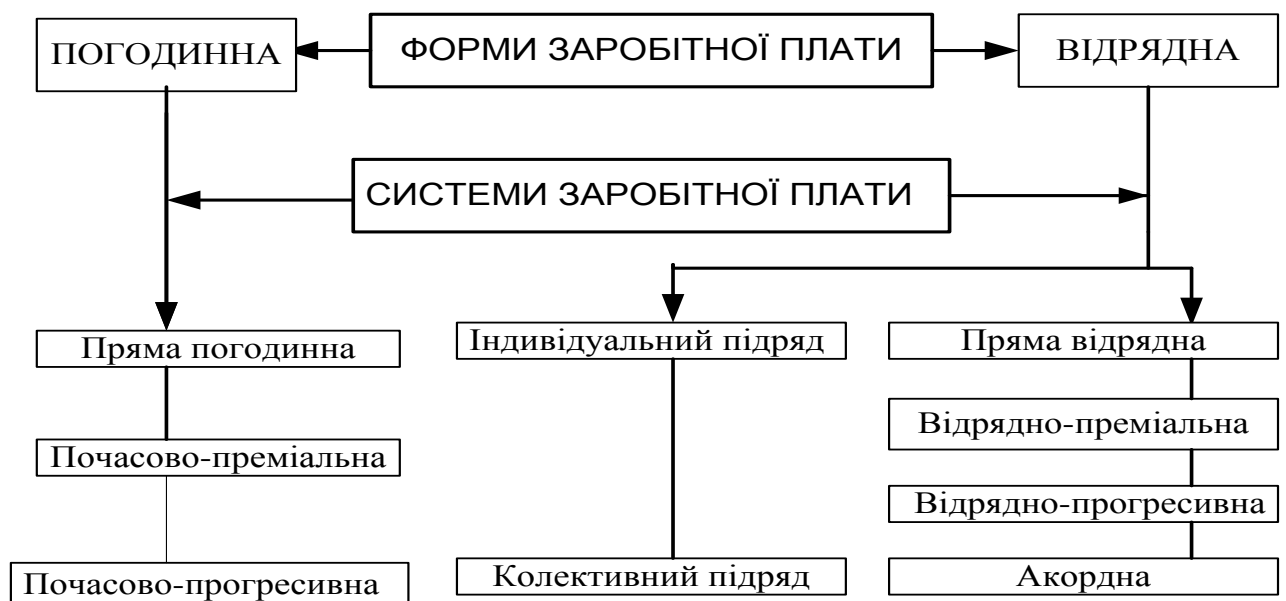


Рис. 7.8. Форми і системи заробітної плати

Відрядна, або поштучна, заробітна плата – оплата праці у залежності від кількості виготовленої продукції або обсягу виконаних робіт за певний проміжок часу.

Вона є похідною (перетвореною) від погодинної.

Відрядна заробітна плата використовується для підвищення інтенсивності праці, скорочення витрат на нагляд за робітниками, посилення конкуренції серед них, щоб заохотити зростання випуску продукції. За сучасних умов цю форму застосовують у галузях з великим обсягом ручної праці.

Відрядна форма заробітної плати передбачає такі елементи:

1. *Норма виробітку* – обсяг продукції, яку робітник повинен виготовити за певний час (годину або день). Наприклад, 5 пар взуття за годину.

2. *Норма часу* – показник, зворотний нормі виробітку. Вона визначає затрати часу на одиницю продукції. Наприклад, 12 хвилин на 1 пару взуття.

3. *Поштучна розцінка* являє собою оплату праці за випуск одиниці продукції. Для обчислення суми відрядної заробітної плати поштучну розцінку множать на кількість виробленої продукції.

Системи заробітної плати. В економіці розвинутих країн світу існують такі системи заробітної плати: тарифні, преміальні, прогресивні та колективні, які кожне підприємство використовує відповідно до конкретних обставин та модифікацій.

У світовій практиці господарювання найпоширенішими формами колективної оплати праці є системи «участі у прибутках» та «створення робітничої власності». Досвід показує, що застосування таких систем зацікавлює працівників у результатах роботи фірми, забезпечує додатковий приріст продуктивності праці, примноження власності.

Система «участі у прибутках» передбачає формування за рахунок заздалегідь встановленої частки прибутку преміального фонду, з якого робітники отримують виплати або цінні папери (акції) за підвищення продуктивності праці, зниження витрат виробництва та ін. пропорційно до основної заробітної плати. Натомість від робітників вимагають відмови від страйків.

Організація заробітної плати в Україні здійснюється на підставі Закону України «Про оплату праці» (1995 р.) та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів і контрактів.

В умовах переходу до ринкової економіки складається нова система оплати праці.

Нова система оплати праці повинна підвищити її стимулюючу роль в забезпеченні високопродуктивної праці, в здійсненні надійної гарантії соціального захисту працівників.

Для цього потрібно забезпечити: • підвищення рівня ставок оплати праці на основі зростання ефективності виробництва; • встановлення гарантованої погодинної оплати праці, що відповідає нормальному відтворенню робочої сили на рівні європейських соціальних стандартів; • визначення зарплати як ціни робочої сили, що формується на ринку праці; • гарантоване здійснення індексації зарплати з урахуванням вартості життя; • застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема таких, як визначення розмірів зарплати шляхом оцінки особистого внеску та ділових якостей працівника; • створення переваг в оплаті праці тих, від кого залежить прискорення науково-технічного прогресу; • підвищення стимулюючої ролі основної заробітної плати; • подолання затримок виплат і заборгованостей заробітної плати в умовах національних і світових кризових явищ.

Диференціація заробітної плати і соціальне партнерство

Причини диференціації заробітної плати. У 20-х рр. ХХ ст. російський соціолог П. Сорокін встановив, що стабільність суспільства залежить від двох параметрів: рівня життя більшості населення і рівня диференціації доходів. Чим нижчий рівень життя і чим більші відмінності між багатими і бідними, тим популярніші заклики до зміни суспільного устрою й переділу власності. Тому диференціація заробітної плати має не тільки економічне, а й соціально-політичне значення.

Усі працівники підприємств, як правило, кожний день трудяться на протязі одного й того ж часу, що обумовлено технологією виробництва. Але отримують неоднакову винагороду за працю. Серед різних груп працівників завжди існує диференціація заробітної плати, що обумовлено трьома основними причинами:

1) неоднорідністю працівників за здібностями і рівнем освіти. У

відповідності із своїми особистими даними люди обирають конкретні професії, набувають певної кваліфікації, що дозволяє їм виконувати різну за складністю та обсягом роботу, яка у свою чергу по різному оплачується. Так, не кожна людина може стати пілотом, хірургом або музикантом;

2) наявністю непривабливих видів робіт або умов, в яких ці роботи відбуваються. Так, прибирання сміття, хоча і не є складною роботою, повинно включати певну доплату для заохочення її виконання. Такі ж самі за змістом роботи у віддалених від постійного житла районах із суворими кліматичними умовами оплачуються вище.

3) недосконалою конкуренцією (монополізмом) на окремих ринках праці по отриманню роботи. Так, деякі види діяльності дозволені лише членам певних профспілок, вступ до яких обмежений.

Ставки заробітної плати диференціюються за наступними основними критеріями: 1) кваліфікаційні, 2) галузеві, 3) територіальні (зональні); ; 4) національні. Уявлення про галузеву динамічну диференціацію заробітної плати в економіці України дає табл. 7.1 [8].

Таблиця 7.1

Середньомісячна заробітна плата працівників в галузях економіки України

Галузі економіки	Роки		
	1989 (крб.)	1995 (грн.)	2001 (грн.)
ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ	219	73	311
Промисловість	251	89	419
Сільське госп-во	209	38	151
Лісове госп-во	...	59	224
Транспорт	233	90	480
Будівництво	266	103	375
Зв'язок	201	95	405
Торгівля	169	62	289

Мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум. У кожній країні держава законодавчо регулює **мінімальний рівень заробітної плати**. Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці»» від 10 вересня 1996 р.

«мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт)»

Отже цю нижчу межу повинні забезпечувати усі роботодавці, у тому числі й приватні.

Для визначення мінімальної заробітної плати державні органи розраховують

прожитковий мінімум засобів, необхідних для забезпечення життєдіяльності працівника та членів його сім'ї для відновлення затраченої у процесі праці робочої сили та продовження роду. У розвинутих країнах він встановлюється для сім'ї з 4-х осіб (чоловік, дружина і двоє дітей) на рівні 40-60% середньої заробітної плати і включає в себе кошти на придбання споживчого кошика із 50 найменувань продовольчих і до 200 промислових товарів. Скажемо, у США передбачається придбання один раз у п'ять років автомобіля бувшого у користуванні.

В Україні з 2000 р. законодавчо визначається прожитковий мінімум. З 1 січня 2010 р. вперше передбачені однакові розміри прожиткового мінімуму у розрахунку на одну працездатну особу на місяць і мінімальної заробітної плати у сумі 869 грн.[9, с.6].

Суми прожиткового мінімуму на 2017 рік встановлено Законом України "Про Державний бюджет України на 2017 рік" від 21.12.2016 р. N 1801-VIII.

Прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування (далі - набір продуктів харчування), а також мінімального набору непродовольчих товарів (далі - набір непродовольчих товарів) та мінімального набору послуг (далі – набір послуг), необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості (Закон України "Про прожитковий мінімум" від 15.07.99 р. N 966-XIV).

Прожитковий мінімум на одну особу у розрахунку на місяць у 2017 році

Соціальні і демографічні групи населення	Розмір прожиткового мінімуму		
	01.01.2017 - 30.04.2017	01.05.2017 - 30.11.2017	01.12.2017 - 31.12.2017
Діти віком до 6 років	1355 грн.	1426 грн.	1492 грн.
Діти віком від 6 до 18 років	1689 грн.	1777 грн.	1860 грн.
Працездатні особи	1600 грн.	1684 грн.	1762 грн.
Особи, які втратили працездатність	1247 грн.	1312 грн.	1373 грн.
Загальний показник	1544 грн.	1624 грн.	1700 грн.

Соціальне партнерство. З другої половини XX ст. у розвинутих країнах широкого поширення набуло соціальне партнерство.

Соціальне партнерство – це специфічна форма соціальних відносин трьох суб'єктів соціально орієнтованої ринкової економіки – держави, найманих працівників і підприємців, які формують систему трипартизму [2, т.3, с. 699].

Основні положення соціального партнерства відображаються у законодавчих актах, передусім у конституціях держав. Важливими елементами регулювання соціально-трудових відносин є: 1) *індивідуальні трудові контракти*, що заключаються на певний строк між окремими працівниками (переважно інженерно-технічних і управлінських служб) і адміністрацією фірми; 2) *колективні договори (угоди)* на підприємствах, в установах між адміністрацією і виробничим персоналом; 3) *галузеві та інші подібні угоди*; 4) *генеральні угоди* – вища форма договору між урядом, об'єднаннями роботодавців і профспілок.

Обов'язковими принципами співробітництва трьох суб'єктів на усіх рівнях є: законність, добровільність, рівноправність сторін, паритет представництва, взаємоповага, само обмеженість і взаємні поступки у переговорах.

Основні **функції соціального партнерства**: 1) *захисна* – вирівнювання шансів, недопущення зміни умов праці не на користь працівника; 2) *організаційна* – гласність і чітко визначений порядок укладання угод, їх стандартизація; 3) *"миротворча"* – на період дії угоди не допускаються трудові конфлікти, не висувуються нові вимоги.

Існують такі найважливіші **моделі соціального партнерства**: 1) *деспотична (авторитарна)* – заснована на повній і необмеженій владі капіталістів. Була поширена в період домонополістичного капіталізму, а в 90-х ХХ ст. використовувалася на малих підприємствах, на яких працював персонал з низькою кваліфікацією; 2) *державно-соціалістична* – ґрунтується на адміністративному примусі, "партійно-державному" патерналізмі; 3) *патріархальна (патерналістська)* – передбачає дбайливе ставлення власників до найманих працівників з метою підтримання їх працездатності, але винятково авторитарними методами. Найчастіше реалізується в країнах Азії; 4) *неопатерналізм* – базується на зосередженні всієї влади й відповідальності у руках вищої адміністрації, однак істотне значення для власників має не лише задоволення елементарних потреб персоналу, а й його розвиток з метою отримання максимальної віддачі від людських ресурсів. Найбільш поширений у Японії, менше – в Західній Європі та США; 5) *конфліктне партнерство* – передбачає постійну конфліктну взаємодію капіталістів і найманих працівників за визначеними правилами. Підприємці реалізують конструктивну функцію, а представники найманих працівників – функцію контролю і критики з метою блокування невігідних для персоналу проєктів. Ця модель найпоширеніша у Франції, Іспанії, Італії, США; 6) *конструктивне партнерство* – паритетна співпраця на основі принципів, які можуть об'єднати сторони: на інтересах функціонування та розвитку підприємства як соціально-економічної системи. Така модель партнерства характерна для Німеччини, Австрії, Швеції, Норвегії.

У перехідній економіці України, де ситуація менш сприятлива для реалізації конструктивної співпраці, передбачається формування власної моделі соціального партнерства. Прийняття Законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки», «Про зайнятість населення», «Про оплату праці» та інших законодавчих актів сприяє пошукові такої моделі через трансформацію або комбінацію відомих моделей з урахуванням специфіки вітчизняних соціально-економічних умов, традицій і культурних цінностей. Це відкриє правовий шлях цивілізованого вирішення актуальних і гострих проблем функціонування національного ринку праці, організації праці та її оплати на підприємствах.