

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет

Кафедра економічної теорії

Міждисциплінарна курсова робота

з дисципліни

«Економічна теорія»

на тему:

«Особливості встановлення та диференціації заробітної плати в умовах
різних моделей ринку праці»

Студентки 2 курсу групи ОКР-21

Різник. Р.І.

Керівник: к.е.н. Івашук Ю.П.

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ECTS _____

Члени комісії _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль - 2016

ПЛАН

Вступ

1. Заробітна плата: теоретичні підходи до визначення суті, форми і системи
2. Формування рівня заробітної плати в різних моделях ринку. Аналіз динаміки, проблем і диспропорцій в оплаті праці в галузях вітчизняної економіки
3. Шляхи вдосконалення оплати праці в Україні з урахуванням світового досвіду

Висновки

Список використаних джерел

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1. Заробітна плата: теоретичні підходи до визначення суті, форми і системи.....	6
2. Формування рівня заробітної плати в різних моделях ринку. Аналіз динаміки, проблем і диспропорцій в оплаті праці в галузях вітчизняної економіки	16
3. Шляхи вдосконалення оплати праці в Україні з урахуванням світового досвіду	33
Висновки	40
Список використаної літератури	41

ВСТУП

Актуальність теми. Заробітна плата (ставка заробітної плати) – це ціна, що виплачується за одиницю часу послуг праці. Номінальна заробітна плата – це сума грошей, отриманих за годину, день, тиждень тощо. Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату.

Попит на працю, як і рівень її оплати, передусім залежить від її продуктивності. Чим вища продуктивність праці, тим вищий попит на неї. Важливу роль у підвищенні продуктивності праці відіграють такі чинники, як капіталоозброєність праці, природні багатства, рівень технологічного прогресу, якість праці (здоров'я, освіта, виробничий досвід тощо).

Основна мета роботи – розкрити суть заробітної плати, з'ясувати механізм визначення її загального рівня, механізм встановлення ставок заробітної плати на конкретних ринках праці, простежити вплив профспілок на структуру і рівень заробітної плати, проаналізувати проблеми і динаміку в оплаті праці в галузях вітчизняної економіки. Розгляд заробітної плати передуює аналізу цін на інші ресурси, оскільки для більшості домогосподарств ставка заробітної плати – найважливіша ціна в економіці. Це єдине (або головне) джерело доходу. В економічно розвинутих країнах заробітна плата займає близько 3/4 національного доходу.

Об'єктом є заробітна плата, що є важливою ланкою системи соціально-трудових відносин.

Предметом курсової роботи є ефективність використання інструментів державної соціально-економічної політики та їх вплив на заробітну плату.

Для досягнення цієї мети у роботі вирішується ряд задач:

- визначити поняття заробітної плати;
- охарактеризувати форми заробітної плати;
- дослідити заробітну плату на конкретних ринках праці;

- розглянути особливості і відмінності в заробітній платі, диференціацію заробітної плати, її співвідношення із ціною, політика доходів населення;
- розгляд питання про основні напрямки поліпшення організації оплати праці і державне регулювання зарплати;
- розгляд шляхів подолання недоліків державної політики, їх удосконалення.

1. ЗАРОБІТНА ПЛАТА: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТІ, ФОРМИ І СИСТЕМИ

В історії світової економічної думки існує багато варіантів визначення заробітної плати її розглядають як плату за три різні об'єкти:

- 1) працю;
- 2) робочу силу;
- 3) послуги праці, або робочої сили.

Перші спроби обґрунтування суті заробітної плати були зроблені представниками класичної політичної економії. Так, англійський економіст В. Петті (XVII ст.) трактував економічну природу заробітної плати як "ціну праці". Її величина, на його думку, визначається необхідними засобами для існування робітника (їх мінімумом). Такого ж розуміння дотримався й А. Сміт. Інший представник класичної політичної економії Д. Рікардо виділяв природну і ринкову ціну праці. Природна - властивість нової суми життєвих засобів, необхідних для утримання робітників, продовження їх роду. Ринкова ціна коливається навколо природної під впливом руху працездатного населення, співвідношення попиту і пропозиції на працю. В середині XIX ст. теорію заробітної плати як мінімуму засобів існування підтримували А. Тюрго, Ф. Лассаль. Незважаючи на те, що ідея такого підходу була висловлена ще у XVII ст., її поділяють і сучасні економісти (П. Самуельсон, В. Нордгауз, Дж. Хікс та інші).

Такий підхід щодо визначення заробітної плати як ціни праці заперечував К. Маркс. Він розробив теорію заробітної плати як грошового виразу вартості ціни робочої сили. Він вважав, що працю не можна продати, оскільки її не існує до моменту купівлі-продажу. На ринку робітник може продати лише здатність до праці, тобто певну сукупність своїх фізичних і духовних властивостей, або робочу силу. Праця є функцією товару "робоча сила" тому ці категорії не слід ототожнювати. Згідно такого підходу праця не може мати ціни, здійснюється купівля-продаж не праці, а робочої сили (здатності до праці). Якщо робочу силу, за Марксом, розглядати з точки зору

вартості, то як і будь-який інший товар, вона потребує суспільно-необхідних витрат на своє відтворення за певних суспільних умов. У цьому випадку матеріальним (речовим) вмістом заробітної плати стає кількість життєвих засобів необхідних для відтворення робочої сили найманого робітника та членів його сім'ї[23, с.58].

На основі критики марксистської концепції заробітної плати виникла теорія соціальної заробітної плати (М. І. Туган-Барановський, поч. ХХ ст., Т. Веблен, И. Шумпетер та ін.). Якщо Маркс виходив з того, що заробітна плата регулюється і обмежується факторами величини вартості товару "робоча сила", то Туган-Барановський заперечував це обмеження. Згідно з його теорією обсяг заробітної плати визначається як певна частка доходу найманого працівника у загальному обсязі суспільного продукту. Тому заробітна плата, якщо і має обмеження, то вони не пов'язані з вартістю робочої сили, а залежать від реального внеску осіб найманої праці у суспільний продукт. У методологічному аспекті соціальна теорія заперечує заробітну плату як категорію виробництва і розглядає її лише як категорію розподілу, тобто ігнорує відтворювальну функцію заробітної плати, суть якої - забезпечення нормального (розширеного) та якісного відтворення працівника і членів його сім'ї.

Згідно з теорією загальної рівноваги, розробленою А. Маршаллом та Л. Вальрасом, за рівноваги попиту і пропозиції вартість послуг усіх факторів у тому числі і робочої сили відповідає їх граничній продуктивності, тобто внеску у виробництво продукту (вартості). Саме ця вартість і виплачується робітникам - продавцю послуг праці. Тобто вони конкретизують розуміння заробітної плати на основі врахування міри корисності послуг праці (теорія корисності послуг праці). Позитивною у такому підході є спроба оцінити вартість товару не лише як суспільні витрати виробництва, а й як корисність, його корисного ефекту, тобто корисного ефекту праці[7, с.103].

У сучасній світовій економічній науці найбільше поширення отримали різноманітні варіанти трактування суті заробітної плати, що ґрунтуються на

теорії "трьох факторів" (Ж. Б. Сей, поч. ХІХ ст.). За цією теорією заробітна плата є функцією фактору праці, але серед сучасних послідовників Сея виникли розбіжності щодо цього питання.

Американський економіст Дж. Б. Кларк виходить з того, що регулятором рівня заробітної плати є граничний рівень продуктивності праці (заробітна плата), яка визначається граничним, тобто найбільш низьким рівнем продуктивності праці. Величина заробітної плати, на його думку, встановлюється відповідно до продуктивності праці робітника, зайнятого в найгірших умовах, а оплата його праці нібито є повною. Ці погляди знайшли відображення у теорії граничної продуктивності праці (рубеж ХІХ-ХХ ст.). Дж. Б. Кларк враховує граничний рівень продуктивності праці, де продукт праці вимірюється його вартістю, а представники теорії корисності послуг праці граничний продукт враховують не за обсягами витрат, а за мірою його граничної корисності.

Форми та системи заробітної плати - це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець керує інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Залежно від факторів, які беруться за основу нарахування заробітної плати, всі її численні різновиди (системи) зводяться до двох основних форм:

- погодинної;
- відрядної.

В них проявляються загальні закони руху ціни праці, а в системах заробітної плати ці закони набувають свого конкретного часткового виразу у вигляді тих або інших кількісних залежностей заробітної плати від одного, а інколи декількох показників або факторів, покладених за основу її нарахування. Підприємці використовують ці конкретні функціональні залежності заробітної плати від певних показників з метою посилення інтенсивності праці [6, с.203].

При погодинній формі заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою або посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

Погодинна форма заробітної плати застосовується там, де потрібно виробляти продукту саме стільки, скільки того вимагає технологія. Надлишок виробленої продукції є порушенням технології і не стимулюється. Ця форма заробітної плати може бути погодинною, поденною, потижневою і помісячною залежно від одиниці вимірювання (робоча година, день, тиждень, місяць).

На основі погодинної форми заробітної плати використовуються такі її різновиди (системи), як погодинно-нормативна і погодинно-преміальна. Перша з них передбачає оплату праці за відпрацьований час та при виконанні нормативів, які періодично переглядаються. Погодинно-преміальна система заробітної плати передбачає оплату праці за відпрацьований час та додаткову виплату премій за економію витрат, досконаліші форми організації праці тощо.

Погодинна форма заробітної плати - це оплата праці залежно від кваліфікації працівника, яка проводиться за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормативних завдань, чи місячними окладами за фактично відпрацьований час. Її доцільно застосовувати за умов, коли у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції (наприклад, конвеєрне і апаратурне виробництво); за відсутності кількісних показників виробітку продукції; коли організовано суворий контроль і ведеться облік фактично відпрацьованого часу або у разі правильного використання праці робітників відповідно до їх кваліфікації і розряду.

Для оплати праці допоміжних робітників, керівників, спеціалістів і службовців використовують систему посадових окладів, згідно з якою кожній посаді відповідає оклад, встановлений з урахуванням стажу і якості роботи спеціалістів.

Відрядна форма заробітної плати - це оплата праці, встановлена залежно від кількості виготовленої ними продукції, виконаної роботи чи наданих послуг певної якості яку здійснюють за нормами і розцінками, встановленими згідно з розрядом виконаних робіт. При цьому за кожен одиницю продукції встановлюється певний розмір оплати – відрядна розцінка. Відрядна форма заробітної плати сприяє більш раціональному використанню робочого часу, покращенню організації праці, підвищенню кваліфікації робітників.

При відрядній формі заробітної плати мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

Відрядна форма заробітної плати ефективна у тих випадках, коли використовується науково обгрунтоване нормування праці, що дає змогу встановити технічно обгрунтовані норми виробітку або норми часу; здійснюється правильна тарифікація робіт згідно з вимогами тарифно-кваліфікаційних довідників; добре поставлений облік продукції, що випускається; здійснюється контроль за якістю виконуваних робіт; забезпечується раціональна організація праці, що сприяє ліквідації втрат робочого часу з організаційно-технічних причин[15, с.189].

Основою відрядної форми заробітної плати є норми виробітку (часу) і тарифні ставки.

Відрядна форма заробітної плати представлена у таких системах: пряма відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; непряма відрядна; акордна.

При прямій відрядній системі заробітної плати робітник за кожен одиницю виробу одержує оплату, рівну відрядній розцінці, незалежно від того, виконана чи перевиконана норма виробітку.

Відрядно-преміальна система оплати праці стимулює виконання кількісних і якісних показників у процесі праці.

Відрядно-прогресивна система заробітної плати передбачає прогресивне збільшення розцінок залежно від виконання норм виробітку і використовується на роботах, від яких залежать результати цеху або підприємства, а також у тих випадках, коли необхідно збільшити випуск продукції без впровадження додаткового устаткування та без збільшення кількості робітників. Йдеться про випадки, коли виконується операція є "вузьким місцем". За вихідну норму (базу) береться кількість виробів або відсоток виконання норм за останні три місяці. Однак вихідна база не може бути нижчою від чинних норм виробітку.

Непряма відрядна система заробітної плати використовується для допоміжних робітників або підсобників, зайнятих обслуговуванням основних робітників. Їхній заробіток залежить від результатів праці робітників, яких вони обслуговують[9, с.63].

Акордна система заробітної праці передбачає встановлення відрядної розцінки відразу на весь комплекс робіт, виходячи з чинних норм виробітку і відрядних розцінок. Найчастіше акордна система оплати праці використовується у галузях промисловості з тривалим виробничим циклом (суднобудування, важке машинобудування); для оплати праці робітників у разі виконання ними робіт у стислі строки (при ремонті великих агрегатів, виконанні вантажно-розвантажувальних та будівельних робіт).

За необхідності скорочення термінів виконання робіт використовують акордно-преміальну систему. Вона передбачає виплату премії при достроковому виконанні роботи, розмір якої зростає в міру скорочення терміну виконання роботи.

Розробка тієї або іншої системи заробітної плати є прерогативою роботодавця. Адміністрація підприємства, виходячи із завдань, обсягів, якості й термінів виробництва продукції та з урахуванням можливості працівників впливати на використання певних резервів виробництва, розробляє конкретні системи заробітної плати, пояснює їх працівникам і додає до колективної угоди. Профспілка може не погодитися із

запропонованими системами за умови, що вони вимагають надмірної інтенсифікації праці на шкоду здоров'ю працівників. Критерієм правильності вибору певної системи заробітної плати мають бути її економічна ефективність та вплив на зростання продуктивності праці зменшення собівартості продукції.

У сучасних системах заробітної плати особлива увага звертається на посилення зацікавленості кожного співробітника у підвищенні ефективності використання всіх виробничих ресурсів. Зростання заробітної плати має залежати від зниження норм витрат праці та матеріалів, підвищення якості продукції, зростання продуктивності праці. Лише за таких умов зростання заробітної плати не зменшуватиме загальної ефективності виробництва.

Відрядні системи заробітної плати доцільно застосовувати за таких умов:

- можливість точного кількісного обліку результатів праці;
- відсутність впливу нарезультати чинників, які не залежать від трудових зусиль працівника;
- реальна можливість працівника своїми зусиллями збільшувати результати роботи;
- необхідність стимулювати зростання обсягів виробництва або скорочувати чисельність працівників зарахунок інтенсифікації праці;
- відсутність негативного впливу відрядної оплати на рівень якості продукції, дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання сировини, матеріалів, енергії[19, с.103].

Внаслідок того, що оплата праці здійснюється у грошовій формі, розрізняють номінальну і реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата - це заробіток працівника у грошовій формі за певний проміжок часу.

Від номінальної заробітної плати слід відокремлювати реальну заробітну плату, тобто ту кількість матеріальних благ та отриманих послуг, які може придбати та оплатити працівник на грошову суму з метою задоволення своїх

потреб і потреб членів сім'ї після вилучення з неї податків, інших відрахувань. Реальна заробітна плата залежить від розміру номінальної, цін на товари і послуги, обсягу податків, рівня інфляції та інших чинників.

У світовій практиці показник реальної заробітної плати визначається шляхом ділення номінальної заробітної плати на індекс споживчих цін:

де - реальна заробітна плата;

- номінальна заробітна плата;

ІСЦ - індекс споживчих цін на товари і послуги.

Для ресурсного забезпечення мінімально необхідного рівня відтворення робочої сили відповідно до міжнародних стандартів використовують показник мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата - грошовий еквівалент, що забезпечує задоволення потреб працівника на рівні простого відтворення робочої сили найнижчої кваліфікації за умови здійснення трудового процесу в межах суспільно нормальної інтенсивності праці.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" держава гарантує мінімальну заробітну плату на всій території нашої держави для підприємств усіх форм власності й господарювання її розмір встановлюється не нижчим за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

В економіці розвинутих країн світу застосовують тарифні, преміальні, колективні форми оплати праці.

Тарифна система складається з тарифної ставки, тарифної сітки і тарифно-кваліфікаційного довідника. Тарифна ставка визначає рівень оплати праці працівників за годину роботи або робочий день. Найважливішим елементом тарифної системи є тарифна сітка, яка застосовується для визначення відповідних співвідношень між оплатою праці кваліфікацією працівника. Вона включає певну кількість тарифних розрядів і відповідні міжрозрядні коефіцієнти. Ці коефіцієнти застосовуються для регламентації

співвідношення рівня оплати першого і наступного розрядів. Тарифно-кваліфікаційний довідник містить у собі перелік робіт, що виконуються у даній галузі з врахуванням їх складності, міри відповідальності та вимог до точності і якості виконання. Наприклад, в автомобільній промисловості США передбачено від 14 до 18 розрядів. Але тут тарифні системи мають свої сучасні модифіковані форми прояву. Однією з них є система аналітичної оцінки робочих місць, яка передбачає, що тарифні ставки встановлюються залежно від відносної складності робіт з такими групами факторів:

- кваліфікація виконавця (освіта, досвід, професійна підготовка);
- розумові і фізичні зусилля;
- рівень відповідальності за устаткування, матеріали тощо;
- умови праці.

Система оцінки заслуг - враховує якість праці, продуктивність, професійні знання, надійність, ставлення до роботи тощо. На рівень оцінки впливають такі фактори як відданість фірмі та схильність до спілкування і співпраці, що є не менш важливі, ніж рівень кваліфікації та професійних знань. За системою аналітичної оцінки робочих місць заробітна плата визначається як добуток суми балів, що отримує кожен працівник, і ставки одного балу.

Існують і такі системи заробітної плати як відрядно-прогресивна і відрядно-регресивна які ґрунтуються на відрядній формі оплати праці. В Україні однією з поширених систем залишається відрядно-прогресивна система. Її суть полягає в тому, що обсяг заробітку ставиться у прогресивну залежність від міри перевищення норм у виробітку. Наприклад, якщо працівник за 8 годин робочого дня має нормою виготовити 10 деталей, то при перевиконанні цієї норми кожна наступна деталь отримує вищу розцінку. За умов відрядно-регресивної системи, яка застосовується в ринкових країнах, перевиконання норми виробітку передбачає застосування певного коефіцієнту регресії у розцінках. Це означає, що за одинадцяту деталь робітник отримає, 0,9 розцінки, за дванадцяту - 0,8. Таким чином, відрядно-

регресивна система робить не вигідним перевиконання норми виробітку, але вона зацікавлює працівника у підвищенні самої норми [3, с.469].

Широке розповсюдження сьогодні мають і преміальні системи оплати праці. Більшість преміальних систем у країнах розвинутого ринку передбачає застосування так званої технологічної надбавки, розмір якої залежить від тривалості режимної частини робочого часу, устаткування або від часу ручної праці. Спеціальні премії призначаються за дотримання технологічної дисципліни, безаварійну роботу.

Особливе місце у преміальних системах оплати праці займають системи колективного преміювання. Прикладом є система Скен-лоа. Вона передбачає, що адміністрація фірми, з одного боку, і профспілки - з іншого, заздалегідь визначають норматив частини заробітної плати у загальній вартості чистого прибутку (умовно чистої продукції). Якщо підприємство працює успішно і виникає економія витрат, то на суму даної економії утворюється спеціальний фонд, 25 % з якого зараховується у резерв для можливих перевитрат фірми на робочу силу у наступному періоді, а з суми, яка залишається, виплачуються премії (25 % - адміністрації, 75 % - працівникам). Премії між працівниками розподіляються у відповідності з тарифними ставками.

2. ФОРМУВАННЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В РІЗНИХ МОДЕЛЯХ РИНКУ. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ, ПРОБЛЕМ І ДИСПРОПОРЦІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В ГАЛУЗЯХ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЕКОНОМІКИ

Загальний, чи середній рівень заробітної плати включає в себе все розмаїття індивідуальної заробітної плати. Загальний рівень залежить від того, як взаємодіють між собою попит та пропозиція послуг праці в різних умовах, на різних ринках праці. В основі цього лежить продуктивність праці. Вона перш за все визначає різні рівні реальної заробітної плати працівників різних країн, регіонів, професій і таке інше. Загальний рівень продуктивності праці визначається низкою факторів.

Основні з них такі:

- ❖ кількість капіталу, яку приводить в дію одиниця праці; природні ресурси: чим вони продуктивніші, чим більше їх, тим більший попит на послуги праці, тим вища загальна ставка заробітної плати;
- ❖ чим кращої якості капітал, який застосовують працівники, тим більше корисностей вони виробляють;
- ❖ якість послуг праці; від неї залежить якість самого продукту швидкість його виготовлення;
- ❖ ефективність і гнучкість управління;
- ❖ діловий, соціальний і політичний клімат в суспільстві, регіоні, на підприємстві;
- ❖ розмір внутрішнього ринку та інше.

Все перелічене – не що інше, як фундаментальні фактори економічного зростання[20, с.79].

Перша модель: чисто конкурентна модель ринку праці.

Чисто конкурентний ринок праці характеризується такими рисами:

- 1) велика кількість фірм конкурує одна з одною при найманні конкретних видів праці;
- 2) численні працівники, які мають певну кваліфікацію, незалежно один від одного пропонують даний вид послуг праці;

3) ні окремі фірми, ні окремі працівники, ні трудові спілки не контролюють ринкову ставку заробітної плати. Ринковий попит є сума індивідуальних попитів всіх фірм якоїсь однієї галузі. Ринкова пропозиція в умовах повної зайнятості залежатиме від того, скільки робітників потрібно цій галузі яка ставка заробітної плати сформувалася на цьому ринку праці. В умовах відсутності безробіття (повна зайнятість) фірми на конкретному ринку праці повинні платити все вищі ставки зарплати, щоб найняти більше робітників. Це тому, що сила спонукання перейти на іншу фірму визначається ставкою заробітної плати, яка є альтернативою втрачених інших можливостей. Ставка заробітної плати повинна покривати витрати втрачених можливостей альтернативного використання часу: на інших ринках праці, в домашньому господарстві, або на відпочинок. Графічно це відображається таким чином:

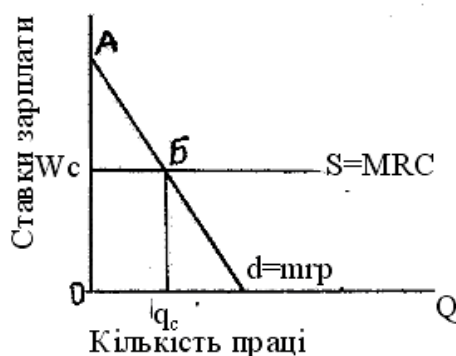


Рис. 1: Окрема фірма

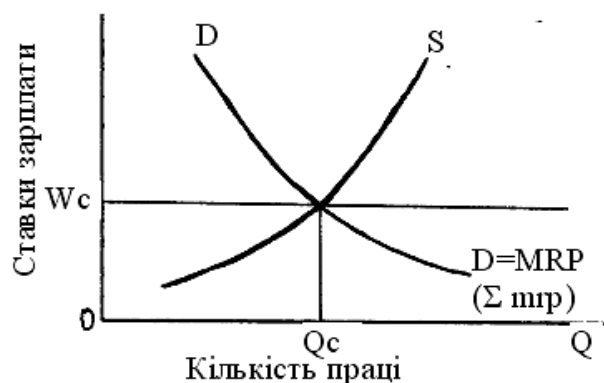


Рис. 2: Ринок

На конкурентному ринку праці рівноважна заробітна плата (W_c) і кількість найманих робітників (Q_c) визначається пропозицією праці (S) і попитом на працю (D), як це відображено на рис. 1. Так як ця ставка заробітної плати є ставкою заробітної плати і для окремої фірми, що наймає робітників на ринку праці, то крива пропозиції праці для цієї фірми, $W_c=MRC$, досконало еластична, як на рис. 1. Фірмі найвигідніше наймати робітників до точки $MRP=MRC$ (точка Б).

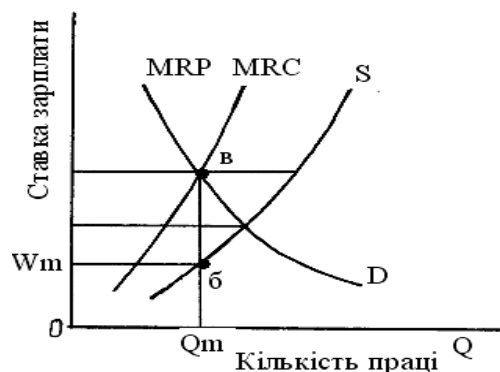
Друга модель: моносонічна модель визначення ставки заробітної плати

В розглянутій перед цим моделі (досконало конкурентний ринок праці) кожен підприємець наймає невелику кількість робітників, і це не впливає на ставку заробітної плати, яка склалася в галузі. Кожна фірма згоджується з галузевою ставкою заробітної плати і це відображено на рис. 1. Але може скластися така модель ринку, в якій пропозиція є чисто конкурентною, а попит на ресурс праці монополізований однією фірмою чи декількома, які можуть домовитися і діяти як монополіст. Такий стан на ринку праці називають моносонією або олігопсонією.

Цей стан виникає тоді, коли склалися такі умови:

- ✓ кількість зайнятих на фірмі-моносоністі (олігопсоністі) складає основну частину всіх зайнятих в цій місцевості, чи в цій професії.
- ✓ цей вид праці є відносно немобільним внаслідок географічного фактору, чи інституційного (треба набувати нової кваліфікації).
- ✓ фірма сама встановлює ставку заробітної плати в залежності від кількості найманих працівників.

Якщо фірма є єдиним наймачем ресурсу праці в якійсь місцевості, то крива пропозиції праці для цієї фірми буде й кривою сукупної пропозиції праці певної професії в цій місцевості. Ця крива висхідна, це означає, що фірма вимушена платити вищу ставку зарплати для залучення додаткової робочої сили (ДРС), якщо існує повна зайнятість. Це відображено на рис. 3.



Графік 3. Вища ставку заробітної плати для залучення ДРС

Більш висока заробітна плата для залучення додаткових робітників повинна поширюватися і на тих, хто вже працював до цього додаткового залучення. Це обумовлено необхідністю збереження здорового морального клімату на підприємстві. Але це призведе до того, що витрати на додаткового робітника (MRC) будуть перевищувати ставку заробітної плати на величину, необхідну для доведення ставки заробітної плати всіх найманих робітників до нового рівня заробітної плати. Тому на моносонічному ринку праці крива граничних витрат (MRC) розташована вище кривої пропозиції праці (S), (графік 3). В цьому разі для визначення кількості робітників, яку треба наймати фірмі, вона буде керуватися правилами MRP (граничний продукт в грошовому виразі) = MRC. На графіку 3 це точка в, а рівноважна ставка заробітної плати буде дорівнювати W_m , що визначається точкою б. За інших рівних умов, моносоніст максимізує свій прибуток шляхом наймання меншої кількості робітників і при цьому виплачує ставку заробітної плати менш, ніж в умовах конкуренції.

Третя модель: профспілки, які діють в напрямку підвищення попиту на працю.

На багатьох ринках робітники продають послуги праці не поодинці, а колективно – через профспілки. Профспілки переслідують багато цілей, але їх основною економічною задачею є підвищення заробітної плати своїх членів. Існує декілька засобів досягнення цього.

Найкращим засобом є розширення попиту на працю. Це дає змогу як збільшити ставку заробітної плати, так і збільшити кількість працюючих.

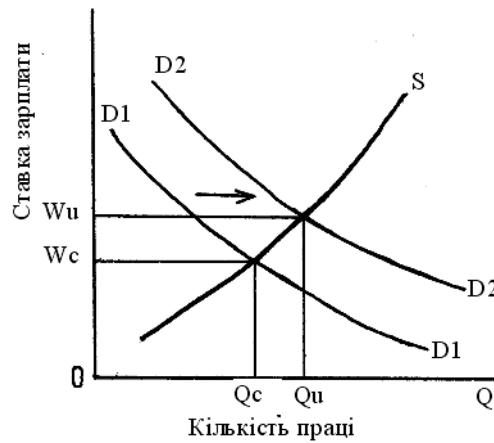


Рис. 4. Варіанти дій профспілок та ставка заробітної плати

Відносна величина такого підвищення залежить від еластичності пропозиції праці. На рис. 4 показано, що якщо профспілка зможе розширити попит на працю з $D1D1$ до $D2D2$, то ставка заробітної плати збільшиться з W_c до W_u , а кількість робочих місць – з Q_c до Q_u . Збільшення попиту на послуги праці можна досягти:

1. збільшенням попиту на ті товари, які виробляють члени профспілки;
2. підвищенням продуктивності праці членів профспілки;
3. зміною ціни на інші ресурси, які використовуються в комбінації з послугами праці членів профспілки.

Але можливості впливу на попит на працю профспілок незначні та ненадійні. Тому зусилля їх спрямовуються на зміну пропозиції праці, а не попиту на неї.

Четверта модель: вплив профспілок замкнутого (цехового) типу на заробітну плату

Профспілки можуть підвищувати ставки заробітної плати шляхом скорочення пропозиції праці. Тому профспілки зацікавлені в:

- обмеженні імміграції робочої сили;
- обмеженні використання праці дітей;
- тому, щоб працівники, які досягли пенсійного віку, обов'язково йшли на пенсію;

- скороченні робочого тижня.

Профспілки, які об'єднують робітників однієї професії, спрямовують зусилля на те, щоб пропозиція послуг праці цих працівників була обмеженою.

Це робиться двома шляхами:

а) перш за все, ці профспілки намагаються встановити контроль над пропозицією послуг праці певної професії і ускладнюють вступ до цих профспілок нових членів, а приймають на роботу тільки членів профспілки;

б) по-друге, встановленням кваліфікаційного ліцензування певних професій, що обмежує пропозицію послуг праці. Профспілка контролює встановлення ліцензування.

Вищеведене відображено на рис. 5.

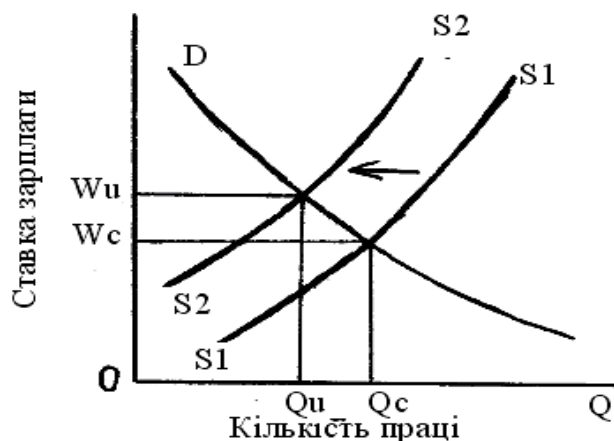


Рис. 5. Ставка заробітної праці та кількість праці

Зменшуючи пропозицію праці з $S1S1$ до $S2S2$ шляхом обмеження членства в профспілках, чи ліцензування, замкнута профспілка досягає підвищення ставок заробітної плати з Wc до Wu . Однак зниження пропозиції праці призведе до скорочення кількості найманих робітників від Qc до Qu .

П'ята модель: вплив профспілок відкритого(галузевого) типу на заробітну плату

Більшість профспілок створюється не на базі членів, які мають однакову кваліфікацію, а на базі робітників однієї галузі. Вони включають у свій склад якомога більше некваліфікованих, напівкваліфікованих і кваліфікованих робітників своєї галузі. Такі профспілки не тільки не обмежують кількість своїх членів, а й намагаються привабити до членів профспілки переважну більшість робітників галузі. Це галузеві профспілки. Чим більше така профспілка об'єднує робітників галузі, тим під більшим тиском профспілки буде знаходитися кожна фірма галузі при укладанні договору про ставку заробітної плати. Профспілка тисне в бік збільшення ставки заробітної плати відносно рівноважної. Результат цього тиску відображено на рис. 6.

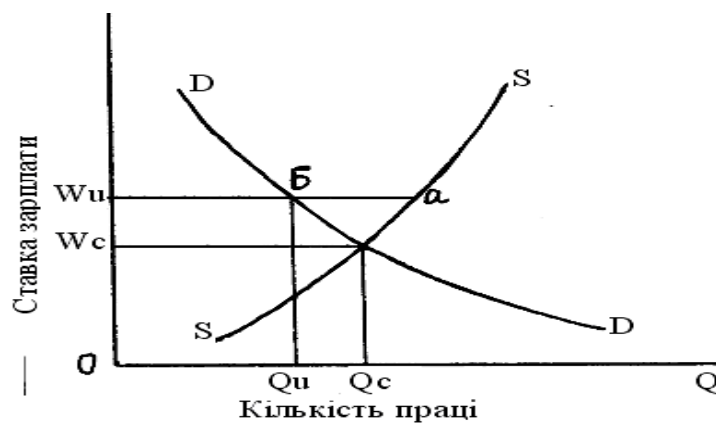


Рис. 6. Тиск профспілок щодо збільшення рівня заробітної плати

Об'єднуючи практично всіх робітників в профспілку і тим самим контролюючи пропозицію послуг праці, профспілка відкритого типу примушує фірму підняти ставку заробітної плати від W_c до W_u . При цьому кількість працюючих скоротиться з Q_c до Q_u , скоріше всього зарахунок нечленів профспілки. Тому на практиці члени профспілок в середньому одержують більшу заробітну плату, ніж нечлени в тих країнах, де профспілковий рух значно розвинений.

Аналіз діяльності профспілок вказує на те, що вони скорочують зайнятість. Це стримує профспілки від вимоги значного збільшення заробітної плати. Вплив підвищення заробітної плати на безробіття може пом'якшуватися профспілками двома шляхами:

- а) спонуканням виробників до забезпечення зростання економіки;
- б) збільшенням еластичності попиту на послуги праці.

Чим еластичніше попит, тим менші розміри величини безробіття, що супроводжують підвищення ставки заробітної плати.

Шоста модель: двостороння монополія.

Нерідко на ринку послуг праці складається ситуація, коли на боці пропозиції виступає міцна профспілка, а на боці попиту – монопсоніст. В результаті має місце двостороння монополія. Наринку праці двостороння монополія може виникнути, коли представники профспілок і фірми, яка наймає робітників певної кваліфікації, зустрічаються на переговорах про зарплату.

Монополія на боці пропозиції фактично може нейтралізувати монополію на боці попиту і на ринку встановлюється конкурентна, чи близька до конкурентної ціна праці. Цю ситуацію відображено на рис 7.

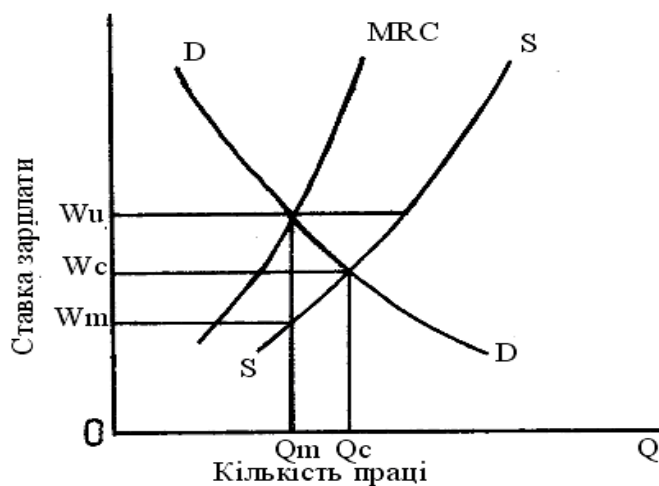


Рис. 7. Монополія зі сторони пропозиції

Якщо монопсоніст-наймач прагне встановити ставку заробітної плати нарівні W_m , а галузева профспілка, з якою він стикається, додає зусилля, щоб ставка заробітної плати дорівнювала W_u , то реальною ставкою заробітної плати може стати W_c . А це і є рівноважна ставка [10, с.103-110].

Поліпшення діяльності підприємств підтверджується, зокрема, позитивними тенденціями основних індикаторів фінансів підприємств. У таких умовах значно розширювалися можливості підприємств щодо збільшення видатків на оплату праці та інші соціально важливі цілі. Поліпшення економічної діяльності підприємств позначилося на розширенні пропозиції товарів і послуг для населення, що слугувало позитивним чинником підвищення рівня життя людей та подолання бідності у країні.

З огляду на те, що серед усіх домогосподарств найбільшу частку становлять ті, які очолюють найменші працівники, вплив діяльності суб'єктів підприємництва на явище бідності в Україні здійснюється, перш за все, через механізм оплати праці.



Потрібно зауважити, що частка заробітної плати у загальних доходах населення протягом 2007–2013 рр. була найбільшою серед усіх груп доходів і перебувала в межах 44,8–41,4% . Таким чином, рівень життя населення країни загалом та масштаби бідності зокрема значно залежать від розміру оплати праці.

В 2013 році заробітна плата в структурі доходів населення була критично низькою (близько 42% замість гранично допустимих 65%), що не є мотивуючим чинником до високопродуктивної і якісної праці. Позитивним

чинником подолання бідності в нашій державі повинна бути позитивна динаміка зростання частки оплати праці у ВВП.

За даними Державної служби статистики України, питома вага оплати праці найманих працівників в структурі ВВП України зображена на табл. 2.1.

Незважаючи на це, частка оплати праці у ВВП в Україні перебуває на значно нижчому рівні, ніж у розвинутих країнах, де за станом 2011 року частка оплати праці у ВВП становила близько 65%. Отже, для збільшення розміру середньої заробітної плати необхідно збільшити розмір ВВП в Україні [6, с.206].

Таблиця 2.1

**Питома вага оплати праці найманих працівників в структурі ВВП
України**

Рік	2007	2009	2011	2012	2013	2014
Оплата праці(%)	49,8	49,6	49,4	49,7	50	49,9

Невиправданою є диференціація в оплаті праці за видами економічної діяльності, яка досі значною мірою пов'язана з різним ступенем адаптації галузей до ринкових умов господарювання. Розміри середньої заробітної плати значно відрізняються за регіонами. Так, різниця в заробітній платі за видами економічної діяльності складає майже 4 рази, а за регіонами – 3 рази. За таких показників в Україні досі має місце заборгованість із заробітної плати. На рівень середньої заробітної плати, перш за все, впливає занижений розмір мінімальної заробітної плати та масштабне явище виплати заробітної плати «у конвертах». Україна в більшості галузей економіки відстає за оплатою праці від розвинутих країн в 10-15 разів.

Загалом подальше нарощування показників заробітної плати безпосередньо залежить від динаміки показника продуктивності праці. Світовий економічний досвід довів, що зростання заробітної плати в економіці країни повинно супроводжуватися відповідним зростанням

продуктивності праці. В Україні такої тенденції не спостерігається. В Україні, починаючи з 2007 року, темпи зростання реальної заробітної плати виявляються значно вищими за темпи приросту продуктивності праці. Зокрема, за 2009 – 2013 роки середньорічні темпи приросту реальної заробітної плати становили 19,2%, а темпи приросту продуктивності праці – 7,2%, тобто в 2,7 рази нижче [15, с.23].

Набагато нижча продуктивність праці в Україні, ніж у розвинених країнах, зумовлена, зокрема, застосуванням застарілих технологій та обладнання, – найбільшим стримуючим чинником на шляху радикального поліпшення рівня життя працюючого населення. Сьогодні багато підприємців не зацікавлені у зростанні продуктивності праці й віддають перевагу підтримці конкурентоспроможності своїх підприємств лише зарахунок дешевизни робочої сили, а не зарахунок модернізації виробництва. Незважаючи на це, у приватному секторі вітчизняної економіки підвищення заробітної плати протягом останніх років було забезпечено адекватним зростанням продуктивності праці. Набагато гірший стан справ склався у державному секторі економіки, де, за висновками фахівців Світового банку, не спостерігається належного підвищення інтенсивності праці.

Збільшення обсягів видатків на оплату праці та помітне зростання їхньої частки у ВВП привели до підвищення розмірів заробітної плати. Середньомісячна заробітна плата протягом 2008–2015 рр. зросла більше, ніж у 2 разів.

Незважаючи на таке збільшення, її розмір залишається нижчим від величини прожиткового мінімуму. Співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму в 2008–2015 рр. значно зросло: з 77,7% до 96,6%. Варто зазначити, що величина прожиткового мінімуму встановлюється адміністративним способом. Щодо співвідношення мінімальної заробітної плати та межі офіційної бідності, то протягом 2008 – 2015 рр. воно теж збільшилося – з 81,1% до 97,8% [21, с.45].

Незважаючи на те, що потреба у підвищенні рівня мінімальної заробітної плати є необхідним заходом для подолання бідності у країні серед працюючого населення, слід враховувати низку об'єктивних чинників, які не дають змоги провести цей захід, для того, щоб мінімізувати їхню дію. Насамперед, потрібно вказати, що зростання рівня мінімальної заробітної плати приводить до збільшення доходів здебільшого низькокваліфікованих працівників.

Позитивний вплив на зниження рівня бідності в нашій державі серед працюючого населення мало скорочення частки осіб, які одержують заробітну плату в менших розмірах, ніж передбачено державними соціальними гарантіями, що спостерігалось в умовах підвищення цих стандартів. Частка осіб, які отримували заробітну плату, меншу від прожиткового мінімуму, протягом 2009–2015 рр. скоротилася у 3,5 рази. Проте, в Україні частка працівників, яким нараховано заробітну плату нарівні та нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб залишається високою. Позитивним чинником зниження рівня бідності працюючих було зменшення частки осіб, які одержують заробітну плату в межах мінімальної заробітної плати, в умовах зростання співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму.[11, с.96].

Суттєві зміни у системі оплати праці мали вплив на динаміку рівня бідності у нашій державі серед найманих працівників. Наближення мінімальної заробітної плати до величини мінімального прожиткового мінімуму зумовило зниження рівня абсолютної бідності. Так, бідність за прожитковим мінімумом, за даними Світового банку, скоротилася з 38,3% у 2008 р. до 15,2% у 2012 році. Крім цього, скоротився рівень крайньої бідності – злиденності. Її рівень у 2008 р. становив 15,8%, що значно більше від рівня 2012 р. – 12,4%.

Таблиця 2.2

**Середньомісячна заробітна плата по видах діяльності у 2007-2015
рр.,грн..(на одного штатного працівника).**

Вид діяльності	2007	2009	2013	2015
Фінансова діяльність	2050	3747	4601	5954
Державне управління	1578	2581	2747	3442
Діяльність транспорту та зв'язку	1328	2207	2726	3474
Промисловість	1212	2017	2580	3500
Будівництво	1140	1832	1754	2491
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	898	1514	1874	2696
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	851	1311	1787	2534
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	828	1511	2065	2964
Освіта	806	1448	1889	2527
Діяльність готелів та ресторанів	735	1221	1455	2057
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	658	1177	1631	2201
Рибальство, рибництво	607	913	1191	1552
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	553	1076	1430	2023

Негативною ознакою сільської зайнятості як одного з чинників бідності, є високий рівень зайнятості у тіньовій економіці. Так, у 2014 р. більше, ніж половину зайнятого сільського населення (51,9%) було зайнято у неформальному секторі економіки. Така ситуація спричинена низькою кон'юктурою ринку праці на селі, через яку вибір роботи для багатьох сільських жителів є обмеженим.

Важливим недоліком системи оплати праці в Україні, яка позначається на структурі бідності в нашій державі, є значна міжгалузєва диференціація середнього розміру заробітної плати. Протягом 2008–2015 рр. найнижчий рівень заробітної плати зафіксовано в рибальстві та рибництві (53,4–51,3% від

середнього розміру по країні) і у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах (54,4% –66,8%). Дещо вища заробітна плата протягом цього періоду була у таких важливих соціальних галузях, як охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (64,5%–72,7% від середнього розміру) й освіта (78,5%–65,5%). Значно нижча заробітна плата в галузях соціальної сфери порівняно із середньою по економіці спонукає найбільш конкурентоспроможних працівників перекваліфіковуватися та змінювати місце роботи. Це негативно позначається на доступності основних суспільних послуг, що справляє негативний вплив на явище бідності в Україні. Таким чином, негативний вплив на бідність має не лише диспропорція в заробітній платі, а й погіршення доступності якісних соціальних послуг для людей[13, с.125].

З огляду на неоднорідність галузевої структури регіональних економік, надмірні міжгалузеві диспропорції в оплаті праці призводять до значних регіональних відмінностей у розмірах заробітної плати. Так, у 2015 р. найбільша середня зарплата у м. Києві – 5007 грн. – у 2 рази перевищувала найнижчий рівень оплати праці у Тернопільській області – 2359 грн. Співвідношення цього рівня і загальноукраїнського становило 69,8–72,2%. Тоді як аналогічне співвідношення для м. Києва дорівнювало 176,1–152,2% . Оскільки заробітна плата є також базою для нарахування різних державних соціальних виплат населенню, диспропорції в розмірах заробітної плати породжують відмінності в обсягах соціальних платежів населенню.

Таблиця 2.3

**Середньомісячна заробітна плата за регіонами у 2015 році в
розрахунку на одного штатного працівника, грн.**

№	Регіон	Заробітна плата <i>грн</i>
1.	Київ	5007
2.	Донецька область	3755
3.	Київська область	3351
4.	Луганська область	3337

подовження табл. 2.3

5.	Дніпропетровська область	3336
6.	Запорізька область	3142
7.	Севастополь	3114
8.	Миколаївська область	3094
9.	Полтавська область	2988
10.	Харківська область	2975
11.	Одеська область	2947
12.	Автономна Республіка Крим	2850
13.	Рівненська область	2844
14.	Львівська область	2789
15.	Сумська область	2702
16.	Черкаська область	2682
17.	Івано-Франківська область	2679
18.	Вінницька область	2651
19.	Хмельницька область	2641
20.	Кіровоградська область	2608
21.	Волинська область	2580
22.	Житомирська область	2561
23.	Закарпатська область	2553
24.	Чернігівська область	2504
25.	Чернівецька область	2484
26.	Херсонська область	2464
27.	Тернопільська область	2359

Враховуючи сказане вище, можна припустити, що в умовах реалізації загальнонаціональної політики застосування бюджетних трансфертів з метою соціальної підтримки громадськості регіональні відмінності у розмірах заробітної плати є суттєвим чинником поширеності бідності в регіонах. В усі роки досліджуваного періоду спостерігалася помірна залежність рівня бідності в регіонах від зафіксованого в них розміру середньомісячної заробітної плати.

Регіональні відмінності у розмірах середньомісячної заробітної плати справляють помітний вплив нарівень бідності в регіонах. Зважаючи на сказане вище, можна стверджувати, що важливим чинником мінімізації бідності в регіонах слугує підвищення розміру середньомісячної заробітної плати, а це можливо, насамперед, завдяки скороченню необґрунтованих міжгалузевих диспропорцій в обсягах заробітної плати.

Не менш гострою проблемою оплати праці, що негативно позначається на структурі бідності, є існування відмінностей у рівні зайнятості та в розмірах оплати праці чоловіків і жінок. В умовах низького рівня розвитку економіки й недостатньої інтенсивності попиту на робочу силу жінки часто поступаються чоловікам у конкуренції за вільні вакансії.

Таблиця 2.4

**Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2015 році
(у розрахунку на одного штатного працівника, грн.).**

Вид діяльності	Жінки	Чоловіки
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	1871	2096
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	2439	2555
Промисловість	2732	3946
Будівництво	2135	2577
Діяльність готелів та ресторанів	1933	2301
Діяльність транспорту та зв'язку	2951	3797
діяльність пошти та зв'язку	2302	3915
Фінансова діяльність	5211	7491
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	3368	3493
Державне управління	3273	3753
Освіта	2470	2714
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги.	2159	2386
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	2525	3568

Слід вказати, що жінки здебільшого перебувають у гіршому становищі не через нижчу кваліфікацію чи гірші професійні характеристики, а через реалізацію їхньої соціальної ролі у сім'ї (народжування та виховування дітей). Ось чим можна пояснити те, що жінкам набагато складніше працювати на вище оплачуваних посадах, які передбачають більшу самовіддачу[18, с.81].

Сьогодні зберігається стереотипне уявлення роботодавців про місце і роль жінки у суспільстві, через що спостерігається тенденція до розподілу професій на суто “чоловічі” та суто “жіночі”, а це суттєво впливає на різницю в рівнях доходів. Про це свідчить значно вищий рівень середньої заробітної плати чоловіків (у 2015 р. – 3429 грн.) від середньої оплати праці жінок (в 2015 році – 2661 грн.).

З огляду на те, що явище бідності – це характеристика економічного становища домогосподарства загалом, а здебільшого жінки і чоловіки працездатного віку одружені, відсутні значні диспропорції в рівні бідності за статевою ознакою для осіб віком до 60 років. Проте вказані диспропорції є одним з чинників не рідко незадовільного соціального становища жінки в інституті сім'ї. Значні відмінності в обсягах заробітної плати за статевою ознакою позначаються на рівні бідності домогосподарств тоді, коли чоловік або дружина залишається самотнім (самотньою), а через менші розміри заробітної плати у жінок домогосподарства, які вони очолюють, одержують значно менші пенсійні виплати.

3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ СВІТОВОГО ДОСВІДУ

В Україні протягом останніх 15 років існує кілька моделей формування і витрачання коштів на зарплату, які відрізняються ступенем свободи щодо регулювання підприємством, організацією загального фонду оплати праці свого персоналу і оплати праці кожного трудівника. Найжорсткішим, таким, що не залишає організації можливості для регулювання зайнятості, є порядок, за яким їй згори встановлюється абсолютний фонд зарплати, а також фіксується штатний розклад і величина ставок, посадових окладів кожного спеціаліста. При цьому преміальний фонд не існує, або його розміри настільки малі, що не дозволяють адміністрації організації реально впливати на трудову активність персоналу.

Наступним за ступенем жорсткості є порядок, за яким організації встановлюється згори план і доводиться фіксований фонд оплати праці. Організація має дотримуватися тарифної сітки, однак жорстко фіксованого штатного розпису немає і є можливість виконувати виробничий план меншою кількістю працівників. При цьому можуть з'явитися досить значні кошти на преміювання працівників з вищою інтенсивністю праці. Економія з фонду заробітної плати може утворюватися, зокрема, зарахунок лікарняних.

Держава може встановлювати і контролювати залежність між темпами зростання виробництва у підприємств і приростом фонду їхньої зарплати, зокрема щоб не допустити інфляції. Такої лінії поведінки дотримувалася Верховна Рада України, приймаючи 29 квітня 1992 р. Постанову "Про регулювання фондів оплати праці". При цьому абсолютний фонд оплати підприємству може не доводитися, а умови тарифної системи – мають рекомендаційний характер. Поряд з тим, що абсолютний фонд оплати праці підприємству не визначається, однак включаються інші інструменти щодо обмеження витрат на зарплату. На підприємстві в обов'язковому порядку утворюються фонди, які не можна витратити на зарплату або можна витратити на такі цілі при дотриманні певних умов. Скажімо, частина коштів

має бути направлена на створення резервного фонду. Хоча йдеться про власні грошові ресурси підприємства, адміністрація не може видати дані гроші працівникам, які найбільше відзначилися[16, с.147].

І, нарешті, підприємство може бути повністю вільним у визначенні абсолютного фонду оплати, оплати праці кожного свого спеціаліста (яка, проте, повинна бути не нижчою законодавчо встановлюваного мінімуму), а також співвідношення між обсягами виробництва і величиною заробітної плати. В цьому випадку можливості підприємства у регулюванні зайнятості шляхом оплати праці є найвищими.

Нині державні обмеження фонду оплати залишилися в країні щодо державних організацій і підприємств-монополістів. У відповідності із статтею 8 Закону України "Про оплату праці" держава регулює фонд оплати праці працівників підприємств-монополістів у відповідності з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України. Наприклад, у 2008 р. підприємства-монополісти мали вносити до бюджету 30% перевищення розрахункової величини фонду оплати праці ". Даний спосіб регулювання оплати і зайнятості не існує в країнах з розвинутими ринковими відносинами і ефективним антимонопольним законодавством. За відсутності конкурентних ринків товарів та послуг, дійового антимонопольного законодавства невтручання держави у сферу регулювання оплати праці на підприємствах-монополістах призвело б, крім усього іншого, до невиправданого перерозподілу праці на користь останніх.

Таким чином, створення адекватнішої потребам реформованої економіки України системи оплати праці– необхідна передумова скорочення безробіття, забезпечення раціональної мобільності кадрів. Основною перешкодою на шляху впливу держави на координацію попиту і пропозиції на ринку робочої сили через оплату праці тепер є тінізація економіки. Щоб успішно протидіяти переходу в тінь підприємницької і трудової діяльності, необхідно, зокрема, регулювати ступінь втручання держави в механізм ціноутворення на ринку праці[9, с.69].

Враховуючи світовий досвід, зазначимо, що для західноєвропейських компаній характерними є три моделі стимулювання праці: безпреміальна – функції стимулювання праці виконує високий рівень заробітної плати; преміальна, що включає виплати, розмір який залежить від розміру прибутку підприємства; преміальна, що передбачає виплати, розмір яких встановлюють з урахуванням індивідуальних результатів праці. Зазначені преміальні моделі оплати праці реалізуються через різні форми залучення працівників до участі в прибутках підприємства, зокрема: через диференційовану винагороду з прибутку підприємства; виплата працівникам винагороди із суми прибутку, яка визначається зарезультатами оцінювання виконаного ними виробничого завдання; через одержання премії працівниками у вигляді акцій за їхньою номінальною ціною. У такому випадку, значний вплив на розмір заробітної плати має рівень прибутковості підприємства і галузі. Так, у Німеччині найбільш прибутковими є такі галузі економіки: машинобудування, металургія, нафтогазовий комплекс, виробництво промислового обладнання та хімічна промисловість – саме в цих галузях спостерігається найвищий рівень заробітної плати. Щодо таких країн, як Великобританія, Франція, додамо, що тут набула поширення гнучка система оплати праці, в основу якої покладено облік індивідуальних якостей працівника, його результатів праці за допомогою спеціальної оціночної шкали за низкою показників. В окремих випадках працю найманих працівників оплачують не за розрядом робіт, а за розрядом працівників, що стимулює працівників до підвищення кваліфікації[22, с.74].

Таблиця 3.1

Країни щодо мінімальної зарплати (20 з 27 країн ЄС) поділяються на три основні групи(за 2014 рік):

1 група: від 100 до 400 Євро/місяць

Країна	Євро/місяць	Грн./місяць
Болгарія	92	954.96
Румунія	114	1 183.32

продовження табл. 3.1

Латвія	172	1 785.36
Литва	174	1 806.12
Словаччина	217	2 252.46
Естонія	230	2 387.4
Польща	246	2 553.48
Угорщина	258	2 678.04
Чехія	288	2 989.44

Табл.3.2

2 група: більше 400 Євро/місяць

Країна	Євро/місяць	Грн./місяць
Португалія	470	4 878.6
Словенія	522	5 418.36
Мальта	585	6 072.3
Іспанія	666	6 913.08
Греція	668	6 933.84

Табл.3.3

3 група: більше 1000 Євро/місяць

Країна	Євро/місяць	Грн./місяць
Франція	1254	13 016.52
Бельгія	1259	13 068.42
Нідерланди(Голландія)	1301	13 504.38
Об'єднання Королівство Британії	1361	14 127.18
Ірландія	1403	14 563.14
Люксембург	1570	16 296.6

В Україні мінімальна заробітна плата складала 52 євро/місяць(539.76 грн./місяць).

Цікавим є факт посилення в деяких європейських країнах тенденцій щодо відмови не лише від індивідуальної відрядної, а й від погодинної оплати праці. За таких умов, систему матеріального стимулювання спрямовано на фактичну кваліфікацію працівника, а не на зазначену у дипломі, що формує залежність працівника не від дорученої йому роботи, а також від його рівня майстерності.

Підсумовуючи вищенаведене звернемо увагу на те, що світовий досвід свідчить про підвищений інтерес до реалізації принципу рівної оплати праці та встановленню мінімальної заробітної плати та критеріїв визначення її рівня через механізм державного регулювання оплати праці, що вказує на вирішення проблем організації оплати праці в площині державних інтересів. На жаль, в Україні оплата праці навіть за просту, некваліфіковану роботу не відповідає міжнародним та європейським стандартам, що потребує врахування позитивного світового досвіду її регулювання.

Необхідно зазначити, що істотним наслідком збільшення оплати праці повинне стати зростання сукупного попиту на товари широкого вжитку та послуги, відповідно зміниться структура пропозиції (в ній зросте частка предметів споживання та послуг порівняно з капітальними благами), що, в цілому, сприятиме стабілізації національної економіки та суспільного життя. Одночасно повинен запрацювати і новий мотиваційний механізм, адже збільшення грошових доходів населення сприятиме повнішому задоволенню потреб, зростанню вимог покупців до якості благ. Отже, зростання заробітної плати означало б розвиток людини як споживача, зацікавленість її в результатах власної праці як виробника. На нашу думку, це сприяло б впровадженню інноваційної моделі регулювання оплати праці.

На нашу думку, вирішення проблеми низького рівня оплати праці в Україні має супроводжуватися заходами, спрямованими на загальне підвищення ефективності економіки. Важливе значення для забезпечення найманих працівників від бідності має також легалізація їхньої зайнятості та одержуваних доходів.

Пріоритетним напрямком удосконалення фінансового забезпечення подолання бідності в Україні, на наш погляд, доцільно визначити створення людям належних умов для повноцінної реалізації їхнього економічного потенціалу. Для цього потрібно створювати найширшим верствам населення можливості для участі у продуктивній економічній діяльності. Це дасть змогу підвищити ефективність фінансового забезпечення подолання бідності та

мінімізувати можливі ризики непродуктивного використання фінансових ресурсів і зменшити інші негативні наслідки[19, с.98].

Основний фінансовий ресурс подолання бідності у країнах з ринковою економікою створюється людською працею. З огляду на це найважливішим напрямком оптимізації фінансового забезпечення подолання бідності в Україні має стати вирішення комплексу проблем, пов'язаних з низьким рівнем оплати праці. Необхідною умовою виконання цього першочергового завдання є стимулювання економічних суб'єктів до заміни орієнтирів у їхній діяльності з намагання забезпечити низьку вартість ресурсів (у тому числі робочої сили) і виготовлених товарів на їхню високу якість. Важливе значення при цьому має створення сприятливого середовища для активної інвестиційної діяльності суб'єктів господарювання, спрямованої на запровадження нових технологій, підвищення продуктивності праці, забезпечення високої конкурентоспроможності продукції на світових та вітчизняних ринках.

До пріоритетних завдань удосконалення фінансового забезпечення подолання бідності, на нашу думку, слід зарахувати необхідність вирішення проблеми невідповідності мінімальної зарплати величині прожиткового мінімуму. При цьому слід враховувати науково обґрунтовану позицію щодо виконання заробітною платою функції забезпечення життєдіяльності не лише певної зайнятої особи, а й її утриманців. З цією метою Міжнародна організація праці рекомендує встановлювати розмір мінімальної заробітної плати на такому рівні, щоб він перевищував прожитковий мінімум на 25%.

На нашу думку, підвищення заробітної плати має здійснюватися шляхом: реалізації заходів, спрямованих на зростання реальної заробітної плати, не нижчого за темпи зростання реального валового внутрішнього продукту; забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів; посилення захисту прав працівників у сфері оплати праці, зокрема шляхом розвитку соціального партнерства та договірного регулювання трудових відносин; здійснення

комплексу заходів щодо стимулювання легалізації незареєстрованої трудової діяльності; забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової та міжгалузевої диференціації заробітної плати всіх категорій працюючих[4, с.56].

Отже, нагальною необхідністю є перенесення акцентів з допомоги соціально вразливим верствам суспільства на розвиток ринку праці й максимальне розширення зайнятості, забезпечення гідної винагороди за працю, заохочення економічної активності, прагнення набути високого рівня професійно-освітньої підготовки. Досягнення цієї мети сприятиме збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці, а також запобіганню різкому збільшенню рівня безробіття унаслідок структурних перетворень в економіці.

ВИСНОВКИ

Таким чином, ціна робочої сили за сучасних умов враховує всі витрати роботодавців, пов'язані з наймом, функціонуванням і розвитком робочої сили. З огляду на це заробітну плату слід розглядати як основну частину ціни робочої сили, яка має індивідуалізований характері прямо залежить від трудового внеску найманого працівника. Це уточнення слід мати на увазі й далі, коли для спрощення заробітна плата визначатиметься як ціна робочої сили.

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати принаймні чотири основні функції, а саме:

- джерела коштів для розширеного відтворення робочої сили (відтворювальна функція);
- основної ланки мотивації високоефективної праці, встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості і якості праці кожного працівника, його трудового внеску (стимулююча функція);
- засобу перерозподілу робочої сили з урахуванням ринкової кон'юнктури (регулююча функція);
- забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю (соціальна функція).

Основою формування та регулювання заробітної плати в Україні є тарифна система, яка використовується для розподілу робіт і працівників залежно від складності роботи та кваліфікації працівника. Тарифна система оплати праці виступає як сукупність взаємопов'язаних елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бугайчук М. Стан справ у сфері заробітної плати //Праця і зарплата. - 2014. - № 7.
2. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки //Актуальні проблеми економіки. - 2010. - № 1.
3. Воротнікова С. Підходи до встановлення мінімальної заробітної плати в країнах із розвинутою ринковою економікою //Соціальний захист. - 2011. - № 9.
4. Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці//Україна: аспекти праці. - 2013. - № 1.
5. Заробітна плата в Україні: формування політики дешевої робочої сили //Національна безпека і оборона. - 2010. - № 1.
6. Колот А. Теоретико- методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати //Україна: аспекти праці. – 2010. - № 6.
7. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності //Україна: аспекти праці. - 2013. - № 8.
8. Костюк В. Порядок виплати заробітної плати //Справочник кадровика. - 2010. - № 5.
9. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології //Право України. – 2009. - № 7.
10. Лобатюк В. Мінімальна заробітна плата : реальність, проблеми, перспективи //Праця і зарплата. - 2011. - № 8
11. Мазурок П. Ринок праці : проблеми заробітної плати //Україна: аспекти праці. - 2012. - № 5.
12. Матюх С.А. Інноваційні форми та системи заробітної плати в механізмі стимулювання розвитку підприємства //Легка промисловість. - 2015. - № 3.
13. Мельянкова Л.В. Диференціація заробітної плати: окремі методологічні аспекти //Економіка АПК. - 2014. - № 7.

14. Мортіков В. Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості//Економіка України. - 2011. - № 1.
15. Павловська О. Вплив доходів та заробітної плати на зайнятість//Україна: аспекти праці. - 2010. - № 4.
16. Папуша Н. Заробітна плата як чинник забезпечення фінансової безпеки особи //Підприємництво, господарство і право. – 2011. - № 8.
17. Теліщук Л. Заробітна плата і питання її трансформації //Фінанси України. - 2010. - № 6.
18. Ульянов К. Мінімальна заробітна плата як елемент регулювання трудових відносин: деякі проблеми та можливі шляхи їх вирішення //Україна: аспекти праці. – 2011. - № 5.
19. Червінська Л. Ринок праці та заробітна плата //Економіка. Фінанси. Право. - 2013. - № 10.
20. Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості //Україна: аспекти праці. - 2010. - № 2.