

Тернопільський національний економічний університет

Кафедра економічної теорії

Міждисциплінарна курсова робота

з

«Економічної теорії»

на тему: «Ринок робочої сили і особливості формування заробітної плати за умов монополії на ринку праці»

Студентки 2 курсу групи ОКР – 21

Зволинської М.ВЮ

Керівник: д. е. н. Длугопольський О.В

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ECTS _____

Члени комісії :

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль – 2016

Звошинська Марія Володимирівна
група ОКР-21

Тема: Ринок робочої сили і особливості
формування зарплатної плати
за умов монополії на ринку праці

Знач

Вступ
~~Максимізація~~ ~~можли~~

1. Ринок праці: заціка, моделі та
формування ціни рівноваги ринку
праці.

2. Особлі форми та системи оплати
зарплати, її еволюція

3. Монополія на ринку праці.

Роль профспілок на ринку праці
4) Особлі ~~кред~~ ~~капрели~~ ~~соціальної~~
настанни ~~Уратки~~ ~~в світі~~ ~~проблем~~
у сфері ~~отності~~ ~~праці~~
Список використаної літератури.

Узнамено

27.11.2015



Зміст

Вступ.....	5
1. Теоретичні моделі ринку праці.....	8
2. Форми та системи оплати зарплати, їх еволюція.....	15
3. Монополія на ринку праці. Роль профспілок на ринку праці.....	22
4. Основні напрями соціальної політики України в світлі проблеми у сфері оплати праці.....	30
Висновок.....	36
Список використаних джерел.....	38
Додатки.....	41

План.

Вступ.

1. Теоретичні моделі ринку.
2. Форми та системи оплати зарплати, їх еволюція.
3. Монополія на ринку праці. Роль профспілок на ринку праці.
4. Основні напрями соціальної політики України в світлі проблеми у сфері оплати праці.

Висновок.

Список використаних джерел.

Додатки.

Вступ.

Перехід України до економіки ринкового типу передбачає формування комплексного за змістом національного ринку, невід'ємною складовою якого є ринок праці. Науковий інтерес до проблем його функціонування особливо посилюється у теперішній час, оскільки безробіття стало надзвичайно важливим макроекономічним явищем, яке впливає на всі соціально-економічні процеси, призводить до нестабільності, стримує здійснення реформ. Тому найважливішим завданням сьогодення є соціально орієнтоване функціонування ринку праці. Останнє передбачає раціональне розподілення робочої сили між усіма сферами економічної діяльності, оптимальні масштаби зайнятості населення, стимулювання розвитку трудового потенціалу країни, розповсюдження сучасних методів управління й систем мотивації праці, підвищення соціальної якості життя.

Оплата праці – найважливіша категорія у системі умов праці. У ній, як в жодній іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прорахунки. Тому підходити до економічних питань оплати праці необхідно розглядати через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин. Саме соціально-економічні аспекти дозволяють розкрити ті проблеми, які мають місце в сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і розкрити ефективні засоби та форми їх вирішення. В Україні існує ряд проблем у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Всі названі проблеми загострила платіжна криза, яка привела багато підприємств до заборгованості по зарплаті.

Актуальність теми. Наука про ринок праці досліджує проблеми суті, функцій і механізму саморегулювання ринку праці; забезпечення зайнятості населення, безробіття, його форм та причин; гнучкого, жорсткого та внутрішньо фірмового ринків праці; інфраструктури ринку праці, його аналізу,

прогнозування стану. Значне місце посідають проблеми особливостей та етапів формування ринку праці в Україні. У практикумі приділена велика увага значенню сучасних інструментів економічного аналізу, знання яких дозволяє кожному студентові самостійно аналізувати складні економічні явища та процеси і робити правильні висновки, для чого студенти перш за все повинні добре засвоїти відповідний теоретичний матеріал.

Для стимулювання сучасного економічного мислення і набуття практичних навичок до кожної теми наведені практичні завдання з усіх питань курсу. Практичні завдання розроблено в аспекті застосування для їх виконання аналітичного та логічного підходів із використанням матеріалу, що характеризує сучасний стан ринку праці України. Запропоновані задачі супроводжують приклади їх виконання, опис детального ходу розв'язання та необхідний розрахунково-аналітичний інструментарій.

Перехід до ринкової економіки в Україні характеризується виникненням і посиленням ряду негативних тенденцій і зокрема зростанням безробіття та неефективної зайнятості, які зумовлюють падіння продуктивності праці. У зв'язку з цим виникає потреба здійснення активної політики в області зайнятості, яка включає в себе соціальний захист населення від безробіття, на основі зростання зайнятості і підвищення за рахунок цього життєвого рівня населення.

Україна, як демократична держава, прагне досягнення саме цієї мети, оскільки продуктивна зайнятість є пріоритетом економічного і людського розвитку. Досягнення ефективної зайнятості гарантує певну соціально-економічну рівність суспільства та запобігає надмірному його економічному розшаруванню. Основою для розв'язання цих проблем є створення умов для реалізації творчого потенціалу, закладеного у кожній особистості, створення механізму ефективної зайнятості, збалансована структура економіки, продуктивна зайнятість, сучасна освіта, надійне медичне обслуговування, соціальна захищеність тих, хто не може себе забезпечити сам.

На перший план виходять проблеми соціального захисту населення. В умовах економічної нестабільності соціальний захист населення одна із найважчих проблем. Для її вирішення необхідна поетапна розробка і впровадження такого механізму, який виходячи з економічної ситуації забезпечив би головні державні гарантії, і найперша – це реалізація права на працю або допомогу по безробіттю.

Метою даної роботи є створення організаційно-економічного механізму регулювання ринку робочої сили, що забезпечує ефективне використання робочої сили, запобігає масовому безробіттю та створює умови для запровадження необхідного рівня соціального захисту населення.

Предмет дослідження– соціально-економічні основи формування ринку робочої сили та економічний механізм його функціонування.

Об'єкт дослідження– Загальною рисою попиту на будь-який ресурс є його похідний характер. Залежно від ресурсу та типу ринку процес ціноутворення має ряд особливостей. Заробітна плата як ціна трудових ресурсів також має відповідний механізм її формування, який залежить від типу ринку. В економічній літературі розглядається декілька різновидів ринку праці залежно від стану конкуренції на них. Найбільш загальною є класифікація ринків праці, відповідно до якої виділяються такі види:

1. ринкова пропозиція праці на ринку досконалої конкуренції: рішення кожної людини про необхідність і тривалість праці залежить від багатьох факторів (наявність сім'ї, дітей, боргових і кредитних зобов'язань тощо), але головним є фактор оплати праці;

2. ринок праці з недосконалою конкуренцією: на ринку праці виникає ситуація, коли монопольний стан займає покупець трудових послуг (монополія). Монополізація ринку праці можлива не лише з боку покупця, а й з боку продавця (профспілок). Тип ринку праці суттєво впливає на механізм якості праці і відіграє провідну роль для підвищення її продуктивності.

1. Теоретичні моделі ринку праці.

Найважливішим параметром ринкової економіки є соціально орієнтоване функціонування ринку праці. Останнє передбачає раціональне розподілення робочої сили між галузями економіки, оптимальні масштаби зайнятості населення, стимулювання розвитку трудового потенціалу країни, впровадження сучасних методів управління і систем стимулювання праці, підвищення соціальної якості життя [1, с. 189].

У сучасній науковій літературі існують різні версії трактування поняття "ринок праці". Ринок праці розглядають як форму взаємозв'язку між найманими робітниками та власниками капіталу та засобів виробництва, тобто сферу взаємодії продавців і покупців робочої сили, у процесі якої формується попит і пропозиція робочої сили; система економічних відносин, які виникають у процесі відтворення робочої сили, середовище накопичення й відтворення людського капіталу [1, с. 190—191].

У світовій практиці відомі різні моделі ринку праці, які використовуються для пояснення його структури, функціонування й розвитку. Модель, що базується на класичній (неокласичній) теорії "цінової рівноваги", якої дотримувались такі відомі західні вчені, як А. Маршал, А. Пігу та інші. Вони вважали, що основним регулятором ринку праці є ціна праці. В умовах досконалої конкуренції ціна праці прагне до рівноваги на такому рівні, де обсяг попиту й пропозиції праці співпадають. Тобто прихильники цієї моделі стверджували, що зростання заробітної платні — головна причина безробіття. В умовах досконалої конкуренції механізм ринкового саморегулювання сам розв'язує проблеми безробіття й дефіциту праці.

Зміст класичної теорії полягає в тому, що якщо пропозиція праці перевищує попит, то загострюється конкуренція між безробітними за робочі місця. Природною реакцією з боку роботодавців стає зниження рівня заробітної платні (зниження ціни праці), яке буде продовжуватися до тих пір, поки витрати роботодавців на оплату праці стануть настільки низькими, що буде вигідно найняти усіх працівників, які пропонують трудові послуги. Таким

чином, ринок праці знову повертається до рівно зваженого стану. Якщо ж попит на працю перевищує пропозицію, то посилюється конкуренція між роботодавцями. Робітники пропонують свої трудові послуги в обмін на високу заробітну платню. Її зростання буде відбуватися доки витрати роботодавців на неї не почнуть приносити збитки. З цієї причини роботодавці відмовляться платити робітникам високу заробітну платню й знову на ринку праці відновиться рівновага. Як бачимо, в класичній моделі конкуренція викликає тривале безробіття й тривалий дефіцит праці. З точки зору "класиків" капіталізм — це саморегулююча економіка. Допомога держави у функціонуванні економіки розглядається як зайва, більше того як шкідлива. Положенням класичної теорії вперто суперечить існуючий факт — наявність періодів тривалого безробіття та інфляції, що час від часу повторюються. Модель, що базується на кейнсіанській теорії зайнятості, називають теорією недостатнього попиту.

Згідно з теорією Дж. Кейнса обсяг зайнятості визначається обсягом ефективного попиту, який включає споживчий попит (на предмети власного споживання) та інвестиційний попит (на засоби виробництва). Головна причина безробіття, як вважають прихильники цієї теорії, полягає у недостатньому обсязі ефективного попиту і пов'язана, перш за все, зі спадом як фазою економічного циклу. Падіння обсягу сукупного попиту пояснюється, на їх думку, головним психологічним законом споживання. У відповідності з останнім, люди схильні збільшувати своє споживання при зростанні доходів, однак, не в тій пропорції, у якій зростає дохід.

У цих умовах основним методом підтримки зайнятості та її зростання стає зростання інвестиційного попиту і, в першу чергу, державних видатків. Серед інших практичних заходів щодо зростання зайнятості Дж. Кейнс пропонував: державну підтримку приватного бізнесу, зменшення норми відсотка, здійснення політики контрольованої інфляції, кредитування підприємців за рахунок державного

бюджету.

Політика контрольованої інфляції в умовах стабільних цін відбувається як короткострокова політика грошових імпульсів і означає підтримку попиту на трудові ресурси. Таким чином, у кейнсіанській моделі основним регулятором ринку виступає держава. Вона впливає на сукупний попит на товари та послуги, тобто й на сукупний попит на працю. Регулюючий ефект заробітної платні розглядається лише на рівні фірми. Пізніше з'являються альтернативні кейнсіанській макроекономічні концепції ринку праці. Одна з найбільш розповсюджених — монетаризм. Центральною категорією цієї моделі є природний рівень безробіття — термін введений М. Фрідманом. Основними прихильниками монетаристської концепції ринку праці були Ф. Махлуп, Л. Роббінс, Ф. фон Хайек. Монетаристи наполягають на можливості досягнення макроекономічної стабільності лише в умовах повністю вільних конкурентних ринків — із гнучкими цінами на працю, без впливу держави, монополій і профспілок. За їх розумінням на ринку праці завжди є як дефіцит праці, так і її надлишок. Вакантні місця з'являються внаслідок змін попиту на працю. Наприклад, впровадження нової техніки обумовлює потребу у робітниках, які мають більш високий рівень кваліфікації, більш широкий спектр знань. І поки роботодавець шукає необхідних робітників, зберігається дефіцит праці.

Монетаристи піддають різкій критиці регулювання ринку праці: соціальні програми держави лише посилюють незайнятість населення, а високий рівень виплат по безробіттю лише стримують пошук нового робочого місця. Крім того, вони вважають, що вливання грошей в економіку стимулює тільки тимчасовий попит на залучення праці та інших ресурсів у виробництві. Вони існують поки грошова маса зростає, випереджуючи або більш високими темпами, а через деякий час починає підтримуватися лише за рахунок інфляції, яка потім саме стає причиною безробіття.

Однак і вільний ринок праці теж недосконалий. Так, у багатьох розвинутих країнах з моделлю, схожою з нерегульованою, зростає кількість відірваних від трудової діяльності людей, які існують за рахунок держави. Спробою розв'язання цих проблем вільного ринку праці стає модель гнучкого ринку праці. Вона передбачає:

— мобільність праці — територіальну, галузеву та іншу рухливість робітників;

— дистанційну гнучкість — оптимальне розосередження робочої сили щодо виробництв, підприємств, філіалів;

— гнучку зайнятість — еластичність і маневреність організаційних форм найму та трудової діяльності;

— функціональну гнучкість — взаємо заміщення робітників, які володіють різноманітними професійними навичками;

— гнучкість системи оплати праці.

Заслуговує на увагу й модель, що базується на теорії раціональних очікувань. Її сутність ґрунтується на визначенні очікування людей відносно речей, які становлять для них грошовий інтерес. Ринкові суб'єкти збирають і обдумують інформацію під час формування загальноприйнятих в економічній теорії переконання в тому, що люди поведуться раціонально. Підприємці, споживачі і робітники, згідно з теорією, розуміють, як функціонує економіка, і мають можливість використовувати доступну інформацію для прийняття рішень, які найкраще відповідають їх приватним інтересам. Розробці принципово нових підходів до цієї проблеми сприяла поява у 1958 році знаменитої роботи англійського економіста А.В. Філіпса "Співвідношення між безробіттям і ступенем вимірювання грошової заробітної плати", де він на аналізі статистичного матеріалу побудував криву, яка характеризує зв'язок між середньорічним зростанням заробітної плати й безробіттям (Рис 1.) . Цей

взаємозв'язок виявився зворотнім: якщо заробітна плата зростає швидко, безробіття було невеликим, і навпаки [1, с. 192—193].

Така позиція повністю протилежна твердженням представників класичної теорії "цінової рівноваги", про що йшлося раніше. На їх думку, зростання заробітної платні — головна причина безробіття. У Дж. Кейнса регулюючий ефект заробітної плати розглядається лише на рівні фірми, а основним регулятором ринку праці виступає держава.

Існує також диференціація основних моделей трудових відносин за такою ознакою, як територіальна належність. Дана характеристика наведена в монографії В.Я. Швеця "Виробничо господарський комплекс міста: проблеми управління та розвитку" [1].

Так, європейська модель характеризується високим рівнем правової захищеності працівника, твердими межами трудового права, орієнтованого на збереження робочих місць і галузевим (регіональним) тарифним регулюванням, відносно вимогам законодавчо встановленого рівня оплати і відносно невеликою диференціацією. Підприємці прагнуть розширити виробництво не за рахунок залучення додаткової робочої сили, а через технічну модернізацію й підвищення продуктивності праці. Процес активного заміщення живої праці стимулювався податковим законодавством — підвищенням виплачуваного підприємцями податку на фонд заробітної плати. Втім, і ця модель зазнала кризи, тому що її реалізація призводить до важкого доступу на ринок праці молоді й осіб із невисокою кваліфікацією. Крім того, послаблюється стимулююча роль оплати праці, знижуються темпи економічного зростання.

Що стосується англосаксонської моделі (Англія, США, Австралія, Нова Зеландія), то їй притаманна схожість трудових і громадянських прав, свобода роботодавців щодо питань наймання та звільнення, наявність переваги індивідуально договірних відносин на рівні підприємства, фірми, а не галузі,

регіону, підвищена мобільність робочої сили, диференціація оплати праці. Ця модель сприяє створенню нових робочих місць, зменшенню безробіття, однак при впровадженні цієї моделі існує значний шар "працюючих бідняків". Мова йде про осіб, трудові доходи яких не забезпечують мінімальний споживчий стандарт, а іноді вони менші від соціальної допомоги.

Скандинавська модель (відома як "шведська") характерна для моделі соціально орієнтованої ринкової економіки. Вона передбачає забезпечення зайнятості практично всіх економічно активних і працездатних осіб із середнім рівнем оплати праці. Така політика на ринку праці неможлива без допомоги держави та фінансування державного бюджету. Однак це призводить до дефіциту останнього і, як наслідок, до падіння обсягів виробництва, й зрозуміло, до звільнення працюючих.

Японська модель праці — це поєднання державного регулювання, особливо в зовнішньоекономічній діяльності (професійна дискримінація для іноземних громадян), розвинуті внутрішні ринки, для яких притаманний високий рівень внутрішньо фірмових інвестицій у морський капітал, колективізм (управління на основі співробітництва, системи довічного найму для значної частини працівників, високий соціальний захист, турбота фірм і компаній про всіх працівників, довічна їх опіка). Рівень безробіття складає 2—3 %. Китайська модель — двосекторна і поєднує в собі тверде регулювання трудових відносин "державно соціалістичного" типу (формальна схожість з європейською моделлю, але відрізняється тим, що в Китаї немає профспілок у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному секторі). У ньому панують трудові відносини, що характерні для раннього капіталізму. Ця модель стійка на початковій стадії індустріалізації, за авторитарного політичного режиму, що включає розвиток робочого руху за умов надлишку трудових ресурсів.

Ситуація на ринку праці не вкладається в рамки моделей ринку праці, створених західними економістами. Так, явно викривленими стають канони

класичного ринку праці. Сьогодні головним фактором на ринку праці стає заробітна плата, що відповідає цій моделі. Однак різке скорочення реальних доходів в умовах інфляції не зменшує, а збільшує пропозицію на ринку праці, з'являються багато бажаючих працювати за сумісництвом у пошуках додаткового заробітку.

Визначна частина населення класично реагує на динаміку скорочення реальних доходів і, в першу чергу, на низький рівень заробітної плати. Про це свідчить той факт, що серед чинників масової еміграції українського населення доволі вагомий — різниця умов життя й рівня заробітної плати в Україні та країнах Заходу, відсутність перспектив професійного зростання для багатьох талановитих українців [2, с. 18].

Класичну поведінку, як правило, демонструють робітники, які користуються зростаючим попитом на ринку праці й претендують на високий рівень заробітної платні. Безперечно, наявність такої ситуації, з одного боку, зменшує пропозицію робочої сили на ринку праці, а з іншого — міграційний потік українців за кордон негативно впливає на демографічну ситуацію, призводить до втрати інтелектуального капіталу країни [2, с. 19].

Кейнсіанська модель зайнятості також не вписується в умови ринку праці України. Вивільнення частини робочої сили не можна визначити циклічним, кейнсіанським безробіттям. Криза української економіки не відповідає розумінню економічного циклу як такого. Він є результатом непристосованості гіпертрофованої структури вітчизняного виробництва, сформованої у попередній історичний період до нових економічних реалій і, на жаль, не зазнає суттєвих якісних змін у роки незалежності. Дається в знаки й різке зростання цін на сировину й енергоносії, а головне, відсутність комплексної державної політики щодо структурної перебудови економіки.

2. Форми та системи оплати зарплати, їх еволюція.

Ефективність функціонування та соціальний розвиток суб'єктів господарювання забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, включаючи інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни які стосуються заробітної плати, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх верств суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різняться.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» сутність заробітної плати визначається як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [3].

В економічній теорії заробітна плата - це ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи фізичні та духовні потреби працівника і членів його сім'ї.

Отже, сутність поняття «заробітна плата» складна, багатовимірна і потребує вивчення з різних позицій:

1. Для найманого працівника заробітна плата - це основна частина його доходу, який він отримує за реалізацію своєї здатності до праці.

2. Заробітна плата - це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту і пропозиції, виражає ціну використання робочої сили.

3. Заробітна плата - це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

4. Заробітна плата - це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

5. Для роботодавця заробітна плата - це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у високо продуктивній праці [4, с. 527-528].

У літературі зустрічаються різні підходи до заробітної плати. Відношення між роботодавцем і найманим працівником на ринку праці мають схожість з орендними відносинами. Роботодавця цікавить не стільки повна вартість робочої сили, скільки величина плати за її використання упродовж терміну оренди, оскільки найманий працівник залишається власником своєї робочої сили [5, с. 29].

У ринкових умовах оплата праці трактується дwoяко – вона одночасно виступає як дохід і як витрати виробництва. З одного боку, заробітна плата є доходом найманого працівника, а з іншого – одним із елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений у високій заробітній платі, а роботодавець – у її зниженні. В умовах ринкових відносин ця неузгодженість вирішується в результаті взаємодії попиту на працю відповідної кваліфікації з боку роботодавців і її пропозицією з боку найманих працівників, оскільки в результаті цієї взаємодії формується ринкова ціна використання найманої праці. Одночасно держава регулює ринок праці. Тому оплата праці виступає не тільки економічною категорією, але й соціально-економічною категорією, оскільки, поєднує і концентрує інтереси та потреби найманих працівників, роботодавців та держави, та є найважливішим показником рівня життя.

Отже, заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає можливість робітникові та його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання.[6, с. 133].

Основними вимірниками результатів праці є кількість виготовленої продукції належної якості або витрачений робочий час, тобто кількість днів (годин), протягом яких працівник фактично був зайнятий на підприємстві. Такому поділу вимірників затрат праці відповідають дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі — відрядна та погодинна.

Відрядна форма оплати праці проводиться за нормами й розцінками, встановленими на підставі розряду працівника. Кваліфікаційний розряд працівника передбачає виконання роботи відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної заробітної платні є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність зростання випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці. Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їхнього виконання і, що особливо важливо, воно не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки та до перевитрачання сировини, матеріалів, енергії.

За погодинної форми заробітної плати оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом. Погодинна форма заробітної плати застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи (наприклад, операції контролю за якістю продукції) або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто змінюються (роботи з ремонту та

налагодження устаткування, обслуговування внутрішньозаводського транспорту, дослідно-експериментальні роботи тощо). Сучасна техніка висуває підвищені вимоги до точності та чистоти обробки, якості продукції. Саме погодинна, а не відрядна оплата праці значно більше сприяє дотриманню цих вимог. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками).

Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо.

Основними умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічною оснащення виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці тощо. Кожна з названих форм заробітної плати охоплює кілька систем оплати праці для різних організаційно-технологічних умов виробництва. Можливі та реально застосовувані системи оплати праці робітників виробничих підприємств (підрозділів організацій) (Рис. 2)[6, с. 213-214].

За прямої відрядної системи заробіток працівника розраховується множенням кількості одиниць виробленої продукції та розцінки за одиницю продукції. Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (у годинах) на виготовлення одиниці продукції. За непрямой відрядної системи заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що їх він обслуговує. Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників), праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників. Заробіток робітника за цієї системи розраховується за формулою:

$$= s * t *$$

де s – погодинна тарифна ставка; t – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником; k – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

Відрядно-прогресивна оплата праці передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми (n_0) за звичайними відрядними розцінками (ρ), а робіт, виконаних понаднормативний (базовий) рівень (n_i) – за підвищеними розцінками (ρ_i) залежно від ступеня виконання завдання. Отже, заробіток у цій системі визначається за формулою:

$$= \rho * n_0 + \rho_i * n_i$$

За відрядно-преміальною системою заробіток працівника складається з відрядного заробітку (p_v) та премії (m) за досягнення певних результатів:

$$= p_v + m$$

Застосування цієї системи обмежується, як правило, ділянками, що стримують роботу всього підприємства, за браком у них стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг [6, с. 183].

Відмінність акордної системи полягає в тому, що працівникові або групі працівників розцінки встановлюються не за окремі операції, а за весь комплекс робіт із визначенням кінцевого строку його виконання. Погодинна оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців, як уже було сказано, проводиться, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками). За простої погодинної оплати заробіток працівника розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду (s) на кількість відпрацьованих годин (t):

$$D_{nn} = s * t$$

Через недостатній позитивний вплив на кількість і якість праці робітника цю систему застосовують досить рідко. У погодинно-преміальній системі певною мірою усунуто цей недолік. За цієї системи окрім тарифного заробітку ($s \cdot t$) працівник одержує премію (m) за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток визначається за формулою [7, с. 102]:

$$= s * t + m$$

За застосування погодинно-преміальної системи з використанням нормованих завдань заробіток може складатися з трьох частин:

1) погодинного заробітку, що розраховується пропорційно до відпрацьованого часу, і доплат за професійну майстерність та умови (інтенсивність) праці;

2) додаткової оплати за виконання нормованих завдань, що нараховується у процентах до погодинної оплати за тарифом;

3) премії за зниження трудомісткості виробів або робіт. Різновидом погодинно-преміальної є система оплати за посадовими окладами, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагари, прибиральники та ін.). Заробітна плата є важливою мотиваційною складовою продуктивності зайнятості.

Отже, система організації праці, її оплати, мотивації повинна бути спрямована на підвищення ефективності праці. При цьому повинні бути використані різні підходи, інструменти матеріального та морального стимулювання, організаційні заходи: підвищення заробітку, справедливості в оплаті праці, добра організація праці, поліпшення організації виробництва.

Для вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах господарювання необхідно: забезпечити підвищення рівня організації робочого

місця; забезпечити своєчасну видачу робочого завдання; поліпшення технічного стану робочого місця, проведення своєчасного профілактичного і поточного ремонту, модернізації; вдосконалення координації робіт на певному робочому місці з роботою структурного підрозділу в цілому і технологічно взаємопов'язаного робочими місцями; інтенсивно упроваджувати ефективні моделі організації праці; розробити адаптовану для підприємства гнучку єдину тарифну сітку, власну прогресивну шкалу між розрядних коефіцієнтів, що враховують складність праці, рівень кваліфікації і відповідальність; забезпечити механізм послідовного встановлення мінімальної ставки першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму; підтримувати стабільність і своєчасність виплати заробітної плати, проводити її індексацію з урахуванням інфляції; розробити гнучку систему індивідуального і колективного матеріального преміювання за наслідками роботи за місяць, квартал, півріччя і рік; підвищити якість і зміцнити систему нормування праці у всіх структурних підрозділах з використанням різноманітних видів нормування (норм виробітку, норм обслуговування, норм часу); ширше використовувати різні форми контролю за роботою виконавців, забезпечити гласність результатів оцінки і контролю; визначити чітку відповідальність за різного роду порушення, упущення, конкретизувати заходи матеріальної і дисциплінарної відповідальності, забезпечити їх порівняння з важливістю роботи і важкістю провини; гарантувати затребуваність відповідальності; створити оптимальні умови для кар'єрного зростання добре працюючим працівникам [7, с. 18-22].

3. Монополія на ринку праці. Роль профспілок на ринку праці.

Монопольне положення є бажаним для кожного підприємця або підприємства. Воно дозволяє їм уникнути цілий ряд проблем і ризиків, пов'язаних із конкуренцією, зайняти привілейовану позицію на ринку, концентруючи у своїх руках визначену господарську владу, вони мають можливість із позицій сили впливати на інших учасників ринку, нав'язувати їм свої умови. Можна вважати, що вони нав'язують свої контрагентам, а іноді і товариству свої особисті інтереси. Досягти монопольного положення першим шляхом нелегко, про що свідчить самий факт винятковості цих утворень. Крім цього, цей шлях до монополії можна вважати “порядним”, оскільки він передбачає постійне підвищення ефективності діяльності, досягнення переваги над конкурентами.

Монополія — виключне право (виробництва, торгівлі, промислу і т.п.), що належить одній особі, групі осіб чи державі.

Термін “монополія” походить від грецьких слів (“mono” – один, “poleo” – продаю) – наявність одного продавця товару чи послуги на ринку. Це монополія одного підприємства або продавця. Ринок чистої монополії – це такий тип побудови ринку, на якому продукцію пропонує один продавець. Підприємство-монополіст має задовольнити всіх потенційних покупців певного товару в межах даного ринку, і тому це підприємство ототожнюється з галуззю. В широкому розумінні монополія — це така ситуація, за якої продавців (виробників) настільки мало, що кожний з них може впливати на загальний обсяг пропозиції та ціну продукції, що реалізується.

Двостороння монополія виникає на ринку праці тоді, коли між профспілкою і спілкою підприємців укладено угоду. На такому ринку ціна однозначно не встановлюється, замість точки рівноваги існує область можливої згоди. Залежно від сили кожної із сторін ринкової угоди рівноважна ціна встановлюється в інтервалі між ціною, яку пропонують профспілки, та ціною, що пропонується монополією. При цьому перша з них завжди вище другої.

Монопсонія (англ. Monopsony) — ринкова ситуація, при якій існує тільки один покупець або група покупців, що сумісно приймають рішення.

Прикладом монопсонії є ситуація підприємства-міста, в якому живе безліч домогосподарств, які пропонують робочу силу але тільки одне підприємство — покупець робочої сили.

Монопсонія виникає при наступних умовах:

-на ринку праці взаємодіють, з одного боку, значна кількість кваліфікованих робітників, не об'єднаних у профспілку, а з іншого боку одна велика фірма-монопсоніст, або кілька фірм, об'єднаних в одну групу й виступаючих як єдиний наймач праці;

-дана фірма (група фірм) наймає основну частину із сумарної кількості фахівців якоїсь професії;

-цей вид праці не має високої мобільності (наприклад, через соціальні умови, географічної роз'єднаності, необхідності придбати нову спеціальність і т. п.);

-фірма-монопсоніст сама встановлює ставку заробітної плати, а робітники або змушені погоджуватися з такою ставкою, або шукати іншу роботу. Ринок праці з елементами монопсонії не є рідкістю.

Особливо часто подібні ситуації складаються в невеликих містах, де діє тільки одна велика фірма - наймач праці. Для простоти ми надалі будемо розглядати випадки, коли монопсонію формує одна фірма.

Обсяг пропонування праці в економіці визначається на основі індивідуальних рішень окремих робітників, які володіють специфічним товаром – здатністю до праці і можуть застосовувати її лише особисто і протягом певного часу. Час належить до найбільш обмежених ресурсів.

Сукупна корисність часу для найманого робітника складається з корисності робочого часу та корисності часу дозвілля. Метою робітника є максимізація сукупної корисності. Щоб максимізувати корисність часу, робітник повинен прийняти індивідуальне рішення: яку частку бюджету часу витратити на дозвілля, а яку – на працю.

Основним фактором, що впливає на вибір робітника, є годинна ставка заробітної плати. Рівень годинної ставки заробітної плати відображає вартість втрачених можливостей. Кожен робітник може вибрати лише одне місце роботи з багатьох можливих. Щоб утримати робітника на певному робочому місці, суспільство повинно оплатити йому альтернативну вартість втрачених можливостей, забезпечивши таку заробітну плату, яку він міг би одержати при іншому, найкращому застосуванні своєї праці.

Ставка заробітної плати відображає також продуктивність праці. Її зростання пов'язане з підвищенням продуктивності праці внаслідок впровадження нових технологій і зростання кваліфікації робітників, а також виникненням дефіциту трудових ресурсів у періоди економічного піднесення і мобільністю робочої сили – можливістю змінювати місце роботи.

Підвищення ставки заробітної плати за низького її початкового рівня спонукає робітника працювати більше за рахунок скорочення часу дозвілля. Виникає ефект заміни дозвілля працею. Але високий рівень годинної ставки зарплати дає можливість споживати більше за тих самих, або навіть менших затрат робочого часу. Це – прояв ефекту доходу. Він діє у протилежному напрямку і може спричинити скорочення індивідуального пропонування праці.

Чим вищим є рівень зарплати, тим більшим стає ефект доходу. Коли ефект доходу перевищує ефект заміни, тривалість робочого часу скорочується. Одночасна дія обох ефектів спричиняє дві відповідні конфігурації кривої індивідуального пропонування праці: коли переважає ефект заміни, крива

індивідуального пропонування є висхідною (рис. 1.а), коли починає переважати ефект доходу, вона відхиляється ліворуч (рис. 1.б).

Крива пропонування галузі та економіки в цілому – крива сукупного ринкового пропонування (рис. 2) – є зростаючою функцією ціни праці.

Позитивний нахил кривої пов'язаний з ефектами заміни і доходу. Вважають, що в масштабах всієї економіки переважає ефект заміни, тому з підвищенням ставки заробітної плати пропонування робочої сили зростає.

Крива пропонування праці для фірми – покупця на конкурентному ринку праці (рис. 2), показує, яку ціну фірма повинна заплатити за бажану кількість праці. Оскільки обсяг попиту окремої фірми відносно ринку в цілому надто малий, вона може придбати будь-яку кількість праці за наявною ринковою ставкою зарплати, ніяк не впливаючи на її рівень, тому пропонування праці для фірми абсолютно еластичне. Крива пропонування є горизонтальною лінією на рівні ринкової ставки заробітної плати, з величиною якої співпадають середні і граничні видатки фірми.

В умовах досконалої конкуренції ні фірма, ані окремий робітник не мають контролю над існуючим у даний період рівнем заробітної плати та обсягом зайнятості й не можуть впливати на стан ринкової рівноваги. Ринкова рівноважна ставка зарплати встановлюється внаслідок взаємодії сукупного попиту на працю та її сукупного пропонування і визначається граничною доходністю останнього з найнятих робітників даної кваліфікації, який має найнижчу продуктивність. Будь-яка подія, що впливає на попит або пропонування праці, змінює рівноважну ставку зарплати і граничну доходність на одну й ту саму величину. Графічно рівноважні ставка зарплати і рівень зайнятості в економіці визначаються точкою перетину кривих ринкового попиту і пропонування праці (рис. 3. а).

Оскільки обсяг попиту на працю окремої фірми надто малий порівняно з ринковим попитом, то фірма пристосовує свої обсяги купівлі праці до існуючої

рівноважної годинної ставки зарплати. Так само і робітники приймають рішення щодо продажу своєї робочої сили тій чи іншій фірмі, виходячи з наявної ставки зарплати. Їх крива пропонування праці фірмі співпадає з лінією рівноважної ставки зарплати .

Фірма визначає рівноважний обсяг праці (рис. 3.б) за правилом оптимального використання ресурсу і максимізує прибуток за умови: . У стані рівноваги заробітна плата завжди стає рівною граничній доходності останнього із залучених робітників[8, с. 216-219].

Вигода фірми від найму робітників визначається як різниця між сумою граничних доходностей всіх найнятих робітників, крім останнього, і видатками на заробітну плату. Ця величина є нормальним (середнім) прибутком, який складає неявні витрати фірми. Вигідність конкурентного ринку праці для найманих робітників визначається величиною одержуваної ними економічної ренти – різниці між рівноважною ставкою зарплати і мінімальними видатками, які могли б забезпечити найм робітників. Її величина залежить від еластичності пропонування праці: чим менш еластичним є пропонування, тим більша частина платежів за ресурс набуває форми економічної ренти. Якби пропонування праці було абсолютно еластичним, економічна рента дорівнювала б нулю.

Якщо обидва ринки – ринок праці і ринок готової продукції – досконало конкурентні, то в процесі встановлення загальної ринкової рівноваги досягається ефективний розподіл праці у суспільстві. У точці рівноваги , або – граничні видатки на ресурс рівні цінності граничного продукту праці. Дана рівність є критерієм ефективності розподілу ресурсів.

Якщо покупцем на конкурентному ринку праці є фірма – монополіст на ринку готової продукції, то у стані рівноваги гранична доходність праці не є рівною цінності граничного продукту, оскільки граничний виторг монополіста є меншим за ціну продукції. За тієї ж ставки зарплати монополіст найме менше

робітників, ніж конкурентна фірма, отже, в економіці матиме місце неефективне використання ресурсів.

Недосконало конкурентні структури на ринку праці надають особливостей його функціонуванню. Тут можуть виникнути три ситуації.

Ситуація 1. Покупцем на ринку праці є монопсоніст – єдина фірма-наймач робочої сили у регіоні (рис. 4). Монопсоніст стикається з кривою ринкового пропонування праці, яка відображає середні видатки наймача .

Збільшення найму робітників для монопсоніста означає необхідність підвищення ставки заробітної плати не тільки для додаткового, але й для всіх попередньо найнятих робітників, внаслідок чого значення зростають швидше, ніж , а крива граничних видатків відхиляється від кривої пропонування ліворуч вгору. Оптимальну кількість робітників монопсоніст визначає за загальним правилом , а ставку заробітної плати – за кривою пропонування праці . За інших рівних умов монопсоніст, порівняно з конкурентним ринком, наймає менше робітників і за нижчою ставкою зарплати. Монопсонія призводить до неефективного використання ресурсів суспільства: воно одержує меншу кількість продукції, а всі робітники отримують ставку зарплати не на рівні їх продуктивності, а на рівні середніх видатків на ресурс, що збільшує прибуток монопсоніста;

Ситуація 2. Продавцем на ринку праці є монополіст, уособленням якого виступає профспілка. Профспілки намагаються вирішити дві основні проблеми, які утім виключають одна одну: збільшити зайнятість і підвищити заробітну плату. Якщо профспілка своїм головним завданням вважає підвищення заробітної плати, вона намагатиметься впливати на фактори, які розширюють попит на робочу силу або обмежують її пропонування в економіці. Більш прийнятним шляхом є розширення попиту на працю. Монополія профспілок на ринку праці, якщо вона об'єднує всіх робітників, може призвести до значного підвищення зарплати, але наймачі при цьому скорочують чисельність найнятих робітників. Якщо профспілка ставить своїм завданням максимізувати

зайнятість робітників у галузі, вона погодиться на ставку зарплати, яка відповідає рівню конкурентної. Успішність дій профспілок значною мірою залежить від еластичності попиту на працю. Сприятливі умови для досягнення компромісу між заробітною платою і зайнятістю створюються у галузях, де еластичність попиту невисока;

Ситуація 3. Двостороння монополія виникає, коли профспілка як продавець праці стикається з покупцем – монопсоністом (рис. 5)[9, с. 189-191].

Монопсоніст приймає рішення згідно правила , профспілка – подібно до простої монополії на ринку товарів: кількість робітників відповідає точці перетину i , а ставка зарплати визначається за кривою попиту на працю. За інших рівних умов на такому ринку, порівняно з конкурентним, рівноважна кількість робітників буде меншою, а профспілкова ставка зарплати буде значно вищою за монопсонічну. Сторона, яка має більшу силу і ефективнішу стратегію, може добитись ставки, ближчої до тієї, яку запропонувала вона. Якщо сторони мають приблизно рівну економічну силу, результат буде проміжним, ставка зарплати наблизатиметься до конкурентної, а рівень зайнятості збільшиться.

Рівноважна ставка зарплати в економіці (середня ставка) визначається взаємодією попиту на працю та її пропонування і є абстрактним показником. У реальному житті ставки зарплати диференційовані. Диференціація виникає з самої природи ринку праці: якщо пропонування деякого виду праці перевищує попит, то зарплата буде нижчою, і навпаки. Фактором диференціації виступає неоднорідність робочої сили (відмінності фізичних і розумових здібностей, рівнів кваліфікації та освіти, професійної підготовки). В окремих країнах диференціація є наслідком дискримінації в оплаті праці за ознаками статі, раси або членства у профспілці.

Головною причиною диференціації зарплати є різниця у кваліфікації та освіті. Зв'язок між освітою та професійним навчанням, з одного боку, і оплатою

праці з іншого, між освітою і продуктивністю праці відображає поняття людського капіталу.

Людський капітал – це міра втіленої у людині здатності приносити дохід протягом життя. Він включає природні здібності людини, а також здібності, набуті в процесі освіти і підвищення кваліфікації. Людський капітал створюється, коли людина інвестує сама в себе, і з часом ці інвестиції окупаються у вигляді високої зарплати або здатності виконувати роботу, яка приносить більше задоволення. Розрізняють три види інвестицій в людський капітал: видатки на освіту всіх видів; видатки на охорону здоров'я; видатки на мобільність робочої сили.

Втручання держави у функціонування ринку праці шляхом законодавчого встановлення мінімуму заробітної плати чинить змішаний вплив на нього: з одного боку дещо зменшує рівень зайнятості, а з іншого – допомагає зменшити бідність[10, с. 215-218].

4. Основні напрями соціальної політики України в світлі проблем у сфері оплати праці.

В умовах складної фінансової ситуації в Україні підвищення рівня забезпеченості населення соціальними благами залишається практично не вирішеним. В той же час необхідне якісне підвищення рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Ключовим фактором виробництва і кінцевим чинником його розвитку є людина. Тому виникає необхідність першочергового розвитку цього ресурсу, що веде до розширення соціальних функцій держави, яка повинна брати на себе відповідальність за забезпечення добробуту громадян, а рівень розвитку соціальної сфери є важливою складовою суспільства.

Реалізація соціальної функції держави пов'язана з механізмом державного регулювання соціальної сфери, однією з найбільш важливих складових якого є організаційно-економічна функція, формування якої має базуватися на вивченні досвіду розвинутих країн та вітчизняних напрацювань минулого періоду, що в подальшому буде досить детально вивчено у нашому дослідженні.

Соціальна сфера суспільної діяльності охоплює процеси раціональних форм організації життя людей з точки зору умов праці, відпочинку, побуту, відтворення населення і особистості. Зокрема вона тісно пов'язана з економікою, політикою, демографією, соціологією та ін.

Питання державного регулювання розвитку соціальної сфери є прерогативою організації життя людей в межах конкретної території, територіальної організації продуктивних сил і суспільного життя.

До складових соціальної сфери, що забезпечують її функціонування і розвиток, відносяться:

- процеси;
- підсистеми – сфери освіти, праці, інфраструктури, побуту, родини;

- суб'єкти – індивіди, спільноти та суспільства в цілому;
 - потреби, цінності і норми, що лежать в основі соціальних відносин;
 - соціальні інститути та організації, що здійснюють управління соціальною сферою;
- зв'язки та відносини між суб'єктами, підсистемами та інститутами [11, с.112-113].

Проблеми формування пропорцій суспільного розподілу були актуальними за всіх часів, оскільки дотримання науково обґрунтованих пропорцій дає змогу уникнути громадських протистоянь під час соціально-економічних криз, створити передумови для структурної перебудови економіки, забезпечити суспільну безпеку на випадок глобальних чи регіональних конфліктів.

На сучасному рівні розвитку неможливо виділити один вид фінансової політики, що впливає на рівень життя громадян. Виділяють окремі спрямування політики: промислово-торгівельну, фінансово-кредитну, аграрну, грошово-кредитну, податкову, соціальну, зовнішньоторговельну, міграційну, освітню, екологічну, інвестиційну та ін., кожна з яких безпосередньо чи опосередковано впливає на формування життєвого простору для соціуму – забезпечення продуктами, товарами і послугами установленої якості за визначену ціну у заданих масштабах. Разом з тим такі види політик безпосередньо визначають якість життя відповідного соціального прошарку населення: працівників реального сектора, селян, державних службовців, наукової інтелігенції, освітян, підприємців та ін., тією чи іншою мірою зачіпаючи їх інтереси.

Для загальної оцінки рівня життя в Україні, що є стартовим пунктом для реалізації соціальної політики і розроблення державних соціальних програм, застосовується вартісна величина прожиткового мінімуму. Вона ж використовується для визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, у зв'язку з безробіттям, а також формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

Соціальна нерівність є властивістю спільноти, отриманою внаслідок відмінностей у людському, інтелектуальному та суспільно-економічному потенціалах індивідів і груп, а також засобах та механізмах їх реалізації. Масштаби і специфічні прояви соціальної нерівності тісно пов'язані з

поширеним серед населення та визнаним владною елітою поняттям соціальної нерівності. Соціальна нерівність проявляється у суспільних відносинах з приводу:

- задоволення життєвих потреб людей, створення умов життєдіяльності, визнаних суспільно необхідними (надання доступу до конкурентоспроможної професійної освіти, спеціалізованої медичної допомоги, джерел інформації, духовних та історико-культурних надбань, забезпечення житлом низько- і середньо дохідних верств та ін.). До зазначених умов відносяться і особливості природного відтворення різних етнонаціональних та релігійно конгресійних соціальних груп, конкурентоздатності окремих вікових груп населення – молоді, осіб старшого віку, жінок;

- соціального статусу суб'єктів суспільних взаємодій, що визначає можливість задоволення життєвих потреб і основи життєдіяльності.

Базовим інститутом підтримання суспільно визнаних параметрів соціальної справедливості є сфера соціального забезпечення і захисту населення, що посилює актуальність проблеми соціальної нерівності для України, рівень розвитку, диверсифікованість та конкурентоспроможність якої зумовлюють незадовільну наповненість бюджету, а звідси – декларативність значної частини соціальних зобов'язань, неефективність механізмів їх реалізації у регіонах і системах розселення [12, с. 18].

Єдиної універсальної моделі соціальної орієнтації економічних систем країн не існує. Проте беззаперечним принципом соціально орієнтованої економіки є соціальна справедливість, яку пов'язують зі збалансованістю прав і обов'язків громадян, а також створенням рівних можливостей для реалізації наявних у них здібностей і задоволення інтересів та потреб.

Основні напрямки соціальної політики в Україні.

1. Соціальне страхування – у процесі виробництва робітники можуть втратити (по ряду об'єктивних причин, наприклад, травма) можливість продовжувати роботу. При цьому вони втрачають джерело доходу. Для

вирішення цієї проблеми існують дві можливості. Перша – виплата відповідної суми за нанесену здоров'ю робітника шкоду. Але одноразова допомога не дає йому можливості тривалий час підтримувати свій матеріальний рівень. Відповідно, більш бажаний другий шлях – соціальне страхування. Практика визначила декілька форм соціального страхування: страхування від нещасних випадків, по хворобі, у зв'язку з пологами і доглядом за дитиною, по інвалідності, у випадку втрати роботи, пенсійне страхування.

2. Соціальний захист зайнятих – базується на нерівності сторін на ринку праці. Дії держави у цій сфері повинні бути націлені на фінансову підтримку робітників у випадку нанесення шкоди здоров'ю останніх або в інших випадках. Для цього держава розробляє відповідні правові норми, які забезпечують створення системи угод, що укладають між собою робітники і підприємці.

3. Політика у сфері заробітної плати, яка повинна реалізовуватися диференційовано. Регулююче втручання здійснюється в основному у тих випадках, коли ступінь професійної підготовки робітника невисока і його позиції в протистоянні з роботодавцем відносно слабкі. Це головним чином стосується трудових процесів, які потребують некваліфікованої праці. У відношенні до таких категорій населення фіксується мінімальний рівень зарплати. За допомогою законів держава визначає також ритмічність оплати праці (щотижня, 15 днів, щомісячно).

4. Соціальні заходи на ринку праці – соціальна політика відносно ринку праці пов'язана перш за все з можливостями держави впливати на попит та робочу силу. Вплив на ринок праці здійснюється: за допомогою корегування правових норм, які стосуються використання в країні іноземної робочої сили; шляхом скорочення доступу деяких груп робітників на ринок праці (наприклад, скорочення пенсійного віку); шляхом інформування про його стан зацікавлених організацій; через організацію і фінансування системи перенавчання робітників у зв'язку зі структурними змінами в економіці.

5. Житлова політика – у традиційному варіанті вона проводиться шляхом надання допомоги робітникам, які орендують житло. Але є альтернативний варіант: держава в спроможності заохочувати самостійне житлове будівництво. При цьому використовуються різні можливості. Наприклад, територіальні органи влади самі будують відносно дешеві комплекси житла і здають їх в найм сім'ям з низькими доходами тощо.

Важливість соціальної спрямованості економічного розвитку України підкреслюється у багатьох законах, підзаконних актах та програмах розвитку.

Наявні наступні негативні тенденції у даному напрямку на сучасному етапі:

- низька громадська свідомість населення та несприйняття своєї ролі у розвитку держави;
- невисока якість і недостатність житлово-комунальних, медичних, освітніх та інших послуг соціальної сфери;
- посилене майнове розшарування – збагачення незначної частини населення, бідність переважної частки жителів міст і сіл, відсутність середнього класу, який має стати основною складовою соціально-економічного розвитку;
- наростаючі соціальні видатки у державному бюджеті, що призводить до низької економічної активності населення у забезпеченні свого добробуту.

Для посилення соціальної спрямованості розвитку країни необхідно:

- сприяти розвитку соціальної сфери через інвестиції у людський капітал;
- враховувати новітні світові тенденції, особливо у застосуванні соціального партнерства;
- уникати сліпого копіювання зарубіжного досвіду та знайти власний шлях розвитку;
- встановити і всіляко підтримувати соціальну справедливість у суспільстві за допомогою соціального вирівнювання та податкового

регулювання;

- посилити адресність соціального забезпечення та поєднання державних і приватних форм соціального захисту;

- підвищити відповідальність кожної людини за забезпечення власного добробуту на основі економічної свободи та активної участі у громадському житті.

При проведенні такої роботи модель соціального ринкового господарства може стати основою соціально-економічного розвитку України. Наша держава має достатньо проблем на шляху досягнення суспільного добробуту, але накопичений світовий досвід та врахування умов розвитку дозволять віднайти власний варіант соціально-економічного зростання [13, с. 53-56].

Висновок.

Отже, ринкова система характеризується неповною зайнятістю населення, інакше кажучи, їй властиве хронічне безробіття. Саме тому уряди ринкових країн приділяють особливу увагу політиці забезпечення повної зайнятості, а якщо бути більш точним - утриманню її оптимального рівня. Певна кількість безробітних або резервної армії праці є необхідною умовою розширеного відтворення.

За умов ринкової економіки політика повної зайнятості включає систему заходів державного регулювання ринку праці, забезпечення на ньому оптимального співвідношення попиту і пропозиції для підвищення ефективності функціонування економіки. У післявоєнні роки політика зайнятості у західних країнах враховувала взаємозалежність рівня зайнятості та заробітної плати, яка складалась у короткостроковому періоді. Вона виходила з того, що падіння зайнятості, а звідси підвищення безробіття, викликає зниження заробітної плати і виливає на соціальну стабільність. Тому під час економічних спадів і криз штучно підтримувався високий рівень заробітної плати. Зрештою це спровокувало інфляцію. Нерідко вона поглинала номінальне збільшення оплати праці. Уряду постійно приходиться маневрувати між рівнем зайнятості та рівнем цін. Економічне зростання, яке довгий час спостерігалось у післявоєнний період, забезпечувало у Західній Європі майже повну зайнятість. Зараз ситуація змінилась. У цих країнах з'явилась значна кількість безробітних.

Їх поява пов'язана також з антиінфляційною політикою. Забезпечення повної зайнятості тісно пов'язане з теоретичним розумінням причин безробіття. Дж.Кейнс і кейнсіаці цю причину приписують відставанню платоспроможного попиту населення від пропозиції споживчих товарів, оскільки зі збільшенням доходів росте гранична схильність до збереження. Зрештою, підприємці в недостатній мірі інвестують виробництво, а відповідно і не підвищують попит на додаткову робочу силу. К.Маркс визначає це явище як пере нагромадження грошового капіталу. Воно породжене невідповідністю споживчої і продуктивної сили суспільства, яка є формою прояву внутрішніх суперечностей нагромадження капіталу.

Враховуючи вказані уявлення про причини безробіття сучасна політика повної зайнятості націлена на підвищення сукупного попиту населення. Вона рекомендує не боятись помірної інфляції; знижувати податки під час кризових явищ, підвищити обсяг соціальних виплат у відповідних фазах економічного

циклу; посилити додатковий попит на робочу силу, стимулюючи інвестиції шляхом зниження податку на прибуток; здешевлення кредиту; збільшення обсягу державних замовлень приватному капіталу та інше.

Усунення структурного безробіття пропонується проводити шляхом диференціації рівня заробітної плати залежно від ступеня дефіцитності професій, створення гнучкої системи освіти і перепідготовки кадрів. Вважається необхідним забезпечити робочу силу більш повною і оперативною інформацією про наявні вакансії, покращити навчання та перекваліфікацію безробітних шляхом удосконалення роботи бірж праці. Державна політика націлена також на підвищення мобільності робочої сили шляхом оплати транспортних затрат; надання субсидій сім'ям, які переїжджають до нового місця роботи. Важливе місце займає і стимулювання будівництва підприємств у регіонах, які виділяються підвищеним рівнем безробіття. Зважаючи на більш високий рівень безробіття серед молоді, соціальна держава проводить програми виплати грошових сум фірмам, які набирають у штат випускників середніх шкіл. Широке розповсюдження набули нові форми організації роботи, які створюють умови для праці вдома, зайнятості неповний робочий день, стимулювання малого бізнесу і т. ін.

Боротьба з безробіттям за умов динамічного розвитку економіки є складним завданням. Не дивлячись на те, що ряд проблем важко розв'язати, сучасна соціальна політика у цілому більш менш успішно справляється зі створенням умов по забезпеченню населення робочими місцями.

Звичайно, що соціально орієнтована економіка не залишає безробітних самотужки вирішувати свої життєві проблеми.

Стратегія розвитку України як незалежної і процвітаючої держави може здійснюватися лише за умови досягнення ефективного рівня зайнятості населення шляхом посилення активної політики держави на ринку праці через запровадження економічного механізму регулювання ринку праці, що дозволить знизити рівень безробіття особливо прихованого, зменшити нерегламентовану зайнятість, забезпечити робочими місцями непрацюючу молодь та підвищити рівень соціальної захищеності безробітних та непрацевдатних категорій населення.

Список використаних джерел.

1. Швець В.Я. Виробничогосподарський комплекс міста: проблеми управління та розвитку // В.Я.Швець. — К.: Наукова думка. — 2013. — 383 с.
2. Мазурок П.П., Шахно А.Ю. Умови та чинники розвитку сучасного ринку праці України під впливом глобалізації // Економіка та держава. — 2013. — №5. — С. 16—20.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.2016 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2016. — № 14. — С. 121.
4. Іванілов О.С. Економіка підприємства : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О.С. Іванілов. — К. : Центр учбової літератури, 2009. — 728 с.
5. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. — 2009. — № 4. — С. 140—147.
6. . Гетьман О.О. Економіка підприємства : Навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. — [2-ге видання]. — К. : Центр учбової літератури, 2010. — 488 с.
7. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах / Ю.М. Варакута, В.В. Бобиль // Збірник наукових праць. — Д. : Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. — Вип. 3. — С. 18 – 22.
8. Кириленко В. Мікроекономіка: Навчальний посібник для економ. студ. вузів/Володимир Кириленко,. — К.: Таксон, 2010. — 334с.
9. Мікроекономіка: Опорний конспект лекцій/В.Базилевич, В. Лукянов, Н.Писаренко; М-во освіти України, Київ. держ. торг.-екон. ун-т. — К.: Четверта хвиля, 2011. — 246с.

10. Гончарова Н.М. Мікроекономіка: Навч. посібник для студ. Вищих. Навч. Закл./Міжрегіональна академія управління персоналом. –К.:МАУП,2009.- 304с.
11. Дегтяр О.А. Організаційно-економічний механізм державного регулювання соціальної сфери в розвинених країнах / О.А. Дегтяр // Економіка та держава. – 2013. – №11. – С.112-115.
12. Богуш Л.Г. Регулювання соціальної нерівності як економічний фактор стимулювання суспільно-економічного розвитку регіонів України // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – №24. – С.18-23.
13. Савченко В.Ф. Національна економіка: навч. посібник, 2-е вид. – Чернігів: Видавництво ЧДІЕУ, 2014. – 134 с.
14. Маліков В.В. Еволюція теорій державного регулювання економіки та підвищення якості життя громадян / В.В. Маліков, О.А. Дегтяр // Держава та регіони. Серія Державне управління. – 2012. – № 3. – С. 13 – 17.
15. Каховська О.В. Соціальність як економічна категорія і параметр регулювання в соціальній державі // Економіка та держава. – 2012. – №9. – С.12-14.
16. Національна економіка: фактори зростання: монографія / Г.Я. Глуха. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, 2014. – 312 с.
17. Онікієнко, В. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування. / В. Онікієнко // Україна: аспекти праці : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. - 2010. - № 2. - С. 51.
18. Романюк, М. "Економіка праці та соціально-трудова відносини" / М. Романюк // Україна: аспекти праці : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. - 2010. - № 1. - С. 49.

19. Економічний розвиток: взаємозв'язок мікро-, макро- та мега-рівнів: монографія / А.О. Задоя, С.В. Кузьмінов, Г.Я. Глуха, Е.М. Лимонова, А.С. Магдич, Ю.Ю. Хватов. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, 2014. – 204 с.

20. Онікієнко, Економіка праці та соціально-трудова відносина / В. Онікієнко // Україна: аспекти праці : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. - 2010. - № 7. - С. 50.

21. Лісогор, Л. Теорія та практика формування і реалізації соціальної політики в Україні. / Н. Балтачєєва // Україна: аспекти праці : Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. - 2011. - № 1. - С. 49.

22.Єсінова, Ніна Ігорівна. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навчальний посібник для вузів / Ніна Ігорівна Єсінова . – Київ : Кондор, 2009 . – 429 с. : іл. - Бібліогр.: с.425.

Рис. 1.

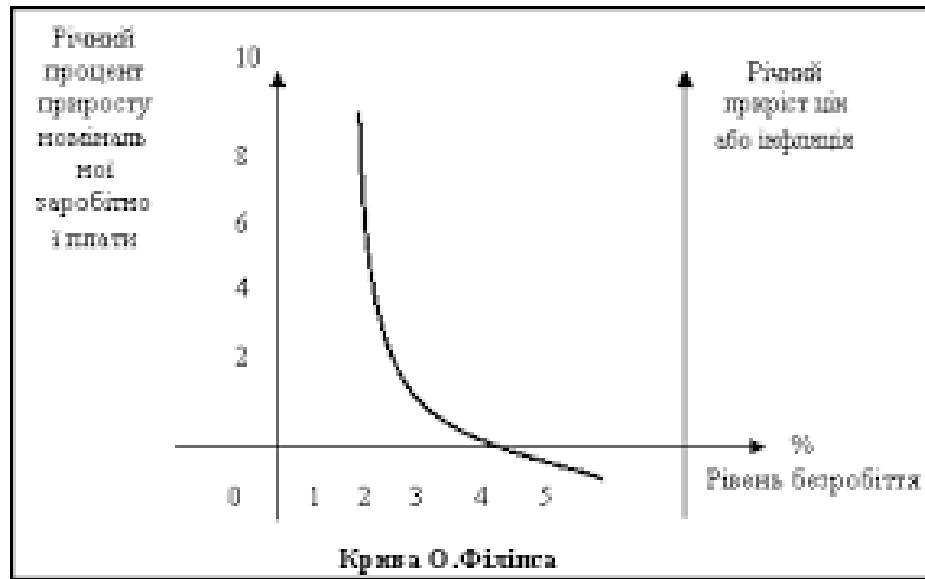


Рис. 2.



Рис.3. Криві індивідуального пропонування праці.

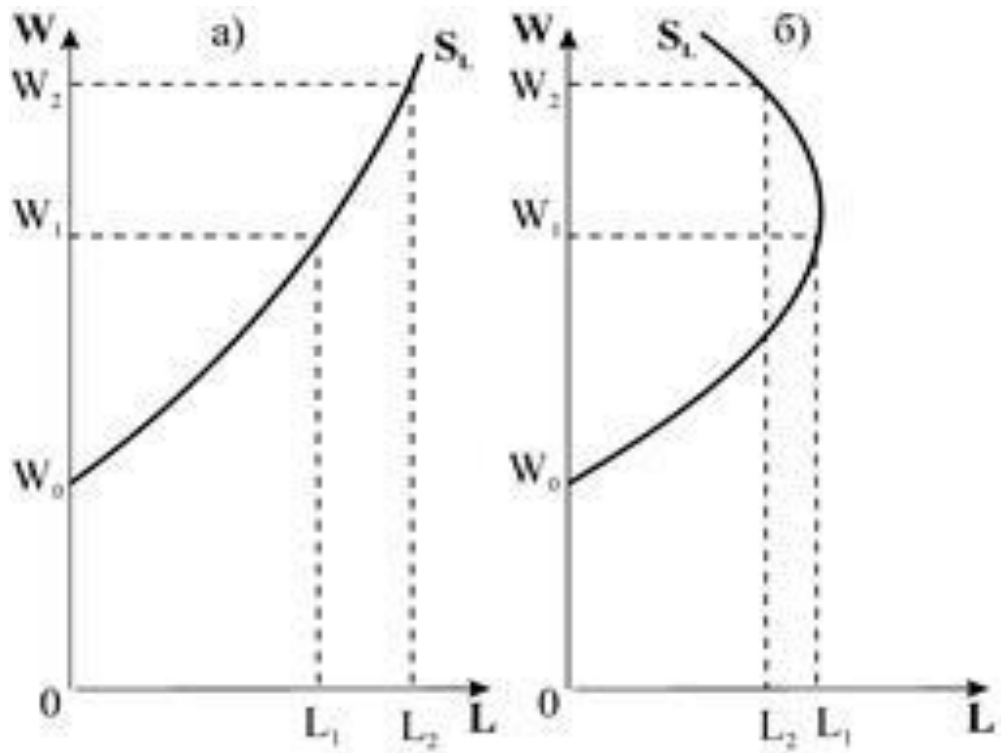


Рис 4. Криві пропонування праці для конкурентної фірми і галузі.

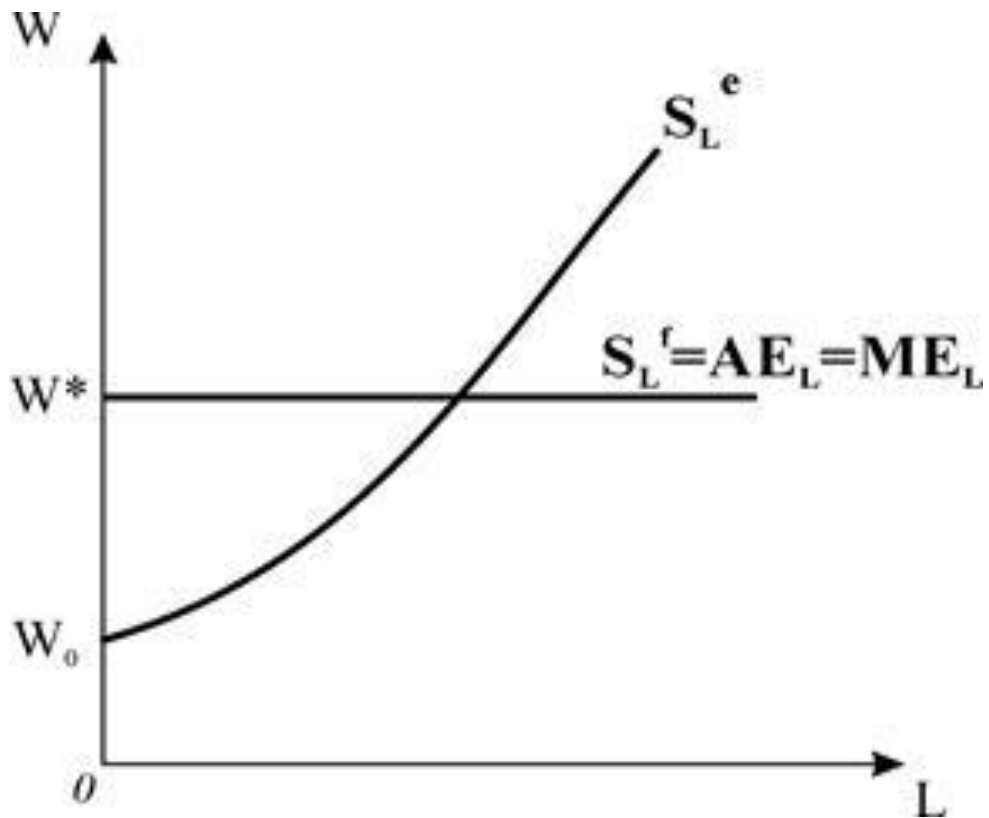


Рис. 5. Ринкова рівновага конкурентної фірми на ринку праці.

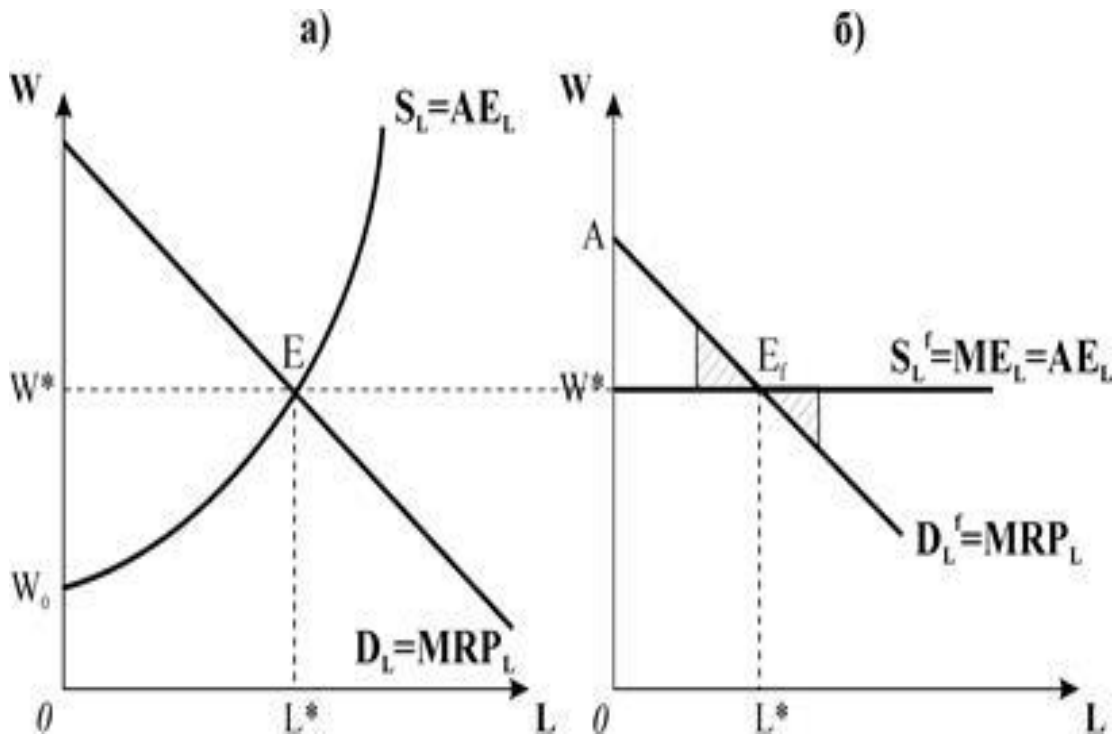


Рис. 6 Монополія на ринку праці

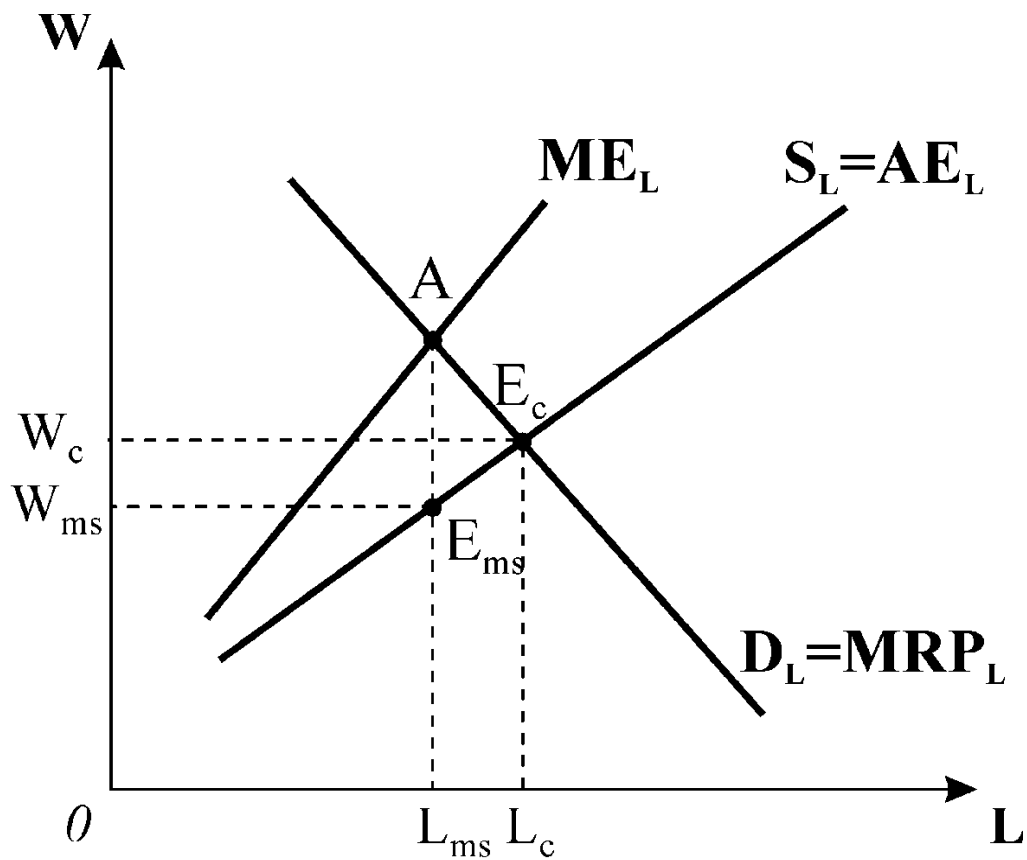


Рис. 7. Двостороння монополія на ринку праці.

