ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО

Кафедра економіки та менеджменту

Гуль І.Г

ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ. РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Лекція з навчальної дисципліни
«ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ»
Для студентів спеціальності 241 Готельно-ресторанна справа

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
на засіданні кафедри економіки
та менеджменту
«___» _____ 201__ р. протокол №___
Зав. каф. _____Н.Ф. Павленчик

Тема 8. ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ. РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

План

8.1. Доходи населення: види та джерела формування. Розподіл доходів
8.2. Диференціація доходів населення
8.3. Заробітна плата як основна форма доходу населення
8.4. Суть та особливості ринку праці

8.1. Доходи населення: види та джерела формування. Розподіл доходів

Дохід - багатогранне економічне поняття, яке застосовується в різних значеннях. ***У широкому розумінні слова дохід*** розглядається як грошові та натуральні надходження до суб'єктів господарського життя. ***У вузькому значенні дохід*** - це потік грошових надходжень за одиницю часу (*годину, тиждень, місяць, рік*). На відміну від ***багатства,*** яке втілюється в запасах активів (будівлі, споруди, знаряддя праці, цінні папери, готівкові гроші т. ін.), дохід передбачає ***приплив грошей***.

В економічній теорії **доходи класифікуються за різними ознаками:**

1. За рівнем формування:

- ***дохід як поняття приватногосподарське (мікрорівень)*** (заробітна плата, рента, процент, прибуток, амортизація, валовий і чистий дохід підприємства);

- ***дохід як поняття народногосподарське (макрорівень)*** (національний дохід, сукупний особистий дохід, дохід кінцевого використання).

2. За суб'єктом привласнення:

- ***доходи населення*** (індивіда, домогосподарства);

- ***доходи підприємств*** (фірм);

- ***доходи держави***;

- ***доходи суспільства*** (національний дохід).

3. За джерелом надходження:

- ***доходи від трудової та підприємницької діяльності*** **(**заробітна плата, доходи працівників колективних підприємств, доходи від індивідуальної

діяльності, доходи від підсобного господарства, доходи від кооперативної діяльності, доходи підприємців);

- доходи від власності: (дивіденди від акцій, відсотки від паю, відсотки від банківських вкладів, доходи від облігацій, орендна плата тощо);

- доходи, що безпосередньо не пов'язані з оцінкою результатів діяльності (виплати при безробітті, часткова компенсація виплат на освіту, виплати інвалідам і тимчасово непрацездатним, безплатне надання медичних послуг, адресна допомога малозабезпеченим верствам населення, благодійні послуги, соціальні пенсії тощо).

4. За величиною нарахованих і реально отриманих доходів населення:

- номінальний дохід - загальна сума доходу в цінах поточного періоду;

- реальний дохід **-** дохід з урахуванням зміни цін, або дохід у цінах базового року.

5. Доходи, що утворюються в результаті використання певних факторів виробництва (факторні доходи):

- доходи у вигляді заробітної плати або посадових окладів;

- рентний дохід;

- процентний дохід або прибуток на капітал;

- підприємницький дохід (прибуток) у вигляді залишкового доходу.

Доходи населення в ринковій економіці виконують такі функції:

1) добробуту - забезпечують певний рівень життя населення;

2) мотиваційну **-** сприяють ефективному включенню до виробничого процесу шляхом створення системи нових стимулів;

3) соціальну - формують відповідну якість життя, що охоплює умови праці, життя і відпочинку, соціальні гарантії та забезпеченість, охорону правопорядку і дотримання прав людини тощо.

Доходи населення **не повинен бути нижчим за прожитковий мінімум,** *тобто нижчий, ніж вартість набору товарів і послуг, розрахована за нормами і нормативами споживання і забезпеченості населення першочерговими життєвими засобами.* **Прожитковий мінімум** *використовується для*

встановлення мінімального рівня доходів сімей, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат і пільг.

За Законом України «Про прожитковий мінімум» норматив прожиткового мінімуму формується з розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення. Прожитковий мінімум є індикатором визначення ***межі бідності*** в суспільстві й відбиває якісний рівень у споживанні населення (рис. 8.1).

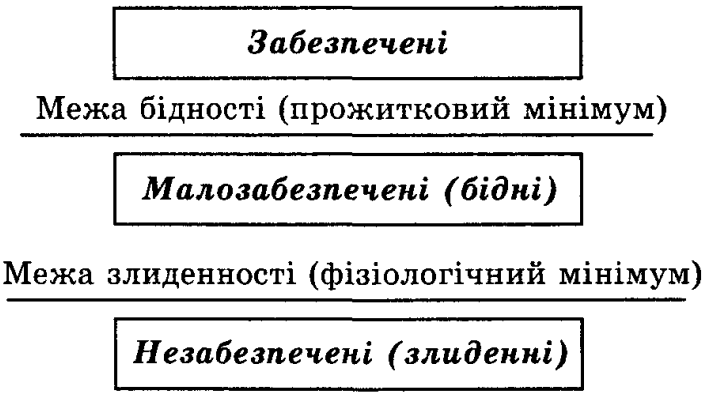


Рис. 8.1. Диференціація населення за рівнями споживання

Прожитковий мінімум розділяє сім'ї (домогосподарства, окремих осіб) на дві умовні групи за рівнем споживання — ***забезпечених*** та ***малозабезпечених.***

Оскільки крайнім проявом бідності є ***злиденність***, то поряд із прожитковим мінімумом використовують поняття **фізіологічного мінімуму**, *під яким розуміють вартісну величину середньодушового сукупного доходу, що забезпечує такий рівень задоволення потреб у харчуванні, нижче якого існування людини недопустиме.*

Фізіологічний мінімум — межа, що розділяє дві найнижчі групи сімей за рівнем споживання - ***малозабезпечених*** (бідних) та ***незабезпечених*** (злиденних).

Серед доходів є такі, які мають споживче призначення, тобто використовуються для задоволення особистих потреб членів суспільства. Саме вони розглядаються в цьому питанні. Проблеми, що розглядаються в цьому питанні, стосуються економічних інтересів усіх верств населення і безпосередньо вивчення його життєвого рівня.

Розподіл доходів - це стадія відтворення, яка займає проміжне місце між виробництвом і споживанням.

Реалізована на ринку продукція перетворюється на грошову виручку. Після вилучення з неї вартості спожитих засобів виробництва залишається грошовий дохід (або новостворена вартість). **У процесі розподілу цього доходу** виникають **вертикальні економічні зв'язки:** між державою і підприємством, між державою і членом суспільства, між підприємствами та їхніми працівниками, між власниками засобів виробництва і найманими працівниками тощо. У цих зв'язках виявляються різноманітні форми розподілу доходів, кожна з яких має своє економічне призначення.

Виникають також **горизонтальні економічні зв'язки** по розподілу доходів. ***Це відносини розподілу*** між спільними підприємствами з участю іноземного капіталу і спільними підприємствами однієї країни. ***Горизонтальні розподільчі відносини виникають при розподілі доходів*** між підрозділами підприємства, а також між працівниками виробничої бригади тощо.

Розподіл доходів також поділяють на

- ***функціональний*** - розуміють розподіл доходів за факторами виробництва, до них відносяться праця, капітал, земля і підприємницькі здібності;

- ***персональний*** - це розподіл доходів між окремими фізичними особами, сім'ями або домогосподарствами.

Більша частина доходів перетворюється (в основному через ринок) на предмети споживання і різноманітні послуги, які йдуть на особисте споживання населення.

8.2. Диференціація доходів населення

Сукупні доходи населення (сімей) формуються з різних джерел залежно від величини та складу їх. Персональний розподіл доходів між окремими сім'ями значно диференційований (нерівномірний).

Причини нерівномірності розподілу доходів населення:

- відмінності в освіті й особистих здібностях;

- нерівномірний розподіл економічних ресурсів;

- відмінності у становищі на ринку;

- різне ставлення до ризиків;

- наявність зв'язків або дискримінації.

Для визначення нерівномірності розподілу доходів використовується **крива Лоренца** (рис. 8.2) за ім'ям американського економіста Макса Лоренца (1876-1959 рр.).

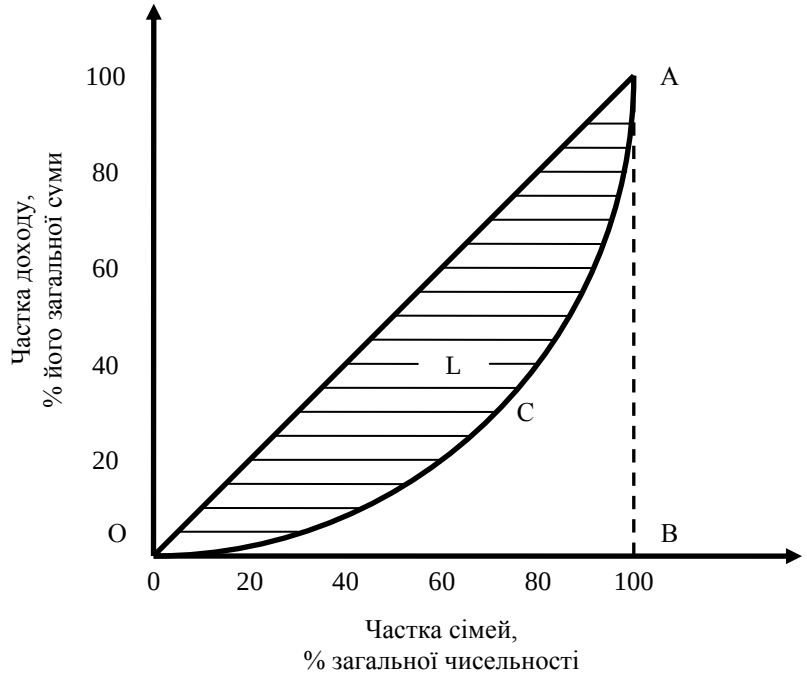


Рис. 8.2. Крива Лоренца

Лінія ОА відображає ситуацію абсолютної рівності у розподілі доходів, коли 20% сімей володіють 20% сукупних доходів суспільства, 40% сімей - 40% доходів і т. д.

Пряма ОВ відбиває ситуацію абсолютної нерівності у розподілі доходів, коли 1 % сімей отримує 100 % усіх доходів.

Крива ОСА показує стан фактичного розподілу доходів, тобто реальний пайовий розподіл сімей між сукупними доходами всього суспільства.

Крива Лоренца дає підстави для висновків про ступінь розриву між фактичним розподілом доходів і станом рівності. Поглиблення нерівномірності в

розподілі доходів графічно виражається зміною конфігурації кривої Лоренца у бік збільшення її увігнутості відносно лінії абсолютної рівності.

Важливим показником диференціації доходів населення є **коефіцієнт (індекс) Джині** (за ім'ям італ. економіста Коррадо Джині (1884-1965 рр.)). Розрахунок коефіцієнта Джині пов'язаний із кривою Лоренца.

$$K_D = \frac{S_L}{S_{OAB}}$$

де K_D - коефіцієнт Джині;

S_L - площа заштрихованої частини графіка;

S_{OAB} - площа трикутника OAB.

Величина коефіцієнта Джині може змінюватися від 0 (у *випадку абсолютної рівності чисельник дорівнює нулю*) до 1 (*чисельник дорівнює знаменнику*) або від 0 до 100 %. Причому чим вище значення показника, тим нерівномірніше розподілені доходи суспільства.

Значна нерівномірність у розподілі доходів між окремими сім'ями спричиняє:

- соціальну напруженість у суспільстві;
- зубожіння переважної частини населення країни;
- безконтрольний розподіл доходів.

З метою зменшення диференціації доходів між окремими сім'ями держава регулює розподіл та перерозподіл ринкових доходів:

- використовує прогресивну шкалу оподаткування;
- удосконалює систему державних трансфертних виплат;
- розширює суспільні блага.

Важливою проблемою регулювання нерівномірності розподілу доходів є визначення оптимального співвідношення між ***економічною ефективністю*** та ***соціальною справедливістю***, оскільки значне втручання держави у перерозподіл суспільних доходів знижує стимули до підприємницької продуктивної діяльності одних членів суспільства та породжує споживацькі настрої в інших.

Сучасна економічна теорія за основу виміру суспільного добробуту приймає оптимум Парето (за ім'ям італ. економіста Вільфредо Парето (1848-1923 рр.), який вважав, що добробут суспільства досягає максимуму тоді, коли будь-які зміни у розподілі доходів не погіршують добробуту жодного із його членів.

Інший італійський учений Енріке Бароне розкритикував таке розуміння механізму максимізації добробуту суспільства. Він вважає, що зміни, викликані перерозподілом доходів, які спричиняють отримання вигод одними та збитків іншими, можна розглядати як ***приріст суспільного добробуту*** за умови, що ті, хто зазнав збитків, добровільно схвалять ці зміни. Це означає, що не завжди ті члени суспільства, чий рівень доходів зменшився, програли. Наприклад, вилучення більшої частини доходів у багатих через податки і використання їх з метою обмеження зони епідемії холери, СНІДу чи туберкульозу, з одного боку, є позитивним для тих, хто вже захворів, забезпечуючи їхнє лікування, а з іншого — обмежує вразливість, у тому числі й платників прогресивних податків. Вигода від уникнення захворювання не має грошового виміру, але вона не менш цінна для того, хто втратив частину свого грошового доходу.

8.3. Заробітна плата як основна форма доходу населення

Пізнання економічної природи **заробітної плати** та факторів, що визначають її рівень, тривалий час викликало дискусії науковців. І це зрозуміло, адже йдеться про ціну надзвичайно специфічного економічного ресурсу - **людської робочої сили**, невіддільної від її носія, особистості.

В умовах ринкової економіки **заробітна плата** одночасно є перетвореною ***формою вартості робочої сили*** (або ціною товару «робоча сила»), ***формою розподілу за результатами праці*** та ***об'єктом конкуренції на ринку праці***.

Робоча сила - особливий економічний ресурс, який:

- кількісно та якісно суто індивідуальний, адже його носіям властива низка психофізіологічних, соціальних, культурних, релігійних, політичних та інших людських рис котрі істотно позначаються на їхніх інтересах та мотивації;

- на відмінну від уречевленого товару, при купівлі не відчужується від свого власника, а роботодавець отримує лише право тимчасового користування цим ресурсом;

- суспільною формою його оцінки виступає заробітна плата, яка є не просто різновидом ресурсної ціни, а й показником життєвого рівня працівника;

- оплачується по завершенні процесу його використання;

- відтворюється в процесі задоволення особистих потреб свого власника та членів його сім'ї;

- потребує правової регламентації щодо умов праці та її оплати у формі нормативно-законодавчих актів держави, укладання трудових договорів тощо.

Заробітна плата за своєю економічною природою є формою ціни праці - це винагорода, яку за трудовим договором підприємець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Для працівника заробітна плата є доходом від праці, а для роботодавця - витратами.

Заробітна плата є складовою ***вартості робочої сили.*** Остання визначається як розмір фактичних видатків роботодавців на найом і утримання працівників і включає:

- оплату виконаної працівником роботи (власне заробітну плату);

- витрати на оплачуваний, але не відпрацьований робочий час;

- премії і нерегулярні виплати;

- заробітну плату в натуральній формі;

- пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах;

- витрати підприємств на оплату житла працівників, їх соціальне забезпечення, професійне навчання, утримання громадських служб соціальної сфери;

- інші витрати.

Функції ціни праці (заробітної плати):

- ***мотиваційна*** - спонукає людину до певної діяльності під впливом внутрішньо-особистісних та зовнішніх факторів;

- ***відтворювана*** - величина заробітної плати має бути достатньою для забезпечення тривалої працездатності людини, добробуту сім'ї, професійного і культурно-освітнього росту;

- ***стимулююча*** - розмір заробітної плати має встановлюватися в залежності від досягнутих кожним результатів праці з тим, щоб заохочувати працівника до трудової активності, до максимальної віддачі, підвищення ефективності праці;

- ***регулююча*** - зміна ставок заробітної плати балансує попит і пропозицію робочої сили, урівноважує інтереси працівників і роботодавців.

Розрізняють **номінальну** і **реальну** заробітну плату.

Номінальна заробітна плата - це сума грошей або грошова заробітна плата, яку працівник одержує за свою працю протягом певного часу.

Реальна заробітна плата - це кількість товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату. Реальна заробітна плата, по суті, означає «купівельну спроможність» номінальної заробітної плати.

Реальна заробітна плата визначається трьома факторами: 1) величиною номінальної заробітної плати; 2) розміром податків; та 3) рівнем цін на товари й послуги.

За способами визначення розмірів оплати праці розрізняють дві основні форми заробітної плати:

1) **Погодинна заробітна плата** — це плата за кількість відпрацьованого робочого часу (годин);

2) **Відрядна заробітна плата** - це плата за обсяг виконаної роботи (виробленої продукції належної якості, наданих послуг).

Обидві форми оплати праці на практиці мають свої різновидності, які прийнято називати системами заробітної плати. **Системи заробітної плати** - це деталізовані способи оплати праці, які відображають конкретний взаємозв'язок організації та оплати праці, співвідношення праці і заробітної плати, залежність

оплати праці від рівня складності роботи, кваліфікації працівника, його відповідальності тощо.

Поширеними є наступні системи заробітної плати:

Погодинна форма оплати праці має дві основні системи:

- *проста погодинна система* визначається лише з урахуванням погодинної ставки та фактично відпрацьованого часу;

- *погодинно-преміальна система* передбачає також премію за досягнення тих чи інших показників

Відрядна форма оплати праці має чотири основні системи:

- *пряма відрядна система* - передбачає платню за фактично виготовлену продукцію за незмінною поштучною розцінкою і незалежно від ступеню виконання норми виробітку;

- *відрядно-прогресивна система* - передбачає два рівні поштучних розцінок: звичайні (за виробіток у межах встановленої норми) та підвищені (за позанормований випуск продукції);

- *відрядно-преміальна система* - окрім оплати за незмінною розцінкою, дає змогу одержати премію за досягнення певних показників у праці;

- *акордна система* - це оплата праці за угодою, якою визначена сума заробітку за певний обсяг, терміни та якість виконаної роботи.

Необхідним інструментом для забезпечення раціональної диференціації заробітної плати з-поміж різних працівників підприємства (фірми) слугує тарифна система. **Тарифна система** - це сукупність нормативів, з допомогою яких диференціюється оплата праці різних категорій працівників в залежності від: складності виконуваної роботи, умов праці, інтенсивності та характеру праці, природно-кліматичних умов.

За сучасних умов в основу визначення рівня заробітної плати покладено таку соціальну норму (гарантію) як **мінімальна заробітна плата**.

Мінімальна заробітна плата (тарифна ставка) - це офіційно встановлений державою мінімум оплати праці працівника найнижчої кваліфікації,

достатній для задоволення потреб на рівні простого відтворення його робочої сили.

8.4. Суть та особливості ринку праці

Невіддільність робочої сили як економічного ресурсу від особистості людини в умовах сучасної цивілізації, розвиненої демократії і правової держави зумовлює необхідність відповідної регламентації соціально-трудових відносин, дотримання суб'єктами цих відносин певних правил взаємодії і встановлених державою соціальних гарантій.

У найбільш загальному визначенні **ринок праці** - це сукупність економічних відносин з приводу найму і використання робочої сили.

Основними суб'єктами ринку праці є:

- ***наймані працівники*** - це працездатні громадяни, для яких робота за наймом є основним джерелом засобів існування та відтворення своєї робочої сили;

- ***роботодавці*** - це наймачі робочої сили, якими можуть бути як власники засобів виробництва (фірм, підприємств), так і наймані управляючі (директори) у великих акціонерних товариствах або на державних підприємствах;

- ***держава і органи місцевого самоврядування*** як суб'єкти ринкових відносин повинні створювати умови для забезпечення ефективної зайнятості шляхом розробки відповідних законів та забезпечення правопорядку в трудовій сфері, захисту суб'єктів ринку праці, регулювання трудових відносин.

Основні функції ринку праці:

- ***розподіляє трудові ресурси*** між виробниками товарів і послуг;

- ***стимулює ефективне використання робочої сили*** роботодавцями та сумлінне ставлення найманих працівників до праці, зацікавлює їх у підвищенні кваліфікації, зміні професії;

- ***реалізує економічну свободу людини*** - відкриває можливості забезпечення нормального для неї рівня доходів та добробуту.

Механізм ринку праці представляє собою взаємодію попиту на робочу силу, її пропозиції та ціни - заробітної плати. Цей механізм тим ефективніший, чим більшою є конкуренція як із боку продавців робочої сили, так із боку її покупців.

Попит на робочу силу - це кількість праці, якої потребують роботодавці за певного рівня ціни цього економічного ресурсу. Величина попиту на працю, як і на будь-який інший товар, об'єктивно регулюється законом попиту (рис. 8.3).

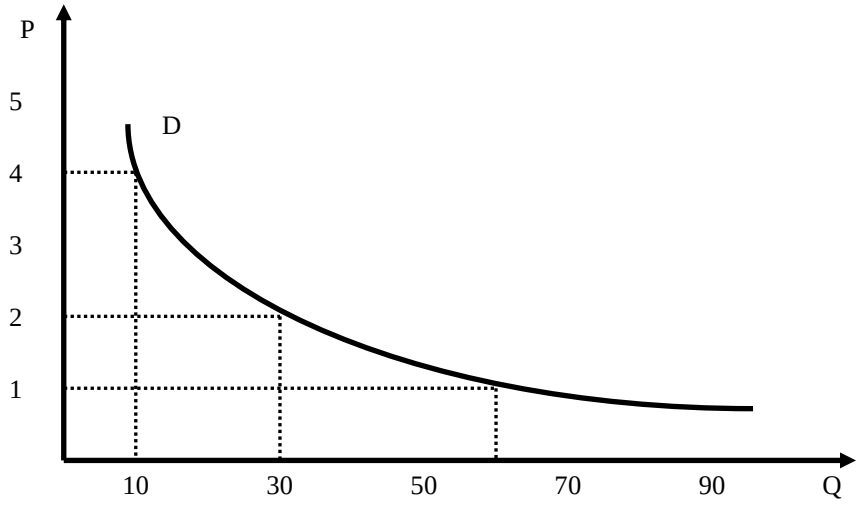


Рис. 8.3. Крива попиту на працю

Окрім рівня заробітної плати, **на величину попиту на працю впливають такі фактори:**

- конкуренція з боку роботодавців, яка залежить від їхньої чисельності та економічного стану їхніх підприємств;

- можливості певної взаємозамінності живої праці та капіталу (машин, устаткування) в залежності від рівня їхньої ринкової вартості;

- продуктивність праці та ринкова ціна товару;

- нестабільність економічного розвитку країни і світу;

- суб'єктивні характеристики зайнятих працівників: їхня відданість, лояльність, родинні й дружні зв'язки, особисті симпатії тощо.

Пропозиція робочої сили - це кількість праці, котра пропонується за певного рівня ціни даного ресурсу. Величина пропозиції праці також об'єктивно

регулюється ринком - законом пропозиції, згідно з яким обсяг пропозиції праці прямо залежить від рівня її оплати: що вища оплата праці, то більше бажаючих працевлаштуватися, і навпаки (рис. 8.4).

Однак, дія ринкового закону пропозиції щодо праці не є безумовною. Це пов'язано із тим, що економічно активна людина потребує не тільки матеріальних благ, а й вільного часу для особистісного розвитку, перебування у лоні сім'ї. Тому у її поведінці на ринку праці проявляються два **взаємовиключних ефекти:**

- ***ефект доходу*** - це ослаблення мотивації до отримання додаткового заробітку в міру вростання реального доходу працівника, його готовність віддати перевагу вільному часу, або дозвіллю;

- ***ефект заміщення*** - це, навпаки, посилення мотивації працівника до збільшення пропозиції праці в міру збільшення його заробітку, готовність пожертвувати власним вільним часом заради отримання додаткового доходу.

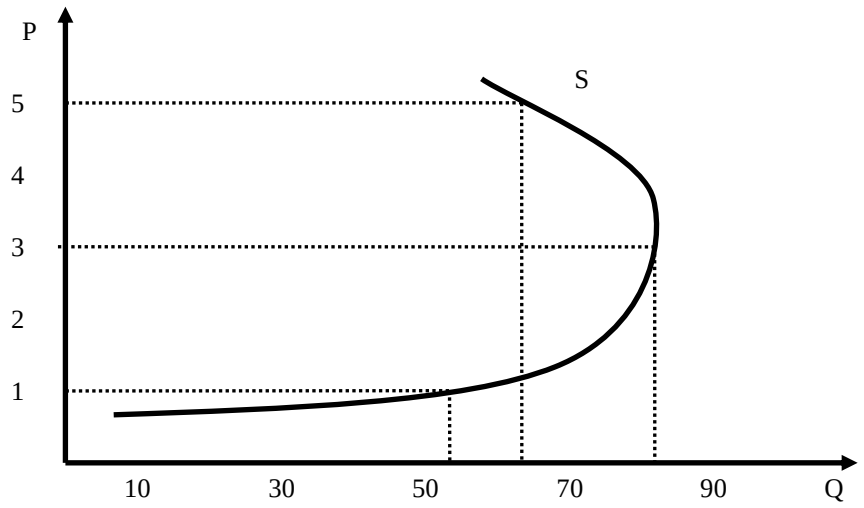


Рис. 8.4. Крива пропозиції праці

Окрім рівня ціни праці, **на величину пропозиції праці впливають такі фактори:**

- чисельність населення, його вікова й статева структура, стан здоров'я, демографічні зміни;

- наявний рівень освіти і фахової підготовки, практичний досвід;

- соціальні умови (рівень життя, сімейні обставини тощо);

- умови праці;

- престижність певного виду праці, традиції, культура, релігія тощо.

На ринку праці під впливом конкурентних сил попит і пропозиція праці врівноважуються через певний рівень ціни - заробітної плати. Це означає, що за рівноважного рівня заробітної плати кількість пропонованої праці дорівнює величині попиту на неї (рис. 8.5).

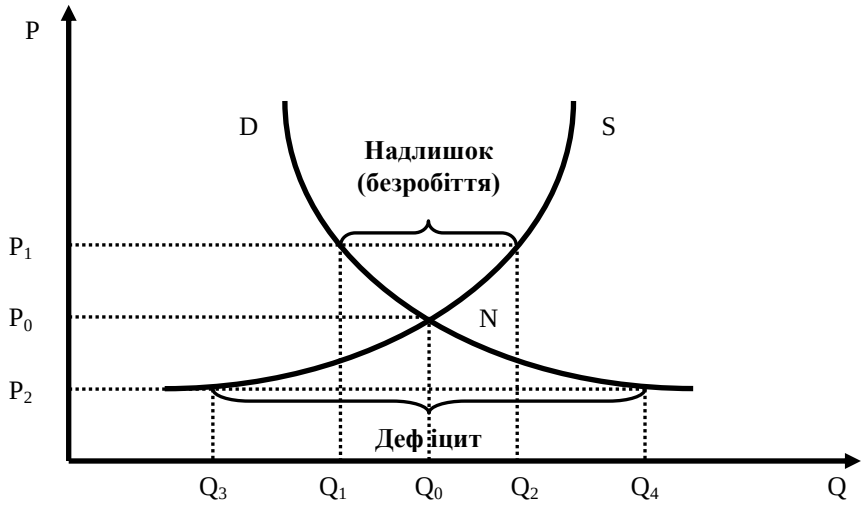


Рис. 8.5. Модель конкурентного ринку праці

Підвищення заробітної плати до рівня P_1 веде до збільшення пропозиції праці і зменшення попиту на неї. Тоді виникає безробіття. Коли ж заробітна плата знижується до рівня P_2, тоді пропозиція праці зменшується, а попит на неї відповідно зростає. У цьому випадку загострюється дефіцит праці як ресурсу.