

Тернопільський національний економічний університет

Кафедра економічної теорії

Міждисциплінарна курсова робота

3

«Економічної теорії»

на тему:

«Ринок робочої сили і особливості формування заробітної плати за умов досконалої конкуренції на ринку праці»

Студента 2-го курсу групи ЕПП-22

напряму підготовки «Економіка та управління»

Бойчука О. І.

Керівник: к. е. н. старший викл. Чирак І. М.

Національна шкала _____

Кількість балів: _____

Оцінка : ECTS _____

Члени комісії _____

м. Тернопіль - 2016

План:

Вступ

1. Теоретичні засади функціонування ринку робочої сили і особливості формування заробітної плати за умов досконалої конкуренції;
2. Макроекономічний аналіз ринку праці України та формування заробітної плати працівників;
3. Проблеми функціонування вітчизняного ринку робочої сили і формування оплати праці за умов досконалої конкуренції та шляхи їх вирішення.

Висновок

Список використаної літератури

Вступ

Актуальність дослідження. Проблема адаптації людини в сучасному суспільстві є досить актуальною. Це зумовлено змінами, що відбуваються нині в зовнішньому природному і соціальному середовищі, життєдіяльності людей; становленням нових суспільних відносин, входженням суспільства в нову інформаційну фазу свого розвитку. У цій ситуації завдання освіти полягає насамперед у розвитку готовності людини реалізувати свій особистий і професійний потенціал у нових, мінливих умовах, не входячи при цьому в конфлікт ні із самим собою, ні із існуючих суспільством. Для цього необхідно створити й розвинути систему навчання, що здатна навчити людину адаптуватися до зовнішніх і внутрішніх умов свого функціонування.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використання є важливим фактором підвищення ефективності виробництва. Аналіз використання трудових ресурсів спрямований на забезпечення повної зайнятості персоналу підприємства, високої продуктивності праці, створення нормальних умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці. Від ефективності використання трудових ресурсів залежить своєчасність виготовлення продукції, її якість, раціональне використання основних і оборотних засобів, що знаходить відображення в таких узагальнюючих показниках, як собівартість, витрати, прибуток. Заробітна плата, з одного боку, є складовою частиною витрат операційної діяльності, з другого - одним із найважливіших елементів мотивації праці. Аналіз витрат на оплату праці повинен бути спрямований на оцінку того, чи виконує заробітна плата свої функції на даному підприємстві.

Перехід України від адміністративно-командної економіки до ринкової, яка базується на широкому використанні економічних методів, активізує ряд соціально-економічних проблем. Зараз уже нікого не дивують безробіття та інфляція, соціальна напруженість у суспільстві, які спричинились в Україні переходом до ринкових відносин. За таких умов, однією з найактуальніших

проблем в економіці України є формування ринку праці як частини економічної системи, в межах якої відбувається залучення праці як економічного ресурсу до сфери національного виробництва.

За порівняно короткий відрізок часу прийнято низку, хоч і не досить досконалих, законодавчих актів, які покликані регулювати відносини на ринку праці, створено мережу державних і комерційних установ інфраструктури ринку праці; в навчальних планах вузів з'явилися навчальні дисципліни з проблем ринку праці і зайнятості; в наукових журналах і збірниках усе частіше з'являються статті, присвячені трудовим відносинам, соціальному захисту, оплаті праці, регулюванню зайнятості населення; видано ряд навчальних посібників, у яких висвітлюються проблеми ринку праці тощо.

Аналіз економічної ситуації в Україні показує, що деякі механізми ринку праці вже створено, але повноцінного цивілізованого ринку праці ще немає. Причиною цьому є економічна криза, яка характеризується глибокими структурними диспропорціями та розбалансованістю економіки, значним вивільненням робочої сили, високим рівнем незайнятості та безробіття, зубожінням населення тощо. Тому розв'язуючи проблеми стабілізації економіки, без якої зараз неможливий прогрес у створенні ринкового господарства, доцільно вивчати та розробляти шляхи формування сучасного ринку праці і зарплати, використовуючи зарубіжний та вітчизняний досвід.

1. Теоретичні засади функціонування ринку робочої сили і особливості формування заробітної плати за умов досконалої конкуренції

Перехід до ринкової економіки викликав корінну трансформацію всієї сукупності виробничих відносин, включаючи і трудові. Ринкова економіка передбачає формування системи взаємопов'язаних ринків споживчих товарів, капіталу, праці, кожен з яких виконує свою особливу, специфічну і властиву лише йому функцію.

У широкому розумінні ринок праці - це система трудових, соціально-економічних і правових відносин, узгоджуюча інтереси роботодавців і найманих працівників у цілях забезпечення нормального відтворення робочої сили та ефективного використання праці зайнятих працівників.

У вузькому розумінні ринок праці розглядається як система відносин між роботодавцями і найманими працівниками з приводу задоволення попиту перших на працю і потреб друге в роботі за наймом.

Охоплюючи всі категорії працездатного населення, яке бажає працювати за наймом, ринок праці виступає як специфічний механізм узгодження інтересів роботодавців (пред'явників попиту на працю) і найманої робочої сили (продавців останньої), а також розподілу та перерозподілу робочої сили за сферами професійної діяльності і галузевий економіки.

В основі функціонування ринку праці лежать ті ж принципи, що і в основі ринку споживчих товарів та послуг. Аналіз попиту і пропозиції - основний метод вивчення і тих, і інших. Однак функціонування ринку праці має деякі особливості, пов'язані з характером і специфікою відтворення робочої сили, суть яких полягає в наступному:

- 1) невіддільність права власності на товар - робочу силу від його власника;
- 2) відносно тривалий взаємодія продавця (найманого працівника) та покупця (наймача) порівняно з ринком споживчих товарів;
- 3) наявність великої кількості інституційних структур особливого роду, яке породжує своєрідність відносин між суб'єктами ринку праці та необхідність більш детальної регламентації різних сторін їхньої діяльності;

4) високий ступінь індивідуалізації угод найму, пов'язана з різним професійно кваліфікаційним рівнем робочої сили, різноманітністю технологій і організації праці;

5) своєрідність в обміні робочої сили порівняно з обміном речового товару. Процес обміну робочої сили починається в сфері обігу товару - права користування здатністю до праці передаються покупцеві, продовжується в сфері виробництва у формі обміну функціонуючої робочої сили на номінальну заробітну плату і закінчується у сфері обігу життєвих благ (номінальна заробітна плата обмінюється на товари і послуги). Обмін же речового товару починається і закінчується в сфері його обігу. З цієї особливості випливають два наслідки: а) ринок праці пов'язує між собою різні ринки; б) реальна оплата праці здійснюється у відповідності з кінцевими результатами, тобто з ціною реалізованої продукції, створеної цим працею. Остання обставина ставить попит на робочу силу в залежність від попиту на кінцеві товари і послуги. Попит на робочу силу породжується останнім;

б) Зміст і умови праці, гарантії збереження робочого місця, перспективи просування по службі та професійного зростання, психологічний клімат в колективі для працівника відіграють не менш важливу роль, ніж грошові аспекти угоди найму.

Для виникнення і функціонування праці необхідні компоненти, що визначають його структуру та інфраструктуру. Структуру ринку праці формують: 1) суб'єкти ринку праці; 2) юридичні норми, соціально-економічні програми; 3) ринковий механізм. До інфраструктури ринку праці відносять сукупність державних і недержавних інститутів сприяння зайнятості, профорієнтації, підготовки, перепідготовки населення, а також мережа фондів і центрів зайнятості, рекрутингових і кадрових агентств. Основним елементом інфраструктури ринку праці є Федеральна служба з праці та зайнятості, включає органи загальнодержавного, регіонального (територіального) і місцевого управління.

Головними складовими ринку праці, а також елементами механізму його функціонування є сукупна пропозиція праці, сукупний попит на працю, вартість і ціна робочої сили, конкуренція і резервування робочої сили.

Сукупна пропозиція охоплює всі категорії працездатного населення, яка претендує на роботу за наймом, включаючи найману робочу силу з числа економічно активного населення. Сукупний попит є синонімом загальної потреби економіки у найманій робочій силі і визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці та потребують заповнення. Ці складові у своїй єдності визначають ємність сукупного ринку праці.

У кожен момент часу основна частина сукупного пропозиції і попиту на працю задоволені, що і забезпечує функціонування суспільного виробництва. Менша частина сукупного ринку праці в силу природного і механічного руху робочої сили і робочих місць (вибуття людей працездатного віку і вступу в працездатний вік, звільнень і переходів на нове місце роботи, вибуття старих і введення нових робочих місць виявляється вільною (вакантною) і потребує з'єднанні пропозиції і попиту. Ця частина сукупного ринку праці утворює поточний ринок праці, ємність якого визначається кількістю вакантних робочих місць та кількістю осіб, зайнятих пошуком роботи.

Основна функція поточного ринку праці полягає у забезпеченні роботою не зайнятого в цей момент населення та перерозподіл робочої сили між галузями економіки і сферами виробництва.

Поточний ринок праці являє собою багато секторну структуру, утворену двома взаємопов'язаними частинами - відкритим і прихованим ринками праці, які розрізняються способами і формами акумуляції резервів робочої сили, характером впливу на виробництво і зайнятість і поведінку їх учасників.

Відкритий ринок праці - це все економічно активне населення, фактично яке шукає роботу і потребує профорієнтації, підготовці та перепідготовці, а також усі вакантні робочі та учнівські місця у всіх секторах економіки.

Прихована частина ринку праці, часто іменована "прихованим безробіттям", представлена особами, які формально зайняті в сферах економіки, але які в зв'язку з скороченням обсягів виробництва або зміною його структури без шкоди для виробництва могли б бути вивільнені.

Дія ринкового механізму полягає у регулюванні попиту та пропозиції праці, встановлення домінуючої (рівноважної) ціни праці, яка сприяє повній зайнятості. Ціна праці в економічній теорії характеризує рівень зарплати, при якій попит на працю дорівнює пропозиції. Точка перетину кривих попиту та пропозиції визначає ціну робочої сили і чисельність працівників професійної групи, які будуть зайняті.

До суб'єктів ринку праці відносять найманих працівників та їх професійні об'єднання; роботодавців (підприємців) та їх асоціації (союзи); держава та її інститути (законодавча і виконавча гілки влади). Наймані працівники - це громадяни, які включаються на умовах найму в процес суспільного виробництва на основі продажу своєї робочої сили власнику засобів виробництва або організатора виробництва. Роботодавці-це особи, які працюють самостійно і постійно наймають на роботу одного або більше осіб; на великих акціонерних і державних підприємствах - це особи (керуючі), самі є найманими працівниками акціонерів або держави (директор). Держава як суб'єкт ринкових відносин виконує наступні функції:

- соціально-економічні, пов'язані із забезпеченням повної зайнятості шляхом стимулювання створення робочих місць у всіх секторах економіки;
- законодавчі, пов'язані з розробленням основних юридичних норм і правил;
- регулюючі (регулювання ринку праці непрямыми методами; визначення прав, відповідальності суб'єктів ринку праці; розробка програм зайнятості, прийняття рішень про щорічних генеральних, регіональних і галузевих угодах між суб'єктами ринками праці);
- о захисна (захист прав суб'єктів ринку праці);

- рольова (державо виконує роль роботодавця і арбітра при вирішенні трудових спорів і конфліктів).

Другий компонент у структурі ринку праці - це юридичні норми і соціально-економічні програми які регулюють взаємовідносини між суб'єктами ринку; визначають права і рівні можливості учасників ринкових відносин, які передбачають соціальне страхування на випадок втрати роботи, що гарантують соціальну допомогу сім'ї безробітного.

Законодавчі норми та економічні програми створюють основу для більш повного і цивілізованого дії третього компонента в структурі ринку праці - ринкового механізму, що віддзеркалює взаємозв'язок і взаємодія попиту і пропозиції праці. Механізм функціонування ринку праці включає сукупний попит на працю, сукупна пропозиція робочої сили, ціну праці, конкуренцію і резервування робочої сили (безробіття).

Крива пропозиції праці спрямована вгору (росте), так як працівники готові жертвувати вільним часом і працювати більше при підвищенні заробітної плати. Ця залежність виражає дію закону пропозиції праці.

Крива попиту спрямована вниз, так як при зростанні витрат виробництва збільшується вартість продукції, створюваної додатковими трудовими витратами, і зменшується прибуток. Роботодавцям така ситуація не вигідна, і вони скорочують наймання працівників. Ця зворотна залежність виражає дію закону попиту на працю. У випадку, коли ціна праці може влаштувати і роботодавця, і продавців робочої сили, кажуть, що ринок праці перебуває в рівновазі. Перетин кривих попиту і пропозиції показує, що існує лише одна ціна, при якій інтереси продавців і покупців збігаються, - це рівноважна ціна праці; при ній обсяг попиту дорівнює обсягу пропозиції робочої сили. При цій ціні роботодавці можуть заповнити всі робочі місця, а особи, що бажають одержати роботу, знаходять її. Проте рівноважна ціна праці не означає, що на ринку немає інших цін на робочу силу. Якщо під впливом якихось факторів ціна праці стане, то зросте пропозиція праці до рівня, а попит скоротиться до величини. Виникне конкуренція між працівниками за робоче місце. Виникло

перевищення пропозиції робочої сили над попитом, а також конкуренція тиснуть вниз на ціну праці, і роботодавці знижують її до рівня рівноваги. Якщо ціна праці виявляється нижче рівноважної ціни і дорівнює то з'являється недолік робочої сили. Попит змушує роботодавців підвищувати ціну праці, щоб залучити нових працівників і, у кінцевому рахунку, ціна праці знову підніметься до рівня. Ціна праці стає домінуючою, загальноприйнятною, з якої і роботодавці, і працівники повинні рахуватися. При даному рівні ціни праці досягається повна зайнятість. Так функціонує механізм конкурентного ринку праці.

Криві попиту і пропозиції можуть істотно відрізнятись за видами праці, періодах господарської діяльності, країнам, регіонам. По відношенню до працівника ціна праці визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для забезпечення нормального рівня добробуту. У конкретній економічній діяльності (на практиці) в якості ціни праці прийнято розглядати витрати капіталу підприємця (приватного, асоційованого, державного) на наймання робочої сили, що включають: 1) витрати на відтворення робочої сили в процесі життєвого циклу на особисте споживання працівника та його сім'ї; 2) відшкодування підвищених витрат робочої сили особливої якості, зайнятою виконанням більш складної і відповідальної роботи в особливих умовах праці (важких, шкідливих, небезпечних), вимагають компенсації; 3) підтримання зацікавленості працівників у кращому виконанні дорученої їм роботи (стимулювання праці).

У механізмі ринку праці - співвідношення попиту і пропозиції робочої сили називається кон'юнктурою, яка враховується при виборі альтернатив політики зайнятості та моделі регулювання ринку праці.

Найважливішою складовою механізму функціонування ринку праці є конкуренція, яка представляє собою наявність великої кількості незалежних покупців і продавців робочої сили та можливість для них вільно входити на ринок і залишати його.

Невід'ємним компонентом у структурі ринку праці та механізм його функціонування є безробіття як своєрідний резерв робочої сили на поточному відкритому ринку праці. Вона відображає відсутність роботи у вивільнюваних працівників або вулиць, які вперше вийшли на ринок праці. В період безробіття держава гарантує цим особам соціальну підтримку; виплату допомоги по безробіттю, компенсацію при звільненні, при переїзді до нового місця роботи; виплату стипендії під час навчання за направленням служби зайнятості; створення умов для перепідготовки та залучення їх до трудового процесу.

Облік масштабів безробіття надзвичайно важливий для оцінки стану ринку праці та його прогнозу.

Ключові поняття ринку праці з'явилися давно, вони були досліджені в різні історичні періоди часу, розвинені і відображені в різних теоріях. Класична теорія (А. Сміт, Д. Рікардо, Ж. Сей, А. Маршалл, А. Пігу), досліджуючи ринок праці і механізм його дії, максимально використовує для аналізу ринку праці понятійний апарат інших ринків. Він включає продавців і покупців робочої сили, які в масштабах країни формують національний ринок праці. З урахуванням мобільності робочої сили створюються регіональні ринки праці, а на рівні підприємства - локальні (внутрішньофірмові). Вивчивши умови функціонування ринку праці, класики вивели ряд залежностей:

- 1) число зайнятих (попит на працю залежить від рівня заробітної плати;
- 2) умови праці впливають на пропозицію робочої сили;
- 3) існує ефект масштабу (залежність масштабу зайнятості від рівня заробітної плати) і ефект заміщення (заміна ручної праці машинним, автоматизованим, що веде до зниження зайнятості - скорочення живого праці);
- 4) регіональні особливості впливають на пропозицію робочої сили (чисельність трудових ресурсів, економічно активного населення, розвиненість соціальної інфраструктури регіону та місцезнаходження підприємства, на територіальну мобільність робочої сили). Ключовим

поняттям класичної теорії ринку праці є рівноважна заробітна плата, яка на практиці піддається одночасному впливу як з боку попиту, так і з боку пропозиції праці.

Інші погляди на попит і пропозицію робочої сили відображені в радикальних теоріях (Дж. М. Кейнс, А. В. Філіпс, М. Фрідмен, П. Самуельсон, К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю). У них набагато слабкіше простежується зв'язок між рівнем заробітної платою і зайнятістю, а попит на працю визначається не тільки попитом на продукцію (як у класиків), але і внутрішньою структурою підприємства - кваліфікацією зайнятих, системою управління підприємством, характером контролю за працею.

В радикальних теоріях затверджується:

- праця може виступати квазіпостійним (умовно-постійних) фактором, так як масштаби попиту на нього відносно незалежні від обсягів випуску (класики стверджують зворотне);

- праця як фактор виробництва вимагає високих витрат на відбір, наймання та звільнення працівників;

- зростання зарплати часто пов'язаний зі зміною якісних характеристик трудової діяльності в результаті випуску нових видів продукції, реструктуризації;

- зниження попиту на працю (зайнятості) при зростанні цін на продукцію може і не відбуватися, так як дорожча продукція володіє новими споживчими якостями та її швидко розкупувають;

- при визначенні попиту на працю враховується соціологопсихологические аспекти трудової діяльності (якість робочої сили, результатів праці та трудового життя);

- зниження зарплати не завжди веде до зниження пропозиції праці, оскільки трудова діяльність є не тільки джерелом доходу, але і умовою включеності людини у систему соціальних відносин;

- вирішальну роль у формуванні рівня зарплати грають пануючі в суспільстві і в професійному середовищі уявлення про соціальну

справедливість, принципи винагороди та її диференціації; поняття "справедлива зарплата" грає таку ж важливу роль, як рівноважна зарплата у класиків;

- рівень зайнятості та рівновага на ринку праці визначаються в межах відносно відокремлених сегментів ринку праці, де діють особливі фактори, що впливають на масштаби зайнятості.

Головні відмінності між класичною і радикальними теоріями ринку праці полягають у тому, що радикальні теорії розглядають працю в якості особливого фактору виробництва, а не одного з багатьох; характер взаємодії сторін при регулюванні трудових відносин - багатосторонній, а не двосторонній; понятійний апарат ринку праці пов'язаний з економіко-трудою сферою, а не носить лише загальноекономічний характер; при визначенні попиту на працю враховуються як зовнішні, так і внутрішньофірмові фактори, а при визначенні масштабів пропозиції праці - як економічні, так і соціальні.

В цілому, класичні і радикальні теорії доповнюють один одного. Їх взаємодія здійснюється в рамках розвитку інституціональних теорій ринку праці (У. Мітчел, Р. Фішер, Дж. Гелбрейт, Дж. Б'юкенен, Р. Беккер, Р. Коуз, Дж. Р. Коммонс, М. Калецький, О. Тоффлер, Р. Арон, Дж. Веблен та ін). Хоча вони лежать за межами класичних положень, але, тим не менш, враховують дію відповідних закономірностей. У деяких інституційних підходах можна простежити зв'язок з класичною теорією ринку праці. Типовим прикладом органічного поєднання класичних і радикальних підходів є ринок праці підприємства. В інституціональних теорій ринку праці: 1) обґрунтовується необхідність залучення держави для вирішення різноманітних соціально-економічних завдань; 2) обґрунтовується необхідність посилення соціального контролю над економікою з боку держави; як засіб контролю може виступати система державного страхування від безробіття, що впливає на рівень доходів населення; 3) обґрунтовується необхідність максимального використання досягнень науки і техніки, інформаційних систем у різних

сферах суспільного життя з метою ліквідації бідності та злиднів, зростання доходів населення, вирішення криз надвиробництва; 4) розглядається необхідність використання систем соціального партнерства як основного регулятора заробітної плати і як інструменту для досягнення юридичної згоди "колективних інститутів" (профспілок, політичних партій, громадських організацій), що виражають інтереси різних соціальних груп; 5) доводиться необхідність обмеження і регламентація державного втручання в економіку, бо воно веде до розвитку бюрократичного апарату і концентрації влади, зростання інфляції, зниження реальних доходів населення; потрібні засоби (інструменти) для ув'язки політико-правової діяльності держави з ринковою господарською практикою; роль держави зведена тільки до захисних функцій.

Залежність ринкового попиту на працю і пропозиції праці розрізняється у різних моделях ринку. Розглянемо насамперед цю залежність на зовсім конкурентному ринку праці, чому сприятиме матеріал, вивчений у попередній главі.

Досконало конкурентний ринок праці характеризують такі основні ознаки:

значна кількість фірм, що конкурують одна з одною при наймі працівників конкретного виду праці;

велика чисельність робітників, які мають однакову кваліфікацію і пропонують даний вид праці **незалежно** один від одного;

ніхто з покупців і продавців робочої сили - ні фірми, ні робітники **не здійснює контроль над ставкою заробітної плати**, не може диктувати на ринку праці.

Кривої попиту на працю окремої фірми є менша частина графіка граничної прибутковості праці Загальний або ринковий попит усіх фірм на досконало конкурентному ринку даного виду праці графічно визначається шляхом підсумовування по горизонталі кривих попиту на працю окремих конкурентних фірм.

Рівноважна ставка заробітної плати і рівноважний рівень зайнятості працівників, з на конкурентному ринку праці визначаються в точці перетину кривих ринкового попиту на працю та ринкової пропозиції праці 5.

В умовах цілком конкурентного ринку праці кожна фірма наймає незначну частину працівників даного виду праці із загальної пропозиції і не може впливати на ціну праці. У зв'язку з цим окрема фірма наймає працівників по тій ставці заробітної плати, яка склалася на конкурентному ринку праці. Тому графік пропозиції праці для окремої фірми є абсолютно еластичним і являє собою горизонтальну лінію

Як видно з таблиці, ринкова ставка заробітної плати одного працівника становить 1200 грн. Сукупні витрати праці (фонд заробітної плати) фірми по мірі найму кожного додаткового працівника збільшуються на цю суму. Граничні витрати праці дорівнюють ставці заробітної плати

Розглянемо взаємозв'язок попиту на працю і пропозиції праці в умовах монопсонії. **Монополія** - це монополія одного покупця. Для неї характерні такі основні ознаки:

- основна частина працівників конкретного виду праці зайнята **на одній фірмі**;
- працівникам даного виду праці **важко знайти інше місце роботи** внаслідок особливостей професії, умов життя або географічних чинників;
- фірма здійснює контроль **над ставкою заробітної плати**.

При цьому чим більше робочих наймає фірма-монопсонист, тим вищу ставку заробітної плати вона повинна виплачувати їм. Оскільки конкуренція між робітниками даної професії за робоче місце зменшується, то, для того щоб вони погодилися стати найманими працівниками даної фірми, ціна праці має підвищитися. Не слід забувати, що за більш високою ставкою заробітної плати буде більше бажаючих продати свою робочу силу.

Прикладом монопсонії може бути будь-яке велике містоутворююче підприємство в порівняно невеликих містах і робочих селищах, якщо воно є

єдиним наймачем працівників певного виду праці в даному населеному пункті.

Часто може переважати не монополією, а **олігополія**, тобто кілька фірм у місті наймають значну частину працівників конкретного виду праці. Механізм дії олігопсонії аналогічний монополії на ринку праці.

Припустимо, що є тільки одна фірма-наймач конкретного виду праці на даній території. Тоді графік пропозиції праці для цієї фірми збігатиметься з кривою ринкової пропозиції даного виду праці. Крива пропозиції праці для монополіста 5 буде мати **підноситься вид** внаслідок дії розглянутих раніше причин. При цьому вона одночасно буде кривій середніх витрат праці даної фірми, так як всі точки на ній показують ставку заробітної плати (середні витрати праці) одного робітника при будь-якому певному кількості використовуваних працівників.

Проте якщо фірма змушена кожному додатково найнятому працівникові певного конкретного виду праці виплачувати більш високу ставку заробітної плати згідно з піднесеним графіком пропозиції праці, то вона повинна підвищити ставки заробітної плати до цього рівня всім іншим робочим такої ж кваліфікації, яких вона найняла раніше. Якщо фірма цього не зробить, то зіткнеться з серйозними соціальними і економічними проблемами, так як праця однорідних робочих буде оплачуватися по-різному. Більше того, робітники, прийняті фірмою раніше, будуть мати більш низький рівень оплати праці, ніж знову найняті.

У результаті проведення такої політики в оплаті праці граничні витрати праці (витрати на наймання додаткового працівника) будуть перевищувати встановлену йому ставку заробітної плати на величину, необхідну для збільшення ставки всім раніше найманим працівникам до нового, більш високого рівня.

З таблиці видно, що граничні витрати праці перевищують ставку заробітної плати (середні витрати праці) при найманні на монополістичному ринку праці будь-якого додаткового робочого, крім першого, де вони рівні. Наприклад,

якщо фірма наймає четвертого робітника, то вона повинна встановити йому ставку заробітної плати в розмірі 1200 грн. Але граничні витрати при цьому складуть не 1200 грн., а 1500 грн., т. е. на 300 грн. більше. Це пов'язано з тим, що фірма повинна підвищити ставку заробітної плати трьом попереднім робочим до цього рівня, додавши кожному по 100 грн. ($100 \text{ грн.} \times 3 = 300 \text{ грн.}$).

Графічно це виражається в тому, що крива граничних витрат праці монопсоніста розташована лівіше і вище кривої пропозиції праці 5, збігається з кривою середніх витрат праці.

Графік попиту на працю монопсоніста - це менша частина кривої граничної прибутковості праці.

Для отримання **максимального прибутку** монопсоніст повинен найняти таку чисельність робітників, при якій гранична прибутковість праці дорівнює граничним витратам праці. Дане рівність досягається в точці перетину графіків.

Однак монопсоніст не буде встановлювати найнятим робітникам ставку заробітної плати, що, так як графік пропозиції праці 5, розташований нижче кривої граничних витрат, і його ринкова влада дозволяють йому встановити цю ставку на більш низькому рівні. Для визначення цього рівня заробітної плати необхідно знайти точку перетину перпендикуляра, на горизонтальну вісь кількості праці, і графіка пропозиції праці 5, а потім на вертикальній осі визначити відповідну ставку заробітної плати

Якби робітники даного виду праці пропонували свою робочу силу на монопсонічеськом, а на зовсім конкурентному ринку праці, то рівноважна ставка заробітної плати і рівноважній кількості робочих перетинались б у точці перетину графіків ринкового попиту і ринкової пропозиції 5. Графіки показують, що в умовах конкурентного ринку праці робітників даної професії і ставка заробітної плати, і рівень зайнятості - були б вище, ніж на монопсонічеськом ринку. Таким чином, фірма-монопсоніст при інших рівних умовах отримує максимальну валову прибуток, наймаючи меншу кількість

робочих і встановлюючи їм більш низьку ставку заробітної плати, ніж в умовах конкуренції. В результаті зниження найму чисельності працівників суспільство отримує менше продукції, ніж в умовах досконалої конкуренції.

Досі ми вважали, що робітники і в умовах цілком конкурентного, і моносонического ринку праці конкурують при продажу своєї робочої сили. Однак у розвинених країнах велику роль відіграють профспілки, які виступають в якості посередника при продажу робочої сили працівниками певної професії або галузі.

Основним економічним завданням профспілок є підвищення заробітної плати працівників, що може бути досягнуто різними методами. Оскільки ставка заробітної плати (ціна праці) визначається співвідношенням попиту і пропозиції на ринку праці, вплив профспілок пов'язано з впливом на ці дві сторони ринкового механізму.

В результаті підвищення попиту на працю збільшуються і ставки заробітної плати, і зайнятість робітників.

2. Макроекономічний аналіз ринку праці України та формування заробітної плати працівників

Заробітна плата - це ціна праці, або ціна за використання робочої сили протягом певного періоду часу. За статистикою, до неї відносять оплату праці таких категорій працівників:

- робітників, включаючи в дану категорію як безпосередньо робітників, так і інженерно-технічних працівників;
- фахівців, до яких відносять працівників невиробничої сфери (вчителів, лікарів, юристів тощо);
- власників дрібних підприємств - майстрів по ремонту взуття, торговців, годинникових майстрів і т. д.

Облік у складі заробітної плати доходів останньої категорії працівників веде до деякого перебільшення частки заробітної плати в національному доході країни, так як доходом власників дрібних підприємств є прибуток, який в даному випадку важко відокремити від заробітної плати.

Існують дві основні **форми заробітної плати**: погодинна і відрядна. **Погодинна заробітна плата** нараховується працівникові в залежності від кваліфікації, якості праці і відпрацьованого часу. Вона застосовується зазвичай тоді, коли результати праці не піддаються точному кількісному обліку, а визначаються виконанням конкретних обов'язків (наприклад, при оплаті праці електриків, налагоджувальників, інженерно-технічних працівників, службовців тощо) або коли продуктивність праці не залежить безпосередньо від робітника, а визначається вживаною технікою і технологією (наприклад, при оплаті праці робітників на конвеєрних лініях, операторів автоматичних установок тощо). **Відрядна заробітна плата** передбачає залежність розміру оплати праці від кількості виробленої продукції у відповідності з встановленими розцінками.

Розрізняють номінальну (грошову) та реальну заробітну плату. **Номінальна заробітна плата** - це сума грошей, отримана працівником за певний період: годину, день, тиждень, місяць і т. д. **Реальна**

заробітна плата - це кількість товарів і послуг, які працівник може придбати на номінальну заробітну плату, тобто цей показник характеризує купівельну спроможність номінальної заробітної плати.

Реальна заробітна плата залежить від номінальної заробітної плати. При її розрахунку правильніше враховувати не заробітну плату, нараховану працівникові, а отриману їм за вирахуванням індивідуальних податків. На практиці часто при розрахунку реальної заробітної плати використовують нараховану заробітну плату, що дає більш чи менш об'єктивні результати при стабільних ставках податків, але спотворює розрахунки при нестабільній податковій системі. Чим вище номінальна заробітна плата, тим більше при інших рівних умовах і реальна заробітна плата. Важливим чинником, визначальним величину реальної заробітної плати, є також ціни на споживчі товари і послуги. Чим вище ціни, тим нижче рівень реальної заробітної плати. Індекс реальної заробітної плати можна визначити наступним чином:

Якщо номінальна заробітна плата за певний період зросла в більшій мірі, ніж ціни на споживчі товари і послуги, то реальна заробітна плата збільшилася. Якщо, навпаки, темпи зростання номінальної заробітної плати були нижче темпів зростання цін, то реальна заробітна плата в даному періоді знизилася.

Головною умовою в сфері виробництва, що визначає підвищення реальної заробітної плати, є **зріст продуктивності праці** працівників. Збільшення продуктивності праці залежить від наступних основних факторів:

- якості робочої сили (здібностей, стану здоров'я, освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду, відносини до праці тощо);
- кількості та якості матеріальних ресурсів (рівня та продуктивності техніки, прогресивності технології, стану науки і т. д.);
- рівня організації управління, праці й виробництва (економічної політики держави, розвитку спеціалізації і кооперування, застосування методів наукової організації праці, використання комп'ютерів і т. д.).

Ставки реальної заробітної плати при інших рівних умовах залежать від співвідношення попиту на працю і пропозиції праці. Якщо темпи зростання попиту на працю за певними професіями та спеціальностями перевищують темпи збільшення пропозиції праці, то ставки реальної заробітної плати в цілому підвищуються і навпаки.

На думку експертів Європейського банку реконструкції та розвитку і Світового банку, Україна є однією з країн в Європі, що найшвидше старіє і втрачає населення.

Вітчизняні фахівці та експерти вважають, що кількісний склад трудового потенціалу не відповідає потребам економіки України.

За даними Державної служби зайнятості, середньооблікова кількість штатних працівників по Україні у I кварталі 2014 р. становила 9997,3 тис. осіб, коефіцієнт обороту робочої сили по прийому – 5,5 %; коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню – 6,9 %.

Щодо руху кадрів за регіонами у січні–березні 2014 р., слід зазначити, що прийнято 553,4 тис. осіб вибуло 690,4 тис. осіб, у тому числі, через плінність кадрів – 591,8 тис. осіб, і через скорочення штатів – 45,2 тис. осіб.

Протягом 2012–2013 рр. український ринок праці характеризується повільним зниженням рівня економічної активності. Аналіз зазначеного нами проводився з використанням даних таблиці 1. Як видно, у I кварталі 2014 р., порівняно з I кварталом 2013 р., чисельність економічно активного населення України у віці 15–70 років зменшилась на 555,9 тис. осіб, або на 2,5 %, тобто зазначена вище тенденція й надалі спостерігається. Рівень економічної активності (у відсотках до населення відповідної вікової групи (15–70 років)) теж знизився на 2 %.

Згідно з даними Державної служби статистики України, у середньому за I квартал 2014 р. чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років, порівняно з I кварталом 2013 р., зменшилась на 683,3 тис. осіб та становила 19,4 млн. осіб.

Зменшення чисельності зайнятого населення відбулося як серед сільського населення – на 465,4 тис. осіб, так і серед міських мешканців – на 217,9 тис. осіб. За статевою ознакою скорочення зайнятості населення спостерігалось як серед чоловіків (на 370,0 тис. осіб), так і серед жінок (на 313,3 тис. осіб).

Рівень зайнятості населення знизився з 59,3 % у I кварталі 2013 р. до 57,6 % у I кварталі 2014 р. Зниження цього показника спостерігається як серед міського населення (з 58,4 до 57,7 %), так і серед мешканців сільської місцевості (з 61,6 до 57,3 %), а також серед чоловіків (з 64,6 до 62,5 %) та жінок (з 54,6 до 53,1 %). Зниження рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах.

Чисельність безробітних (за методологією МОП) в середньому у I кварталі 2014 р. збільшилася на 127,4 тис. осіб і становила 1,9 млн. осіб. Збільшення чисельності безробітних відбулося серед міського (на 79,7 тис. осіб) та сільського населення (на 47,7 тис. осіб), а також спостерігалось серед чоловіків (на 159,3 тис. осіб). Серед жінок чисельність безробітних зменшилася (на 31,9 тис. осіб). У I кварталі 2014 р. рівень безробіття населення віком 15–70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), зріс з 8,0 до 8,8 % економічно активного населення, однак поки що залишається нижчим, ніж у країнах Європейського Союзу, де він становив 11 %. Рівень безробіття зріс як у містах (з 7,8 до 8,4 %), так і у сільській місцевості (з 8,6 до 9,9 %), а також серед чоловіків (з 9,3 до 10,9 %). Серед жінок рівень безробіття знизився з 6,7 до 6,6 % економічно активного населення. Зростання рівня безробіття відбулося в усіх регіонах.

Кількість зареєстрованих безробітних на кінець I кварталу 2014 р. налічувалася до 520,6 тис. осіб, що Серія: Економічні науки 180 на 43,7 тис. осіб менше, ніж за попередній період 2013 р. Рівень зареєстрованого безробіття до населення працездатного віку за I квартал 2014 р. становив 1,9 %. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття (у відсотках до економічно активного населення працездатного віку) у I кварталі 2014 р. спостерігався у Кіровоградській обл. (4,7 %), у Вінницькій обл. (4,3 %) та у Черкаській обл. (4,2 %), а найнижчий – у м. Києві (0,7 %). Зменшення обсягів

zareєстрованого безробіття у I кварталі 2014 р., порівняно з I кварталом 2013 р., спостерігалось у більшості регіонів країни.

Кількість громадян, які мали статус безробітного, в Україні в цілому за I квартал становила 740,3 тис. осіб, з них працевлаштовано – 121,9 тис. осіб, або 16,5 % . Потреба в робочій силі на кінець I кварталу 2014 р. становила 68,2, тис. осіб.

Навантаження zareєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) на кінець I кварталу 2014 р. становило 79 осіб. Збільшення навантаження zareєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у 2014 р., порівняно з відповідним періодом 2013 р., спостерігалось у 19 регіонах.

Середній розмір допомоги по безробіттю в березні 2014 р. – 1268 грн., що на 6,2 % більше, ніж у відповідному періоді попереднього року. Допомогу по безробіттю отримували 79,2 % осіб, які мали статус безробітного. Із загальної кількості безробітних більше половини становили жінки.

Встановлено, що продовж всього 2014 р. мінімальний рівень оплати праці – 1218 грн. Виявлено, що середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні за I квартал 2014 р. сягнула 3244 грн.; а індекс реальної заробітної плати у % до відповідного періоду попереднього року – 103,5 %.

В I кварталі 2014 р. проблема заборгованості із заробітної плати в Україні, на жаль, так і залишилася не вирішеною. На 1 квітня 2014 р. сума несплаченої заробітної плати по Україні становила 1,125,749 грн., або 64,5 % до загальної суми. Найвищий відсоток несплаченої заробітної плати сягнув у Київській обл. (99,3 %), у Чернівецькій та Рівненській областях відповідно (97,2 %) та (96,7 %).

Низькі суми зарплати, поєднані з незначними соціальними виплатами (перш за все пенсіями), мали негативний вплив на скорочення бідності. За даними обстеження умов життя домогосподарств моніторинг показників бідності за багатовимірною оцінкою за 9 місяців 2013 р. характеризується такими даними: межа бідності за відносним критерієм (75 % медіанного

значення сукупних еквівалентних витрат населення) за 9 місяців 2013 р. становила 1173 грн. на місяць і перевищила значення за 9 місяців 2012 р. на 65 грн., або на 5,9 %. Рівень бідності за відносним критерієм знизився в 2013 р. на 1,3 % і становив 24,7 % за 9 місяців 2012 р. – 26,0 %. У розрізі регіонів України за даними обстеження за 9 місяців 2013 р. найвищий рівень бідності за відносним критерієм мали Рівненська (49,1 %), Тернопільська (38,5 %), Житомирська (38,0 %) області. Найнижчий рівень бідності у місті Києві (6,6 %), а також у Запорізькій (13,9 %), Харківській (14,9 %) областях. В доповнення до моніторингу показників бідності слід зазначити, що за даними Держкомстату 5,8 % населення у I кварталі 2014 р. усе ще мало загальні доходи у місяць на душу населення нижче прожиткового мінімуму. Отже, бідність населення та «працюючі бідні» в Україні є серйозною проблемою.

Неефективним можна вважати використання фонду робочого часу працівників України. Так у січні– березні 2014 р. його відносний показник сягнув лише 89,5 %. Кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості – знаходилися у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), у січні–березні 2014 р. дещо знизилася, і становила 55,3 тис. осіб або, 75,8 % до відповідного періоду попереднього року. Значно збільшилася у січні–березні 2014 р., порівняно з попереднім роком, чисельність працівників, які з економічних причин були переведені на неповний робочий день, – 677,5 тис. осіб., що становить 119,8 % до відповідного періоду попереднього року. В Україні існує проблема перевищення тривалості робочого часу в таких галузях, як торгівля, вантажні перевезення, будівельна галузь та ін. Найважливіша причина понаднормової роботи полягала у бажанні працівників збільшити заробітки.

Досліджено, що за сприяння державної служби зайнятості України у січні– березні 2014 р. було працевлаштовано 121,9 тис. осіб, або 16,5 % громадян, які мали статус безробітного у цьому періоді, у т. ч. у березні поточного року – 62,2 тис. осіб. Рівень працевлаштування безробітних у середньому по

Україні зріс з 10,8 % у січні–березні 2013 р. до 16,5 % у січні–березні 2014 р.. Серед зареєстрованих безробітних, що отримали роботу в березні 2014 р., понад третину становили жінки або молодь віком до 35 років. Частка працевлаштованих осіб порівняно з лютим 2014 р. збільшилася на 4,5 % і в березні поточного року становила 10,1 % громадян, які мали статус зареєстрованого безробітного в цьому місяці.

Неформальний (неофіційний) сектор економіки в Україні є найбільшим серед країн СНД і ISSN 1728-4236 ВІСНИК ЖДТУ. 2015. № 1 (71) 181 колишнього соціалістичного табору. Австрійський економіст Шнайдер, який понад 30 років займається вивченням неформальної економіки у світі, зазначає, що в Україні її частка становить 56 %. У 2012 р. 4,6 млн. осіб в Україні працювали у неформальному секторі, що становить 22,9 % від загальної зайнятості населення.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз стану ринку праці України здійснено на основі даних Державного комітету статистики України, Державної служби зайнятості України. Отже, можна зазначити, що розвиток ефективного ринку праці в Україні сповільнює відсутність концепції, яка б передбачала стимулювання інноваційної розбудови його інституційного забезпечення. З'ясовано, що ключовими тенденціями розвитку ринку праці є: скорочення кількості економічно активного населення, зменшення кількості зайнятого населення і, навпаки, зростання кількості безробітних і рівня безробіття (за методологією МОП); звуження легальної зайнятості; подальша деформація структури зайнятості; поширення нестандартних форм зайнятості; зменшення кількості вакансій за всіма видами економічної діяльності та групами професій; кількісна та якісна невідповідність зайнятої робочої сили наявним робочим місцям; зниження ефективності використання робочої сили в регіонах і країни в цілому; поглиблення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили не лише за кількістю та структурою робочих місць і працівників, але й у часі та просторі, на макро-, мезо- та мікрорівнях; збільшення прихованого

безробіття. Встановлено, що рівень заробітної плати працюючих є низьким, відповідно це послаблює стимулювання та мотивацію робочої сили, знижує продуктивність праці; спостерігається зниження професійної, соціальної та територіальної мобільності робочої сили.

Найпроблемнішими інститутами, які могли б дієвіше впливати на ефективність функціонування ринку праці в Україні є місцеві держадміністрації, органи соціального партнерства, федерації роботодавців та професійних спілок, органи вищої та середньої освіти, кадрові агенції, служби посередництва і примирення. Основними заходами щодо активізації розвитку ринку праці в Україні мають стати: систематизація показників оцінювання його ефективності; залучення до оцінки як вітчизняних, так і зарубіжних фахівців; постійне виявлення слабких місць в інституційному забезпеченні функціонування ринку праці; вдосконалення його інфраструктури ринку праці. Особливий інтерес у сприянні ефективного функціонування ринку праці належить прийнятті концепції, яка б передбачала стимулювання інноваційної розбудови інституційного забезпечення ринку праці. Важливе значення для відродження ставлення людини до праці має належати таким ключовим інститутам, як освіта, культура, сім'я та церква.

На основі дослідження можемо стверджувати, що стратегія розвитку ефективного національного ринку праці повинна базуватися на інноваційній спрямованості діяльності його інститутів задля збільшення конкурентоспроможності робочої сили та підвищення ефективності її використання в регіонах. Водночас на ринку праці в окремих країнах світу функціонують успішні інститути, аналіз роботи та вивчення позитивного досвіду діяльності яких і буде об'єктом подальших досліджень.

3. Проблеми функціонування вітчизняного ринку робочої сили і формування оплати праці за умов досконалої конкуренції та шляхи їх вирішення

Україні протягом останніх років спостерігаються позитивні тенденції у сфері зайнятості, що свідчить про стабілізацію ситуації на ринку праці. Але існує комплекс проблем, що потребують втручання держави в регулювання зайнятості та соціального захисту найменш конкурентоспроможних категорій населення.

Статистичні дані свідчать про те, що рівень зайнятості молоді до 24 років досить низький (35,1% загальної кількості населення відповідної вікової групи). Також знижується рівень зайнятості осіб у віці 50-59 років (60,4% у 2006 р. проти 61,6% у 2005 р.), в тому числі зниження зайнятості чоловіків склало 1,7 в. п. (з 70,0% у 2005 до 68,7% у 2006р.).

Позитивним є те, що рівень безробіття за методологією МОП загалом по Україні у 2006 р. становив 7,4% для працездатного населення, порівняно із 7,8% у 2005 р.² Але в окремих областях значення цього показника значно перевищує середнє по Україні, зокрема у Волинській області цей показник дорівнював 9,4%, Житомирській — 10,0%, Івано-Франківській — 8,9%, Кіровоградській - 9,0%, Львівській - 9,1%, Миколаївській - 9,5%, Рівненській — 9,9%, Сумській — 8,2%, Тернопільській — 10,1%, Херсонській - 9,5%, Хмельницькій - 9,7%, Черкаській - 9,8%, Чернівецькій - 10,6%, Чернігівській - 9,4%.

У системі механізмів регулювання регіональних ринків праці проблема активного пошуку роботи безробітними має суттєве значення. Мотивація безробітних до ефективної зайнятості, до активного пошуку роботи є важливою передумовою їх працевлаштування.

Безробіття призводить до негативних соціальних та економічних наслідків. Соціальні наслідки безробіття викликають напруження в суспільстві, оскільки незайняті є нестабільною категорією населення. Професійна дискваліфікація людини у стані тривалого безробіття зменшує її

конкурентоспроможність, що є причиною ускладнень при подальшому працевлаштуванні, зниження якості робочої сили та продуктивності суспільного виробництва. Як наслідок — у безробітних знижується мотивація до суспільно корисної праці.

Важливим етапом мотиваційного процесу є визначення безробітними суб'єктивної вірогідності працевлаштування за різних моделей поведінки, яка, на нашу думку, залежить від чинників, представлених в Додатку Д [19, с. 16-17].

У процесі пошуку роботи багато безробітних стикаються із певними психологічними труднощами, їхньою причиною є відсутність в особі внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні установки, мотивацію поведінки в нових ринкових умовах. Вказані фактори негативно впливають на зайнятість населення, що потребує її державного регулювання.

Слід зазначити, що зайнятість населення має регулюватися на трьох рівнях: на державному, регіональному та на рівні підприємства.

Подальше вдосконалення використання робочої сили, працевлаштування і зайнятості населення регулюється законодавчими актами. Зокрема, Законами України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про порядок реєстрації громадян як безробітних, виплати допомоги членам їх родин», «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні». Чинне законодавство щодо зайнятості відіграє позитивну роль у механізмі регулювання ринку праці.

В умовах ринкових відносин істотно змінюється механізм державного регулювання зайнятості населення .

Основними важелями державного механізму регулювання зайнятості є законодавчо-нормативні, економічні, організаційні, соціальні, мотиваційні.

Законодавчо-нормативні важелі передбачають правове забезпечення зайнятості населення.

Економічні — проведення політики макроекономічної стабілізації, вплив на розміщення трудового потенціалу; діяльність державних органів у сфері розподілу доходів, розробки і реалізації політики створення нових робочих місць.

Організаційні — здійснення адміністративно-організаційних заходів щодо забезпечення ефективної зайнятості.

Соціальні — створення цілісної системи соціального забезпечення населення України як працюючого, так і непрацюючого.

Мотиваційні важелі передбачають створення ефективної системи мотивації використання трудового потенціалу.

Система цих важелів діє в усіх аспектах соціально-трудових відносин. Від того, наскільки вони будуть ефективними, залежить розширення зайнятості населення [18, с. 3-5].

У питаннях сприяння зайнятості населення важливу роль відіграють Державні програми зайнятості на перспективу. Відповідно до Державної програми зайнятості до 2010 р. визначено такі головні завдання:

- підтримка створення нових робочих місць і продуктивної зайнятості;
- формування ефективної структурної та регіональної політики зайнятості;
- диференційований підхід до скорочення обсягів виробництва та забезпечення допомоги звільненим працівникам;
- удосконалення схеми суспільних робіт із метою забезпечення їх прийнятності і доступності для безробітних;
- сприяння самозайнятості і поліпшенню системи надання грошової допомоги безробітним;
- легалізація тіньової зайнятості;
- впровадження нестандартних режимів робочого часу як тимчасового заходу призупинення зростання безробіття;

- в умовах вступу в СОТ доцільно впровадити на державному та регіональному рівнях механізми захисту вітчизняних товаровиробників і товарів;

- стимулювання державних і приватних роботодавців до створення нових робочих місць із мінімальними витратами.

Створення робочих місць у недержавному секторі буде сприяти поступовому скороченню прогнозованих темпів зростання безробіття, що дозволить дещо розширити вибір робочих місць і сприятиме посиленню професійної, територіальної і галузевої мобільності робочої сили.

Зауважимо, що програми зайнятості недостатньо використовують активні методи регулювання зайнятості (розширення сфери докладання праці, професійна орієнтація та підготовка незайнятого населення і безробітних, надання фінансової допомоги на переселення сімей до сільської місцевості), а також надання інформаційних, профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій і пошук підходящої роботи, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, сприяння самозайнятості і підприємницькій діяльності, підвищення конкурентоспроможності незайнятих громадян шляхом організації професійного навчання, організації тимчасових громадських робіт тощо.

Слід зазначити, що значна частина населення зайнята у неформальному секторі економіки, і в 2006 р. їх чисельність збільшилась, порівняно з попереднім роком, на 4,2% (таблиця). Це особи, що працюють на незареєстрованих підприємствах, що їх за своїм розміром (чисельністю працюючих) відносять до сектора домашніх господарств [16, с. 65-66].

З урахуванням національних особливостей щодо поширення неформальних трудових відносин, критерії визначення кількості зайнятих у цьому секторі розширені за рахунок включення осіб, які працювали за усною домовленістю з роботодавцем без укладання офіційного трудового договору (контракту) в офіційному секторі. Відповідно до чинного законодавства така зайнятість передбачає мінімальні соціальні гарантії.

Слід зазначити, що переважна частина працюючих у неформальному секторі економіки - це особи віком 15-24 років (30,4%), а також особи віком 60-70 років (65,7%). Особливо така зайнятість поширена серед сільського населення (охоплює 50,5% зайнятих), у т. ч. серед молоді у віці 15-24 роки - 62,9%.

Процеси адаптації молоді до ринкових умов об'єктивно змушують молодих людей брати участь у різних формах дрібного бізнесу, що сприяє їх залученню до таких форм діяльності, де дохід повністю залежить від особистої активності і підприємницького таланту. Проте сучасна економічна база підприємництва досить вузька, що пов'язано з економічною ситуацією у країні; відсутністю необхідних економічних знань, стартового капіталу, надійних зв'язків у сфері бізнесу; несприятливими умовами оподаткування тощо.

Незважаючи на ці труднощі, молодь, яка займається підприємництвом, проходить своєрідну школу бізнесу, що може дати позитивні результати вже в недалекому майбутньому.

Необхідно відзначити, що посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості є найвагомим фактором детінізації відносин у сфері зайнятості населення. Для цього передбачається здійснення заходів щодо запровадження державного соціального стандарту погодинної оплати праці та організації контролю за його застосуванням; забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та у повному обсязі отримання заробітної плати; впровадження економічного механізму стимулювання роботодавців до збільшення витрат на працівників, у тому числі до підвищення рівня оплати їх праці; дотримання міжпосадових і міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери; усунення диспропорції між розміром оплати праці та рівнем отриманих доходів від соціальної допомоги і трансфертів. Детінізація відносин на ринку праці здійснюватиметься шляхом: активізації державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення та легалізацією господарської діяльності;

посилення відповідальності роботодавців за використання праці найманих працівників; легалізації статусу зайнятості осіб, які провадять господарську діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності або користуванні; посилення відповідальності суб'єктів господарювання за якість послуг із посередництва у працевлаштуванні шляхом включення такого виду господарської діяльності, як добір кадрів для підприємств, до переліку видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню.

Відповідно до концепції забезпечення максимальної реалізації права громадянина на працю та отримання за неї гідної винагороди у сфері політики зайнятості буде здійснений комплекс заходів, спрямованих на удосконалення ринку праці та системи працевлаштування, випереджаюче зростання зайнятості у малому і середньому бізнесі, а також у сфері послуг. Ці заходи мають компенсувати негативний вплив на ринок праці зрушень, що відбуватимуться у структурі національної економіки під впливом конкурентного середовища та відповідно до орієнтирів структурної політики України. З метою законодавчого забезпечення державної політики зайнятості необхідно прийняти нову редакцію Закону України «Про зайнятість населення» та затвердити Державну програму зайнятості населення на період до 2009 р., яка спрямує органи влади на створення в Україні до 2009 р. 5 млн нових робочих місць із гідним рівнем оплати праці [17, с. 32-34].

Розширення сфери застосування праці здійснюватиметься шляхом: реструктуризації державних підприємств із залученням інвестицій для розвитку підприємництва у виробничій сфері на основі модернізації застарілих і створення нових робочих місць; встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця; запровадження системи державного замовлення на створення нових робочих місць та забезпечення зайнятості населення на оплачуваних громадських роботах; надання державної підтримки депресивним регіонам; підтримки самостійної зайнятості населення та розвитку підприємництва; використання потенціалу вакансій і незайнятих робочих місць; економічного

стимулювання підприємств до створення робочих місць для безробітних і підтримки підприємницької ініціативи безробітних, зокрема шляхом зменшення відсотків за кредитами для суб'єктів господарювання, що створюють нові робочі місця в регіонах із критичною ситуацією на ринку праці; гарантованого надання робочого місця спеціалістам, підготовленим за державним замовленням; стимулювання фахівців дефіцитних професій для працевлаштування у сільській місцевості.

Першочерговими зходами державної політики зайнятості є: запровадження системи довгострокових прогнозів попиту на робочу силу за професіями та формування за результатами прогнозування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів; розвиток співпраці між навчальними закладами і підприємствами (роботодавцями) з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу, підвищення його кваліфікації; запровадження системи підготовки кваліфікованих робочих кадрів на підприємствах; гарантування надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів різних ступенів акредитації, підготовлених за державним замовленням.

Всі ці державні першочергові заходи пов'язані з такими поточними проблемами на ринку праці в Україні: істотне скорочення природного приросту населення в цілому по країні; посилення нерівномірності забезпечення регіонів країни робочою силою; подальші структурні зміни в економіці. Тому визначальними чинниками економічного зростання України мають стати якісні характеристики людського капіталу: рівень освіти, кваліфікації, прагнення до отримання нових знань протягом трудового життя. Особливу увагу слід приділити підвищенню якості людського капіталу зайнятого населення, вдосконаленню методів підвищення кваліфікації працівників.

Сприяння розширенню зайнятості, підвищенню оплати і продуктивності праці має ґрунтуватись на поліпшенні доступу до професійної підготовки, до

капіталу, технологій, ринків і до основних соціальних благ, наприклад, охорони здоров'я тощо.

Щодо вирішення проблеми розширення зайнятості слід відмітити важливу роль МОП.

Низка країн, що розвиваються, за допомогою МОП вже розпочали реалізацію спеціальних програм сприяння зайнятості, мобілізуючи безробітних і частково зайнятих для створення об'єктів інфраструктури у районах і містах. Деякі країни здійснюють також спеціальні програми для молоді, наприклад, сприяють в отриманні професійної підготовки або певного нескладного устаткування для створення власного підприємства. Ці програми переслідують гідні цілі, а при ретельному плануванні та реалізації вони можуть дати позитивні результати як для зацікавлених осіб, так і для суспільства.

Саме з огляду на таке положення МОП ухвалила низку пропозицій щодо розвитку продуктивної зайнятості людських ресурсів, професійної орієнтації та професійної підготовки (Конвенція 142, Рекомендація 150).

Ці документи вимагають від кожної країни-члена організації ухвалювати та розвивати всебічні та скоординовані політики і програми професійної орієнтації та професійної підготовки, тісно пов'язані із зайнятістю, зокрема через державні служби зайнятості [15, с. 5-7].

Висновок

Проаналізувавши стан ринку праці і зарплати в Україні слід зазначити, що не дивлячись на деякі позитивні моменти формування ринку праці відбувається вкрай повільно. Це зумовлено, по-перше, слабкою структурною перебудовою економіки, внаслідок чого у ВВП зменшується частка найдинамічніших з огляду створення нових робочих місць галузей (машинобудування, харчова і легка промисловість) та зростає частка неперспективних галузей (зокрема чорної металургії). По-друге, це спричинене неефективністю роздержавлення і приватизації, що не привели до зростання продуктивності праці, появи реального власника, трансформації прихованого безробіття у відкрите і зменшення надлишкової зайнятості. По-третє, через недостатній розвиток малого та середнього бізнесу працівники, які втратили роботу, не забезпечуються новими робочими місцями в повній мірі.

В Україні існують величезні можливості для підвищення рівня зайнятості – розвиток приватного підприємства, малого бізнесу, сфери послуг, фермерства, всієї ринкової інфраструктури тощо.

Поліпшення ситуації у сфері зайнятості вітчизняної економіки передбачає формування динамічного та гнучкого ринку праці, підвищення рівня його організованості. Для цього необхідно створити розгалужену мережу інституцій ринку праці, поліпшити їх фінансування, кадрове та інформаційне забезпечення. Інформаційний масив повинен містити дані про всі основні аспекти функціонування ринку праці: масштаби пропозиції праці, її вартість та якість, структуру зайнятості, реальні обсяги безробіття.

Крім цього потрібно виконати такі першочергові завдання для забезпечення належних умов життя і зайнятості населення на сучасному етапі розвитку:

- створення відповідного законодавчо-нормативного поля з достатньою конкретизацією для всіх рівнів управління, що надає регіонам, галузям та суб'єктам господарювання різних форм власності рівні можливості у

забезпеченні продуктивної зайнятості і ефективного використання робочої сили;

- вдосконалення фінансового механізму регулювання ринку праці у взаємозв'язку з реформуванням податкової системи, здійсненням структурних трансформацій, стимулюванням нових форм зайнятості населення;

- підвищення цільової спрямованості та соціальної адресності окремих заходів державної політики на ринку праці з метою поліпшення становища різних соціальних та статевовікових категорій населення; визначеним завданням мають відповідати головні напрями державної політики зайнятості;

- розвиток професійної підготовки й перепідготовки кадрів, вдосконалення системи професійної орієнтації;

- стимулювання створення нових робочих місць;

- сприяння самозайнятості населення, розвитку підприємництва, малого й середнього бізнесу;

- організація оплачуваних сезонних і громадських робіт, розвиток гнучких форм зайнятості;

- бронювання (квотування) і створення робочих місць на діючих підприємствах і організація для працевлаштування громадян, що неспроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (працевлаштування інвалідів, молоді, жінок та інших).

Список використаної літератури:

1. Ринок праці в стані очікування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ubr.ua>.
2. Україна: огляд ринку праці 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://etf.europa.eu>.
3. Соціально-економічний розвиток України за січень–квітень 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.org>.
4. Партнерство Світовий банк–Україна : огляд програм для країни за квітень 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.worldbank.org.ent>.
5. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. // НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – 208 с.
6. Ткаченко Л.Г. Робоча сила може стати дефіцитом / Л.Г. Ткаченко // Урядовий кур'єр. – 2013. – № 236 (5122).
7. Основні показники ринку праці (квартальні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
7. Основні показники ринку праці (квартальні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Оприлюднення експрес-випусків Держстату у 2014 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Економічна активність населення у I кварталі 2014 року : експрес-випуск [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.org>.
10. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості за січень–липень 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.

11. Рубан Т. Розмова з директором державного Центру зайнятості України Ю.Харченком / Т.Рубан [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.psv.org.ua>.

12. За направленням державної служби зайнятості у січні–березні 2014 року працевлаштовано 121,9 Серія: Економічні науки 182 тис. зареєстрованих безробітних [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://trud.gov.ua>.

13. Соціально-економічне становище України за січень–квітень 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.org.ua>.

14. Оверчук О. Розмова з першим проректором Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України Ю.Маршавіним / О.Оверчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.psv.org.ua>.

15. Лисогор Л. СОТ і ринок праці: переваги і виклики //Праця і зарплата. - 2008. - № 17. - С. 5-7

16. Ткач В. Фінансові аспекти участі держави у міжнародному ринку праці //Банківська справа. - 2007. - № 1. - С. 65-78

17. Шубенок С. Сучасний стан та проблеми підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринкової економіки //Україна: аспекти праці. - 2006. - № 8. - С. 31-37

18. Покришук В. Про сучасний стан та проблеми розвитку ринку праці в Україні //Праця і зарплата. - 2008. - 26 березня. - С. 3-5

19. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку //Україна: аспекти праці. - 2007. - № 4. - С. 15-21

20. Аналіз сучасного стану ринку праці в Україні / І. Б. Юрчик // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. - 2015. - № 1. - С. 178-182. - Режим доступу:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzhdtu_econ_2015_1_27

21. Андреюк Н. Мікроекономіка: Навч. посібник для студ. вузів/ Наталія Андреюк,. - К.: Кондор, 2004. – 174 с.

22. Базилінська О. Мікроекономіка: Навчальний посібник/ Олена Базилінська, Оксана Мініна; За ред. Олени Базилінської; М-во освіти і науки України. - 2-ге вид., перероб. і доп.. - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 349 с.
23. Бараник З. Статистика ринку праці : Навчальний посібник/ Зоя Бараник,; М-во освіти і науки України, КНЕУ. -К.: КНЕУ, 2005. -167 с.
24. Білрблоцький М. Сучасний стан ринку праці та перспективи його розвитку //Україна: аспекти праці. - 1997. - № 1. - С. 3-7
25. Ватаманюк Остап З. Мікроекономіка: Навч. посіб.. — Л. : Інтеллект-Захід, 2004. — 176с
26. Вініченко І. І. Мікроекономіка: Навч. посібник для студ. вузів/ І. І. Вініченко, Н. В. Дацій, С. О. Корецька; М-во освіти і науки України, ГУ "ЗІДМУ". - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 265 с.
27. Гончарова Н.М. Мікроекономіка: Навч. посібник для студ. вищих навч. закл. / Міжрегіональна академія управління персоналом. — К. : МАУП, 2005. — 304 с.
28. Горобчук Т. Мікроекономіка: Навчальний посібник/ Тетяна Горобчук,; М-во освіти і науки України, Житомирський інженерно-технологічний ун-т. - К.: Центр навчальної літератури, 2004. - 271 с.
29. Задоя А. Мікроекономіка: Курс лекцій та вправи: Навч. посібн./ Анатолій Задоя,. - К.: Знання, 2001. - 211 с.
30. Кириленко В. Мікроекономіка: Навчальний посібник для економ. спец. студ. вузів/ Володимир Кириленко,. - К.: Таксон, 2003. - 334 с.
31. Косік А. Мікроекономіка: Навчальний посібник/ Алла Косік, Галина Гронтковська,; М-во освіти і науки України. - К.: Центр навчальної літератури, 2004. - 415 с.
32. Лісовицький В. Мікроекономіка: Навчальний посібник/ Володимир Лісовицький,. - 3-є вид., доп. та переробл.. - К.: Кондор, 2007. - 163 с.

33. Мікроекономіка: Опорний конспект лекцій/ В.Базилевич, В.Лук'янов, Н.Писаренко, Н.Квіцинська; М-во освіти України, Київ. держ.торг.-екон. ун-т. - К.: Четверта хвиля, 2001. - 246 с.

34. Петюх В. Ринок праці : Навчальний посібник/ Василь Миколайович Петюх,; Василь Петюх; М-во освіти України; Київський нац. економічний ун-т. -К., 1999. -287 с.

35. Пухтаєвич Г. Аналіз національної економіки : Навчальний посібник/ Галина Пухтаєвич,; М-во освіти і науки України, КНЕУ. -К.: КНЕУ, 2005. - 254 с.

36. Ринок праці України: стан та шляхи його реформування : Національний семінар: 16-18 лютого 2000 р. м.Київ/ М-во праці України; Укр. Академія держ. управління при Президентові України; Ін-т Світового Бнрку. Програма SPRITE. -К., 2000. - 117 с.

37. Юрченко В. В., Романишин В. О. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування //Актуальні проблеми економіки. - 2004. - № 6. - С. 214 - 219