

Міністерство освіти і науки України
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка

Григор'єва О.В.
Галайда Т.О.

УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

ДЛЯ СТУДЕНТІВ НАПРЯМУ ПІДГОТОВКИ

6.030505 «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

Полтава 2015

УДК 331.526:005 (477) (07)
Г83
ББК У9(4Ук)240.51-21я7

Рецензенти: І.Б. Чичкало-Кондрацька, д.е.н., професор, завідувач
кафедри міжнародної економіки та
маркетингу ПолтНТУ імені Юрія
Кондратюка,

І.А. Брижань, д.е.н., професор кафедри економіки
підприємства та управління персоналом
ПолтНТУ імені Юрія Кондратюка

Відповідальний за випуск – В.Я. Чевганова, завідувач кафедри
економіки підприємства та управління персоналом, к.е.н., професор

Затвержено науково-методичною
радою університету
від _____ 2015 р. протокол № ____

Г83 Григор'єва О.В., Галайда Т.О. Управління зайнятістю: навчальний
посібник для студентів напряму підготовки 6.030505 «Управління
персоналом та економіка праці». – Полтава: ПолтНТУ імені Юрія
Кондратюка, 2015. – 117 с.

ББК У9(4Ук)240.51-21я7

Викладено зміст тем лекційного курсу з дисципліни «Управління
зайнятістю», питання для самостійного опрацювання навчального
матеріалу, тестові завдання.

Посібник містить перелік рекомендованої літератури для
опрацювання та закріплення матеріалу під час самостійної роботи й на
практичних заняттях, підготовки до підсумкового контролю знань.

Навчальний посібник призначено для студентів вищих навчальних
закладів., аспірантів, науковців, викладачів, фахівців органів державної
виконавчої влади та місцевого самоврядування, що вивчають економіку та
ринок праці.

© Григор'єва О.В.
© Галайда Т.О.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1. Теоретичні основи забезпечення зайнятості населення.....	7
1.1. Основні теоретичні та методологічні підходи до розроблення теорії зайнятості.....	7
1.2. Ринок праці як регулятор зайнятості та безробіття.....	22
1.3. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудові відносини.....	32
1.4. Соціальне партнерство та соціальні проблеми зайнятості.....	42
2. Забезпечення та організація регулювання зайнятості.....	56
2.1. Державна політика зайнятості в Україні як складова соціально-економічної політики.....	56
2.2. Механізми регулювання зайнятості.....	67
2.3. Інформаційне, наукове та правове забезпечення управління зайнятістю.....	83
2.4. Соціальний захист безробітних. Надання соціальних послуг громадянам у сфері зайнятості.....	99
Тестові завдання.....	110
Література.....	114

ВСТУП

Управління зайнятістю, або управління створенням робочих місць є, по своїй суті, управління соціальне, яке в широкому сенсі слова є управління всіма і будь-якими суспільними процесами; у вузькому сенсі - управління процесами і явищами соціальної сфери суспільного життя, засіб реалізації соціальної політики.

За своїм завданням система управління зайнятістю є сукупністю організаційних структур і механізмів (методів, засобів) управління, що забезпечує зайнятість населення. Виходячи з цього, структура системи управління зайнятістю включає служби зайнятості (органи, підрозділи та організації) усіх рівнів, що регулюють зайнятість населення і здійснюють взаємодію з роботодавцями, профспілковими органами та іншими суб'єктами зайнятості.

Функції системи управління зайнятістю населення адекватні загальним функцій управління, приватні ж її функції виходять з специфічних особливостей об'єкта: цілепокладання, прогнозування, планування, організація, координація, контроль.

Технологія управління зайнятістю населення практично виключає адміністративний вплив і спирається на передумови іншого роду:

- правове забезпечення (законодавчі та інші нормативні акти, що регламентують укладання трудових договорів, тривалість робочого часу, пенсійний вік, відрахування та державний фонд зайнятості);
- організаційне забезпечення (інформаційні системи, системи профорієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів);
- соціальні гарантії (допомоги з безробіття, квоти на працевлаштування громадян, які потребують соціальної підтримки);
- економічні заходи (бюджетна політика, податкова система, ставки за кредит, фінансування народногосподарських пріоритетів, державне замовлення).

Управління зайнятістю є формою реалізації політики зайнятості, сукупність свідомих цілеспрямованих дій, за допомогою яких вона здійснюється.

Сутність управління зайнятістю полягає у тому, щоб з урахуванням демографічної та соціально-економічної ситуації в країні, через формування законодавчої та нормативно-правової бази, а також реалізації соціально-економічних реформ і програм механізму запровадження міжнародних стандартів створити необхідні умови для забезпечення повної зайнятості населення, захисту праці громадян, підвищення якості робочої сили.

Цілі управління зайнятістю:

- створення умов для підвищення рівня зайнятості та скорочення безробіття;

- створення умов для підвищення якості робочої сили, підвищення її кваліфікації;
- поліпшення можливостей захисту населення від безробіття, покращання роботи служб зайнятості та працевлаштування;
- підвищення іміджу країни на світовій арені за показниками рівня зайнятості;
- інтеграція країни за цими показниками до світового співтовариства.

Способи досягнення мети управління зайнятістю — розроблення та реалізація Урядом країни коротко- та довгострокових програм (реформ) економічного зростання та підвищення добробуту нації за допомогою стратегічного планування, управління та підприємництва, механізму взаємодії окремих підсистем загальної системи ринку праці.

Напрямами розв'язання проблем зайнятості є наступні:

1) Забезпечення збереження та ефективного функціонування робочих місць, підвищення ефективності використання робочої сили та скорочення обсягів «прихованого» безробіття.

2) Створення сприятливих умов для самозайнятості та підприємницької діяльності безробітних.

3) Підтримка суб'єктів господарювання, що створюють нові робочі місця.

4) Створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених у запас та ін.).

5) Сприяння підвищенню якості кадрового потенціалу, відродженню системи професійної підготовки та перепідготовки.

6) Зниження рівня й тривалості безробіття, особливо молодіжного, сімейного та сільського, через розвиток заходів активної політики зайнятості, залучення безробітних до підприємницької діяльності.

7) Надання матеріальної допомоги безробітним та членам їхніх сімей.

8) Розвиток міжнародної співпраці з питань зайнятості.

9) Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств.

Результати діяльності:

- підвищення рівня зайнятості населення;
- підвищення витрат бюджету на соціальний захист населення від безробіття;
- прискорення макроекономічних показників економічного зростання;
- удосконалення структури та роботи державних служб зайнятості;
- гарантування виплати допомоги з безробіття;
- зменшення тривалості безробіття населення;

- оптимізація наявних і створення нових робочих місць.

Метою вивчення дисципліни «Управління зайнятістю» є формування у студентів знань, навичок та компетенцій щодо ефективного використання теоретичних та правових основ регулювання зайнятості в практиці формування політики зайнятості на державному та регіональному рівнях.

Досягнення даної менти обумовлює вирішення наступних завдань:

- сформувані у студентів стійкі знання основ сучасних теорій зайнятості та напрямів її регулювання;
- допомогти студентам набути практичних вмінь і навичок щодо вирішення існуючих проблем на ринку праці;
- ознайомити майбутніх фахівців з напрямками роботи державних центрів зайнятості та соціальних установ щодо сприяння працевлаштуванню та ефективній зайнятості;
- сприяти дослідницькій діяльності, розвитку самостійності та відповідальності студентів;
- засвоєння студентами методів збирання, оброблення та аналізу інформації стосовно управління зайнятістю населення в ринкових умовах;
- вміння використовувати отримані знання в практичній діяльності щодо вирішення проблем зайнятості в сучасних умовах.

Дисципліна «Управління зайнятістю» закономірно виділена в самостійну з курсу «Ринок праці», враховуючи надзвичайну значимість державного та регіонального регулювання зайнятості, що дає можливість глибше засвоїти її методологію і практику застосування економічних законів. Крім дисципліни «Ринок праці», управління зайнятістю тісно пов'язано з курсами: «Економіка праці й соціально-трудові відносини», «Управління трудовим потенціалом», «Соціальна економіка», «Макроекономіка». Посібник призначений для студентів напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» та студентів інших економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

1. Теоретичні основи забезпечення зайнятості населення

1.1. Основні теоретичні та методологічні підходи до розроблення теорії зайнятості

1.1.1. Зайнятість як економічна категорія: сутність і функції.

1.1.2. Класична, кейнсіанська і неокейнсіанська концепції зайнятості. Сучасні концепції зайнятості.

1.1.3. Концептуальний поділ зайнятості. Класифікація форм і видів зайнятості.

1.1.4. Зайнятість на внутрішньofірмовому ринку праці. Управління створенням робочих місць та забезпечення зайнятості на підприємствах.

1.1.1. Зайнятість як економічна категорія: сутність і функції

В системі соціально-трудових відносин зайнятість населення є найважливішим елементом і одним з головних макроекономічних показників. У будь-якій країні зайнятість — голова складова державної соціально-економічної політики.

Зайнятість є соціально-економічним явищем, а тому вона має економічну та соціальну сутність.

Економічна сутність зайнятості полягає в діяльності людей по створенню валового внутрішнього продукту (національного доходу). Таким чином, чим більше людей зайнято при будь-яких інших умовах, тим більше в суспільстві виробляється матеріальних і духовних цінностей, тим вищий буде рівень життя населення. Це – перший головний **висновок**, на якому базується соціально-економічна політика та державне управління зайнятістю населення.

Соціальна сутність зайнятості відображає необхідність особи в самовираженні і самоствердженні через суспільно-корисну працю, а також ступінь задоволення в доходах своїх потреб при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства. Звідси другий основний практичний висновок, на якому базується соціально-економічна політика держави в галузі управління зайнятістю: якщо суспільство націлено на соціально-економічний розвиток, воно не може байдуже ставитись до тих громадян, які бажають працювати, але з якихось причин не мають роботи. Адже люди, які не мають роботи, а бажають працювати, маргіналізуються і скочуються на узбіччя суспільства. Громадяни, які живуть не на зароблені кошти, а на допомогу, не знаходять самовираження в праці, можуть вдаються до кримінальних дій і взагалі втрачають інтерес до праці. Розвитку такого явища допускати не можна. Це дорого коштуватиме суспільству.

Саме така двоєдина сутність зайнятості населення і дає підстави чітко визначити, що зайнятість населення є найважливішим елементом

соціально-економічної політики держави. Звідси випливають і основні функції зайнятості населення:

- забезпечення життєдіяльності і розвитку суспільства, у тому числі його непрацездатних членів;
- забезпечення життєдіяльності і розвитку особистості;
- забезпечення якості робочої сили.

Ці функції зайнятості, в свою чергу, значною мірою забезпечують залежно від її рівня і ступеня продуктивності звужене, просте чи розширене відтворення населення, а також екстенсивне або інтенсивне відтворення робочої сили.

Двоєдина сутність зайнятості та її функції знайшли своє відображення в Законі України «Про зайнятість населення» (ст. 1), а саме: «Зайнятість населення – це є суспільно-корисна діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі».

Однак зайнятість має ще й **демографічний зміст**. Від демографічного стану суспільства значною мірою залежить розвиток його продуктивних сил, їх відтворення, економічне навантаження на працездатне населення працездатного віку, продуктивність суспільної праці, стан використання трудового потенціалу суспільства. Тому розглядати зайнятість у практичному аспекті без урахування питомої ваги різних статевих-вікових груп населення не можна. Враховуючи соціально-економічну сутність, демографічну ситуацію в країні, Закон України «Про зайнятість населення» відносить **до зайнятих** такі категорії населення:

- працюючих за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях як в Україні так й за кордоном;
- громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- обраних, призначених або затверджених на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;
- громадян, які проходять службу в збройних силах України, службі безпеки, прикордонних військах, військах внутрішньої та конвойної охорони, органах внутрішніх справ, в інших військових формуваннях України, альтернативну (невійськову) службу;
- осіб, які проходять професійну підготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва та навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

- працюючих громадян інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням посольств і місій.

До зайнятих також відносяться громадяни, які зайняті такою суспільно корисною працею як догляд за дітьми і хворими та ведення домогосподарства.

Відповідно на підставі цього Закону до **незайнятого населення** в Україні відносяться працездатні особи працездатного віку, які не мають постійної або тимчасової роботи, не шукають роботу, не зареєстровані в державній службі зайнятості і мають дохід за межами трудової діяльності.

Тимчасово незайняте населення – це працездатні особи працездатного віку, які не мають підходящої роботи, звернулися до державної служби зайнятості і зареєстровані в ній як шукаючі роботу.

1.1.2. Класична, кейнсіанська і некейнсіанська концепції зайнятості. Сучасні концепції зайнятості

Зайнятість розкриває головний напрям соціального розвитку окремої людини та всього суспільства через задоволення їх потреб як у сфері праці, так і у зв'язку з працею. Кожному етапу розвитку суспільства відповідає певна концепція зайнятості, оскільки вона висвітлює процеси функціонування суспільства.

Історично склалося так, що проблеми зайнятості і безробіття почали розроблятися в рамках економічних наукових дисциплін, тут же закладалися основи наукового понятійного апарату проблеми зайнятості. Різноманіття теоретико-методологічних підходів до вивчення проблем зайнятості і безробіття породжує необхідність вибору підстави для їх класифікації.

Існують наступні теоретико-методологічні підходи до проблем зайнятості та безробіття. Вони залежать від тієї чи іншої концептуальної спрямованості економічного аналізу.

Марксистський підхід (К. Маркс, Ф. Енгельс, представники російської економічної школи – Г.А. Лопатін, Н.І. Зібер). Історично в руслі цього підходу проведені одні з перших теоретичних розробок проблем праці та безробіття. Тут ринок праці розглядається як ринок робочої сили, а безробітні – як «промислова резервна армія праці» або як «надлишкове робоче населення». При цьому була виявлена тільки одна причина безробіття – надмірна кількість робочого населення як необхідний продукт епохи накопичення капіталу. Зростання капіталу обумовлює розпаданням робітничого класу на активну і резервну трудову армію, причому промислова резервна армія праці може то збільшуватися, то зменшуватися, але вона ніколи не припиняє свого існування. Тобто безробіття постає у вигляді незнищеного пороку капіталістичного суспільства. Звідси

впливає висновок: щоб позбутися від суспільного пороку, в даному випадку безробіття, необхідно змінити суспільний лад.

Неокласичний підхід. У західних економічних теоріях працю (зайнятість) розглядається лише як один з виробничих ресурсів, які розподіляються через ринок. Прихильники даної концепції Дж. Перрі та Р. Холл вважають, що ринок праці, як і всі інші ринки, діє на базі умовної рівноваги, тобто основним ринковим регулятором служить ціна праці, в даному випадку, заробітна плата. Саме за допомогою заробітної плати, на їхню думку, регулюються попит і пропозиція робочої сили, підтримується ринкова рівновага. З неокласичної концепції випливає, що ціна на робочу силу реалізується за потребами ринку і встановлюється автоматично, в залежності від попиту та пропозиції праці; безробіття ж, якщо і можливе, то як добровільне.

Кейнсіанський підхід. Концепція Дж. М. Кейнса спиралася на соціальні реалії 30-х років XX ст., коли в багатьох країнах панувала економічна криза, а масове безробіття і соціальні конфлікти призвели до зміни в ряді держав політичних режимів.

Ринок праці розглядається як явище постійної економічної рівноваги. Кейнсіанська модель виходить з того, що ціна робочої сили (заробітна плата) інституційно фіксована і не піддається змінам, особливо в бік зменшення.

Таким чином, попит на робочу силу, за кейнсіанською моделлю, регулюється не коливаннями ринкових цін на працю, а сукупним попитом, визначеним державною політикою. Наприклад, один із класиків кейнсіанства Е. Хансен розглядає три типи антицикліческих програм регулювання зайнятості та безробіття: 1) вбудований механізм гнучкості; 2) автоматично діючі компенсуючі параметри; 3) керовані програми компенсування.

Кейнсіанські ідеї регулювання рівня зайнятості та безробіття дозволили західним країнам протягом значного періоду досить успішно вирішувати гострі соціально-економічні проблеми, в першу чергу проблему зайнятості та безробіття. Однак економічна криза 1979 - 1981 рр. стала не просто черговою циклічною кризою, але кризою кейнсіанської моделі державного регулювання. Під впливом цієї кризи відбулася кардинальна перебудова системи державного регулювання і склалася нова, неоконсервативная модель державного регулювання.

Монетаристський підхід. Найбільш відомими прихильниками неокласичної моделі державного регулювання є представники школи монетаристів, насамперед М. Фридмен. Монетаристами вводиться поняття природного безробіття.

Щоб ринок був урівноваженим, монетаристи пропонують використовувати інститути грошово-кредитної політики, також передбачаються інші заходи, спрямовані на розвиток підприємництва,

тобто усувається цілий ряд прямих форм державної регламентації економічної діяльності – реалізується політика дерегулювання. Ці заходи включають ліквідацію регламентації за цінами і заробітної плати та ін

Значний інтерес представляє контрактна теорія зайнятості, висунута в середині 1970-х років М. Бейлі і Д. Гордоном. Її особливість – виникнення на стику декількох концепцій. В основі даної теорії лежить положення про те, що підприємці і робітники вступають між собою в довгострокові договірні відносини. Ці контрактні відносини пов'язують агентів на ринку праці навіть тоді, коли вони не укладають між собою письмового договору в юридичній формі. У цьому випадку контракт стає імпліцитним, тобто неявним, юридично не оформленою угодою, умови якої й підприємець, й наймані працівники все одно прагнуть дотримуватися, оскільки це взаємовигідно. І працівники, які мають спеціальну освіту і професійну підготовку за профілем роботи фірми, і підприємці зацікавлені в тому, щоб їх стосунки були досить стійкими і тривалими. У результаті між робітниками, що мають спеціальну підготовку, і підприємцями виникає умовне угода – імпліцитний контракт, який дотримується ними не тому, що цього вимагає юридичний договір, а тому, що це виправдано економічно. В даний час контрактна теорія зайнятості є однією з теоретичних основ механізму функціонування ринку праці, оскільки поряд з мінімізацією ризику вона фіксує довготривалий характер відносин купівлі-продажу між працівниками та підприємцями.

Отже, розглянувши основні теоретико-методологічні підходи до проблеми зайнятості та безробіття, що склалися в руслі економічної парадигми, можна зробити наступний висновок. У марксистській і кейнсіанській концепції ринку праці факт безробіття розглядався як «неминуче безробіття» і «вимушене» явище, тобто обумовлене зовнішніми громадськими причинами. У неокласичній і монетаристській концепціях, безробіття розглядається як «добровільне» і «природне» явище, тобто тут підкреслюються причини особистісного початку.

Жоден з розглянутих підходів окремо не характеризує в повному обсязі ні явище безробіття, ні явище зайнятості, та й всі вони разом узяті не охоплюють всіх проблем ринку праці та робочої сили. Нові підходи та ідеї тепер вже розглядаються в рамках соціальної (соціально-економічної) парадигми, яка не так заперечує економічний підхід, скільки розвиває його.

Аналізуючи соціологічний підхід до проблем зайнятості та безробіття, також можна виділити кілька теоретико-методологічних напрямків. Всю систему соціально-трудових відносин можна розділити на два великі блоки. Перший блок охоплює відносини у сфері праці та зайнятості в плані включеності в суспільно значущі види і форми трудової діяльності. Головне тут – способи розподілу робочої сили по робочих місцях. Другий блок охоплює відносини всередині виробничого сектора, пов'язані з розподілом роботи (праці) між зайнятими у виробництві. У

сучасній соціально-економічній літературі, що стосується проблем зайнятості та безробіття, прийнято позначати ці два блоки соціально-трудових відносин відповідно як зовнішній і внутрішній ринки праці.

Розглянуті вище підходи до характеристики поведінки індивідів у сфері зайнятості знайшли своє втілення в численних соціально-економічних дослідженнях, як економістів, так і соціологів.

В даний час проблеми зайнятості та безробіття узагальнюються і теоретично розробляються головним чином в рамках двох соціологічних дисциплін: соціології праці та економічної соціології.

Соціологія праці – частина загальної соціології, предметом вивчення якої є різноманітна сукупність соціально-трудових відносин і соціальних процесів у сфері праці. Причому соціологія праці орієнтується головним чином на внутрішній ринок праці. Економічна соціологія розглядає (в аспекті зайнятості та безробіття) проблеми зовнішнього ринку праці.

Вивчення проблеми зайнятості та безробіття здійснюється також у рамках соціології управління. Даний підхід орієнтований головним чином на вивчення та узагальнення конкретних соціальних технологій управління зайнятістю населення. Вивчення проблем зайнятості та безробіття в рамках соціальної роботи орієнтоване на пошук соціальних технологій допомоги безробітним.

Концепція зайнятості як соціально-економічне явище не є чимось незмінним. Вона відповідає конкретному етапу соціально-економічного розвитку суспільства. А тому її пріоритети, напрями розвитку та інші аспекти можуть змінюватися, залишаючи, однак, незмінною соціально-економічну сутність зайнятості.

1.1.3. Концептуальний поділ зайнятості. Класифікація форм і видів зайнятості

Концептуально зайнятість населення можна поділити на такі форми: повна, глобальна і примусова.

Повна зайнятість населення – це така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу в суспільному виробництві. Повна зайнятість працездатного населення означає використання всіх трудових ресурсів. Повну зайнятість населення в макроекономічному розумінні, про яку йдеться, не можна плутати з повною зайнятістю окремої особи, що визначається ступенем індивідуального використання робочого часу: неповний або повний робочий день (тиждень).

Повна зайнятість у макроекономічному понятті може бути досягнута за будь-якого рівня залучення робочої сили, якщо цей рівень відповідає задоволенню потреб населення в робочих місцях за умов економічної доцільності пропонованих робочих місць. **Економічно доцільне робоче**

місце – це робоче місце, яке дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці і мати достатній заробіток.

Повна зайнятість ніколи не може бути 100 %-ою, тому що завжди існує якийсь рівень (4 – 6 %) добровільного безробіття. Навіть за радянські часи, коли потреба в працівниках була найбільшою, максимальна зайнятість населення України не перевищувала 97,6 %. Завжди є певна кількість працездатних громадян працездатного віку, які з різних причин не працюють або не бажають працювати.

Глобальна зайнятість – це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним, тобто ведення домогосподарства, догляд за дітьми і хворими, тимчасова зайнятість громадян. До глобальної зайнятості можна віднести також нерегламентовану і тіньову зайнятість за умов корисності праці.

Будь-який вид зайнятості людина відповідно до Конституції України (ст. 43) і міжнародних норм обирає добровільно, за винятком **зайнятості примусової** за вироком суду або надзвичайного стану чи інших випадків, якщо такі зумовлені законом.

Види зайнятості класифікують за такими ознаками:

- за формою організації робочого часу — повна, неповна, видима, невидима, добровільна, вимушена;
- за статусом – первинна і вторинна;
- за характером організації робочих місць та робочого часу – стандартна і нестандартна;
- за стабільністю трудової діяльності – постійна, тимчасова;
- за формою правового регулювання – легальна, нелегальна, нерегламентована.

Крім **повної зайнятості** за формою організації робочого часу особи, існує поняття неповної зайнятості. **Неповна зайнятість** може бути **добровільною** з використанням неповної робочої зміни (тижня) за згодою або бажанням працівника. Вона має соціальний характер (пенсіонери; певною мірою забезпечені громадяни; люди, у яких погіршилося здоров'я; мати, яка має неповнолітніх дітей та ін.). Але може бути **неповна вимушена зайнятість (приховане безробіття)**. Вона має організаційно-економічний характер, тобто виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди (несвоєчасне постачання сировини, матеріалів, комплектуючих; зниження збуту продукції; різні внутрішньозмінні і цілодобові простої тощо).

Видима неповна зайнятість – поняття, яке використовується статистикою. Це – зайнятість, яку можна виміряти через заробітну плату або шляхом вибірових обстежень.

Невидима неповна зайнятість – поняття аналітичне, яке використовується для відображення порушення рівноваги між робочого

силою та іншими факторами виробництва. Її можна встановити за низькими доходами і низькою продуктивністю праці.

Первинна зайнятість – це зайнятість громадян за основним місцем роботи (там, де знаходиться трудова книжка). Вона має бути основним джерелом доходів. Хоч додатковою зайнятістю може бути нерегламентована зайнятість, доходи від якої нерідко вищі, ніж за основним місцем роботи; первинна зайнятість у такому випадку більше служить для легального визначення особи як працюючої, ніж основним джерелом доходів.

До вторинної зайнятості належить зайнятість додаткова, на іншому підприємстві або не регламентована з метою отримання додаткових доходів.

Стандартна зайнятість – це зайнятість на конкретному робочому місці зі стандартами законодавчо встановленого часу роботи, з визначеним початком і кінцем робочого дня.

До нестандартної відносять зайнятість, яка не має певних стандартів і повної регламентації робочого часу. Це – тимчасова, сезонна зайнятість, самозайнятість громадян та їх сімей, сезонна робота тощо.

Постійна зайнятість – зайнятість на постійному місці роботи.

Тимчасова зайнятість пов'язана з тимчасовим або сезонним характером роботи, а також з разовими епізодичними роботами особи.

Легальна або регламентована – це зайнятість, яка не заборонена законодавством, регламентована державними законодавчими актами і така, від якої сплачуються податки. Сюди входить робота найманих працівників в організаціях будь-якої форми власності і господарювання, індивідуальна трудова діяльність, інші види зареєстрованої діяльності.

Нерегламентована (іноді неформальна) зайнятість – це не регламентована державними актами діяльність громадян, яка виключена зі сфери офіційних соціально-трудових відносин, здійснюється без укладання письмового трудового договору, не враховується державною статистикою і така, від якої не сплачуються податки. Вона включає різні види торгівлі поза межами встановлених для цього норм і правил, «економічний» туризм, виготовлення в домашніх та різних непристосованих умовах харчових продуктів з метою продажу, «дикі» бригади будівельників і ремонтників, неліцензоване репетиторство та інші види дозволеної, але прихованої від реєстрації діяльності. Нерегламентована зайнятість не тотожна кримінальній, але знаходиться на її межі. Так, незареєстрована охорона торговельних точок іноді використовується для вимагання боргу, рекету і стає прямим криміналом.

Нерегламентована зайнятість через її величезні масштаби суттєво впливає на формування ринку праці і взагалі на соціально-економічні та психологічні процеси, які відбуваються в суспільстві. Головна загроза їй (разом із прихованим безробіттям) – погіршення трудової моралі,

декваліфікація робочої сили, втрата професійних інтересів і навичок, розширення тіньової економіки та маргіналізація значної частини суспільства. Однак нерегламентована зайнятість значною мірою знімає з держави турботу стосовно працевлаштування громадян. Цей момент слід використати, зважуючи на те, що особи, зайняті нерегламентовано, виконують переважно корисну незаборонену роботу.

Нелегальна зайнятість має за мету приховати або заборонені види діяльності (підпільне виготовлення зброї, вибухових пристроїв, наркотиків, ліків, горілки тощо), або незаконне наймання працюючих та їх надмірну, майже рабську експлуатацію.

Якщо нерегламентована зайнятість має за мету лише укриття доходів, то нелегальна, крім цього, ще й укриття самої забороненої діяльності та зайнятих нею громадян. Принциповою основою формування і розвитку «чорного» ринку праці (нерегламентована і передусім нелегальна зайнятість) завжди є особиста (колективна) власність і відповідна заінтересованість певної групи людей в одержанні нерестрованих доходів.

Слід також підкреслити головну характеристику зайнятості за її **соціально-економічною суттю**. В такому аспекті зайнятість може бути продуктивною і непродуктивною.

Продуктивна зайнятість (іноді вживають термін — ефективна) — це така діяльність, яка за рахунок корисної і високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає працівникові дохід не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, дає можливість простого відтворення робочої сили.

Зайнятість, яка не відповідає цим критеріям, є **непродуктивною**. До неї можна віднести виробництво бракованої і неліквідної продукції, зайнятість у тіньовій економіці, нерегламентовану і нелегальну діяльність. Тіньова економіка, нерегламентована та нелегальна зайнятість не відраховують кошти від своєї діяльності, не даючи тим самим суспільству ресурсів, а тому не відповідають головному критерію продуктивної зайнятості.

Ефективну зайнятість слід визначити як ступінь використання робочої сили (трудових ресурсів). Але професор Р.П. Колосова дає визначення і характеристики ефективної зайнятості, які майже збігаються з визначенням продуктивної зайнятості. Ефективною може вважатися зайнятість населення, яка забезпечує достатній дохід, здоров'я, розвиток особи, підвищення освітнього і професійного рівня для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці. Це такі характеристики:

- пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їх участі в суспільно-корисній діяльності;

- рівень зайнятості працездатного населення в суспільному виробництві;
- структура розподілу працюючих по галузях економіки, яка являє собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами діяльності;
- професійно-кваліфікаційна структура працюючих, яка відображає розподіл працюючих за професійно-кваліфікаційною структурою.

1.1.4. Зайнятість на внутрішньофірмовому ринку праці. Управління створенням робочих місць та забезпечення зайнятості на підприємствах

Внутрішньофірмовий ринок праці є основною частиною сфери, де зайнято населення, та відіграє вирішальну роль у процесах відтворення і розподілу робочої сили. Тут діє система соціально-трудових відносин, які обмежені рамками однієї організації (в широкому понятті). Головні особливості внутрішньофірмового ринку праці полягають у тому, що, по-перше, всередині даного обмеження визначається ціна робочої сили і, по-друге, здійснюється це за адміністративними правилами та процедурами, встановленими на конкретному підприємстві з дотриманням загальнообов'язкових законодавчих актів.

На макрорівні через внутрішньофірмові ринки праці діє сукупний попит і сукупна пропозиція праці. Тому держава має розробляти та застосовувати такі заходи, які, відповідаючи економічним законам, здійснювали б регулюючий вплив на адміністративні рішення підприємств будь-яких форм власності і підпорядкування.

У даному аспекті важливою стороною внутрішньофірмового ринку праці, яка потребує державного впливу, є внутрішньофірмовий рух робочої сили. На кожному підприємстві періодично виникає дисбаланс між наявною робочою силою і робочими місцями, тобто між попитом і пропозицією праці. Тому існує дві причини.

Перша причина — це тимчасовий вихід з ладу частини робочих місць, причому вихід позаплановий, через аварії, перебої у постачанні сировини, матеріалів, комплектуючих, палива, електроенергії тощо. В результаті якась кількість працівників на певний період стає незайнятою. Виникає тимчасова вимушена незайнятість або внутрішньофірмове безробіття. Іноді це призводить до звільнення працівників і виходу їх на зовнішній ринок праці.

Друга причина полягає у тимчасовій відсутності працівників на робочих місцях через травми, хвороби, нещасні випадки, прогули або виникненні вакансій у результаті звільнення працівників з різних причин (вихід на пенсію, призов до Збройних сил тощо) з діючих робочих місць чи введення в дію нових робочих місць.

Коли дисбаланс виникає з першої причини, фірма намагається зберегти цей резерв робочої сили і не витратитися на підготовку та

підвищення кваліфікації нових працівників. Якщо ж дисбаланс виникає з другої причини, це послаблює виробничу дисципліну і погіршує роботу через тимчасовий дефіцит робочої сили. Тому необхідно приймати упереджувальні заходи цьому явищу.

Упереджувальним заходом щодо забезпечення організації відповідним персоналом у кількості та якості служить маркетинг внутрішньофірмового ринку праці, тобто сукупність управлінських методів і відносин, які поєднують у єдине ціле основні функції стосовно внутрішньофірмового врівноваження попиту і пропозиції робочої сили, забезпечення поліпшення її якості та підвищення конкурентоспроможності.

Головна ціль маркетингу ринку праці — за рахунок реалізації необхідних заходів досягти забезпечення відповідної поточним завданням і стратегічним цілям кількості та якості персоналу. Для цього докорінно змінюється процес управління персоналом в організації.

Основне місце займають стратегічні проблеми управління персоналом на підприємстві.

Програма управління системою створення робочих місць, як правило, пов'язується з розвитком виробництва, умовами відтворення робочої сили, з ефективністю використання факторів виробництва, структурними змінами і пр.

Поняття «робоче місце» може визначатися як фізична або економічна категорія. Як фізична категорія, робоче місце вимагає від працівника певного рівня кваліфікації і може використовувати працю одного (індивідуальне місце) або декількох працівників (колективне). Як економічне робоче місце має володіти також оборотними засобами, які забезпечують його предметами праці, енергією, інформацією, заробітною платою і т. п. Крім того, відтворення фізичного робочого місця можливо тільки при наявності платоспроможного попиту на продукцію або послуги, вироблені за допомогою даного робочого місця.

Економічне робоче місце – це зайнятість працівника на фізичному робочому місці (колективному або індивідуальному), яка забезпечує йому рівень доходу (заробітної плати) не нижче відповідного (даному регіону) прожиткового мінімуму при дотриманні встановлених законодавством норм тривалості робочого дня (робочого тижня).

Завданнями управління створенням і збереженням робочих місць є:

- створення інформаційної бази для формування ефективної системи створення і збереження робочих місць;
- визначення сформованої структури зайнятості (регіональної, галузевої, професійно-кваліфікаційної, статеві-віковою та ін);
- визначення загальної потреби населення (регіональної, галузевої) в робочих місцях;

- визначення основних напрямків сприяння зайнятості населення, виходячи з загальноекономічних тенденцій розвитку і необхідності зміни структури зайнятості;
- визначення пріоритетних напрямків розвитку галузей економіки та соціально-економічного потенціалу регіонів;
- вирішення питань стабілізації ринку праці в регіонах зі складним соціально-економічним становищем.

Крім завдань забезпечення перебудови структури економіки, необхідно також зберігати робочі місця на стратегічно важливих об'єктах і ряді містоутворюючих виробництв. На часі створення робочих місць в третинному секторі (транспорт, зв'язок, галузі туризму, інформаційних технологій, послуг населенню) і в соціально значущих напрямках виробництва та сфери послуг (виробництво продуктів харчування, переробка сільськогосподарської сировини), харчової промисловості та будівництва. Передбачається захист галузей, що забезпечують економіко-соціальні інтереси держави, унікальних наукомістких технологій, високого рівня кадрового потенціалу. Важливим принципом збереження та створення робочих місць є превентивність заходів та мінімізація витрат.

Управління системою створення робочих місць нерозривно пов'язане з формуванням і регулюванням ринку праці, проведенням активної політики зайнятості. Цим пояснюється єдність комплексної програми регіону, що включає, як зазначалося, два великих блоки.

Поняття «політика зайнятості» і «політика на ринку праці» не ідентичні. Політика зайнятості охоплює комплекс заходів, спрямованих на підтримку населення, що не має роботи і бажає її отримати. Політика зайнятості охоплює різні заходи, технології, які поділяються на активні і пасивні.

Політика на ринку праці – більш широке і абстрактне поняття. По-перше, ринок праці безпосередньо пов'язаний з іншими ринками – капіталу, ресурсів, кредитів, товарів, цінних паперів та ін.. Тому політика ринку праці стосується, насамперед, цін на товари, послуги, по-друге, ринок праці охоплює і незайняте населення, яке працевлаштовується самостійно, без допомоги служб зайнятості, по-третє, під ринком праці часто розуміються біржі праці, виступаючі посередником між продавцем і покупцем робочої сили. У широкому сенсі – ринок праці охоплює всіх покупців (роботодавців) і продавців робочої сили з механізмом конкуренції між ними.

Найбільш рельєфно значимість внутрішніх ринків праці та соціальні гарантії зайнятості в умовах ринкової економіки проявилися в концепції «довічного найму», розробленої і довгий час з успіхом застосовувалася на підприємствах Японії.

Досвід японського підприємництва переконливо доводив, що внутріфирменное рух попиту і пропозиції праці має бути максимально

використано через безперечних переваг перед зовнішнім попитом і пропозицією. Ці переваги полягають у тому, що більше можливостей розраховувати на надійність персоналу; велетенська вигода за рахунок створення мобільного та професійного персоналу; при переміщенні на нові робочі місця (навіть якщо це горизонтальна мобільність) знімається незадоволеність працівників колишніми робочими місцями і відпадає можливість звільнення, тобто скорочується до мінімуму плинність персоналу, а отже, витрати роботодавця, пов'язані зі звільненням працівників і найманням нових із зовнішніх ринків праці; при внутрішніх переміщеннях розриваються конфліктні вузли.

Однак всі перераховані достоїнства перетворюються на недоліки з позицій гарантій зайнятості та розвитку людських ресурсів, як з позицій працівників даного підприємства, так і з боку пропонують свою робочу силу на зовнішніх ринках праці, особливо для вперше шукають роботу і хоча б раз її втратили (безробітних). Тут велике значення набувають соціально-психологічні фактори, всередині колективні відносини, характер міжособистісних відносин набуває форму конфліктної конкуренції за робоче місце як засіб життєдіяльності, зростає інтенсивність праці, в тому числі вимушена і не компенсується з боку роботодавця. Як відомо, обмеження свободи іншого є обмеження свободи і для себе самого.

Попит на внутрішньому ринку праці буде зростати в міру звільнення працівників і зростання кількості робочих місць, утворюючи абсолютний недолік праці. При цьому попит повинен бути визначений кількісно і структурно. Кількісно абсолютний попит на працю можна виразити в людино-змінах або в годинах робочого часу, помноживши число вакантних робочих місць на кількість змін-вакансії та на кількість годин людино-зміни. Структурний визначається двома факторами: відмінності причин появи вакансій:

- 1) через звільнень з діючих;
- 2) у зв'язку із створенням нових робочих місць і професійно-кваліфікаційних відмінностей. Вакансії першої причини формують поточний попит, вакансії другої причини народжують новий, додатковий попит. У цих випадках доведеться звертатися до зовнішнього, циркулюючому і потенційному ринку праці.

Однак якщо протягом досить тривалого часу немає зовнішнього резерву праці на потенційному і циркулюючому ринках праці, то на внутріфирменном ринку праці тимчасовий дефіцит праці послаблює виробничу дисципліну, погіршує якість роботи і т. д.

Загострення дефіциту праці на підприємствах супроводжується появою внутрішньофірмового резерву праці, так званого «внутрішньозаводського безробіття», яке в країнах ринкової економіки називають «безробіттям на роботі», обумовленої відсутністю в даний момент працівників на підприємстві з різних причин. Тоді, виявляється,

доцільно мати «запас» робочої сили. Таким є рух робочої сили на внутрішньому ринку праці.

При оновленні технології проводиться стратегія скорочення чисельності робочих місць, відповідно – чисельності працівників. Якщо бізнес пов'язаний з сильними кон'юнктурними коливаннями (або частина фірми, або у зв'язку з діловим циклом), то застосовується стратегія найму за контрактами. На автоматизованих виробництвах фірми проводять стратегію збагачення функцій працівників, наділяють їх повноваженнями у прийнятті господарських рішень. При стандартизації масового виробництва, навпаки, проводиться лінія на спрощення трудових функцій. Починає діяти економічний внутрішньофірмовий механізм диференціації найманих працівників за критерієм їх закріплюваності, участі у прибутках тощо.

Для володіння ситуацією на виробництві та ринку праці кадрові служби повинні займатися постійним плануванням трудових ресурсів. За кордоном це один з найкращих способів правильного розподілу трудових ресурсів. Він допомагає підприємству передбачати і уникати критичних і нестандартних ситуацій (наприклад, різких скорочень або підвищення плинності кадрів), сформулювати програму підготовки та перепідготовки всього складу діючого персоналу, розробити методику професійного просування працівників, звести до мінімуму витрати на зарплату, залишивши її при цьому на конкурентоспроможному рівні. Крім того, такий підхід дає представникам трудящих можливість вносити в колективні договори гарантії при проведенні технічних, технологічних і інших виробничих і організаційних перетворень.

До основних прав персоналу відносять наступні.

1) Зайнятість та оплата праці. Повинно забезпечуватися право вільного обрання професійної діяльності. Повинні бути дані гарантії такої оплати праці, яка дозволяла б жити на адекватному життєвому рівні.

2) Повинна забезпечуватися свобода спілок та переговорів за тарифними умовами оплати. Вихідними положеннями є положення, проголошені в документах Міжнародної організації праці та закріплені в Законі України «Про колективні договори і угоди». З метою полегшення вирішення трудових конфліктів повинні бути продумані запровадження і здійснення посередницького, примирного та третейського виробництв.

До гарантій зайнятості відноситься, і право кожного безкоштовно користуватися послугами органів з питань зайнятості. Усі робітники і службовці мають право вільного пересування.

3) Повинен дотримуватися принцип поліпшення умов життя і праці. Цей процес здійснюється шляхом уніфікації всіх видів трудових угод, що відрізняються від постійної роботи (наприклад, тимчасове трудову угоду, робота з неповним робочим днем, тимчасова робота на основі договору з відступлення робочої сили одним роботодавцем іншому, сезонна робота).

Умови праці кожного зайнятого мають бути врегульовані або законом, або тарифною угодою, або трудовим договором.

4) Усі робітники і службовці повинні мати доступ до професійного навчання і повинні володіти цією можливістю протягом всього трудового життя. Усі робітники і службовці мають право на щотижневий час відпочинку і на оплачувану щорічну відпустку.

5) Рівність можливостей між чоловіками і жінками має бути забезпечене і, безперервно розвиватися. Необхідно вживати заходів в першу чергу з таких питань, як отримання роботи, оплата праці, соціальний захист, загальне і професійне навчання, а також можливості службового просування.

6) У галузі соціального захисту всі працюючі мають право на адекватний соціальний захист та платежі, незалежно від посади і розмірів організації. Всі особи, виключені з ринку праці або тому, що не знайшли доступу до нього, або тому, що не змогли реінтегруватися в нього, і, що не володіють засобами до життя, повинні отримати достатню допомогу в розмірі, що відповідає їх індивідуальному становищу..

7) У галузі охорони праці необхідне дотримання відповідних норм з охорони здоров'я та безпеки, особлива увага повинна приділятися охороні праці дітей та молоді.

Певним категоріям трудових ресурсів необхідні додаткові гарантії. Це молодь, люди пенсійного віку, люди з обмеженими можливостями з боку здоров'я.

8) Інформованість персоналу є необхідним механізмом забезпечення гарантій в соціально-трудовій сфері. В організаціях треба розвивати процеси ознайомлення персоналу: а) з введенням технологічних змін, якщо вони істотно змінять умови й організацію праці робітників і службовців; б) зі зміною структури або при злитті організацій, якщо це позначиться на зайнятості робітників і службовців; в) про масові звільнення.

Реалізація перерахованих вище прав персоналу забезпечується системою трудових угод. На рівні організації більшому числу конкретних основних прав персоналу слід надати форму організаційних рішень.

У зв'язку з тенденцією поділу трудових колективів (або трудових ресурсів підприємства) на «ядро» і «периферію», роботодавці стали часто використовувати тимчасову робочу силу за контрактами (особливо з емігрантами), що укладаються з посередницькими організаціями, оскільки раціоналізують кількість робочої сили, не зв'язуючи себе гарантіями зайнятості; тимчасові працівники використовуються на непрестижних робочих місцях; тимчасові працівники заміщають постійних, відсутніх через хворобу, у відпустках, або тих, що знаходяться на навчанні. Хоча тимчасовий найм все частіше практикується і для осіб високої кваліфікації.

Колективний договір спочатку не лише відображав боротьбу між працею і капіталом, а й являвся деяким компромісом, досягнутим в ході

цієї боротьби, що стосується і нинішніх модифікацій колективно-договірної системи.

Розробка програми управління зайнятістю, системою створення робочих місць, вимагає аналізу проблем і прогнозу демографічної та міграційної поведінки людей, а також складання балансу трудових ресурсів. Складність і непередбачуваність сучасної соціально-економічної ситуації змушує відмовитися від будь-яких моноваріантних сценаріїв і розробляти гнучкі багатоваріантні прогнози, що дозволяють оперативно реагувати на можливі зміни в країні.

Питання для самостійного вивчення:

1. Сучасні теорії зайнятості.
2. Економічна, соціальна та демографічна сутність зайнятості.
3. Нестандартні форми зайнятості.
4. Структура зайнятості населення в Україні та Полтавській області.
5. Проблеми та перспективи створення нових робочих місць на підприємствах України та Полтавської області.

1.2. Ринок праці як регулятор зайнятості та безробіття

1.2.1. Сфера здійснення зайнятості, відтворення робочої сили і суспільного поділу праці.

1.2.2. Вартість і ціна робочої сили Двоїстість ринку праці та її вплив на зайнятість. Зв'язок гнучкості ринку праці із зайнятістю.

1.2.3. Зайнятість в основних моделях ринку праці.

1.2.4. Дискримінація на ринку праці і зайнятість.

1.2.5. Види безробіття та міграція. Соціально-економічні та психологічні наслідки безробіття.

1.2.1. Сфера здійснення зайнятості, відтворення робочої сили і суспільного поділу праці

Оскільки ринок праці є економічною формою функціонування робочої сили, зайнятість населення можна здійснити лише на ринку праці. Якщо, циркулююча частина зовнішнього ринку праці, тобто сфера руху робочої сили за межами конкретної організації, містить тільки незайнятих громадян, то зайнятість вони здобувають на межі внутрішньофірмового ринку праці (сфери руху робочої сили на підприємстві), де відбувається купівля – продаж робочої сили.

Потенційний ринок праці як частина зовнішнього ринку праці тому і називається потенційним, що там знаходиться певний потенціал найманих працівників, котрі в будь-який момент можуть вийти на циркулюючий ринок праці в пошуках роботи. Крім того, певна категорія громадян (фермери,

підприємці, військовослужбовці, учні, студенти денного навчання та ін.) здійснює зайнятість у цій частині ринку праці. Тому зайнятість населення не є величиною заданою і постійною. Вона, як свідчить соціально-організаційна структура ринку праці, знаходиться в постійному русі, повсякчас кількісно та якісно змінюється. Саме ця її зміна і є об'єктом регулюючого втручання держави.

До викладеного слід додати, що сукупна робоча сила в Україні (трудові ресурси) становить близько 30 млн. громадян, або понад 60 % чисельності всього населення. Ось чому державне регулювання ринку праці в нашій країні, як і в будь-якій іншій, набуває найважливішого значення.

Забезпечення життєдіяльності суспільства і розвитку особистості як функції зайнятості здійснюється на ринку праці через фази відтворення трудових ресурсів: формулювання, розподіл, перерозподіл та використання. Ринок праці — це сфера відтворення робочої сили, особливий, властивий розвинутим товарно-грошовим відносинам спосіб її включення в економічну систему. Таке включення робочої сили в економічну систему відбувається через зайнятість. Через зайнятість зіставляється відповідність ціни робочої сили стану її відтворення.

Первинний ринок праці — це ринок, на якому присутні так звані «хороші» роботи. Їх характеризують п'ять ознак:

- стабільна зайнятість;
- високий рівень заробітної плати;
- наявність службової кар'єри;
- використання прогресивних технологій, які потребують високої кваліфікації працівників;
- наявність сильних профспілок.

До цього ринку праці належать спеціалісти і висококваліфіковані робітники, зайняті на високотехнологічних і складних процесах виробництва.

Вторинний ринок праці, на відміну від первинного, має зворотні характеристики. На ньому присутні «погані» роботи, і він має такі ознаки:

- велика плінність кадрів;
- низький рівень заробітної плати;
- відсутність просування по службі;
- використання примітивної технології;
- відсутність або слабкість профспілок.

До вторинного ринку праці належать низькокваліфіковані робітники нескладних допоміжних виробництв і допоміжні робітники основних виробництв.

Причини подібного поділу полягають у наступному. По-перше, стан технології підприємства визначає структуру робочих місць. Не для всіх робочих місць потрібна висока кваліфікація. На підприємствах, особливо

великих, поруч з роботами, які потребують високої кваліфікації (наприклад, на авіазаводі слюсар-збірник фюзеляжу), існують допоміжні, які не потребують спеціальних знань. На тому ж підприємстві є ліфтери, прибиральниці, вантажники й інші, що відносяться до вторинного ринку праці.

По-друге, виробництво залежить від кон'юнктурних піднесень і спадів. У таких умовах підприємства повинні мати можливість збільшувати або зменшувати кількість праці. Тому їх персонал поділяється на постійних і тимчасових працівників, які відносяться до вторинного ринку праці. Зменшення його чисельності здійснюється за рахунок останніх.

Поділ ринку праці на первинний і вторинний має практичне значення не тільки для регулювання зайнятості на підприємствах, а й для місцевих органів державної служби зайнятості (ДСЗ), котрі безпосередньо займаються сприянням у працевлаштуванні безробітних.

1.2.2. Вартість і ціна робочої сили Двоїстість ринку праці та її вплив на зайнятість. Зв'язок гнучкості ринку праці із зайнятістю

Якщо є попит і пропозиція робочої сили, то особливе місце займає вартість робочої сили, з якою органічно пов'язані її ціна і економічна природа заробітної плати. Роль заробітної плати на ринку праці обумовлена в першу чергу тим, що вона є одним з головних інструментів у конкурентній боротьбі між роботодавцями з приводу залучення на підприємство найбільш кваліфікованих працівників. У свою чергу, заробітна плата сама по собі є предметом переговорів між роботодавцями та найманими працівниками при встановленні умов найму. У ситуації, коли наймані працівники конкурують один з одним з приводу вакансії, саме заробітна плата визначає ступінь привабливості того чи іншого робочого місця.

Таким чином, **заробітну плату** слід розуміти як повну винагороду, що включає в себе тарифну заробітну плату, приробинок, премії, інші виплати та пільги, які підприємство надає своїм працівникам. Необхідно розрізняти номінальну і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата – це сума грошей, отримана за певний робочий період або за конкретний обсяг роботи. Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, які можна придбати на номінальну заробітну плату, іншими словами, це купівельна спроможність номінальної заробітної плати - про справжні розміри свого заробітку потрібно судити за кількістю, якістю й асортиментом тих життєвих благ, які можна придбати за свою зарплату. Це залежить не тільки від розмірів номінальної заробітної плати, а й від руху цін на споживчі товари. Тут можна виділити три варіанти співвідношення номінальної і реальної зарплати:

а) номінальна зарплата зростає пропорційно зростанню цін споживчих товарів – у цьому випадку реальна зарплата не змінюється, так як купівельна спроможність грошової зарплати зберігається;

б) номінальна зарплата випереджає зростання цін на споживчому ринку – в цьому випадку реальна зарплата відповідно зростає; те ж саме відбувається, якщо зарплата незмінна, а ціни на ринку падають;

в) номінальна зарплата відстає від зростання цін на споживчому ринку – в цьому випадку реальна зарплата відповідно падає; те ж саме відбудеться, якщо грошова зарплата незмінна, а ціни на споживчому ринку зростають. У цьому випадку мінімальну межу вартості робочої сили, тобто мінімальну заробітну плату, утворює ціна тієї товарної маси споживчого ринку, без щоденного споживання якої робоча сила може підтримуватися і на ринку робочої сили в якості товару втратить свої колишні здібності до праці. Тим часом ринок робочої сили, як і будь-який інший ринок, пред'являє попит на товар нормальної якості.

Якщо реальна зарплата в силу яких-небудь причин не забезпечує нормальної життєдіяльності і працездатності робочої сили, то якість ринку робочої сили знижується, відповідно знижується життєдіяльність суспільства в цілому. Отже, основна особливість ціни робочої сили як товару виробничого призначення полягає в тому, що її коливання визначають коливання життєдіяльності суспільства в цілому. Тому важливою економічною категорією є мінімальна заробітна плата.

Гнучкість ринку праці — це його здібність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Але головне полягає в тому, що гнучкість ринку праці — це водночас і гнучкість трудових відносин, які на ньому відбуваються. Ринок праці може бути гнучким або жорстким залежно від того, які відносини склалися між роботодавцями і найманими працівниками та які можливості є для регулювання цих відносин.

Гнучкість ринку праці сприяє поглибленню двоїстості ринку праці, виштовхуючи на периферію все більшу кількість зайнятих. Особливо сприяє цьому втілення гнучких форм зайнятості зі скороченим робочим днем (тижнем), поділом робочого місця та ін. Така суперечність має об'єктивний характер і свідчить про складність поєднання економічних і соціальних цілей, короткотермінової ефективності та довгострокової перспективи в сфері праці й зайнятості.

На гнучкість ринку праці або на його жорсткість впливають такі фактори: розвинуте або нерозвинуте конкурентне середовище, раціональні чи нераціональні витрати на робочу силу, розвинута або нерозвинута інтегрованість у світовий ринок праці, вікова структура працюючих.

Гнучкі форми зайнятості (ГФЗ) є частиною або елементом гнучкості ринку праці, на якому відбувається зміна регламентованого робочого часу. Їх сутність полягає у наданні працівникові можливостей вибору між вільним і робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання. Але при цьому слід мати на увазі принципове положення: ГФЗ можуть використовуватися лише на тих підприємствах або в окремих його підрозділах, де дозволяють це робити організаційно-технологічний процес виробництва і стан виробничих відносин (рівень кооперації праці, технологія, стосунки між найманими працівниками і роботодавцями та відносини між самими працівниками).

Упереджувальним заходом щодо забезпечення організації відповідним персоналом у кількості та якості служить **маркетинг внутрішньофірмового ринку праці**, тобто сукупність управлінських методів і відносин, які поєднують у єдине ціле основні функції стосовно внутрішньофірмового врівноваження попиту і пропозиції робочої сили, забезпечення поліпшення її якості та підвищення конкурентоспроможності.

Головна ціль маркетингу ринку праці — за рахунок реалізації необхідних заходів досягти забезпечення відповідної поточним завданням і стратегічним цілям кількості та якості персоналу. Для цього докорінно змінюється процес управління персоналом в організації.

Основне місце займають стратегічні проблеми управління персоналом на підприємстві. Цей процес стає цілісною системою. Кадрова політика суцільно суміщується з концепцією розвитку підприємства і виражається в комплексі її галузей.

1.2.3. Зайнятість в основних моделях ринку праці

Кожна країна має власну соціально-економічну стратегію, що враховує характеристики свого населення, яка проявляється в притаманній лише їй ментальності, рівні освіти, культурному середовищі та традиціях. Відповідно до цього й обирається модель ринку праці. Виділяються три основні моделі.

Патерналістська модель. Її головною ознакою є опікування праценосія працедавцем. Найбільш цілісно дана модель реалізована в Японії, де її фундаментом став «довічний» найм. Ця система передбачає гарантії зайнятості працюючим аж до пенсійного віку і зростання всіх виплат відповідно до стажу роботи.

Така система передбачає підготовку і перепідготовку кадрів у самій організації. Організація, розраховуючи на тривале використання найманих працівників (за 10 років три-чотири планові переміщення в межах фірми), зумовлює прагнення вирішувати проблеми надлишкової робочої сили не за рахунок звільнень, а скороченням робочого часу, переводом за взаємною угодою на дочірні фірми тощо. Тривалість робочого часу в Японії

найбільша серед розвинутих країн. Це – своєрідна «платня» працівників роботодавцеві за переваги «довічного» найму.

У даному випадку держава займається регулюванням зайнятості і соціального захисту населення переважно на макрорівні, забезпечуючи фірми і підприємства відповідними патерналістській концепції законами і державними нормативами.

Соціал-демократична модель. Спирається на проведення активної політики на ринку праці. Її еталоном є ринок праці Швеції. Саме тут у 40—50-х роках минулого століття Р. Мейзнером і Г. Реном було сформовано цю концепцію. Основні елементи шведської моделі такі:

- непрямі податки на товари і послуги, які перешкоджають швидкому зростанню попиту та інфляції, стимулюють банкрутство нерентабельних підприємств. Збільшення прибутків стримується з метою уникнення інфляційної конкуренції між високоприбутковими підприємствами;

- рівність оплати рівної праці поза залежністю від фінансового стану підприємства. Це примушує менш прибуткові підприємства скорочувати чисельність працівників або взагалі припиняти свою діяльність, а більш прибуткові — платити нижче можливого для них рівня;

- поєднання низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, зокрема за рахунок субсидій підприємства на утримання неконкурентоспроможних працівників чи надання їм робочого місця в державному секторі;

- селективна державна підтримка зайнятості в неефективних сферах економіки, які забезпечують соціальнонеобхідні послуги.

Шведська модель ефективно працювала 25 років — до середини 70-х років, коли різко зросла інфляція і збільшився національний борг. У 1991 р. стався новий спад, що свідчить про необхідність вносити корективи в цю модель.

До соціал-демократичної моделі можна також віднести ринки праці Німеччини, Франції, Австрії, Фінляндії.

Ліберальна модель. Притаманна США, Канаді, Австралії. Для неї характерні яскраво виражена децентралізація, пов'язана з федеральним устроєм країни і відповідним існуванням у кожному штаті власного законодавства щодо зайнятості і безробіття. Робоча сила в цих країнах відрізняється високим рівнем мобільності. Ліберальна модель є найдинамічнішою, тому що її основу становить субсидіарний тип соціально-трудових відносин, у якому все спрямовано на збереження у людини намагання до самовідповідальності і самореалізації. Професійна кар'єра пов'язана зі зміною місця роботи, а при скороченні потреб у робочій силі роботодавці вдаються до звільнень, а не до переводу на режим неповної зайнятості. За оцінками, близько 10 % працюючих у США, в тому числі від 20 до 40 % молоді, щорічно змінюють професію.

Україна поки не має чітко вираженої моделі ринку праці, що пояснюється перехідним періодом. Але, враховуючи історичні особливості, менталітет народу, Україні найбільш притаманною може бути соціал-демократична модель.

1.2.4. Дискримінація на ринку праці і зайнятість

Як свідчить практика, незалежно від моделі на будь-якому ринку праці існують у тій чи іншій мірі елементи дискримінації громадян. Ступінь розповсюдженості дискримінації залежить від розвитку соціальних і економічних відносин, рівня законодавчої діяльності (наявності та якості відповідних законів) і, що майже головне, від надійності контролю за виконанням прийнятих законів. Оскільки дискримінація – явище протизаконне, виявити її у прямому виді, підрахувати кількісно важко, через те, що роботодавець відмовить у роботі найманому працівникові з фактично дискримінаційних причин, але знайде багато формальних законних приводів відмови.

Теорії дискримінації висувають три головних джерела дискримінації на ринку праці. Перше джерело — особисте упередження роботодавця, колег або споживачів, котрим не сподобається взаємодія з працівником певної статі або раси. Другим основним джерелом дискримінації є статистичне упередження, коли роботодавці переносять на окремих індивідів певні ознаки групи. Третє джерело — це модель, згідно з якою намагання до володіння та використання монопольної сили є причиною дискримінації.

Дискримінація на підставі особистого упередження роботодавця з тих чи інших мотивів до певної категорії працівників, наприклад до жінок, як правило, призводить до деяких втрат фірмою, котра максимізує прибуток. Якщо на ринку діють конкурентні сили, то дискримінація не зможе довго тривати. Коли роботодавець, скажімо, має переважну схильність до чоловіків на високооплачувану роботу, незважаючи на те, що в його розпорядженні є жінки з тими ж характеристиками, то він діятиме як у випадку, коли праця жінок менш продуктивна, ніж чоловіків. Чим більше роботодавець упереджений, тим частіше недооцінюватиметься дійсна продуктивність праці жінок.

Дискримінація на ринку праці не тільки негативно впливає на зайнятість та її регулювання, гальмуючи прийняття на роботу жінок, молоді, осіб передпенсійного віку та інших категорій, але й дискредитує державні інститути, підриває довіру до них. Тому кожна держава веде боротьбу з таким явищем, яке становить суттєву частину державного регулювання зайнятості населення. Для цього є відповідні служби і в Україні, крім правоохоронних органів. Це — інспекція державної служби зайнятості з контролю за додержанням законодавства про зайнятість.

Забороняє дискримінацію в Україні ст. 24 Конституції України, в якій підкреслюється, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

1.2.5. Види безробіття та міграція. Соціально-економічні та психологічні наслідки безробіття

Економічне безробіття викликано кон'юктурою ринку та поразкою товаровиробника у конкурентній боротьбі через незадовільне керівництво конкретним підприємством, відставання у застосуванні нових технологій та устаткування. Воно існує постійно, в тому числі і в Україні, але посилюється зі спадом економіки і зниженням попиту на товари і послуги.

Регіональне безробіття викликано різними причинами, притаманними конкретному регіону, наприклад закриттям вугільних копалин у Донбасі. Однак для окремого регіону воно є або структурним, або сезонним, або якогось іншого виду.

Технологічне безробіття є наслідком вивільнення працівників у результаті модернізації устаткування та втілення нових технологій.

Сезонне безробіття — підвищена незайнятість у міжсезонні, притаманна окремим галузям виробництва, таким як сільське господарство, цукрова і м'ясомолочна промисловість тощо.

Приховане безробіття — це неповна вимушена зайнятість працівників, які стали зайвими з різних організаційно-економічних причин виробництва, але продовжують знаходитися у складі підприємства.

Формами прихованого безробіття є такі:

- збиткова чисельність працівників, які отримують заробітну плату;
- оформлення відпусток з ініціативи адміністрації;
- зростання цілодобових та внутрішньозмінних простоїв з організаційно-економічних причин.

Часткове безробіття — це втрата особою частини заробітної плати внаслідок вимушеного тимчасового скорочення нормальної чи встановленої на підприємстві відповідно до законодавства України тривалості робочого часу і (або) перерви в отриманні заробітної плати чи скороченні її розмірів у зв'язку з тимчасовим припиненням виробництва без переривання трудових відносин з причин економічного, технологічного та структурного характеру. Як бачимо, часткове безробіття не є формою прихованого безробіття. Це — одна з форм неповної зайнятості.

За часовим аспектом є два види безробіття — застійне і хронічне.

Застійне безробіття включає стійкий прошарок безробітних маргіналізованих громадян: бомжів, жебраків, бродяг. Воно не обов'язково є наслідком тривалого періоду безробіття, хоч хронічне безробіття — значний «постачальник» громадян до застійного безробіття.

Хронічне безробіття виникає разом з масовим безробіттям, як правило, в періоди циклічного спаду, коли створення нових робочих місць тривалий час відстає від наявної чисельності найманих працівників, які пропонують свою працю. Нині воно притаманне ринку праці України. Так, у 2001 р. середня тривалість безробіття в нашій країні становила 12 місяців, а тому поширюється і застійне безробіття. Слід наголосити, що тривалість безробіття – важливіша характеристика ринку праці. Вона віддзеркалює гнучкість ринку праці і стан державного управління зайнятністю.

Міграція робочої сили – це переміщення працездатного населення, що викликається причинами економічного характеру. Якщо таке переміщення переходить національні межі, то міграція робочої сили є міжнародною. Міграція робочої сили відбиває процес перерозподілу трудових ресурсів між національними економіками.

Причини, які породжують міграцію робочої сили, різноманітні. В цілому їх можна розділити на дві групи: загальні, які визначають тенденції розвитку всіх форм міжнародних економічних відносин, і специфічні, що пов'язані тільки з міграцією. До першої групи причин відносяться: інтернаціоналізація господарського життя; нерівномірність соціально-економічного розвитку окремих країн; структурні зрушення в економіці, спричинені НТР, які обумовлюють витіснення робочої сили із одних галузей і додаткову потребу в ній інших; економічна політика ТНК, які концентрують трудоємні виробництва в одних країнах і наукоємні в інших; політична й економічна нестабільність в окремих державах.

Друга група причин включає в себе: відмінності між країнами в рівні заробітної плати і соціального забезпечення (в розвинутих країнах заробітна плата в декілька разів вища, ніж в інших, у них кращі житлові умови, вищий рівень охорони здоров'я; освіти, пенсійного і соціального забезпечення), що, безперечно, притягує робочу силу з інших країн; нестача робочої сили певних спеціальностей і кваліфікацій (наприклад, у країнах Західної Європи важку й некваліфіковану працю виконують переважно робітники-іммігранти, причому спеціально робиться застереження, що іноземець може зайняти робоче місце, якщо на нього немає претендентів серед місцевого населення); відносний надлишок робочої сили в багатьох державах, особливо в країнах, що розвиваються; відмінності між країнами в можливостях і умовах професійного зростання.

Існують різні критерії класифікації форм міжнародної міграції робочої сили. За напрямками її руху розрізняють еміграцію (виїзд робочої сили за межі країни) й імміграцію (її в'їзд у країну). Залежно від рівня кваліфікації можлива міграція як малокваліфікованої робочої сили, так і висококваліфікованих спеціалістів. Перший із цих потоків спрямований переважно з країн, що розвиваються, в розвинуті.

Для другого потоку характерне переміщення спеціалістів між розвинутими країнами, наприклад, всередині ЄС, а також їхня імміграція в розвинуті країни з країн, що розвиваються. Цей процес дістав назву «відтік мізків». Він може відбуватися як у явній формі, коли спеціаліст переїжджає в іншу країну, або ж залишається в ній після завершення освіти, так і в прихованій, коли він нікуди не виїжджає, але влаштовується на роботу на підприємство, яке належить іноземному капіталу.

Міграція висококваліфікованих спеціалістів набуває дедалі більшого розмаху. Виїжджаючих спеціалістів приваблює передусім вищий рівень заробітної плати і побутових умов у розвинутих країнах, а також більші можливості для професійного зростання.

Серед міжнародних працівників-мігрантів найзначніша частка припадає на молодих неодружених осіб чоловічої статі. Найпомітнішими є потоки робочої сили з таких регіонів:

- Мексики та країн Карибського басейну до США та Канади;
- південноамериканських країн до Аргентини, Венесуели і Перу;
- Північної Африки та Південної Європи до Північно-Західної Європи;
- Африки і Азії до Саудівської Аравії;
- Індонезії до Малайзії, Сінгапуру й Австралії.

Практично всі країни світу регулюють потік мігрантів. Наприклад, США щорічно дозволяють легальну міграцію обсягом 600 тис. осіб. Кількість нелегальних мігрантів набагато вища — 5 млн осіб.

Соціально-економічні наслідки безробіття розглядаються поряд з проблемами бідності та соціальної нестабільності як одні з найбільш гострих глобальних та національних проблем.

Дійсно, в перехідний період єдиним засобом спонукати великі маси людей переміщатися з метою більш раціонального формування структури зайнятості є витіснення їх з неефективних виробництв. Разом з тим, очевидно, що проведення наджорстких заходів може викликати масове банкрутство підприємств і виникнення такої хвилі безробіття, яка неминуче призведе до соціального вибуху. Необхідно дотримання «розумної заходи» жорсткості.

Дуже часто оцінюється лише економічний ефект безробіття у вигляді кількості вивільнених працівників і сум виплаченої допомоги, а соціальні наслідки, які важко виділяються і носять кумулятивний характер, практично не оцінюються.

Питання для самостійного вивчення:

1. Типи безробіття та його соціально-економічні наслідки.
2. Гнучкість і жорсткість ринку праці.
3. Маркетинг і регулювання ринку праці.

4. Стан ринку праці щодо вікової та гендерної дискримінації: основні підходи та методологія.

1.3. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудові відносини

1.3.1. Сутність і роль глобалізації. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудові відносини.

1.3.2. Глобалізація і МОП. Роль МОП тп ЄС в забезпеченні зайнятості населення.

1.3.3. Державне регулювання зайнятості в розвинених країнах з ринкової економікою. Роль окремих соціально-демографічних груп населення в сфері зайнятості.

1.3.4. Особливості й тенденції в структурі зайнятості. Проблеми якості робочої сили в Україні.

1.3.1. Сутність і роль глобалізації. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудові відносини

Глобалізація як процес народилася не в останні десятиліття. Сам термін «глобалізація» виник понад 400 років тому, але все більш поширеного використання він набув всередині минулого століття. Це — **об’єктивний, необхідний процес**, який супроводжує людство протягом його історії. Водночас це — процес **суспільний**, який відбувається в діяльності та взаємовідносинах індивідів, різних соціальних груп і прошарків, націй і цивілізацій. Він пов’язаний безпосередньо з їх цілями та інтересами.

Глобалізація проявляється у широкому проникненні компаній в економіку зарубіжних країн за допомогою експорту, а за допомогою іноземних інвестицій у відкриття заводів з виробництва комплектуючих виробів, виробничих підприємств або дочірніх фірм зі збуту продукції. Таким чином компанії одержують додаткові можливості для збуту, який стримується через недостатні розміри внутрішнього ринку окремої країни. Цим вони зменшують свою залежність від єдиного внутрішнього ринку при отриманні прибутку.

Глобалізація в сучасному вигляді стала можливою і набула додаткової активності завдяки інвестиціям на фінансових ринках. Наприклад, вона дає змогу інвесторам, скажімо в Лондоні, купити акції або цінні папери безпосередньо в японських брокерів у Токіо, не звертаючись до посередників.

Розвитку глобалізації сприяють й інші чинники. Так, технічний прогрес у сфері транспорту і зв’язку зумовлює, зокрема, зменшення витрат на здійснення трансакцій. Серед економічних факторів важливу роль

відіграє поступове зниження обмежень у торгівлі товарами. Цьому сприяють світові організації торгівлі (СОТ), лібералізація ринку капіталів на основі впровадження та поширення конвертованості національних валют.

Глобалізація, підвищуючи рівень продуктивності праці за рахунок новітніх технологій, може призвести до скорочення числа працюючих і, передусім, робітників. У запобіганні цьому необхідно в першу чергу підвищувати рівень освіти, тобто збільшувати інвестування в людський капітал на всіх рівнях.

Потенційна чи реальна загроза втрати робочих місць під впливом глобалізації створює в суспільстві атмосферу невпевненості та негативно впливає на підтримку балансу сил між найманими працівниками і роботодавцями.

Складовою процесів глобалізації є зростаюча мобільність робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки якої є суперечливими.

Інтенсифікація процесів глобалізації супроводжується масовим намаганням роботодавців знижувати заробітну плату і зменшувати витрати на поліпшення умов праці. Це не може не відбитися негативно на зайнятості.

виконання основних цілей у її діяльності, а саме: сприяння соціально-економічному прогресу, підвищення добробуту населення та поліпшення умов праці, захист прав людини.

1.3.2. Глобалізація і МОП. Роль МОП тп ЄС в забезпеченні зайнятості населення

У зв'язку з нинішнім посиленням негативного впливу глобалізації на соціально-трудові відносини МОП зосереджує свою увагу, перш за все, на таких заходах:

- контроль міжнародних трудових норм;
- захист прав людини;
- забезпечення рівності можливостей громадян;
- сприяння зайнятості населення;
- структурна перебудова економіки;
- поліпшенні умов життя;
- захист навколишнього середовища.

У Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці названо чотири базові принципи, яких повинні дотримуватися всі держави—члени МОП, а саме:

- свобода об'єднання і визнання права на ведення колективних переговорів;
- скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці;
- заборона дитячої праці;

- неприпустимість дискримінації в сфері праці й зайнятості.

За сучасних умов принципового значення набуває проблема відкритості економіки України. Спеціалісти МОП, аналізуючи її, дійшли висновку, що в країнах з перехідною економікою, в тому числі і в Україні, економіка стала однією з найбільш відкритих. Водночас досвід більшості розвинутих країн світу незаперечно свідчить, що процеси лібералізації зовнішньоекономічних зв'язків регулюються в масштабах держави найбільш серйозно і рішуче

1.3.3. Державне регулювання зайнятості в розвинених країнах з ринковою економікою

Більшість країн з розвинутою економікою поступово створила добру систему регулювання соціально-трудових відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться.

Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці і профспілки) угод чи колективних договорів.

Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін виділяють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств.

Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці і відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо.

Галузеві угоди з огляду на конкретні умови виробництва регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці та ін.

Важлива роль в регулюванні трудових відносин в розвинутих країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок.

Пильної уваги заслуговує досвід організації соціального партнерства у ФРН, що належить двом впливовим соціальним силам – професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії, закріплений в Конституції ФРН, надає підприємцям і найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави.

Вищим органом німецьких роботодавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, до якого належать майже 80 відсотків усіх роботодавців. У структурі федерального об'єднання налічується близько 800 дрібних

утворень підприємців, організованих у 46 галузевих та 11 територіальних (земельних) міжгалузевих спілок. Поряд з федеральним існують також окремі самостійні спілки, що охоплюють решту 20 відсотків підприємців.

Головним своїм завданням федеральне об'єднання спілок підприємців вважає визначення політики в галузі тарифних питань, зайнятості, соціального страхування, підготовки кадрів та деяких аспектів соціального забезпечення. Однак федеральне об'єднання не наділено правами юридичної особи щодо укладання тарифних угод. Такі права закріплено лише за галузовими, територіальними та іншими окремими спілками підприємців.

Партнером підприємців при укладанні тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке колективне представництво осіб найманої праці закріплено конституційно.

Згідно з чинним у ФРН порядком тарифна угода складається із правової і нормативної частини. Перша визначає права і обов'язки сторін тарифної угоди, друга – норми, що регламентують зміст трудових угод. Тарифні угоди виконують у ФРН такі функції:

- захисну: вони покликані уберегти найманих працівників від використання підприємцем переваг свого економічного положення під час визначення умов найму, тобто сприяють вирівнюванню шансів роботодавців і найманих працівників;

- організаційну: сприяють типізації трудових відносин, забезпечують на практиці реалізацію принципу тарифної автономії;

- примиренську: тарифні угоди протягом їхньої чинності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та її оплати, висунення нових вимог щодо трудових норм.

Сьогодні у ФРН тарифними угодами регламентуються умови праці та її оплати майже 90 відсотків працівників, зайнятих у виробничих галузях і невиробничій сфері. Щорічно укладається близько 8 тис. тарифних угод, частина яких змінює ті, що втратили чинність внаслідок закінчення строку дії. Всього ж нині є чинними близько 32 тис. таких угод.

Рішення про регулювання соціально-трудова відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод в промисловості укладається на рівні земель і округів. Тарифні угоди на рівні підприємств становлять лише чверть загальної кількості чинних колективних договорів. Укладання тарифних угод на територіальному, а не національному рівні – це випробувана часом традиція, яка дозволяє повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій, досягнутих у тому чи іншому регіоні.

По-своєму цікавим є досвід регулювання соціально-трудова відносин у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин.

Центральною ланкою регламентації соціально-трудових відносин слугує Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками.

Кодексом про працю, який приймає парламент, встановлюються основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу, деякі інші питання соціального характеру.

Важлива роль у регулюванні трудових відносин відводиться угодам галузевих профспілок з міністерствами (національні договори), якими встановлюються єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

Ринкове господарство в Швеції відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства працівників в профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. Основними суб'єктами системи соціального партнерства є організації підприємців і профспілки.

До числа найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції (САФ), яке включає майже 43 тис. компаній, організованих у 35 підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів і Об'єднання газетних підприємців.

Головне завдання САФ – це участь у переговорах про колективні договори, а також надання послуг і консультацій з таких питань, як організація праці, участь трудящих в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці.

На загальнонаціональному рівні з 1898 року діє центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). Це конфедерація 23-х профспілок, які об'єднують майже 90 відсотків усіх робітників країни.

У Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці і профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів.

До середини 80-х років система централізованих переговорів у Швеції зазнала нарікань з боку ділових кіл, на думку яких, централізація не дозволяє пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і компаній. Відтак, з початку 90-х років типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У разі, коли переговори заходять в глухий кут, уряд може призначити посередницьку комісію.

У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів, страйк може бути оголошений офіційно не раніше ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна провадити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 року створено спеціальний Трудовий суд. Із семи членів суду по два призначаються організаціями підприємців та трудящих і три – урядом.

У Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики. Розробку погодженої політики соціально-трудова відносин здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профцентр. Названими партнерами щорічно розробляються рекомендації стосовно оптимального зростання заробітної плати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Вони (рекомендації) обговорюються окремо підприємцями і профспілками у всіх регіонах, відтак приймаються за основу при укладанні колективних договорів на рівні підприємств. Фактичне відхилення від цих рекомендацій не перевищує, як правило, одного процента. Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори визнаються невід'ємними елементами трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років.

Соціально-економічна політика держави, яка проводиться в сфері ринку праці, повинна постійно враховувати і фактично враховує вплив та соціально-економічну роль окремих демографічних груп населення. Розглянемо, чому це вкрай важливо.

Сучасна соціально-демографічна ситуація в Україні, як сказано вище, характеризується тим, що починаючи з 1993 р. смертність щорічно значно перевищує народжуваність, а чисельність громадян пенсійного віку зростає. Це означає посилення економічного навантаження на працездатне населення працездатного віку.

1.3.4. Роль окремих соціально-демографічних груп населення в сфері зайнятості. Особливості й тенденції в структурі зайнятості. Проблеми якості робочої сили в Україні

Розглянемо чотири окремих соціально-демографічних групи населення, яке може бути зайнятим.

1. *Економічна і соціальна функції молоді* (люди віком 15—28 років) визначаються їх роллю у формуванні трудового потенціалу країни. В чисельності населення молодь становить майже четверту частину. Умовно в цій групі населення можна виділити дві великі підгрупи: молодь, яка навчається, і працююча молодь. Молодь, що навчається на денній формі навчання, виявити стабільну економічну активність не може, однак

залишається потенційно економічно-активною. Крім того, значна частина молоді зайнята у різних збройних формуваннях і також знаходиться поза сферою економіки, хоч теж є потенційною економічно-активною частиною робочої сили. Однак і при цьому більше 20 % молодих людей входять до економічно активного населення.

Особливо слід наголосити на тому, що традиційно в Україні молодь поповнювала кадри підприємств, які належать до галузей матеріального виробництва. Тобто за рахунок цих галузей держава виробляє валовий внутрішній продукт і створює національний дохід, від величини якого залежить добробут усього населення.

Особливого значення в цьому плані набуває подальше зниження безробіття серед молодих людей, яке сягнуло майже третини всіх безробітних.

У вирішенні проблем зайнятості молоді слід виходити з того, що з підвищенням рівня освіти зростає конкурентоспроможність молодої людини на ринку праці і в цілому робочої сили України. Користуючись достатньо високою економічною активністю молодих людей, з метою поповнення матеріального виробництва молодими кадрами необхідно посилити професійну орієнтацію молоді, підвищити можливість одержання професії та освіти, особливо з відривом від виробництва.

В Україні приймаються необхідні заходи, спрямовані на підтримку професійного навчання молоді і які з огляду на необхідність підвищення її конкурентоспроможності та якості як робочої сили слід робити тривалішими.

Таким чином, від максимального залучення молодих людей з високоякісними професійними знаннями, досвідчених, фізично і розумово здатних витримувати високу інтенсивність праці, передусім, у сфері матеріального виробництва, значною мірою залежить економічне зростання країни і добробут її населення. Ця категорія робочої сили — молодь — є основою майбутнього трудового потенціалу країни.

2. Найчисленніша група в робочій силі — це особи середнього віку 29—49 років. Саме вони мають основне трудове навантаження. Така група населення складає в різні періоди від 45 до 48 %, або майже половину трудових ресурсів України. Її особливістю є вже достатньо нагромаджений професійний досвід і навички, висока працездатність та достатня трудова мобільність. Проте у зв'язку зі структурними змінами в економіці такий контингент робочої сили потребує переорієнтації на нові види діяльності і масштабної перекваліфікації. В даному випадку слід виходити з того, що громадяни цієї групи — особи середнього віку — становлять основу сучасного трудового потенціалу країни.

3. Наступна соціально-демографічна група населення, яка входить до складу трудових ресурсів, — це працездатні особи старше 50 років і

передпенсійного віку. В даній соціально-демографічній групі рівень зайнятості скорочується переважно через стан здоров'я. Особливості цієї категорії робочої сили полягають у високому рівні професійних знань, навичок та освіти, наявності великого практичного досвіду і водночас деякого зниження рівня фізичних можливостей, що обмежує інтенсивність праці. Найефективніше використовувати потенціал таких працівників на посадах нижчої та середньої ланки керівників — звільнених бригадирів, майстрів, начальників ділянок і цехів тощо.

Працездатних осіб старше 50 років і передпенсійного віку можна вважати «живим банком» практичного досвіду і навичок робочої сили країни. Однак ця категорія робочої сили має найменшу трудову мобільність. Вона в своїй масі не змінюватиме місце проживання і професію. Структурна перебудова економіки найнегативнішим чином впливатиме саме на цю демографічну групу. Проте її потенціал суспільство має використати, передусім, для передачі молоді великого виробничого досвіду, який мають дані працівники.

4. *Схожа з цією групою населення за позитивними і негативними ознаками в якості робочої сили соціально-демографічна група економічно-активних пенсіонерів, особливо в перші три—п'ять років після досягнення пенсійного віку.* Недостатньо висока освіта багатьох пенсіонерів, наявність серед них більш високої питомої ваги жінок і майже нульова трудова мобільність звужують межі застосування праці пенсіонерів, знижують можливість їх перерозподілу як по галузях, так і професіях і роблять більшість з них неконкурентоспроможними на ринку праці. Однак працівники старшого віку стриманіше ставляться до негараздів у галузі оплати праці, неприйняття належних заходів щодо поліпшення умов праці, виконання малокваліфікованої і непрестижної роботи; через низький рівень життя бояться втратити робоче місце. Все це, а також наявність великого практичного досвіду багатьох пенсіонерів, який цінується роботодавцями, утримують у економіці значну кількість осіб пенсійного віку.

Основу різного підходу до статі громадян як робочої сили складає їх природна різниця. Чоловіки є фізично сильнішими і рішучішими в діях. У жінок більш розвинуті ретельність, увага і акуратність у роботі. Тому праця останніх ефективніша саме на тих роботах, які вимагають перелічених якостей. Однак вирішальну роль жіночої статі як працівників відіграє материнство. Виходити слід з того, що жінки значною мірою визначають якість діючої робочої сили, а також з того внеску, який вони здійснюють у відтворенні здорового покоління.

Жінки використовують будь-які можливості, що сприяють їм у працевлаштуванні, беруть активну участь у всіх заходах соціального захисту, які пропонуються центрами зайнятості. Серед осіб, котрі

проходили професійне навчання, перенавчання, підвищували кваліфікацію, брали участь у громадських роботах, жінки складали дві третини.

Аналіз сучасної демографічної ситуації в Україні дозволяє визначити коло існуючих у цій сфері проблем, а саме:

- стрімке зниження народжуваності;
- кризи української сім'ї;
- високу смертність населення, особливо чоловіків працездатного віку;
- негативні міграційні тенденції, які посилюють процес старіння населення;
- високий рівень старіння і практично повне вичерпання потенціалу демографічного росту;
- депопуляцію.

У вирішенні проблем зайнятості молоді слід виходити з того, що з підвищенням рівня освіти зростає конкурентоспроможність молодшої людини на ринку праці і в цілому робочої сили України. Так, серед осіб віком до 29 років з вищою освітою рівень безробіття був нижчим у 1,5 раз, ніж серед тих, хто не мав базової вищої освіти, і вдвічі — від тих, хто мав професійно-технічну та повну загальну освіту.

Основу різного підходу до статі громадян як робочої сили складає їх природна різниця. Чоловіки є фізично сильнішими і рішучішими в діях. У жінок більш розвинуті ретельність, увага і акуратність у роботі. Тому праця останніх ефективніша саме на тих роботах, які вимагають перелічених якостей. Однак вирішальну роль жіночої статі як працівників відіграє материнство.

Заходи державної політики щодо подолання негативних тенденцій, які мають місце в зміні структури зайнятості, повинні передбачати максимальну оптимізацію в даних умовах структури зайнятості, на основі якої у подальшому можна було б розраховувати на досягнення повної продуктивної зайнятості. В цьому випадку слід вважати оптимальною таку структуру зайнятості, за якої забезпечується повна, з 4—5 % природного рівня безробіття, продуктивна зайнятість населення за рахунок високоефективних і економічно доцільних наявних та знов уведених робочих місць. Оптимальна структура зайнятості на даному етапі розвитку економіки повинна передбачати і враховувати кон'юнктуру ринку праці та конкурентоспроможність підприємств. Це мають бути підприємства високих технологій, енергетики, окремих напрямів машинобудування і, безумовно, відбудова та переозброєння підприємств легкої й харчової промисловості, будівельних матеріалів.

Зміна структури зайнятості залежно від зміни форм власності й господарювання має свої особливості. Їх необхідно розглядати з урахуванням кількісних змін у статусі суб'єктів господарювання. Слід наголосити, що саме зміна форм власності взагалі є основою всіх

перетворень. Одним з головних факторів, який може значною мірою «погасити» негативні тенденції глобалізації в структурі зайнятості населення і зробити значно гнучкішим національний ринок праці, є підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили.

Від якості робочої сили, безумовно, залежить її конкурентоспроможність. Але ці категорії, будучи пов'язані між собою, не є тотожними. Конкурентоспроможність робочої сили — проблема в економіці надзвичайно впливова та, разом з тим, мало досліджена. Конкурентоспроможність робочої сили — це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», яка забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств у працівниках певної кваліфікації (професії).

В аспекті якості вона характеризує певні ознаки, зумовлені сукупністю споживчої придатності робочої сили та її здатності до ефективної праці (фах, стаж, вікові дані тощо). В аспекті кількісних характеристик конкурентоспроможність працівника може визначатися продуктивністю та ефективністю праці, витратами робочого часу на виконання певних операцій, якістю виробленої продукції, витратами сировини, палива тощо. Конкурентоспроможність робочої сили є індикатором управління працею.

Підтримання на належному рівні якості робочої сили, а тим більше її постійний розвиток потребують значних витрат. Але навряд чи це є головним фактором, тому що проблема стоїть так: збереження якості існуючої робочої сили і подальше прискорене поліпшення її з урахуванням здійснених і майбутніх структурних змін в економіці — необхідна і невідкладна умова економічної незалежності України, активного виходу нашої держави на світовий ринок товарів і послуг достойним конкурентом.

Довготривалий негативний вплив на відтворення та якість робочої сили мають низькі середньодушові доходи більшості населення. Основою грошового доходу, як відомо, має бути заробітна плата як ціна робочої сили. Однак значно нижча питома вага в доходах українців заробітної плати іншими розвинутими країнами не єдина причина того, що спостерігаються суттєві недоліки в галузевій диференціації заробітної плати

До якісних характеристик робочої сили належить і працездатність особи. Науково обґрунтоване визначення працездатності дає доцент Я. В. Крушельницька. Працездатність — це максимальна ефективність діяльності людини при такому рівні функціональної мобілізації, який не викликає перенапруження організму.

В свою чергу, функціональний стан — це інтегральний комплекс фізіологічних функцій і якостей людини, що забезпечують ефективне виконання професійної роботи при певному рівні фізіологічних затрат організму.

Цей показник залежить не тільки від об'єктивних характеристик осіб, таких як вік, стать, фізичні і фізіологічні дані, а й від суб'єктивних чинників: раціонального харчування залежно від професії (спеціальності), умов праці, достатнього медичного обслуговування. Все це залежить від рівня заробітної плати і доходів у цілому.

Питання для самостійного вивчення:

1. Позитивні і негативні наслідки трудової міграції.
2. Вплив глобалізації на галузеву структуру зайнятості в Україні.
3. Діяльність МОП у забезпеченні подолання негативних наслідків глобалізації.
4. Тенденції в структурі зайнятості країн світу.
5. Шляхи підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні.

1.4. Соціальне партнерство та соціальні проблеми зайнятості

1.4.1. Сутність та складові елементи соціального партнерства.

1.4.2. Профспілки як суб'єкт соціального партнерства: функції та завдання у функціонуванні соціально-трудових відносин. Участь профспілок у реалізації заходів щодо сприяння зайнятості. Координаційні комітети сприяння зайнятості.

1.4.3. Участь місцевих органів державної виконавчої влади в підготовці територіальних програм зайнятості та здійснення заходів щодо їх впровадження.

1.4.4. Участь суб'єктів господарювання в реалізації політики зайнятості.

1.4.1. Сутність та складові елементи соціального партнерства

Соціальне партнерство може й повинно будуватися на врахуванні діалектики інтересів. Коли та чи інша сторона чи суб'єкт соціально-трудових відносин дійсно прагне цивілізованих відносин, то вони мають виходити з посилки, що інтереси іншої сторони чи суб'єкта мають бути і "її" інтересами. Соціальне партнерство, визнаючи відмінність, особливість корінних інтересів окремих соціальних груп, одночасно передбачає усвідомлення їх взаємозалежності і неможливості існування один без одного.

Завдання соціального партнерства полягає не у нівелюванні відмінності інтересів, а, навпаки, у необхідності врахування їх неоднаковості, в проведенні погодженої політики, яка б через взаємні поступлення, компроміси, зближення позицій сторін сприяла прийняттю взаємоприйнятих рішень.

Соціальне партнерство з функціональної точки зору слід розглядати як систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному рівнях та рівні підприємств (організацій). Його метою, як і на перших етапах становлення, є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів трудящих і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і вирішення суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня трудящих.

Соціальне партнерство може бути ефективним методом регулювання соціально-трудових відносин, якщо воно здійснюється у формах та функціонує на принципах, що обґрунтовані наукою і дієвість яких підтверджена практикою. На рівні підприємства (організації) соціальне партнерство між суб'єктами соціально-трудових відносин має здійснюватися у таких формах:

- ·спільних консультацій;
- ·колективних переговорів і укладення колективних договорів;
- ·спільного опрацювання політики доходів, зайнятості, інших складових предмету соціально-трудових відносин та соціально-економічної політики підприємства в цілому;
- ·спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур;
- ·участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- ·участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
- ·участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, що визначені колективним договором;
- ·обміну необхідною інформацією;
- ·контролю за виконанням спільних домовленостей.

Формуючи сучасну систему соціального партнерства, вкрай важливо визначитися з принципами, на яких мають будуватися відносини між партнерами.

Соціальне партнерство на рівні організації має функціонувати на основі таких принципів:

- ·поваги і врахування інтересів учасників переговорів;
- ·повноважності соціальних партнерів і їх представників;
- ·повноти представництва сторін;
- ·рівноправності сторін і довіри у відносинах;
- ·невтручання у справи один одного;

- ·свободи вибору і обговорення питань, що входять до предмету соціального партнерства;
- ·соціальної справедливості як прояву відповідності між роллю тих чи інших суб'єктів (осіб) і їхнім соціальним станом; між їхніми правами і обов'язками; трудовим внеском і винагородою за послуги праці, суспільним визнанням;
- ·добровільності прийняття зобов'язань на основі взаємного погодження;
- ·пріоритетності примирних методів і процедур погодження інтересів;
- ·регулярності проведення консультацій і переговорів з питань, що входять до предмету соціального партнерства;
- ·реальності забезпечення зобов'язань, які прийняті соціальними партнерами;
- ·обов'язковості виконання досягнутих домовленостей;
- ·систематичності контролю за виконанням прийнятих рішень;
- ·відповідальності сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини прийнятих зобов'язань.

1.4.2. Профспілки як суб'єкт соціального партнерства: функції та завдання у функціонуванні соціально-трудових відносин. Участь профспілок у здійсненні заходів щодо сприяння зайнятості. Координаційні комітети сприяння зайнятості

Профспілки є головним суб'єктом соціального партнерства й основним виразником соціально-трудових інтересів найманих працівників. Профспілковий рух породжено ринком. Перші профспілки виникли у 1792 р. в бавовняно-переробній промисловості Англії і через деякий час стали масовим самоврядним об'єднанням працівників для захисту і представництва їх соціально-трудових інтересів.

Звідси і ті функції, які виконують сучасні профспілки в суспільстві, а саме:

- забезпечення захисту економічних і соціальних інтересів найманих працівників у процесі праці;
- соціальний захист інтересів найманих працівників поза межами виробництва (у побуті, в період відпочинку, в умовах тимчасової непрацездатності тощо).

Таким чином, профспілки є самоврядною колективною організацією, першочергове завдання якої полягає у поліпшенні фінансових і нефінансових умов зайнятості її членів. Отже, розвинуті профспілки мають і значний вплив на регулювання зайнятості. В їх діяльності виділяється три основні проблеми:

- формування цілей і політики профспілок;

- процес переговорів, який визначає ступінь досягнення цілей;

- вплив профспілкової активності на рівень і структуру заробітків, розподілу доходів, зайнятості, обсягу виробництва і продуктивності.

В законі України «Про зайнятість населення» Стаття 51. *«Участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення»* зазначено:

1. Права і обов'язки професійних спілок та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України « про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» «Про соціальний діалог в Україні», іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

2. Професійні спілки та їх об'єднання:

1) беруть участь у:

- здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;

- розробленні механізму та здійсненні контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, трудової міграції, професійного навчання та підтвердженні кваліфікації працівників;

- розробленні заходів щодо соціального захисту працівників, які вивільняються з підприємств, установ та організацій з ініціативи роботодавців;

- роботі координаційних комітетів сприяння зайнятості населення;

- консультаціях з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили;

- управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства, зокрема у формуванні проекту бюджету Фонду на загальнообов'язкове державне соціальне страхування України на випадок безробіття;

- розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості та працевлаштуванні випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів;

Ступінь охоплення працівників профспілковим рухом називається **рівнем юніонізації**. Він залежить від двох факторів, як і на будь-якому ринку: від **попиту** на членство та **пропозиції** послуг профспілок. Попит, як відомо, залежить від «ціни», тобто від початкових і щомісячних внесків і від того, скільки часу у працівника може займати участь у профспілках. У даному випадку діє ринковий закон попиту і пропозиції: чим вище

«ціна», тобто затрати індивіда на членство в профспілці, тим менше попит, і навпаки.

Профспілки, безумовно, не можуть надавати послуг задарма. Вони несуть витрати на проведення колективних переговорів, контроль за виконанням рішень, на страйки тощо. Тому можна передбачити, що за інших рівних умов конкретна профспілка може запропонувати тим більші послуги й охопити більше працівників, чим вища ціна цих послуг.

Страйк — це крайня форма протесту профспілок, тобто намагання відмовити в праці роботодавцю всіх членів профспілки у разі відсутності поступок роботодавця профспілкам у переговорах.

Відомо багато моделей колективних переговорів і страйкової активності. Найбільше розповсюджена **модель Чемберлена**, яка визначає **силу переговорних позицій** сторін (СПП). СПП — це здібність забезпечити угоду з опонентом на своїх умовах. СПП сторін, які ведуть переговори, можна визначити за такими формулами:

$$\text{СПП профспілки} = \frac{\text{затрати фірми, якщо вона не прийме умови профспілки}}{\text{затрати фірми, якщо вона прийме умови профспілки}}; \quad (1)$$

$$\text{СПП роботодавця} = \frac{\text{затрати профспілки, якщо вона не прийме умови роботодавця}}{\text{затрати профспілки, якщо вона прийме умови роботодавця}}. \quad (2)$$

У формулі 1 чисельник становить втрачений фірмою у випадку страйку прибуток, який залежить від тривалості й вірогідності початку страйку. Знаменник — це зниження рівня корисності для профспілки порівняно з тим, який, можливо, готовий був би надати роботодавець, щоб запобігти страйку. В даній моделі лише знаменник у формулі 1 може бути розрахований достатньо точно. Всі інші показники оцінюються сторонами на підставі доступної їм неповної інформації.

Очевидно, одна із сторін готова погодитися на пропозиції іншої, якщо СПП протилежної сторони більша за одиницю. Тобто для того, щоб відбулася угода, необхідно, щоб «затрати непогодженості» були вищі за «затрати погодженості». Тактика, яка збільшує «затрати непогодженості» є **тактикою примусовості**. А якщо тактика переговорів знижує затрати прийняття пропозиції, вона називається **тактикою переконання**.

Модель переговорів Хікса. Передбачається, що наймач і профспілка домовляються лише про заробітну плату. З точки зору наймача, чим

триваліший страйк, тим більші втрати. Тому зі зростанням тривалості страйку наймач буде готовий надавати все більшу заробітну плату.

Така залежність відображається **кривою поступок наймача** — крива EC (рис. 1).

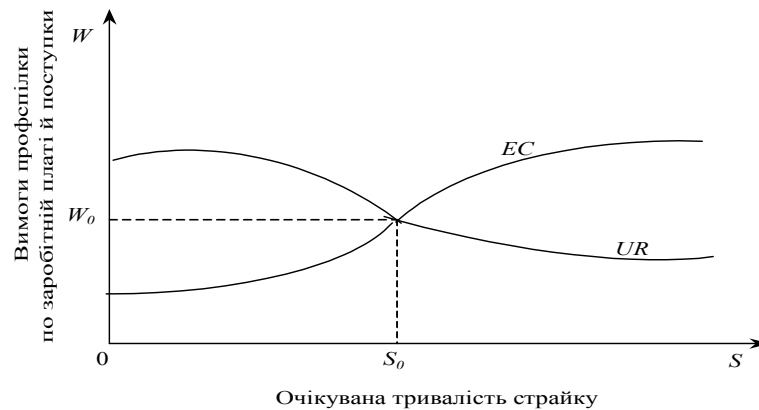


Рис. 1. Модель переговорів Хікса

З боку профспілки вимоги щодо підвищення заробітної плати можуть дещо зростати або залишатися на одному рівні на початку страйку, тому що страйк дорого обійдеться і самим страйкарям. Ці зміни відображаються **кривою суперечності профспілок** — крива UR . З продовженням страйку вимоги профспілки знижуються, а готовність наймача йти на поступки зростає. Нарешті, в крапці перехрещення кривих EC і UR страйк при його тривалості OS_0 може бути припинено і зростання заробітної плати становитиме W_0 .

Якби кожна із сторін заздалегідь знала б, як виглядають криві EC та UR , то вони могли б відразу ж дійти згоди на зростання заробітної плати до рівня W_0 , не застосовуючи крайніх заходів, і обидві сторони запобігли б втрат від страйку. Якщо таку угоду можна укласти відразу, навіщо ж тоді страйкувати?

Одна з причин цього — недосконала інформація. Жодна із сторін не може сказати, як виглядатиме крива протилежної сторони. Друга причина полягає в тому, що для посилення переговорних позицій і для збереження страйку як ефективного засобу погрози роботодавцеві профспілки мають хоча б іноді на ділі використовувати цей засіб. Страйк, таким чином, служить укріпленню позицій профспілок на майбутніх переговорах і для підтримки солідарності працівників.

Політична модель страйкової активності Ашенфельтера-Джонсона. Основна ідея її полягає в тому, що насправді **переговорний процес здійснюється трьома сторонами**. Одну сторону представляє наймач, а іншу — профспілкові лідери і рядові члени профспілки, інтереси яких можуть не збігатися. Якщо рядові члени профспілки занепокоєні переважно своєю зарплатою та умовами праці, то функціонерів

профспілки, передусім, хвилює їх особисте становище у профспілці, а значить, і благополуччя всієї організації.

Профспілкові лідери, які ведуть переговори з роботодавцями, краще повідомлені про реальний стан фірми, ніж рядові члени. Тому вони більше уявляють, на які поступки може піти роботодавець. Якщо реальне підвищення заробітної плати нижче того, що вимагають рядові члени профспілки, то у профлідерів є два виходи з цього становища. З одного боку, вони можуть спробувати переконати рядових членів профспілки в тому, що остання пропозиція наймача – єдино можлива. В такому випадку лідерів можуть звинуватити у змові з роботодавцем і усунути з посади.

З іншого боку, лідери профспілки можуть повернутися до працівників після невдалих переговорів і закликати їх почати страйк. У цьому випадку вони виглядатимуть в очах працівників, як сильні й рішучі. Через деякий час працівники знизять свої вимоги, й угода буде досягнута. Профлідери збережуть своє становище, а профспілка продемонструє себе як сильна організація. Лідери будуть задоволені, хоч рядові члени понесуть через страйк певні втрати. Ця модель дає пояснення частоти і тривалості страйку (див. рис. 1).

Ашенфельтер і Джонсон використали свою модель для пояснення того, чому зростання безробіття супроводжується зниженням страйкової активності. Відповідно до цієї моделі збільшення безробіття викликає зменшення вимог стосовно підвищення заробітної плати, тому що працівники не можуть розраховувати на якусь тимчасову роботу в період страйку і тому не будуть завищувати свої первісні вимоги. Тривалість страйку у цьому випадку скоротиться.

Вказані моделі переговорів і страйкової активності мають практичне значення в сфері управління зайнятістю і ринком праці. Наочний приклад останньої моделі Ашенфельтера-Джонсона в Україні — це шахтарські страйки, коли між профспілками і стачкомами, очолюваними профспілковими лідерами, нерідко виникали суперечки, які призводили до небачених досі колізій: половина копальні працює, а половина — страйкує.

Дослідження виявили, що на рівень страйкової активності впливає зміна рівня заробітної плати і цін, а також норми прибутку, який отримує роботодавець.

Таким чином, у сучасній економічній теорії існує два погляди на можливі наслідки діяльності профспілок. Неокласична теорія, яку в даному випадку представляє Різ, стверджує: діяльність профспілок спричиняє виникнення різниці в рівні заробітної плати, а також знижує розподіл ресурсів в економіці, зменшуючи обсяги виробництва і зайнятості. Інституціоналісти Фрімен і Медоф підкреслюють, що у профспілок є «два обличчя». Перше відображається моделлю монопольної влади. Друге обличчя, де профспілки виступають у ролі «голосу колективу»,

інституціональною моделлю. Відповідно до останньої профспілки можуть позитивно впливати на продуктивність. Зростання продуктивності, в свою чергу, зрушує криву попиту на працю вправо в уніонізованій галузі, адже збільшується граничний продукт праці. Якщо дотримуватися цієї теорії, то висновки попередньої ставляться під сумнів.

Єдиного погляду на діяльність профспілок поки немає.

Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємствах, в установах або організаціях незалежно від форм власності й видів господарювання. Законодавство про профспілки складається з Конституції України, згаданого вище Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закону України «Про об'єднання громадян», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про соціальне партнерство», Закону України «Про колективні трудові спори» та інші законодавчі акти.

У зв'язку з переходом України від планової централізованої економіки до децентралізованої ринкової економіки профспілки докорінно змінюють свої функції і принципи діяльності на:

- визначення профспілок як організацій захисту людей праці на відміну від організацій комуністичного виховання;
- «роздержавлення» профспілок, конструктивну відповідальність, опозицію владі й роботодавцям на відміну від тісного співробітництва з державою;
- нове політичне визначення профспілок у суспільстві;
- проголошення нейтральності до політичних партій і рухів;
- зміну централістської побудови профспілок на федеративну;
- проведення ефективної освітньої діяльності та профспілкового навчання, а також колективних угод і страйків.

Головним завданням профспілок України стає соціальний захист людей праці.

Формування нових профспілок в Україні стикається з багатьма **протиріччями і проблемами**. Головними протиріччями є наступні.

Перше протиріччя пов'язано з тим, що підвищення ставок заробітної плати, за що борються профспілки, може призвести до збільшення рівня безробіття в Україні.

Друге протиріччя пов'язано з різницею в рівнях заробітної плати працівників різних галузей, навіть якщо вони виконують однакову роботу, за умови об'єднання їх у профспілки за професійною або галузевою ознакою.

Третє протиріччя зумовлено боротьбою профспілок за поліпшення рівня життя, згідно з якою до колективних угод включаються пункти про техніко-технологічне переозброєння виробництва, зменшення сфери використання ручної праці тощо. Проте така вимога нерідко призводить

до скорочення чисельності працівників і суперечить вимозі забезпечення зайнятості.

Четверте протиріччя полягає в тому, що, сприяючи участі трудящих в управлінні виробництвом, створюючи своєю діяльністю передумови формування стабільних механізмів узгодження інтересів і запобігання конфліктам, профспілки мимоволі послаблюють свою роль у виробництві.

Нині у багатьох країнах трудящі перестають відчувати потребу у профспілках. Частка працівників, які беруть участь у різних об'єднаннях, поступово зменшується.

Основними проблемами профспілкового руху в Україні є:

- постійне зниження рівня довіри до профспілок взагалі;
- незацікавленість чи неспроможність профспілок організувати працівників у приватних фірмах;
- недостатня підтримка профспілками тих, хто втратив роботу.

Саме через загострення останніх двох проблем профспілки переважно і втрачають довіру.

Для координації позицій соціальних партнерів була створена **Національна Рада соціального партнерства** як консультативний орган, що бере участь у підготовці законів і законодавчих актів у галузі соціального партнерства. Рада складається із 66 членів по 22 представники від профспілок, спілок підприємців і Уряду.

Як підсумок даної теми слід зазначити, що вплив профспілок на зайнятість є неоднозначним навіть для їх членів. Тому державне регулювання зайнятості має враховувати цей вплив окремо в кожному конкретному випадку. Водночас сильні й організовані профспілки є дійовою протипою тим роботодавцям, які в гонитві за прибутками нехтують законами. В даному випадку державні органи мають плідно співпрацювати з профспілками.

Координаційний комітет сприяння зайнятості населення був утворений у березні 1992 р. на підставі спільного рішення Ради Федерації незалежних профспілок України, Координаційної ради солідарних профспілок України та інших профспілкових об'єднань, Українського союзу промисловців і підприємців, Спілки орендарів та підприємців України, Спілки кооператорів і підприємців України, Української ліги підприємств з іноземним капіталом, спілки малих підприємств України, а також Мінпраці, Мінекономіки та Мінфіну України. Ці органи представляють інтереси як виразників, так і виконавців соціально-трудових інтересів. Крім попереднього вивчення державної політики зайнятості населення Координаційний комітет розглядає і приймає рішення з питань розроблення й удосконалення правової та нормативної основи ринку праці, координації зусиль виразників і виконавців соціально-трудових інтересів щодо пошуку шляхів ефективного використання трудових ресурсів, запобігання

безробіттю, забезпечення соціального захисту найманих працівників, міжнародного співробітництва тощо.

Погоджена на Координаційній раді Програма надходить на Колегію Мінпраці для розгляду і після доопрацювання подається Кабінету міністрів України на схвалення. До прийняття останньої Програми схвалення Кабінетом міністрів України було останньою інстанцією, після чого вона набирала чинності.

Роль підприємств (через спілки) і профспілок не обмежується участю в розробці ДПЗН. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 20) **підприємства, установи, організації** незалежно від форм власності, їх службові особи зобов'язані сприяти проведенню державної політики зайнятості. Підприємствам, які активно сприяють розв'язанню проблем зайнятості в регіоні шляхом створення додаткових робочих місць для працевлаштування чи організації оплачуваних громадських робіт або використання понад встановлену квоту праці осіб, котрі потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, надаються пільги щодо сплати податків до бюджету.

1.4.3. Участь місцевих органів державної виконавчої влади в підготовці територіальних програм зайнятості та здійснення заходів щодо їх впровадження

Відповідно до положень Європейської хартії про місцеве самоврядування, основні повноваження місцевого самоврядування встановлюються конституцією або законом. В Україні вони закріплені в загальному вигляді у ст.143 Основного Закону, а їх деталізація міститься в Законі «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про столицю України – місто-герой Київ», Положенні про загальні збори громадян за місцем проживання в Україні, а також у галузевому законодавстві – Законах «Про основи містобудування», «Про транспорт», «Про зв'язок», «Про охорону праці», «Про фізичну культуру і спорт», «Про освіту», «Про пожежну безпеку», «Про правовий режим надзвичайного стану», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про природно-заповідний фонд», у Земельному, Лісовому, Водному кодексах України та інших правових актах.

Повноваження місцевого самоврядування можуть реалізуватися безпосередньо населенням територіальної громади, оскільки вона виступає первинним суб'єктом місцевого самоврядування, основним носієм його функцій і повноважень і може самостійно вирішувати будь-яке питання місцевого значення, віднесене законодавством до відання місцевого самоврядування. Саме цією позицією і обумовлена назва цього параграфу, як функцій і повноважень місцевого самоврядування в цілому, а не тільки

його органів, адже в механізм їх реалізації включена вся система місцевого самоврядування, а не тільки його органи.

Деякі питання можуть вирішуватися тільки безпосередньо населенням відповідної громади, яким належить право обирати представницькі органи місцевого самоврядування і сільського, селищного, міського голову, виражати свою волю на місцевому референдумі, загальних зборах громадян, реалізувати право на місцеві ініціативи, громадські слухання, здійснювати контроль за діяльністю органів і посадових осіб місцевого самоврядування.

В статті 18 Закону України «Про зайнятість населення» зазначено:

1. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення спрямовані на реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах та є складовими програм їх соціально-економічного розвитку.

2. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення розробляються місцевими державними адміністраціями та подаються на затвердження обласним та Київській міській радам.

3. У територіальних та місцевих програмах зайнятості населення визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

4. Координація роботи із здійснення заходів, передбачених програмами зайнятості населення, покладається на центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, органи соціального діалогу у сфері зайнятості, структурні підрозділи у сфері праці і соціального захисту обласних, Київської міської державних адміністрацій та органи місцевого самоврядування.

1.4.4. Участь суб'єктів господарювання в реалізації політики зайнятості

Законом України «Про зайнятість населення», стаття 50 «Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення» зазначено:

1. Права і обов'язки роботодавців та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України «Про організації роботодавців» та «Про соціальний діалог в Україні», іншими нормативно-правовими актами, *колективними договорами та угодами*, укладеними на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях.

2. Роботодавці беруть участь у здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення шляхом:

1) створення умов для реалізації громадянами права на працю;

2) додержання вимог законодавства про працю, зайнятість населення та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття;

3) погодження змісту професійного навчання;

4) реалізації права на обрання навчальних закладів, підприємств, установ та організацій для професійного навчання безробітного відповідно до встановлених вимог;

5) участі у державній кваліфікаційній атестації, державній атестації осіб за результатами професійного навчання та підтвердженні професійної кваліфікації за робітничими професіями осіб, що бажають підтвердити результати неформального навчання;

6) подання пропозицій до проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;

7) участі у здійсненні контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, трудової міграції, професійного навчання та підтвердження кваліфікації працівників.

3. Роботодавці зобов'язані:

1) забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства в сфері оплати праці, охорони і гігієни праці;

2) вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників;

3) здійснювати інші заходи щодо сприяння зайнятості населення, передбачені колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях;

4) своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення й трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про:

– попит на робочу силу (вакансії);

– заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення;

5) проводити попередні консультації з первинною профспілковою організацією, з якою укладено колективний договір, залучення працівників

інших роботодавців, зокрема працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

4. Роботодавці мають право:

1) проводити добір працівників безпосередньо або через територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні;

2) брати участь через представницькі органи роботодавців в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;

3) взаємодіяти з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у створенні банку даних про вільні робочі місця (посади), сприянні працевлаштуванню безробітних та визначенні перспективної потреби у кадрах;

4) застосовувати працю (послуги) іноземців та осіб без громадянства в порядку, визначеному законом;

5) одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, безоплатно інформацію про пропонування робочої сили, послуги з добору і направлення на працевлаштування незайнятого населення, у тому числі осіб, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону, а також інших осіб, які шукають роботу;

6) брати участь в організації та проведенні громадських робіт, організовувати та проводити інші види робіт тимчасового характеру;

7) проводити співбесіди з кандидатами на працевлаштування з метою визначення відповідності їх професійних знань, вмінь та навичок встановленим вимогам;

8) оскаржувати в установленому порядку дії або бездіяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

9) брати участь у фінансуванні заходів щодо сприяння зайнятості населення відповідно до законодавства;

10) одержувати від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, компенсації у розмірах і порядку, що встановлені цим Законом та іншими актами законодавства, прийнятими на його виконання.

5. Роботодавцям забороняється:

1) висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору

працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя;

2) застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин;

3) залучати до роботи працівників, що наймаються суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, для подальшого виконання ними роботи на інших підприємствах, в установах та організаціях у разі, коли у такого роботодавця:

- протягом року здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих;

- не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;

- передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

6. Організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у:

1) формуванні та реалізації державної і регіональної політики зайнятості та здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

2) розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;

3) управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства;

4) розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості;

5) організації та проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці.

7. Організації роботодавців мають право вносити органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування обов'язкові для розгляду пропозиції щодо зайнятості населення.

1) проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці;

2) проводять разом з організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування консультації з питань зайнятості населення.

Питання для самостійного вивчення:

1. Договірний процес соціального партнерства як елемент регулювання зайнятості.
2. Участь підприємств різних форм власності та різних суб'єктів підприємницької діяльності в реалізації політики зайнятості.

2. Забезпечення та організація регулювання зайнятості

2.1. Державна політика зайнятості в Україні як складова соціально-економічної політики

2.1.1. Суб'єкти державного регулювання зайнятості.

2.1.2. Державна політика зайнятості як складова соціально-економічної політики.

2.1.3. Взаємозв'язок методів державного регулювання зайнятості. Активна та пасивна політика держави в сфері зайнятості.

2.1.4. Державна і регіональні програми зайнятості населення. Органи державного регулювання зайнятості.

2.1.1. Суб'єкти державного регулювання зайнятості

Державне регулювання ринку праці й зайнятості є ваговою частиною державного регулювання економічних та соціальних процесів. Його безпосередньо забезпечують органи законодавчої, виконавчої та судової влади різних рівнів, за активною участю профспілок. До загальної організаційної структури управління державою належать:

- Верховна Рада України — вищий законодавчий орган, який приймає закони, визначає засади внутрішньої і зовнішньої економічної політики, затверджує загальнодержавні програми економічного, соціального, науково-технічного розвитку, охорони довкілля, формує державний бюджет та приймає інші рішення;

- Президент України — для реалізації наданих йому повноважень створює свій апарат — Адміністрацію Президента України, котра аналізує економічні, політичні, соціальні процеси та за результатами аналізу подає Президенту України відповідні пропозиції;

- Кабінет Міністрів України — вищий орган у системі органів виконавчої влади, який спрямовує і координує роботу міністерств та інших органів виконавчої влади, забезпечує у сфері управління економікою ведення політики в сфері праці, соціального і культурного розвитку;

- міністерства, які підпорядковані Кабінету Міністрів України і є головною ланкою системи органів центральної виконавчої влади та покликані формувати і реалізувати державну політику у відповідних сферах суспільного життя;

- державні комітети, що сприяють міністерствам та уряду в реалізації державної політики;
- місцеві державні адміністрації, які є єдиноначальними органами загальної компетенції.

2.1.2. Державна політика зайнятості як складова соціально-економічної політики

Лише праця як свідомо, цілеспрямована й організована діяльність є основою і джерелом існування людини та суспільства. Вона також становить форму самовираження і самоствердження особи й громадянина. Праця здійснюється тільки через зайнятість як окремої особи, так і певної частини населення країни якоюсь справою. Форми, види, обсяги та результати зайнятості трудоактивної частини населення залежать від того, яку і як держава здійснює політику зайнятості свого населення.

Взагалі соціальна й економічна політика держави — це певна система заходів цілеспрямованої діяльності суб'єктів даної політики на конкретному етапі розвитку держави, які розробляються і здійснюються на основі визначених принципів. Оскільки зайнятість населення належить до основних макроекономічних показників і зайнятість людини є, з одного боку, джерелом відтворення населення та робочої сили, а з другого — можливістю самовираження особи, то зайнятість стає головною складовою економічної і соціальної або соціально-економічної політики держави.

Функція управління зайнятістю покладається на державу. Вона передбачає вплив на попит і пропозицію праці через реалізацію:

- державної системи мінімальних соціальних стандартів у сфері зайнятості;
- аналізу і прогнозування стану ринку праці та його кон'юнктури;
- розробки конкретних правових, економічних, організаційних і соціальних заходів на підставі здійсненого аналізу і прогнозу;
- розроблених заходів;
- моніторингу процесів, що відбуваються на ринку праці;
- системного контролю за проведенням заходів.

Суб'єктами державного регулювання зайнятості є: носії соціально-трудових інтересів, яких представляють окремі громадяни і групи громадян, поєднані спільними соціально-трудовими інтересами; виразники соціально-трудових інтересів, а саме: профспілки, страйками, спілки підприємців та фермерів; виконавці, тобто державні органи різного рівня законодавчої, виконавчої й судової влади.

Об'єкт державного регулювання — це індивідуальні і сукупні попити та пропозиції робочої сили, її ціна і вартість, доходи населення, процеси впливу на дані категорії та результати цього впливу, використання

позитивних і недопущення негативних тенденцій глобалізації на зайнятість й інші елементи соціально-трудових відносин.

До напрямів регулювання зайнятості відносяться державні і регіональні заходи, які збільшують (зменшують) пропозицію або попит на працю, структуру пропозиції і попиту на працю; заходи, спрямовані на зближення відповідності попиту та пропозиції на працю.

За рівнем впливу на регулювання зайнятості заходи можуть бути:

- загальнонаціональні;
- галузеві;
- регіональні;
- внутрішньофірмові.

Мета державної політики зайнятості полягає в тому, щоб шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів державного регулювання створити умови для максимально можливої зайнятості населення, підвищення продуктивності праці за рахунок чого забезпечити стає економічне зростання, підвищення добробуту і стабільності у суспільстві, а також необхідний захист безробітних та членів їх сімей. Вказана мета — досягнення максимально можливої зайнятості — має відношення до перехідної економіки, в якій нині знаходиться Україна. Тобто існуватиме ця мета доки, поки в Україні не відбудуться повномасштабні системні перетворення і не встановляться сталі цивілізовані ринкові відносини. Після цього виникне необхідність у досягненні **повної продуктивної зайнятості**.

Відповідно до цього **завданням державної політики зайнятості** є: забезпечення надійного функціонування всіх інститутів, котрі визначаються як суб'єкти даної політики; здійснення науково обґрунтованого прогнозування процесів, які відбуваються на ринку праці. На цій основі слід розробляти і реалізовувати необхідні заходи, запобігаючи поширенню безробіття. Одним із суттєвих завдань є розроблення та впровадження заходів щодо входження України як достойного партнера в світовий ринок праці. Необхідно також забезпечити повну відповідність національного законодавства щодо праці і зайнятості міжнародним нормам. Мета державної політики зайнятості вимагатиме здійснення заходів стосовно підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили. Це, в свою чергу, потребує поліпшення трудової активності робочої сили та її трудової мобільності як професійної, так і територіальної.

Не останню роль щодо виконання завдань державної політики зайнятості гратиме моніторинг і контроль впровадження розроблених заходів та результатів їх втілення з метою своєчасного корегування.

Державна політика зайнятості повинна базуватися на певних принципах, впровадження яких є обов'язковим для всіх інститутів держави.

Основні принципи державної політики зайнятості містить стаття 3 Закону України «Про зайнятість населення». Вони полягають у наступному:

- забезпеченні рівних умов усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов розвитку підприємництва;

- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

- співробітництві професійних спілок, асоціації (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

- міжнародному співробітництві у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Типова програма зайнятості населення повинна складатися з наступних розділів:

- аналітичного, в якому розкриваються ситуація на ринку праці, фактори, що впливають на показники зайнятості, міграційні та демографічні процеси, а також прогнозна оцінка ринку праці, специфіка соціально-економічної ситуації. Тут же розглядаються питання оплати праці, підготовки та перепідготовки кадрів, процеси вивільнення працівників, створення нових робочих місць та ліквідації діючих. Збір необхідної інформації проводиться за затвердженими формами статистичної звітності, а розрахунки - за затвердженими урядом методикам;

- цільового, в якому на підставі попереднього розділу визначаються концепція зайнятості та перелік поставлених цілей, їх пріоритетність, якісні та кількісні параметри кінцевого очікуваного результату, а також ефективність діяльності служби зайнятості;

- ресурсного, в якому розглядаються сукупність кадрових, матеріально-технічних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації тієї чи іншої програми зайнятості, джерела їх отримання, необхідні обсяги і терміни отримання. Тут же доцільно розглянути нормативне та

організаційно-правове забезпечення - перелік законодавчих і нормативних актів, затверджених процедур і технологій і т. п.

- організаційного, в якому розкривається загальна схема розробки та реалізації програми, в тому числі із залученням усіх зацікавлених організацій, розподіляються обов'язки між ними, встановлюються обсяги їх повноважень і терміни реалізації, порядок контролю виконання програми та її заходів.

2.1.3. Взаємозв'язок методів державного регулювання зайнятості. Активна та пасивна політика держави в сфері зайнятості

У процесах, що відбуваються на практиці, методи впливу на зайнятість органічно пов'язані між собою та з організацією реалізації конкретних заходів. Їх поділ на економічні, правові та організаційні є певною мірою умовним. Він служить, головним чином, для орієнтації кожного з виконавців (трьох гілок влади) щодо розроблення конкретних заходів, їх виконання і контролю.

Триєдність дії економічних, правових і адміністративно-організаційних методів наочно ілюструє схема (рис. 2). Розроблені заходи і програми мають конкретних виконавців, терміни виконання, певну систему контролю, чітко зумовлені фінансове і матеріально-технічне забезпечення та взаємодію різних органів.

Слід звернути увагу на те, що основу всіх методів становлять: інформація, аналіз, прогноз та висновки і лише на підставі цього в будь-якому випадку — прийняття адміністративного рішення щодо коригування діючих поточних заходів і програм, а також внесення коригувань або розробки законів, постанов Кабінету міністрів України, наказів Мінпраці, Мінекономіки, Мінюсту України тощо.

Наведена схема принципово зберігається на будь-яких рівнях управління з розробкою відповідних загальнонаціональних або регіональних заходів і нормативних актів, а також за пропозицією регіонів можуть бути прийняті закони України і постанови Кабінету міністрів України.

Таким чином, ефективність результатів впровадження економічних, правових і адміністративно-організаційних методів полягає в їх єдності, комплексності й системності розробки та реалізації, тобто тоді, коли вони здійснюються в межах правового поля й економічних (фінансових) можливостей та в тісній взаємодії виконавців.

Практика використання методів впливу на зайнятість виявила два типи уявлення стосовно політики держави на ринку праці — активної і пасивної. Адміністративно-організаційні методи спрямовані, передусім, на впровадження активної політики держави на ринку праці.

Активна політика — це спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення чисельності зайнятих. Тобто вона спрямована на забезпечення роботою не зайнятих активних громадян. Активна політика держави в галузі зайнятості реалізується за допомогою таких інструментів, як Державна та регіональні програми зайнятості населення, які передбачають низку активних заходів щодо розширення сфери докладання праці. Активні заходи державної політики — це комплекс організаційно-економічних і правових дій, безпосередньо впливаючих на зміну співвідношення попиту і пропозиції робочої сили.

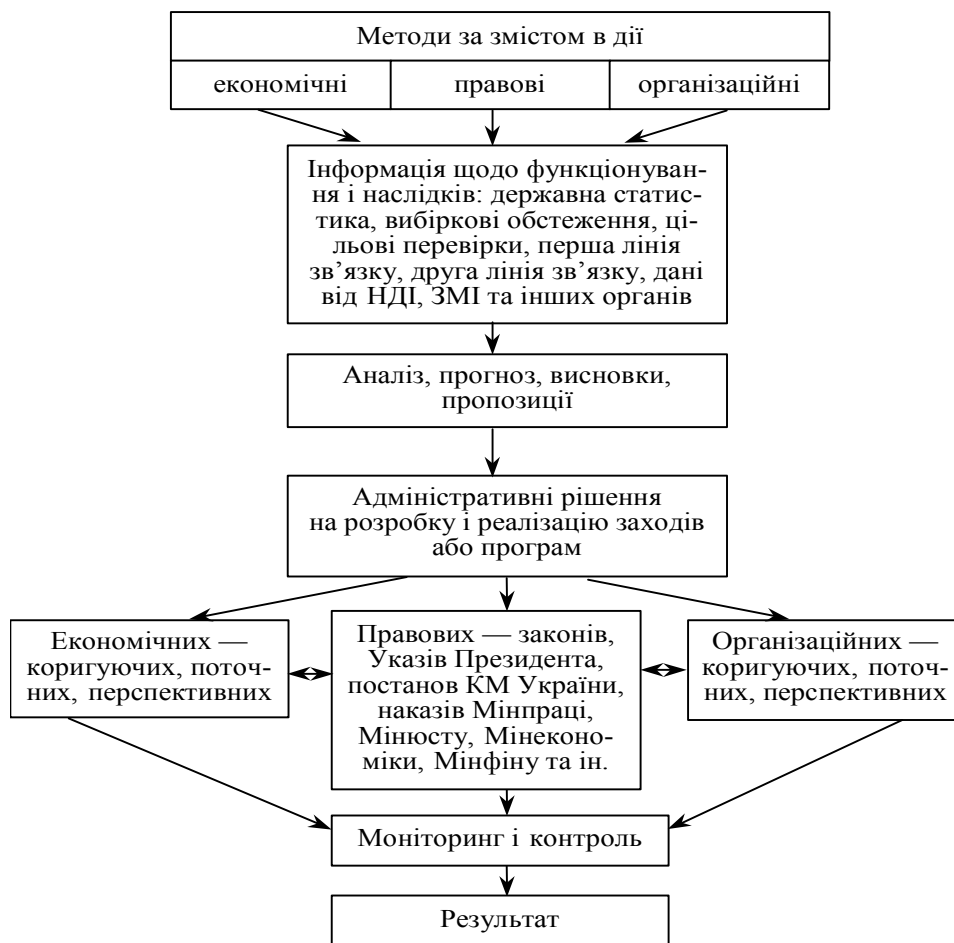


Рис. 2. Механізм функціонування економічних, правових і організаційних методів

На характер активної політики держави в галузі зайнятості впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники. До **об'єктивних чинників** належать:

- **економічний стан держави.** Чим вище економічне зростання, тим більші фінансові можливості для впровадження різноманітних

активних заходів щодо розширення сфери докладання праці. І навпаки, із скороченням виробництва такі заходи обмежуються;

- **ступінь відповідності національних трудових норм міжнародним.** Чим він вищий, тим ефективніше впроваджуються активні заходи;

- **політична стабільність.** Вона забезпечує прогнозованість процесів і здійснення заходів довгострокового плану.

Суб'єктивним чинником, що впливає на характер активної політики держави в галузі зайнятості, є непрофесіоналізм окремих суб'єктів у виконавчих та інших гілках влади, внаслідок чого не виконується комплексний підхід до проблем зайнятості з негативними наслідками.

В цілому до активних заходів відносяться: створення додаткових робочих місць, надання інформаційних та профорієнтаційних послуг; організація банку вакансій, пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні громадян, допомога громадянам у відкритті своєї справи, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності; поліпшення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок організації професійного навчання, перенавчання та підвищення її кваліфікації; організація тимчасових громадських робіт, припинення вивільнення громадян на термін до шести місяців у разі неможливості їх працевлаштування, переселення в іншу місцевість та ін.

Розглянемо основні види активних заходів. Так, в Україні **оплачувані громадські роботи** — це загальнодоступні й такі, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки, види трудової діяльності безробітних або частково незайнятих громадян. Громадські роботи організуються з метою надання тимчасової роботи громадянам, котрі втратили роботу, а також для забезпечення роботою осіб передпенсійного віку і для трудової реабілітації тих, хто мав значну перерву у професійній діяльності.

Організація громадських робіт здійснюється державними адміністраціями за участю органів Державної служби зайнятості. Види та обсяги робіт визначаються, виходячи із ситуації, яка склалася в конкретному районі або регіоні. Це можуть бути сезонні сільськогосподарські роботи, ліквідація наслідків стихійних лих, прибирання вулиць і територій окремих підприємств та ін. Робочі місця для проведення таких робіт створюються також у сфері побутового обслуговування, охорони здоров'я, соціального страхування.

Направлення на громадські роботи здійснюється органами ДСЗ. Із громадянами, які дали згоду на участь у таких роботах, укладаються трудові договори. Оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу, але не нижче мінімального розміру, встановленого законодавством.

За безробітними зберігається допомога по безробіттю і соціальні гарантії, включаючи право на пенсію.

Роль громадських робіт у подоланні безробіття постійно зростає. Про це свідчить зростання чисельності зайнятих на них громадян. Охоплення безробітних громадськими роботами слід розширювати і надалі, в тому числі й за рахунок їх нових видів, на яких можна буде застосувати і висококваліфіковану працю.

Рівень конкурентоспроможності громадян на ринку праці вирішальною мірою залежить від ступеня оволодіння ними відповідно до своєї професійної придатності тією професією, що користується попитом на конкретному регіональному ринку праці. А це, в свою чергу, залежить від якості поставленої профорієнтаційної роботи з незайнятим населенням. Так, у Німеччині, наприклад, виділяють багато коштів на профорієнтаційну роботу, вважаючи, що якісна профорієнтація — це велика продуктивність праці, висока якість продукції, значна стабільність кваліфікованих кадрів.

Професійна орієнтація — це комплексна система науково обґрунтованих форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивіда та попиту на ринку праці.

Професійна орієнтація складається з:

- професійної інформації — нагромадження і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій;
- професійної консультації — взаємодії індивіда і професійного консультанта з метою допомоги у виборі професії;
- професійного добору — профілактичного обстеження індивіда з метою визначення конкретних професій, найпридатніших для оволодіння даним індивідом;
- професійного відбору — професійного діагностичного обстеження особи, спрямованого на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професійне навчання включає: первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації незайнятих громадян, і це є важливим активним заходом державної політики зайнятості з тієї точки зору, що він підвищує конкурентоспроможність робочої сили і робить гнучкішим ринок праці.

Первинна професійна підготовка незайнятих громадян спрямовується на оволодіння ними спеціальними знаннями, уміннями і навичками за професіями, які користуються попитом на даному регіональному ринку праці або необхідні для самозайнятості. Мається на увазі, що ці громадяни не мали професій.

Перепідготовка громадян, котрі вже мають професію або спеціальність, здійснюється з метою оволодіння спеціальними знаннями, уміннями, навичками за новою професією (спеціальністю) вивільненими працівниками, безробітними та іншими незайнятими громадянами, яким не може бути запропонована підходяща робота за наявною у них професією.

Держава реалізує свою політику в галузі зайнятості через Міністерство **Підвищення кваліфікації працівників** спрямовано на розширення та поглиблення їх знань, умінь і навичок за раніше набутими професіями (спеціальностями) до рівня, який відповідає сучасним вимогам науки і техніки, а також на опанування знаннями, котрі сприятимуть повній та продуктивній зайнятості. Професійне навчання незайнятих громадян, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників мають бути основним засобом активної політики держави щодо запобігання безробіттю. В Німеччині, Швеції, Франції, Італії, Великобританії та інших розвинутих країнах більше ніж половина безробітних охоплена даними видами активних заходів. Вважається, що за трудове життя (30—40 років) робітник повинен здобути не менше трьох-чотирьох професій для того, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці.

праці і соціальної політики України і підпорядковану йому систему державної служби зайнятості. Однак, як випливає з вищевикладеного, зайнятість населення є проблемою багатогранною, комплексною і остеронь від неї не можуть існувати інші структури державного управління. Всі вони тією чи іншою мірою задіяні у виконанні Державної програми зайнятості населення і регіональних програм, які є механізмом реалізації державної політики зайнятості.

2.1.4. Державна і регіональні програми зайнятості населення. Органи державного регулювання зайнятості

З 1991 р. відповідно до статі 14 Закону України «Про зайнятість населення» з метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом міністрів України і виконавчими органами відповідних рад мають розроблятися річні та довгострокові **державна і територіальні програми зайнятості населення**.

Заходи державної політики зайнятості населення (ДПЗН), як активні, так і пасивні, здійснювались за рахунок коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення. Але з 1 січня 2001 р. фонд припинив своє існування. Натомість вступив у дію Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Крім того, ДПЗН і регіональні програми фінансуються за рахунок коштів підприємств для створення нових робочих місць, бюджетних коштів для проведення наукових досліджень з проблем зайнятості, а також за рахунок технічної допомоги Ради Європи (програма «TACIS») для створення ефективної системи управління зайнятістю з урахуванням напрямів і обсягів витрат, передбачених територіальними програмами.

Програма спрямована на виконання завдань, визначених Законом України «Про зайнятість населення». Як і попередні, вона є **механізмом реалізації державної стратегії зайнятості**.

У самій Програмі визначається її **мета**:

- забезпечення проведення державної політики зайнятості населення;
- запобігання масовому безробіттю внаслідок структурної перебудови економіки;
- створення додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці;
- соціальний захист безробітних шляхом реалізації законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та «Про зайнятість населення».

Основними завданнями Програми є:

- оцінка стану національного ринку праці та прогностичних параметрів трудового потенціалу, обсягів зайнятості, створення робочих місць та рівня безробіття;
- визначення основних напрямів державної політики зайнятості населення та її реалізація;
- координація зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади, пов'язаних з розробленням та виконанням заходів регулювання ринку праці;
- здійснення моніторингу та інформаційного забезпечення Кабінету Міністрів України з питань реалізації завдань і заходів Програми.

Мета і завдання Програми чітко визначають системність і комплексність проблеми державного регулювання зайнятості населення. Вона складається із семи розділів і п'яти додатків, в яких міститься різнопланова інформація стосовно прогностичних параметрів ринку праці; організації нових робочих місць; створення додаткових гарантій щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту; стимулювання мотивації до праці тощо. Визначені напрями реалізації політики зайнятості мають бути забезпечені як на державному, так і на регіональному рівні шляхом скоординованої співпраці місцевих органів виконавчої влади підприємств, організацій та установ, профспілкових об'єднань, служби зайнятості. Відповідальність за реалізацію Державної програми зайнятості населення покладається на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, обласні державні адміністрації, службу зайнятості, які визначені виконавцями її кожного заходу. Організаційне й науково-методичне супроводження та контроль за реалізацією заходів Програми як на національному, так і на територіальному рівні здійснюється Мінсоцполітики України, органами системи Державної служби зайнятості.

Розробка Державної програми зайнятості населення починається за півроку до вступу її в дію. Проект Програми на підставі аналізу стану виконання попередньої програми, статистичних даних,

даних вибіркових обстежень, окремих перевірок та з урахуванням напрямів державної політики зайнятості розробляється Державним центром зайнятості за участю наукових установ і відповідних управлінь Мінпраці та розглядається на нараді в Координаційному комітеті сприяння зайнятості населення.

Моніторинг Державної програми зайнятості населення здійснюється систематично органами державної служби зайнятості й Міністерством праці та соціальної політики України. Щоквартально нарастаючим підсумком до Кабінету міністрів України подаються звіти стосовно стану виконання Програми та пропозиції щодо здійснення коригуючих заходів.

Питання для самостійного вивчення:

1. Державна програма зайнятості: цілі, завдання та основний зміст.
2. Регіональні проблеми управління зайнятістю населення.
3. Регіональні програми зайнятості населення в Україні.

2.2. Механізми регулювання зайнятості

2.2.1. Використання ринкового механізму в державному регулюванні зайнятості.

2.2.2. Вплив ціни і вартості робочої сили на зайнятість. Вплив доходів населення на зайнятість.

2.2.3. Інституціональний механізм регулювання зайнятості.

2.2.4. Інфраструктура ринку праці. Система державної служби зайнятості України. Значення недержавних служб зайнятості.

2.2.5. Діяльність Полтавського молодіжного центру.

2.2.6. Соціальне підприємництво – ефективний механізм вирішення соціальних проблем.

2.2.7. Трудова активність, трудова мотивація, трудова мобільність і трудова міграція.

2.2.1. Використання ринкового механізму в державному регулюванні зайнятості

Ринковий механізм, який держава використовує для регулювання зайнятості, в своїй основі має класичну концепцію функціонування ринку праці. Графічним відображенням її є так званий «хрест Маршала», на якому криві попиту і пропозиції становлять функцію ціни робочої сили, тобто ставки заробітної плати. В економічній теорії ціну праці прийнято відображати годинною ставкою заробітної плати.

Використання дії ринкового механізму (а це означає, по суті, дію об'єктивних економічних законів) забезпечує здійснення економічного методу державного регулювання зайнятості або економічно

заохочувального. Цей метод може мати прямі або непрямі форми впливу на зайнятість. До прямих належать безповоротне фінансування галузей, територій, підприємств; прямі субсидії, дотації, допомоги, доплати зі спеціальних фондів, податкові пільги. До непрямих форм відносяться важелі кредитно-грошової, амортизаційної, валютної, зовнішньоекономічної політики. Торкаючись за їх допомогою економічних інтересів та стимулів, держава впливає на поведінку суб'єктів соціально-трудових відносин, змінюючи в потрібному напрямі попит і пропозицію робочої сили. Але будь-яка форма регулювання зайнятості буде ефективна при врахуванні інтересів усіх зацікавлених суб'єктів.

Будучи великим роботодавцем, держава безпосередньо впливає на попит і пропозицію праці на підприємствах державної власності, а це, в свою чергу, дає змогу впливати на працю і в приватних фірмах.

Зростання обсягу виробництва на державних підприємствах за рахунок виділених державних субсидій, наприклад для збільшення випуску шкільних підручників та шкільних приладів, призведе до додаткової потреби в працівниках на цих підприємствах. А це означає зростання кількості зайнятих на даних підприємствах (рис. 3) і не тільки на них. Випуск додаткового приладдя і підручників потребує додаткових матеріалів — паперу, фарби, хімікатів, деревини, металу, картону, палива, електроенергії та ін. Все або якась частина з них розміщується як державне замовлення на приватних підприємствах. За рахунок зростання обсягу державних замовлень і на приватних фірмах та підприємствах підвищується попит на працю, тобто зайнятість. Але збільшення зайнятості означає здвиг кривої попиту D вправо до положення D_1 . А це, в свою чергу, руйнує існуючу ринкову рівновагу конкретного ринку праці. У такому випадку для підтримання рівноваги необхідно підвищити заробітну плату до відповідного рівня W_1 .

Крім того, зростаючий обсяг суспільних благ, які надаються державою, еквівалентний збільшенню нетрудового доходу (субсидія і є нетрудовий дохід). Виникає чистий **ефект доходу для зайнятих працівників**. У зв'язку з цим створюється ситуація, в якій **індивідуальна пропозиція праці може знизитися** через одержання індивідом «задарма» певної кількості благ. Однак ці грошові виплати підвищать попит на товари, а з ним і **сукупну пропозицію праці** до L_1 .

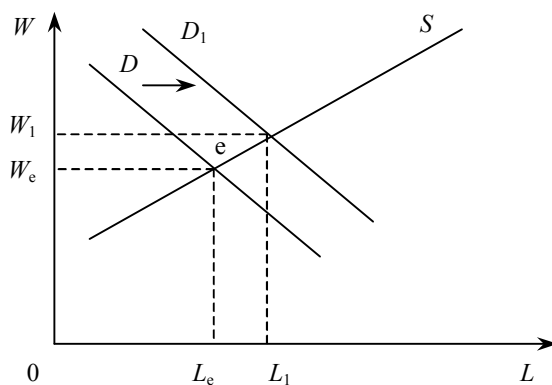


Рис. 3. Залежність зростання зайнятості від збільшення обсягу виробництва за рахунок субсидій

Якщо субсидії, як ми бачили, мають цільове призначення для випуску певних товарів або послуг, то **трансферти** не мають цільового призначення, а спрямовані на певні категорії населення (пенсії, стипендії, допомога багатодітним сім'ям, матерям-одиначкам тощо.). Однак трансферт суттєво впливає на попит і пропозицію праці. Так, підвищення стипендій та різних допомог молоді сприятиме зростанню споживчого попиту на товари, які користуються попитом у молоді. Збільшення пенсій приведе до підвищення попиту на товари, потрібні людям похилого віку. А це знов-таки веде до пожвавлення виробництва цих товарів і поліпшення зайнятості. Економічні методи регулювання зайнятості побудовані на новій економічній теорії Дж. М. Кейнса та некейнсіанців як головної в державному регулюванні зайнятості.

Розглянемо, як впливають **податки** на зайнятість, зокрема прибутковий податок (рис. 4).

До встановлення податку цінова рівновага даного ринку праці знаходилася в крапці e . Відповідно до годинної ставки заробітної плати W_e і кількості зайнятих L_e після введення податку виникає певна різниця між рівнем зарплатні, яку роботодавець погоджується сплачувати працівникам, і зарплатнею, яку вони отримують фактично. Навіть якщо роботодавець і погодиться сплачувати заробітну плату на рівні W_1 , вищому, ніж вона була до введення податку, то працівники отримають заробітну плату лише W_2 , тому що в такому випадку попит на дану категорію працівників знизиться (до введення податку-крива D і після введення — D_1). Крапка рівноваги змістилася в e_2 , а зайнятість знизилася до L_1 .

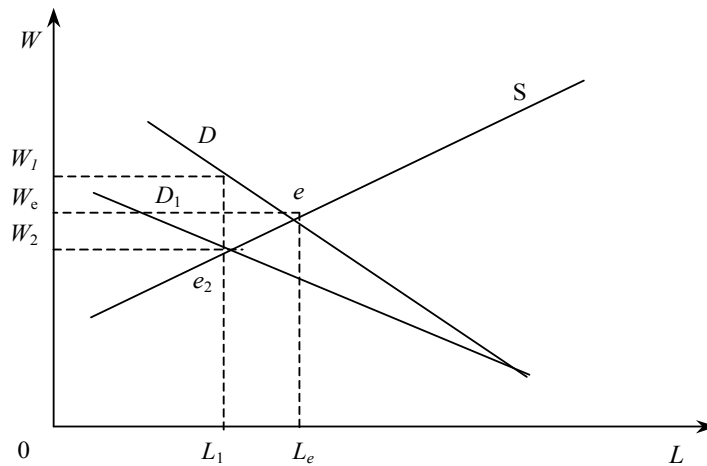


Рис. 4. Прибутковий податок і зайнятість

Як же оподаткування вплине на індивіда? Податок для працівника — це те ж саме, що зниження заробітної плати. Відпрацювавши однаковий час, він отримає менший дохід при тому ж, що і раніше, співвідношенні часу роботи і часу дозвілля. Отже, знизилася ціна дозвілля (якщо підвищується рівень одного з благ, доходу або дозвілля, то це можна зробити тільки за рахунок іншого). Який же вихід з цієї ситуації?

Існують два варіанти. По-перше, громадянин намагатиметься працювати більше, оскільки після нового податку він почав отримувати менше грошей. По-друге, оскільки час відпочинку став дешевше, а це благо, яке можна купити, то людина захоче мати більше дозвілля. В обох випадках діє ефект заміни, але в протилежних напрямках. Тобто дія оподаткування на індивідуальному рівні буде неоднозначною. Це сталося тому, що з оподаткуванням у особи було зруйновано умову максимізації корисності.

Для України такий чинник має особливе значення. Заздалегідь можна прогнозувати, що з додатковим оподаткуванням збільшиться індивідуальна і сукупна пропозиція праці та зменшиться зайнятість. Тому не випадково урядові структури розробляють гнучкішу систему оподаткування громадян.

Наведені вище приклади використання ринкового механізму реалізують **економічно заохочувальні методи** державного регулювання зайнятості, якщо взяти до уваги, що і податкова політика буде на це спрямована. До економічно заохочувальних заходів належать також спеціальні субсидії для стимулювання зайнятості. Вони і назви мають відповідні: **субсидії зайнятості** та **субсидії найму**. В першому випадку наймач отримує від держави певну суму в розрахунку на всіх зайнятих, а в другому — на кожного знов найнятого працівника.

2.2.2. Вплив ціни і вартості робочої сили на зайнятість. Вплив доходів населення на зайнятість

Ціна робочої сили є грошовим виразом фонду життєвих благ, необхідного для відтворення робочої сили. Це — та сума грошей, яку найманий працівник отримує за виконану роботу. На практиці ціна робочої сили відхиляється від її вартості (на 30—60 % нижче). **Вартість робочої сили** визначає роботодавець, який не тільки сплачує заробітну плату, а й несе значні витрати, пов'язані із законодавчо встановленими нормами виробництва, відрахуваннями до державного бюджету, підвищенням кваліфікації, поліпшенням умов праці та ін.

В Україні колишнє Міністерство статистики 29 травня 1997 р. розробило і затвердило методику визначення вартості робочої сили згідно з міжнародним поняттям цієї економічної категорії. Вартість робочої сили відповідно до вказаної методики визначається за такими складовими:

- пряма оплата;
- оплата за невідпрацьований час;
- премії та нерегулярні виплати;
- заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги;
- допомога в натуральній і грошовій формі;
- витрати підприємств на оплату житла працівників;
- витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників;
- витрати на професійне навчання;
- витрати на утримання громадських служб;
- витрати на робочу силу, не віднесені до інших груп.

В умовах вільної конкуренції зміна в ціні робочої сили внаслідок невідповідності попиту і пропозиції, як правило, відбувається негайно. У таких випадках нерідко її ціна буває навіть нижча за фізіологічний мінімум, що призводить до неспокою і соціальних вибухів. Тому цей показник постійно знаходиться в полі зору державних органів: законодавчо встановлюються науково обґрунтовані критерії мінімальної заробітної плати, яка має дорівнювати прожитковому мінімуму.

Ринкова вартість робочої сили має тенденцію до зростання. Це відбувається тому, що потреби людини постійно розширюються. З часом до них все більше включається як товарів традиційного попиту, так і нових — товарів довгострокового користування. Наприклад, нещодавно такі речі, як холодильник, телевізор, відеомагнітофон, комп'ютер та інші відносили до предметів розкоші. Але з часом вони стали необхідними в побуті й мають розглядатись як речі, потрібні для відтворення робочої сили на даному етапі розвитку суспільства. На підвищення вартості робочої сили впливає зростаюча жорсткість стосовно умов праці та її організації, що потребує чималих коштів.

І лише такий чинник, як продуктивність праці (і взагалі продуктивність) дасть змогу знизити вартість робочої сили за рахунок того, що підвищення продуктивності праці зменшує вартість життєвих благ. Оскільки для наймача корисність використання робочої сили та її вартість становлять величини, що постійно зіставляються, то йому слід створювати такі умови для наймання працівників, в яких корисність праці працівників зростала б швидше, ніж вартість робочої сили. А шлях при цьому такий — за рахунок поліпшення якості робочої сили та інтенсивності праці, втілення новітніх технологій і високопродуктивного устаткування підвищувати загальну продуктивність виробництва.

Розглянемо ціну робочої сили (заробітну плату) працівників з позицій її ефективного застосування. Нерідко доводиться чути від працівників, що їм «недоплачують» за роботу, і навпаки, від підприємців, що вони «переплачують» за роботу працівникам. Кожен з них по-своєму правий, бо підходить до цього питання зі своїх позицій. Працівники оцінюють заробітну плату через призму того, що їм потрібно, хоч і немає єдиного стандарту цієї «потреби». В цілому кожен хоче отримати більшу заробітну плату.

З позицій підприємця теж все зрозуміло. Підприємства і фірми, з якими він співпрацює, з об'єктивних або суб'єктивних причин підвищують коштовність продукції, якими користується дане підприємство (газ, паливо, електроенергія, комплектуючі, ремонтні послуги тощо). Підприємець розглядуваного підприємства не може підвищити ціну на свою продукцію без втрати її конкурентоспроможності, а тому утримує заробітну плату працівників на якомусь рівні, не допускаючи зниження рівня прибутку.

Яка ж заробітна плата — ціна робочої сили — буде не «заниженою», не «завищеною», а **ефективною**?

Відомо, що продуктивність окремого працівника змінюється в часі під впливом різних обставин. Але головною передумовою теорії ефективної заробітної плати є підвищення продуктивності працівників завдяки високому рівню оплати праці. Для слаборозвинутих країн високий рівень зарплатні — це краще харчування і вища інтенсивність праці.

У розвинутих країнах вищий рівень зарплатні, по-перше, знижує плинність кадрів, по-друге, дає можливість дозволити вибірковість під час найму працівників. Зростання оплати праці — це, з одного боку, підвищення витрат наймача на робочу силу, а з другого — додатковий дохід за рахунок вищої продуктивності праці. У такому випадку ефективне збільшення заробітної плати спостерігатиметься тоді, коли на 1 % її приросту буде не менше 1 % приросту виробництва продукції.

Таким чином, ефективна заробітна плата встановлюється роботодавцем в тій крапці, де еластичність виробництва по заробітній платі не менше 1.

Доходи переважної більшості населення мають прямий зв'язок із зайнятістю. Це впливає із самого визначення: доходи населення є сукупністю грошових і натуральних коштів, отриманих як від трудової діяльності, так і нетрудової (дивіденди, спадщина, виграші тощо) для підтримання фізичного, інтелектуального та морального стану людини на певному рівні. Оскільки у переважної більшості населення розвинутих країн доходи від трудової діяльності становлять 65—85 %, то не важко зробити висновок, що дохід, а отже, і життєвий рівень людини залежать від її зайнятості. Сукупний дохід у вітчизняній статистиці є основним показником матеріального забезпечення населення і може складатися із заробітної плати, трансфертів (пенсій, стипендій, допомоги та інших виплат із соціальних фондів і безплатних послуг); доходів від підприємницької діяльності, доходів від власності (процентів, дивідендів тощо), доходів від продажу продукції особистого підсобного господарства, вартості натуральних надходжень. Викладене підтверджує думку про те, що лише праця, яку виконує зайнята людина, є головним фактором формування її добробуту.

Обґрунтована й послідовна політика формування та регулювання доходів різних соціально-демографічних і професійних груп населення важлива з точки зору як соціальної стабільності в суспільстві, так і формування платоспроможності населення та позитивної мотивації до високопродуктивної праці. Однак перед тим, як реалізовувати таку політику, необхідно знати, як розподіляються доходи серед населення.

В економіці є різні способи виміру диференціації доходів. Простіший спосіб — це відобразити графічно розподіл доходів гістограмою, яка показує, скільки осіб отримували протягом деякого періоду однаковий дохід. По горизонталі відкладається річний заробіток працюючих, при чому працівники групуються за рівнем доходів у певні інтервали, а по вертикалі — абсолютна або відносна чисельність працівників, які отримали той чи інший дохід.

Найбільш характерний дохід називається **показником моди**. Більш складний спосіб аналізу диференціації доходів — це розрахунок нагромаджених або кумулятивних частот і побудови кумулятивних кривих, які називаються **кривими Лоренца**.

Коефіцієнт Джіні — показник нерівності розподілу деякої величини, що приймає значення між 0 і 1, де 0 означає абсолютну рівність (величина приймає лише одне значення), а 1 позначає повну нерівність. Найбільш відомим коефіцієнт є як міра нерівності доходів домогосподарств деякої країни чи регіону. Коефіцієнт Джіні для доходів домогосподарств є найпопулярнішим показником економічної нерівності в країні.

Коефіцієнт Джіні найпростіше визначити за допомогою кривої Лоренца, що зображує частку величини (Y), що зосереджується на %

популяції (X) з найменшим значенням цієї величини (рис. 5). Якщо весь дохід є рівномірно розподілений, то крива Лоренца збігається з прямою повної рівності і значення коефіцієнта Джині рівне нулю.

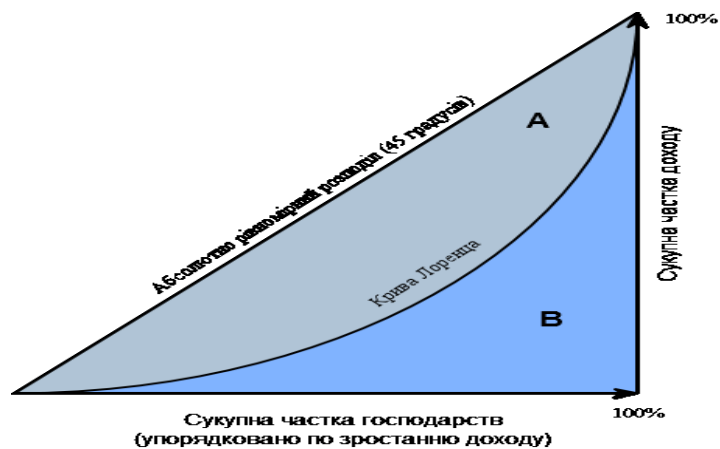


Рис. 5 Крива Лоуренса

До числа об'єктивних і суб'єктивних причин розподілу в рівні доходів відносять: різницю в здібностях, освіті та навчанні; у розмірах спадщини, допомоги по соціальному забезпеченню, політики в оподаткуванні; різницю в професійних смаках; здатність осіб іти на ризик; у володінні власністю; різні біди; фактори дискримінації; невдалі закони, незадовільний контроль за дотриманням законів тощо.

Диференціація доходів у країнах залежить від досягнутого рівня економічного і соціального розвитку. В результаті багатьох досліджень встановлено, що рівень диференціації доходів населення в розвинутих країнах суттєво менший, ніж у тих, які розвиваються. Доходи більш багатих 10 % населення перевищують доходи 10 % бідніших не більше ніж у 6—7 разів. Різниця в доходах і власності, в свою чергу, впливає на доступність освіти і медичного обслуговування, тобто на якість життя та робочої сили.

Головне значення має пануючий у суспільстві принцип розподілу доходів та його відповідності соціальній справедливості. Але слід зазначити, що соціальна справедливість — конкретне історичне поняття. Так, ще Адам Сміт розумів під цим терміном право кожного вільно конкурувати своїм умінням і капіталом з умінням і капіталом другої особи. Тобто, під соціальною справедливістю він мав на увазі рівність прав і можливостей. Потреба в справедливості відноситься до важливих соціальних потреб людини. Від ступеня її задоволення значно залежить якість життя і результативність господарської діяльності. На його думку, кожна людина має уявлення стосовно справедливості, однак визначити її досить складно.

Різне розуміння справедливості проявляється, передусім, у сферах і напрямках реалізації рівності можливостей. Відмічаються з них такі:

- розподіл суспільного багатства і продуктів праці;
- захист гідності і майна громадян;
- доступність освіти і медичної допомоги;
- розвиток і використання природних здібностей;
- поведінка на ринках праці, товарів і ресурсів;
- участь в управлінні виробництвом, діяльності регіональних і державних органів влади.

Рівність можливостей для розвитку і використання природних здібностей людини є однією з важливіших характеристик суспільних відносин. Здібності людини — також важливіший з економічних ресурсів. А тому зменшення цього виду нерівності відповідає інтересам суспільства.

В умовах ринкової економіки справедливість розглядається як рівність можливостей на ринках праці, товарів і ресурсів. Це — те, що розуміється під справедливою конкуренцією. Можливість участі в управлінні виробництвом, а також у діяльності органів влади є не тільки важливим аспектом справедливості в демократичному суспільстві, а й полем самовираження й самоствердження людини.

Ефективно організований ринок праці та продуктивна зайнятість населення головним чином забезпечують нормальну і справедливую диференціацію працюючих та всього населення за доходами.

За переконанням переважної більшості економістів (і це підтверджують емпіричні дослідження), головним фактором, який визначає нерівність доходів, є різниця в заробітній платі. Вона пояснює до 80 % змін у доходах. Але це має місце при тому, що трудовий дохід становить 65—85 % у загальній сумі доходів населення, як це спостерігається в розвинутих капіталістичних країнах. Проте в Україні склалася інша картина. Питома вага заробітної плати в сукупних доходах у 1990 р., за даними Держкомстату, відповідала цьому рівню (67,5 %), а нині зменшилася майже на третину (49 %) ¹

Розподіл доходів серед населення має прямий вплив на його зайнятість. По-перше, у випадку великої розбіжності у диференціації та загальної суми доходів у найбідніших прошарків населення менше прожиткового мінімуму зростає вторинна, нерегламентована й нелегальна зайнятість через необхідність мати хоча б мінімальні засоби для існування. При цьому, чим більший такий прошарок громадян, тим більше за обсягом і питоною вагою перелічені негативні явища на ринку праці. Це ускладнює його аналіз, прогнозування і регулювання, вимагає від держави додаткових економічних, правових і організаційних заходів.

По-друге, ринок праці з великою диференціацією доходів громадян вразливіший стосовно дискримінації з боку підприємців, ущемлення прав

1 Офіційний сайт Державного комітету статистика України // www.ukrstat.ua

працюючих, невиконання колективних угод через боязнь втрати роботи в разі незгоди і скарг.

По-третє, збільшується чисельність зайнятих пенсіонерів і підлітків.

Водночас така диференціація певною мірою може пожвавити мобільність робочої сили, особливо серед молоді. Що може зробити держава для того, щоб диференціація доходів не була занадто високою?

По-перше, з введенням прогресивної шкали оподаткування більш високодоходні групи сплачують значну частину свого доходу до бюджету держави, а бідні прошарки населення сплачують податки по низьких пільгових ставках. Це сприяє скороченню розриву в доходах.

По-друге, за рахунок надходжень до бюджету з доходів високодоходної групи населення держава зможе сплачувати збільшені трансферти незаможним прошаркам, котрі зменшать диференціацію ще більше.

По-третє, в умовах посилення боротьби з тіньовими доходами перехід їх у легальні знов-таки збільшить надходження до бюджету з усіма позитивними наслідками для прошарку громадян з низькими доходами.

Скорочення диференціації доходів знизить нерегламентовану і нелегальну зайнятість, зменшить чисельність зайнятих пенсіонерів і підлітків.

2.2.3. Інституціональний механізм регулювання зайнятості

Особливості ринкової економіки на сучасному етапі полягають в тому, що в ній відбуваються радикальні інституціональні зміни в системі правових, політичних, економічних та соціальних відносин. Формування конкурентоспроможного ринку праці України є одним із важливих і складних завдань, тому що його розвиток повинен сприяти збалансованому та ефективному функціонуванню національного ринку праці. Однак на даний час ринок праці України характеризується своєю розбалансованістю. Тому не можна в повній мірі покластися на стихію ринку. Це може призвести до некерованих процесів у зайнятості та безробітті.

Для того щоб упоратися з цією стихією, внести необхідні корективи в ринковий механізм, використати його рушійну силу в потрібному напрямі, кожна держава має свій **інституціональний механізм** функціонування ринку праці. Він являє собою широке правове поле (Конституція, закони, постанови, кодекси), а також ЗМІ, різноманітні інституції інфраструктури ринку, адміністративну (державну) статистику тощо.

Інституційний механізм – це сукупність інституційних важелів, стимулів і заходів, спрямованих на забезпечення ефективного розвитку ринку праці, який ґрунтується на поєднанні чинників мікро- та макроекономічного середовища із врахуванням елементів як державного, так і ринкового регулювання.

Держава не може скасувати об'єктивні економічні закони, але може створювати передумови для їх розвитку, змінюючи умови. Це досягається вдосконаленням права власності та господарського механізму; а також за допомогою державного управління. Отже, економічні закони не залежать від свідомості людей, а залежать від їх свідомої діяльності. Саме в цьому і полягає механізм державного регулювання зайнятості через різні державні інституції.

Розглянемо дію інституціонального механізму в Україні. Зайнятість людей на підприємствах, в установах, організаціях створює певні соціально-трудові відносини. Соціально-трудові відносини — це об'єктивний взаємозв'язок і взаємозалежність у процесі праці, суб'єктивних відносин, які спрямовані на регулювання якості трудового життя [5, с. 48]. Такими суб'єктами є наймані працівники, роботодавці й держава (носії, виразники та виконавці). Схема дії інституціонального механізму регулювання зайнятості здійснюється через три лінії зв'язку.

Перша лінія зв'язку, по якій відбувається зв'язок між суб'єктами ринку праці, — це звернення носіїв у державний апарат з приводу своїх соціально-трудових інтересів у вигляді інформацій, скарг, пропозицій. З цим носії можуть звертатись і до виразників їх соціально-трудових інтересів. Дане право гарантовано ст. 40 Конституції України. Звернення громадян і окремих груп повинні аналізуватися відповідними органами і служити певною мірою орієнтиром для розробки або корегування відповідних соціально-економічних програм і заходів.

Друга лінія зв'язку між суб'єктами соціально-трудових відносин, яку реалізують виразники, — це проведення консультацій, нарад, семінарів із метою опрацювання єдиного напрямку спільних дій; різні заяви, меморандуми, обговорення колективних договорів і угод та інші засоби впливу на державні органи. Виразники мають свої друковані видання, центри підготовки кадрів з вищою освітою і широкі зв'язки з громадськістю, роблячи тим самим зв'язок двостороннім. На рівні підприємств діють колективні договори між виразниками інтересів найманих працівників і роботодавців.

Крім того, носії і виразники використовують і такі засоби впливу на державну соціально-економічну політику, як ЗМІ, демонстрації, мітинги, страйки, пікетування, звернення до суду, збір підписів. Такі права громадян зумовлені ст. 39 Конституції України.

Третя лінія зв'язку становить розроблення спільно з виразниками і впровадження виконавцями в життя соціально-економічної політики держави через тарифні угоди різних рівнів, різноманітні програми, окремі заходи, постійну оперативну роботу на різних рівнях державного управління, через колективні переговори.

Здійснюючи вплив на ринок праці, органи державної влади потребують об'єктивної інформації. Крім звернень носіїв та виразників,

для цього є й інші канали: державна статистична звітність, соціологічні обстеження, вибіркові перевірки, ЗМІ, науково-дослідні інститути, академія наук та ін. Така інформація аналізується за різноманітними показниками.

2.2.4. Інфраструктура ринку праці. Система державної служби зайнятості України. Значення недержавних служб зайнятості

В єдиній системі державного управління економічними та соціальними процесами функціонує інфраструктура ринку праці, яка і забезпечує державне регулювання зайнятості населення.

Ринкова інфраструктура взагалі та **інфраструктура ринку праці** як система, зокрема, — це сукупність суб'єктів матеріально-технічного, організаційного, інформаційного, фінансового і правового характеру, які забезпечують безперебійне функціонування ринкового механізму та безперервність процесу. Інфраструктура ринку праці гарантує додержання правопорядку і врахування інтересів усього суспільства та окремих суб'єктів ринкової економіки.

Мета й основні завдання інфраструктури ринку праці полягають у забезпеченні ефективного функціонування ринку праці і максимальної продуктивної зайнятості населення, підвищенні рівня його гнучкості за рахунок:

- своєчасної і достовірної інформації незайнятих громадян, що має забезпечити їм скорочення часу пошуку робочого місця з відповідними умовами праці та задовільним рівнем заробітної плати; інформування роботодавців стосовно наявності необхідної їм робочої сили;
- професійного консультування, навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації незайнятих громадян;
- квотування робочих місць для тих категорій осіб, котрі не здатні на рівних конкурувати на ринку праці;
- організації і сприяння розширенню сфери докладання праці в тому числі шляхом зростання втілення гнучких форм зайнятості;
- стримання масових неконтрольованих звільнень та запобігання масовому безробіттю;
- розвитку і раціонального фінансування заходів активного спрямування;
- своєчасного й справедливого соціального захисту безробітних і членів сімей, які знаходяться на їх утриманні;
- прогнозування розвитку процесів у якісному та кількісному аспектах на ринку праці та в сфері зайнятості населення, наукового обґрунтування й розроблення заходів державної політики щодо регулювання зайнятості;
- розроблення дієвих механізмів реалізації намічених заходів;

– систематичного контролю додержання суб'єктами соціально-трудових відносин законодавства та інших нормативних актів про зайнятість населення.

До інфраструктури ринку праці належать: Міністерство соціальної політики України; система державної служби зайнятості, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; суб'єкти підприємницької діяльності посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном (комерційні біржі працевлаштування), які працюють за ліцензіями Державного центру зайнятості; Науково-дослідний інститут праці й зайнятості населення Мінпраці й Національної академії наук України в м. Києві; Луганський науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин Мінпраці України; Інститут підвищення кваліфікації кадрів державної служби зайнятості. Сюди можуть входити також різні благодійні фонди; комерційні, ліцензовані Державним центром зайнятості, біржі працевлаштування та центри підготовки і профорієнтації кадрів.

До наведеної структури дамо пояснення. Згідно з п. 6 ст. 18 Закону України «Про зайнятість населення» суб'єкти підприємницької діяльності можуть надавати платні послуги, пов'язані з профорієнтацією населення, посередництвом у працевлаштуванні громадян як в Україні, так і за кордоном, але **тільки на підставі ліцензії** (дозволу). Така ліцензія видається Державним центром зайнятості відповідно до встановленого Кабінетом міністрів України порядку.

Як і кожна система управління, ДСЗ має **основні показники** своєї діяльності. До них належать:

- чисельність громадян, які звернулися до органів ДСЗ з різних питань за звітний термін (місяць, квартал, рік);
- кількість наданих громадянам послуг (консультаційних, профорієнтаційних, навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації, допомоги у відкритті своєї справи тощо);
- число громадян, яким сприяли у працевлаштуванні, та їх питома вага серед тих, хто звернувся з цього приводу;
- організація громадських робіт і кількість задіяних на них громадян;
- стан використання коштів Фонду на активні й пасивні заходи.

Крім того, діяльність органів ДСЗ оцінюється рівнем зайнятості й безробіття, виконанням у цілому Державної та регіональних програм зайнятості, чисельністю навчання і перенавчання спеціалістів усіх ланок служби, вмінням прогнозувати кон'юнктуру ринку праці, характер і тенденції процесів на ньому і приймати упереджувальні заходи.

Державна служба зайнятості здатна взаємодіяти з приватними агентствами з працевлаштування, хоча слід визнати: на ринку праці України, що формується, подібні агентства поки ще слабо структуровані,

організовані і методично підготовлені, а конкуренція між ними та службою зайнятості практично відсутня. Багато людей поверхнево уявляють собі, які власне послуги можуть надати ці при ватні служби щодо питань працевлаштування. Звісно, вони не видають допомог і не надають пільги безробітним. Спектр пропонованої роботи – від надомної до керівників підприємств і проектів. Робота може бути постійною, тимчасовою, сезонною або за сумісництвом з основним видом діяльності. Усі витрати зі сплати послуг кадрового агентства бере на себе претендент. Основна послуга – це інформація про вакансії і розміщення резюме в базі даних агентства, а не факт реального працевлаштування.

Часто великі агенства пропонують спектр послуг при пошуку роботи: надають інформацію, консультують чи готують резюме, повідомляють їх роботодавцям, підготовлюють до інтерв'ю, здійснюють психологічне тестування й профорієнтацію тощо. Щодо питань добору кваліфікованих і ексклюзивних кадрів приватного агентства іноді діють достатньо конструктивно та професійно. Це пояснюється індивідуальним підходом і боротьбою за клієнтів в умовах самофінансування. Не менш корисними для знаходження ексклюзивної роботи можуть бути і солідні рекрутингові агентства.

Такі агентства зазвичай працюють за контрактами з роботодавцями, здійснюючи для них:

- пошук кваліфікованого персоналу;
- добір кваліфікованого персоналу за заданими критеріями;
- підтвердження рекомендацій;
- дослідження ринку праці.

Для своїх клієнтів вони проводять:

- працевлаштування;
- складання професійного резюме;
- підготовку до співбесіди;
- консультації з трудового законодавства та інші послуги.

Для клієнтів дані послуги безкоштовні, оскільки їх сплатує роботодавець. Така система фінансування примушує агентства працювати особливо ретельно та обачливо. Вони дорожать своєю репутацією і «свою» людину без належної кваліфікації навряд чи ризикнуть рекомендувати роботодавцю. Ці агентства можуть бути як багатoproфільними, так і спеціалізуватися на доборі певної категорії працівників, наприклад: керівників визначеного рівня, фахівців і різних галузей знань і професій, секретарів і т. п. За таких умов претендентові не потрібно витрачати час на походи до фірм, а роботодавцю – на зайві бесіди з кандидатами. Проте гарантії працевлаштування з боку рекрутингових агентств нижчі, аніж в інших, а вимоги до кандидатів найчастіше досить високі, адже замовник (майбутній роботодавець), як правило, висуває конкретні і вельми жорсткі

вимоги до кандидатів на здобуття робочого місця. Іноді від претендента можуть попросити відповідної рекомендації

Рекрутингові агентства зазвичай працюють за контрактами з роботодавцями, тому для клієнтів дані послуги безкоштовні, оскільки їх сплачує роботодавець. Проте гарантії працевлаштування з боку рекрутингових агентств нижчі, аніж в інших, а вимоги до кандидатів найчастіше досить високі, адже замовник (майбутній роботодавець), як правило, висуває конкретні і вельми жорсткі вимоги до кандидатів на здобуття робочого місця.

Агентства з працевлаштування за кордоном досить популярні у світі, особливо в країнах, що розвиваються. Причина їх популярності і розвитку -- величезна різниця в заробітках і потребах в робочій силі в різних країнах.

Агентства з працевлаштування трудящих, що вивільняються, наявні поки лише у високорозвинених країнах. Якщо компанія, що дбає про своє ім'я, скорочує з якихось причин виробництво чи діяльність, тоді вона дбає про працевлаштування співробітників, що вивільняються. Компанія або сплачує послуги з працевлаштування діючим агентствам, або спеціально для цього утворює власне агентство.

2.2.5. Діяльність Полтавського молодіжного центру

З 2013 року почала свою діяльність комунальна установа «Обласний молодіжний центр» Полтавської обласної ради.

Обласному молодіжному центру передувала організація Обласний молодіжний центр праці (2002-2012 роки), основною задачею якої було працевлаштування молоді. Обласний молодіжний центр створений у зв'язку зі збільшенням функцій та напрямів роботи з молоддю.

Метою діяльності Центру є сприяння життєвому самовизначенню, інтелектуальному, моральному, духовному розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу, сприяння працевлаштуванню та зайнятості молоді у вільний від навчання час, забезпечення правової та гендерної просвіти у молодіжному середовищі.

Обласний Молодіжний Центр має три відділи:

Центр патріотичного виховання та підтримки громадських ініціатив молоді.

Обласний молодіжний центр праці.

Гендерний ресурсний центр.

На сьогоднішній день основним завданням Обласного молодіжного центру є налагодження співпраці з органами студентського, учнівського самоврядування, громадськими організаціями для продуктивної роботи у напрямку розвитку молодіжної політики.

2.2.6. Соціальне підприємництво – ефективний механізм вирішення соціальних проблем

Соціальне підприємництво – це діяльність із метою вирішення або пом'якшення соціальних проблем на умовах самоокупності, інноваційності та стійкості.

Критерії соціального підприємництва:

Соціальний вплив (спрямованість на вирішення чи пом'якшення конкретної відчутної соціальної проблеми).

Інноваційність (застосування нових підходів, нових способів розв'язання як давньої, так і новопосталої соціальної проблеми).

Самоокупність і фінансова стійкість (незалежність від зовнішнього фінансування).

Тиражованість (відтворюваність моделі соціального підприємства в інших географічних і соціальних умовах).

Соціальне підприємництво - це бізнес із соціальною місією.

Соціальні підприємці - це новатори, які використовують інноваційні ідеї та різні ресурси для вирішення соціальних проблем. Їхня діяльність у підсумку приводить до стійких позитивних соціальних змін.

Соціальне підприємництво перебуває на зіткненні традиційного підприємництва та благодійності. Соціальне підприємництво бере від благодійності соціальну спрямованість діяльності, а від бізнесу - підприємницький підхід.

Соціальне підприємництво - це якісно новий підхід до вирішення соціальних проблем.

2.2.7. Трудова активність, трудова мотивація, трудова мобільність і трудова міграція

Реалізації організаційних заходів щодо підвищення рівня зайнятості населення і запобігання безробіттю значно сприяють високі активність і мобільність населення, трудова мотивація та раціональна трудова міграція. Перелічені категорії є достатньо складними і здійснюють безпосередній або опосередкований вплив на зайнятість.

Трудова активність населення — це прагнення працездатної особи застосувати на практиці наявні знання та досвід і одержати за це винагороду. Особа, яка виявляє таке бажання, є носієм трудової або економічної активності.

Трудова активність може бути потенційною, яка відповідає прагненню особи працювати за винагороду, і реалізованою, коли особа вже є зайнятою. Потенційна трудова активність становить основу формування робочої сили, а реалізована — її зайнятості.

Трудова мотивація — одна з гостріших проблем реформування всієї економіки і формування нового якісного стану зайнятості. У загальному розумінні мотивація — це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій, а трудова мотивація — це намагання працівника задовольнити потреби (отримати певні блага) через трудову діяльність. До структури мотиву входять: потреба, яку прагне задовольнити працівник; благо, здатне задовольнити цю потребу; трудова дія, необхідна для отримання блага; ціна, тобто затрати матеріального і морального характеру, пов'язані з реалізацією трудової дії. Практичні вимоги до роботи зумовлюють конкретну мотивацію особи. Особливо важливим у даному випадку є той факт, що мотив праці формується лише тоді, коли трудова діяльність є якщо не єдиною, то основною умовою отримання блага

Трудова мобільність — принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи, місця проживання і способу життя в **цілому**. Висока трудова мобільність становить основу забезпечення збалансованості ринку праці і високого рівня конкурентоспроможності робочої сили та кожного її носія. Для оцінки рівня мобільності робочої сили використовується два принципово різні підходи:

- за фактичними даними статистичної звітності вимірюється рівень реалізованої мобільності за допомогою аналізу даних про інтенсивність і обсяг міграційного руху та плинності кадрів;
- за результатами вибіркового обстеження домогосподарств, по яких з'ясовується рівень потенційної мобільності. З точки зору регулювання ринку праці, пріоритетне значення належить аналізу і прогнозу потенційної мобільності.

Питання для самостійного вивчення:

1. Міграційні процеси та їх роль в управлінні зайнятістю.
2. Основні принципи та нормативно-правова база кредитно-грошової політики в Україні.
3. Податковий кодекс України.
4. Сучасні концепції оплати праці.
5. Національна система обслуговування платників податків.
6. Рекрутингові, аутстафінгові, аутсорсингові агентства та агентства по працевлаштуванню.

2.3. Інформаційне, наукове та правове забезпечення управління зайнятістю

2.3.1. Розвиток системи інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості в Україні. Методи інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості.

2.3.2. Основні напрями інноваційної діяльності державної служби зайнятості та особливості їх реалізації на регіональному рівні.

2.3.3. Аналіз, наукове забезпечення, моніторинг і прогнозування зайнятості в Україні. Міжнародні норми адміністративної статистичної звітності.

2.3.4. Конституційні норми державного регулювання зайнятості й ринку праці в Україні.

2.3.1. Розвиток системи інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості в Україні. Методи інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості

Джерелами вдосконалення інформаційної бази були практика, аналіз і наукові дослідження. Це створило передумови того, що на даний час органи державного управління мають достатню базу інформації зіставлення розвитку процесів на ринку праці в динаміці за багато років, для глибокого аналізу, прогнозування і моніторингу процесів у галузі зайнятості і безробіття. Таким є, передусім, форми державної статистичної звітності №1-ПН, № 2-ПН, № 3-ПН, № 4-ПН, щоквартальний статистичний збірник економічної активності населення України Держкомстату України, який видається по результатах вибіркового обстеження домогосподарств за міжнародною методикою; щорічний статистичний збірник в Україні «Праця України», насичений всебічними відомостями стосовно зайнятості, безробіття, заробітної плати, соціального захисту, умов праці та іншими матеріалами, які характеризують стан соціально-трудових відносин в Україні; щорічний аналітично-статистичний збірник Мінпраці України і Державного центру зайнятості «Ринок праці України у N-му році». Виходять з друку також декілька періодичних видань, наприклад, «Праця і заробітна плата» та ін.

Реалізації заходів щодо застосування міжнародних норм статистики і обліку в галузі ринку праці та зайнятості сприяла комп'ютеризація як ланок державної служби зайнятості (ДСЗ), так і органів Держкомстату України.

Створена спеціальна служба, яка програмує необхідні комп'ютерні операції та обслуговує комп'ютерну мережу ДСЗ.

ДСЗ впроваджує Єдину інформаційно-аналітичну систему, за якою працюють районні та міські центри. Втілюється також Єдина технологія обслуговування незайнятого населення.

Все це складає розгалужену комплексну систему інформаційного забезпечення ринку праці й державного регулювання зайнятості населення, котра задовольняє необхідні потреби державного регулювання зайнятості на всіх рівнях управління.

Якщо розглядати центри зайнятості України в системі органів державного управління, то їх діяльність охоплює прогнозування, планування, організацію, регулювання, координацію, стимулювання та виконання інших функцій, передбачених законодавством України. І хоча в законодавстві прямо не вказується на роль державної служби зайнятості у державному управлінні (регулюванні), але зазначені функції є складовою загального процесу державного управління.

2.3.2. Основні напрями інноваційної діяльності державної служби зайнятості та особливості їх реалізації на регіональному рівні

Функція державної служби зайнятості щодо розвитку інформаційних систем ринку праці складається з чотирьох основних елементів:

- збір первинної інформації про ринок праці із власних джерел на підставі звернень осіб, що шукають роботу, і роботодавців, аналізу наданих клієнтам соціальних послуг;
- збір первинної інформації з інших джерел – органів державної виконавчої влади, статистики, профспілок, організацій роботодавців;
- узагальнення і аналітичне оброблення інформації, її інтерпретація;
- доведення обробленої інформації до клієнтів (осіб, які шукають роботу та роботодавців), «зовнішніх» споживачів, використання певних видів інформації у власній діяльності.

У цьому контексті особливе значення мають заходи щодо спільних дій з іншими державними органами при розробці та реалізації Державної і місцевих Програм зайнятості населення. Успішна реалізація цих програм безпосередньо впливає на рівень зайнятості населення та суспільну продуктивність праці, забезпечення соціальних гарантій громадян у сфері праці, стан територіальних ринків праці, співвідношення між різними напрямками соціально-економічної політики. Саме це за своєю сутністю складає процес державного управління (регулювання) зайнятістю населення. Необхідно враховувати ту обставину, що успішне розроблення та реалізація програм зайнятості населення значною мірою залежить від скоординованої діяльності всіх підрозділів служби зайнятості та урядових і регіональних структур управління. Особливо збільшується роль програм зайнятості населення в Україні в сучасних умовах – під час економічного поживавлення, покращання економічної кон'юнктури, зростання попиту на робочу силу в різних секторах економіки та сферах економічної діяльності.

Підрозділи Державного центру зайнятості можна умовно поділити на п'ять груп. Перша – підрозділи, що безпосередньо виконують функції організації процесу надання соціальних послуг населенню і роботодавцям, здійснюють керівництво місцевими центрами зайнятості, у тому числі контроль за їх діяльністю, методичне забезпечення. Друга – підрозділи, які

здійснюють збір і обробку різноманітної статистичної інформації, займаються аналітичною роботою та прогнозуванням. Третя – підрозділи, що забезпечують зв'язок з центральними органами виконавчої та законодавчої влади, ЗМІ і громадськістю. Четверта – підрозділи, що забезпечують кадрову, фінансово-господарську роботу, бухгалтерський облік, розвиток матеріальної бази і матеріально-технічне постачання. П'ята – підрозділи, що виконують контрольно-інспекційні функції.

Як правило, в більшості країн штатна чисельність центрального апарату (без урахування автономних організацій: навчальних і дослідницьких установ, редакцій газет і часописів, видавництв) не перевищує 1 - 2% від загальної кількості працівників служби зайнятості (в Україні - 1,1%).

Структура регіональних центрів зайнятості визначається їх функціями: здійснення зв'язку центрального апарату з місцевими (базовими) центрами; координація своєї діяльності з державними органами і громадськими організаціями регіонального рівня (перш за все профспілками й організаціями роботодавців), участь у розробці і реалізації регіональної політики зайнятості, надання методичної і практичної допомоги базовим центрам.

У ряді країн регіональні підрозділи служби зайнятості безпосередньо ведуть окремі напрямки роботи з безробітними тими, хто шукає роботу. Зазвичай це найскладніші соціальні послуги, але ті, що надаються невеликій кількості клієнтів. Наприклад, вони сприяють працевлаштуванню керівних кадрів і ремісників, надають субсидії підприємствам на створення робочих місць для осіб, нездатних на рівних конкурувати на ринку праці; надають позики безробітним для організації самозайнятості тощо. Скоріш за все з часом подібні функції будуть виконувати обласні центри зайнятості України. Структура обласних центрів зайнятості України повторює структуру центрального апарату в дещо спрощеному варіанті.

Успішне виконання завдань щодо участі у реалізації державної політики зайнятості, надання високоякісних соціальних послуг населенню і роботодавцям визначається не стільки організаційною структурою центрів зайнятості, скільки складом їх персоналу, його професіоналізмом і відповідальністю, рівнем співпраці з органами державної влади, місцевого самоврядування, профспілками і організаціями роботодавців.

2.3.3. Аналіз, наукове забезпечення, моніторинг і прогнозування зайнятості в Україні. Міжнародні норми адміністративної статистичної звітності

В Україні застосовується три методи одержання інформації стосовно стану ринку праці, зайнятості і безробіття: **метод фіксації** стану ринку

праці через безпосереднє звернення громадян до ланок державної служби зайнятості та звіти щодо певного кола показників як основний офіційний метод; **метод щоквартального вибіркового обстеження домогосподарств** з питань економічної активності, як індикативний метод; **метод перевірок окремих питань**, який проводиться органами державної служби зайнятості як планово, так і позапланово або за їх дорученням науковими чи іншими підрозділами, як уточнюючий контрольний метод.

Метод фіксації через звернення громадян до органів ДСЗ здійснюється низовими ланками (районними, міжрайонними, міськими у містах без поділу на райони) державної служби зайнятості. Відповідні дані подаються до Держкомстату формами №1-ПН і №2-ПН, що набуває чинності державної статистичної звітності. **Метою методу** є одержання офіційної інформації щодо стану ринку праці й зайнятості. Даними, одержаними цим методом як офіційними, користуються всі державні органи. За ними проводяться всі розрахунки щодо необхідних коштів для виплати допомоги по безробіттю, диференціації чисельності безробітних, їх складу, статево-вікової структури, професійної орієнтації і професійної підготовки, участі у громадських роботах тощо.

Такий метод здійснюється відповідно до ст. 2 Закону України «Про зайнятість населення» та положень, затверджених Кабінетом Міністрів України стосовно реєстрації осіб як безробітних, громадських робіт тощо. Як результат реалізації цього методу форми № 1-ПН, № 2-ПН, № 3-ПН, № 4-ПН є основними документами.

Переваги методу фіксації через звернення громадян до органів ДСЗ є, по-перше, відносно низька коштовність; по-друге, висока достовірність зафіксованих даних щодо зареєстрованих осіб, оскільки реєстрація здійснюється на підставі потрібних для цього документів. Його **недоліком** виступає певна недостовірність окремих даних у територіальному аспекті.

Вибіркові обстеження домогосподарств на економічну активність населення Держкомстат України почав проводити з 1995 р. щорічно, а з 1999 р. — щоквартально. Щоквартальні обстеження проводилися за новою удосконаленою програмою, яка зазнала змін організаційного і методологічного характеру з урахуванням останніх рекомендацій МОП та ЄС.

Метою проведення обстежень є одержання всебічної інформації про стан робочої сили, структуру зайнятості, напрями діяльності населення. Дані, одержані методом вибірових обстежень, характеризують стан зайнятості і безробіття у березні, червні, вересні та грудні. На основі показників за дані чотири місяці розраховують річні показники.

Для проведення щоквартальних обстежень економічної активності населення побудовано загальнодержавну територіальну ймовірнісну рівноважну вибірку неінституційних домашніх господарств. Частка відбору домогосподарств становила 1/625, тобто одне домогосподарство

з вибірки під час відбору репрезентувало 625 домогосподарств генеральної сукупності. В процесі формування вибіркової сукупності було використано процедуру багатоступеневого розшарованого відбору територіальних одиниць з ймовірністю, пропорційною розміру. Домогосподарства відбиралися на останньому ступені з використанням механізму систематичного відбору за списками адрес. Обстеженню підлягали члени домогосподарств віком від 15 до 70 років.

Матеріали проведених обстежень дають можливість реальніше оцінити обсяги та зміни пропозиції робочої сили, зміни на ринку кон'юнктури робочої сили і служать також для прогнозування розвитку процесів на ринку праці. На відміну від попереднього цей метод дає можливість установити більш точну картину стосовно зайнятості й безробіття по території. Але оскільки він проводиться не на документальних, а на усних свідченнях, відносно конкретних осіб, то його **недоліками** є те, що він — менш достовірний і, крім того, коштовніший за метод реєстрації. **Переваги** цього методу полягають в одержанні більшої кількості різноманітних даних, необхідних для глибокого аналізу стану справ на ринку праці й прогнозування.

Метод вибірових перевірок суб'єктів господарювання державною службою зайнятості застосовується в плановому і позаплановому порядку з метою одержання поточної інформації з конкретних питань та з наступним її аналізом і вжиттям необхідних заходів. Такі перевірки можуть бути доручені Державним або обласними центрами зайнятості, науковим організаціям. Предмет перевірки можуть становити різноманітні аспекти діяльності вказаних суб'єктів на ринку праці, інформація по яких на рівні офіційних даних викликає сумнів та вимагає перевірки, або якщо взагалі з якоїсь проблеми відсутні статистичні дані чи з інших причин, наприклад, відпустки за ініціативою адміністрації, виконання законодавства України про зайнятість населення, використання коштів на відкриття своєї справи, якість професійної підготовки та перепідготовки, якість інформації стосовно вільних робочих місць тощо.

Оскільки всі ці методи мають певні помилки і неточності, пов'язані з такими суб'єктивними факторами, як приховування окремими громадянами і посадовими особами інформації про фактичний стан на ринку праці або небажання відвідувати органи ДСЗ через недовіру чи з інших причин, приховування стану справ на підприємстві, то їх результати доповнюють одне одного.

Аналіз стану ринку праці проводиться з **метою** виявлення характеру і тенденцій процесів, що відбуваються і своєчасного втручання при необхідності їх коригування. Основною базою такого аналізу є отримувана інформація Держкомстату України і перевірок суб'єктів господарювання державною службою зайнятості. Додатковою інформацією може бути зв'язок з носіями соціально-трудоих відносин; рішення, рекомендації,

резолуції, укладені виразниками соціально-трудоких відносин; матеріали ЗМІ, листи, звернення тощо.

Аналіз стану ринку праці і зайнятості населення є невід’ємним і важливим елементом державного регулювання зайнятості. Він здійснюється на рівні:

- **макропропорції** — національного розвитку. Регулювання макропропорцій на основі всебічного аналізу ринку праці здійснюється за допомогою урядових рішень, Державної програми зайнятості населення і Генеральної тарифної угоди;

- **мезопропорції** — співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в розрізі окремих регіонів і галузей. Вони регулюються за допомогою окремих урядових рішень з конкретних питань, а також галузевих наказів, регіональних рішень і відповідних тарифних угод;

- **мікропропорції** — внутрішньофірмового попиту і пропозиції праці в розрізі професій і спеціальностей. Вони регулюються заходами управління персоналом і колективним договором.

Стан виконання регулюючих документів макро-, мезо- і мікропропорцій відстежується й аналізується.

Напрями аналізу на всіх рівнях наступні:

- абсолютні і відносні показники зайнятості населення та його економічної активності;

- абсолютні і відносні показники безробіття;

- аналіз наявності робочих місць і вакансій та коефіцієнт навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію);

- аналіз виконання Державної і регіональних програм зайнятості населення (на мікрорівні — виконання колективного договору з відповідних статей);

- аналіз витрат коштів, затверджених по статтях.

Аналіз здійснюється за місяць, квартал, з початку року і за рік, а при необхідності визначається динаміка окремих показників за декілька років. Таким чином, **аналіз зайнятості населення на будь-якому рівні має комплексний і системний характер**. Інформаційне забезпечення, про яке йшлося вище, дозволяє здійснювати глибокий аналіз стану ринку праці, певні висновки з цього аналізу і розробляти необхідні для поліпшення справ заходи.

Головним щорічним аналітичним документом є аналітично-статистичний збірник «Ринок праці України у N-му році», який видається з 1991 р.

Ринок праці, зайнятість населення, безробіття є складними економічними і соціальними категоріями, що знаходяться під впливом як ринкових економічних законів, так і адміністративних та законодавчих рішень. Чим більше узгоджуються прийняті адміністративні й законодавчі рішення з економічними законами, тим ефективніше вони діють.

Найбільш наочним прикладом є наукове обґрунтування розробки Державної програми зайнятості населення, яка має бути узгоджена з економічним, соціальним і політичним становищем у країні. Це нерідко містить у собі суперечливі й різновекторні проблеми.

Першим спеціалізованим науковим підрозділом, який проводив фундаментальні прикладні дослідження і надавав наукові послуги в галузі зайнятості та ринку праці, був Науково-дослідний центр з проблем зайнятості та ринку праці НАН України і Мінпраці України. Вчені Центру одними з перших висловили думку стосовно побудови в Україні соціально спрямованої ринкової економіки. Звідси впливав важливий висновок: **ринок праці в Україні необхідно будувати за соціально-демократичною моделлю**. Центром було розроблено багато методичних рекомендацій щодо різних аспектів ринку праці й зайнятості.

У даний час прикладною наукою, а також розробками та науковими послугами в галузі праці, зайнятості й соціально-трудовах відносин займається, як провідний, Науково-дослідний інститут праці й зайнятості Мінсоцполітики України і НАН України, а також Луганський науково-дослідний інститут соціально-трудовах відносин Мінсоцполітики України. На їх замовлення щодо досліджень окремих питань іноді залучаються інші науково-дослідні установи.

Фундаментальні дослідження в галузі ринку праці й зайнятості виконують переважно Інститут економіки НАН України, значною мірою Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, відділи, відділення й окремі кафедри різних науково-дослідних установ і вузів нашої держави.

Провідним підрозділом з проблем розроблення в Україні посібників і підручників даної проблематики є кафедра управління трудовими ресурсами КНЕУ. Її працівники беруть участь і в наукових дослідженнях з проблем зайнятості, ринку праці та соціально-трудовах відносин, розробляють навчально-методичну базу і створюють навчальну літературу.

З метою контролю процесів, що відбуваються на ринку праці і в сфері зайнятості населення, стану виконання Державної програми зайнятості населення державна служба зайнятості здійснює **моніторинг** цих процесів.

Моніторинг ринку праці — це система спостережень за станом і характером процесів як у цілому по ринку праці, так і в окремих його частинах та сферах функціонування з метою своєчасного й ефективного коригування. Він являє собою комплекс спостережень та досліджень, які визначають зміни в зайнятості, безробітті та інших аспектах ринку праці. Моніторинг ринку праці, зайнятості, безробіття виконується органами державної служби зайнятості на всіх рівнях.

Моніторинг здійснюється за певними напрямками: моніторинг працевлаштування населення, яке потребує додаткових соціальних

гарантій, безробіття, зайнятості інвалідів, соціального захисту незайнятої молоді, стану жінок на ринку праці та ін., що дає можливість своєчасно реагувати на прояви різних тенденцій на ринку праці. Відстежується стан реалізації активних заходів сприяння зайнятості населення і вносяться необхідні корективи до них з метою поліпшення справи.

Державною службою зайнятості здійснюється моніторинг стану працевлаштування громадян України за кордоном, а також працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства на терені України і в багатьох інших напрямках, таких як працевлаштування жінок, молоді, неконкурентоспроможних громадян, профорієнтація і профнавчання незайнятих осіб, стан звернень до органів ДСЗ тощо.

Моніторинг – як науковий термін утворюється від латинського «монітор» – застережливий. Моніторинг – спостереження, оцінка та прогноз стану того чи іншого об'єкта, і повинен містити відповіді на такі питання: 1) що відбувається? 2) чому це відбувається? 3) які наслідки того, що відбувається? 4) що робити? Таким чином, основне зусилля направляється на постійне дослідження минулого і сьогодення стосовно майбутнім завданням та шляхам їх вирішення.

Мніторинг розглядається як елемент державної системи управління економікою країни, оскільки на його основі можливе дати висновки і пропозиції про тенденції та проблеми, які не впливають з матеріалів державної статистики.

Соціально-економічний моніторинг може розглядатися як систематична реєстрація і аналіз емпіричних даних, що характеризують різні сторони процесів функціонування, взаємодії та розвитку тих чи інших соціально-економічних об'єктів. Однак тут постає одна дуже важлива теоретична проблема, без вирішення якої моніторинг може втратити свою суть. Ця проблема – розробка індикаторів, що показують зміни в об'єкті спостереження, оскільки моніторинг здійснює багатофакторний і різнорівневий аналіз, представляючи різні проекти рішень.

Аналізу спочатку піддається первинна ситуація, виявляються фактори, що детермінують стан справ (по типу причинно-наслідкових зв'язків). При цьому йде розширення сфери детермінації від центру до периферії, тобто від безпосереднього об'єкта спостереження до його «середовища існування». Причому останнє не володіє характером віддаленої перспективи, а саме відповідає рівню прийняття управлінських рішень (безпосередньому спостереженню за об'єктом відповідає рівень втілення в життя й контролю виконання вже прийнятих рішень), що власне і є метою проведення моніторингу як одного з прогнозних методів дослідження.

Кількісні показники моніторингу повинні доповнюватися якісними, актуальність отриманої з їх допомогою інформації забезпечується систематичністю і безперервністю спостереження.

Показники моніторингу – це завжди співвіднесені показники, тобто показники, що містять оцінку змін, що відбуваються (тобто в прогнозній моделі ми заздалегідь визначаємо фактори, що поліпшують або погіршують готівкову ситуацію). Отже й показники повинні це фіксувати, здійснюючи «настроювання» поведінки різних соціально-демографічних груп на ринку праці (включаючи формування необхідної трудової мотивації) з метою досягнення раціональної зайнятості.

Оціночний компонент показників моніторингу виражається через зміни в часі і просторі: через прискорення або уповільнення того чи іншого процесу; активізацію його або загасання; просторову локалізацію або розширення масштабів; утворення застійних явищ, або, навпаки, зародження якісно нових, що особливо актуально для проведення регіонального моніторингу. При цьому у нас повинні бути якісь нормативи для порівняння, що ж для даного регіону є позитивним, що - негативним. Нормативна модель моніторингу корелюється з формуванням соціальних стандартів і є найбільш перспективною за своїми мобілізаційними, а головне, інноваційних ресурсів виходу з кризи, стабілізації і руху вперед. Нормативна модель актуальна ще й тому, що вона містить в собі можливість, так би мовити, «зворотного» процесу перетворення даних, а саме інтерпретацію показників, перехід від системи даних до пояснюватиме теорії процесів і явищ, до оцінки ефективності діяльності громадських структур та визначенню перспектив розвитку.

Показники моніторингу повинні відображати сам процес, що досліджується, поведінку його суб'єктів, їх взаємозв'язок, сукупність «зовнішніх» факторів, що впливають на хід і результати процесу (причому, за деякий попередній період), що в кінцевому підсумку дозволяє кожному з учасників приймати рішення для оптимізації спільної діяльності.

Моніторингова система повинна виконувати інформаційні, науково-аналітичні та методичні функції, а сама система моніторингу буде складатися із соціально-економічного, соціологічного та інформаційного моніторингу.

Зрозуміло, що без взаємодії адміністрації, служби зайнятості, роботодавців та працівників неможливо не тільки визначити реальні перспективи виробництва і зайнятості, а й отримати необхідну інформацію для прийняття тих чи інших управлінських рішень. Отже, створення системи соціального партнерства, робота чотиристоронніх комісій мають стати основним завданням, при вирішенні якої велика роль служби зайнятості.

Особливе місце, у зв'язку з цим, займає оцінка ефективності здійснення загальнодержавних програм сприяння зайнятості та розроблення регіональних. При цьому метою їх буде не просто працевлаштування або зниження числа претендентів на одну вакансію, а відповідність професійно-кваліфікаційної структури економічно активного

населення кількісними показниками можливостей ринку ресурсів і послуг (тобто не тільки наявних робочих місць, але і передбачуваних до скорочення, і створення нових робочих місць).

Тут мова йде про моніторинг освітніх послуг (включаючи профорієнтаційні), ефективність яких підвищується при проведенні заходів з психологічної підтримки у разі втрати роботи, при формуванні кадрового потенціалу (навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації під конкретні робочі місця) і формуванні ринку професій, що забезпечують ефективну зайнятість в регіоні.

Організація всієї інформації в моніторинговій системі повинна підкорятися принципом типологізації на рівні «проблема - шляхи і методи її вирішення».

Необхідно сказати про ресурсне забезпечення моніторингу. Це стосується як фінансових, так і організаційних, а також людських складових, оскільки моніторинг не разова, а системна дія. Він може розгортатися поетапно, але необхідно уявляти собі всю сукупність заходів, які необхідні для його проведення.

Ефективність моніторингу соціально-трудової сфери як інструменту соціальної політики полягає і в створенні механізмів регулювання кризових ситуацій на ринку праці.

Безробіття ж є макроекономічним показником економічного розвитку суспільства або регіону і відображає ступінь кризової та соціальної конфліктності (як один з факторів), а також рівень втрат у розвитку людських ресурсів як в прогностичному плані, так і по відношенню до здійснених витрат на підготовку працівника. Завдання ж полягає у виділенні кризових характеристик ринку праці, що особливо актуально саме для розробки регіональної політики сприяння зайнятості, та розробці нормативної моделі моніторингу, центральним показником якого є робоче місце.

Специфіка виникнення кризових ситуацій на ринку праці характеризується наступним. Необхідно визнати на досить тривалу перспективу провідним мобілізаційний тип розвитку, що визначається дефіцитом необхідних для розвитку ресурсів.

Таким чином, моніторинг виникнення кризових ситуацій на ринку праці повинен забезпечити вирішення наступних завдань:

- визначення та прогнозування обсягу і структури пропозиції робочої сили;
- визначення та прогнозування обсягу і структури попиту на робочу силу (насамперед варіанти соціально-економічного розвитку регіону, кількість і структура робочих місць);
- визначення можливостей збалансування попиту та пропозиції робочої сили (в тому числі прогнози зайнятості та безробіття, проведення заходів активної політики зайнятості);

– аналіз ефективності функціонування регіонального ринку праці (в тому числі ефективність роботи служби зайнятості, розвиток системи соціального партнерства, використання фінансових ресурсів для формування ефективної зайнятості і т. п.).

Аналіз стану економічно активного населення переслідує такі цілі: отримати базову інформацію про розмір і структуру робочої сили регіону і забезпечити основу для вимірювання пропозиції робочої сили, її кількості та якості; про рівень безробіття і зайнятості, в тому числі за різними соціально-демографічними групами. Спільне вимірювання зайнятості та доходу забезпечує основу для аналізу ступеня зайнятості різних категорій трудящих, прибутковості окремих видів економічної діяльності та економічних труднощів, випробовуваних різними категоріями зайнятих. Дані про зайнятість і доходи в розрізі професій, галузей економіки та інших соціально-демографічних характеристик необхідні, зокрема, для розвитку системи соціального партнерства.

Проте ці дані потребують уточнення за соціально-демографічними параметрами: вік, освіта, професійна кваліфікація, вимоги до робочого місця з боку власника робочої сили, куди входять форма зайнятості, тимчасові характеристики зайнятості (тривалість робочого дня і тижня, сезонність, гнучкий графік, неповна зайнятість), умови та рівень оплати праці, соціальні гарантії, можливості професійного просування (професійної кар'єри), вимоги до соціально-побутових умов.

Такі ж дані збираються і у мігрантів, в тому числі й іноземців. В останньому випадку потрібно жорсткість контролю нелегальною міграцією, яка знижує вимоги до робочого місця серед відносно постійного населення регіону та внутрішніх мігрантів, що веде до збільшення плинності кадрів, і в цілому, до великим виробничим втратам і втрат робочого часу, що створює зайвий тиск на ринок праці. У структурі мігрантів слід виділяти групи підлітків, молоді 16-25 років і 26-30, а також осіб передпенсійного та пенсійного віку. За необхідності можна відстежувати професійні спеціальні категорії, з присутністю (відсутністю) яких погіршується (поліпшується) ситуація на ринку праці. Аналіз міграційних потоків повинен давати відповіді на питання про те, що зумовило міграцію, хто їде (залишається) і чому.

Необхідно уявляти собі і соціально-демографічну структуру, а також трудову мотивацію потенційних запасів робочої сили, особливо молоді, осіб передпенсійного та пенсійного віку.

У зв'язку з цим необхідно відстежувати баланс руху кадрів (вибуття і прийняття) за галузями, віковим і професійним групам, з урахуванням, по можливості, частки зовнішніх і внутрішніх мігрантів.

Для зниження тиску на ринок праці з боку потенційної робочої сили необхідно досліджувати зростання цін і доходів сімей, розмір споживчого кошика і прожиткового мінімуму, щоб визначати компенсаційні виплати.

Цільова спрямованість регіональних програм професійної зайнятості відображає стратегічну лінію, прийняту в країні щодо забезпечення населення робочими місцями, ефективного використання наявного трудового потенціалу, впровадження ринкових відносин в діяльність підприємств.

Логічна схема аналізу та формування проблеми зайнятості, що підлягає вирішенню в рамках програми, виглядає наступним чином: «неминуче - бажане - можливе».

Неминуче – на цій стадії прогнозується оцінка стану ситуації з використанням зайнятості на намічену перспективу на основі вивчення ретроспективної інформації та виявлених тенденцій й екстраполяції її розвитку в майбутньому.

Бажане – нормативно-цільова оцінка ситуації стану трудових ресурсів.

Можливе – аналіз і вибір можливих шляхів досягнення поставлених цілей з урахуванням ресурсних обмежень (збалансованість потреби і наявності робочої сили в регіоні).

Прогнозування ринку праці є оцінкою перспектив розвитку його кон'юнктури та зміни умов, які впливають на кількісний та якісний аспекти попиту і пропозиції праці на прогнозований період. **Основна ціль прогнозу** — визначити тенденції зміни факторів впливу на попит і пропозицію робочої сили й оцінити можливі наслідки рішень, які приймаються в галузі їх регулювання.

В економічній теорії існує декілька підходів до прогнозування ринку праці, і зокрема зайнятості та безробіття. Однак в Україні тривалий час виправдовував себе варіантний **балансовий метод прогнозування** зайнятості й безробіття. Він полягав у тому, що розподіл населення за сферами зайнятості пов'язувався з трудовими ресурсами. Показники зведеного балансу трудових ресурсів широко відображають головні аспекти зайнятості населення. Але нині прогнозування здійснюється на підставі даних обстежень домогосподарств.

Вихідні дані для прогнозування рівня і структури зайнятості — це результати демографічного прогнозу, виконання економічних програм, показники аналізу зайнятості і безробіття в базисному періоді, урядові рішення, котрі впливатимуть на зміну структури в економіці й зміну чисельності робочих місць.

2.3.4. Конституційні норми державного регулювання зайнятості й ринку праці в Україні

Правове забезпечення є одним з основних напрямів забезпечення державного регулювання зайнятості, а головним державним документом правового забезпечення — Конституція України. У Конституції України

викладені права на працю і соціальний захист громадян України та іноземців, які проживають в Україні. Цьому присвячений розділ II Конституції України «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина».

Відповідно до Основного Закону пріоритетним соціальним правом громадян є право на працю. З огляду на важливість цього права і з метою упередження неоднозначного тлумачення його в Конституції дається загальне визначення цього права і передбачається ряд гарантій його здійснення. Зокрема, в Конституції стверджується, що кожен має право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа **вільно обирає** або на яку вільно погоджується. Гарантуючи це право, держава, як визначається в Основному Законі, створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, дає рівні можливості у виборі професій та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Основною статтею Конституції в цьому плані є **стаття 43**. Вона, крім викладеного вище, вміщує право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також гарантує захист від незаконного звільнення. Право на одержання винагороди за працю захищається законом. Водночас цією статтею забороняється: використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах, а також примусова праця.

Стаття 24 Основного Закону, яка розглядалась у зв'язку з дискримінацією на ринку праці, встановлює рівність конституційних прав і свобод.

Право користуватися викладеними вище правовими нормами і свободами іноземцям та особам без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, надає **стаття 26** Конституції України.

Право на соціальний захист громадян, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, міститься у **статті 46** Основного Закону. В Конституції України зазначається, що це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

Підприємницька діяльність депутатів, посадових і службових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування обмежується законом, що засвідчено **статтею 42** Конституції України. Цією статтею забезпечується захист конкуренції у підприємницькій діяльності. Вона важлива для державного регулювання зайнятості тим, що не допускає

зловживання монопольним становищем на ринку, неправомірне обмеження конкуренції та недобросовісну конкуренцію.

Передбачається якісно нове соціальне право, викладене в **статті 44**. Це — право працюючих на страйк, який проводиться ними для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення цього права встановлюється законом з урахуванням забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Страйк — справа добровільна, а тому ніхто не може бути примушений до участі або неучасті в ньому.

Статтею 39 гарантується право на мирні збори, демонстрації, мітинги, про проведення яких вчасно сповіщаються органи виконавчої влади чи місцевого самоврядування.

Крім перелічених, до інших нормотворчих документів, які в різній мірі мають відношення до державного регулювання зайнятості населення, слід також віднести Закони України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права й гарантії діяльності», «Про колективні трудові спори» та ін. Однак, навіть цей перелік законодавчих актів переконує в безумовній необхідності й складності досягти повної узгодженості між ними та Законами України «Про зайнятість населення» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Відносини зайнятості в Україні регулюються багатьма законодавчими актами, які переважно відповідають міжнародним нормам. Однак, якщо міжнародним договором або угодою, які укладені Україною, встановлено інші правила, ніж передбачені законодавством про зайнятість в Україні, то застосовуються правила міжнародних договорів і угод. Таке передбачено ст. 6 Закону України «Про зайнятість населення».

Крім законодавчих актів, які регулюють зайнятість населення, є низка нормотворчих актів зазначеного спрямування нижчого рівня (крім уже наведених), які конкретизують, регламентують і визначають механізм діяльності державних органів з окремих питань. До них належать постанови Кабінету міністрів України про затвердження положень:

- «Про державну службу зайнятості»;
- «Про організацію оплачуваних громадських робіт»;
- «Про Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття»;
- «Про державну інспекцію праці Міністерства праці України»;
- «Про інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення».

Окремі питання державного регулювання зайнятості населення регулюються наказами Міністерства праці і соціальної політики. Це — «Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності»,

«Порядок надання матеріальної допомоги безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні», «Допомоги на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні» тощо.

Контроль за виконанням численних нормотворчих актів щодо зайнятості населення здійснює **Інспекція по контролю за додержанням законодавства про зайнятість**, утворена в системі ДСЗ. Відповідно до п. 4 ст. 18 Закону України «Про зайнятість населення» складається з інспекції Державного центру зайнятості та обласних, Київської і Севастопольської міських інспекцій.

Основними завданнями Інспекції є:

- здійснення контролю за дотриманням підприємствами, установами й організаціями всіх форм власності, фермерами та іншими роботодавцями законодавства про зайнятість населення;
- забезпечення громадянам прав і гарантій у галузі зайнятості шляхом здійснення заходів щодо запобігання та усунення виявлених порушень законодавства про зайнятість населення.

Питання для самостійного вивчення:

1. Права громадян на працю і працевлаштування.
2. Конвенція МОП про підтримку зайнятості та захист від безробіття.
3. Практика використання законодавства про зайнятість населення.
4. Моніторинг соціально-трудових відносин.
5. Комп'ютеризація інформаційно-аналітичного процесу в державній службі зайнятості.
6. Наукові організації України, які займаються проблемами ринку праці та зайнятості.
7. Зміст і застосування форм державної статистичної звітності з питань зайнятості.
8. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення.

2.4. Соціальний захист безробітних. Надання соціальних послуг громадянам у сфері зайнятості

2.4.1. Соціальний захист безробітних як елемент соціальної політики держави. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.

2.4.2. Види та групи соціальних послуг у сфері зайнятості населення. Види соціальних послуг, які надає роботодавцям Державна служб зайнятості.

2.4.3. Профорієнтаційне обслуговування клієнтів центрів зайнятості. Надання клієнтам центрів зайнятості послуг з професійної інформації та інформації про вакансії. Послуги з підбору вакансій на працевлаштування.

2.4.4. Організація професійного навчання безробітних. Залучення безробітних до підприємництва і самостійної зайнятості.

2.4.5. Рішення проблем зайнятості соціально незахищених груп населення. Сприяння працевлаштуванню молоді.

2.4.1. Соціальний захист безробітних як елемент соціальної політики держави. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття

Оскільки людина залишається без роботи через об'єктивні причини розвитку ринкової економіки, то суспільство зобов'язане турбуватися про неї. Вище викладені об'єктивні причини є і моральною, і юридичною основою для допомоги безробітним. Турбота суспільства реалізується державою у вигляді **системи соціального захисту** безробітних та членів сімей, котрі знаходяться на їх утриманні. Така система визначається законодавством кожної країни. В Україні її визначають Конституція України (ст. 46) і Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Реалізація державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття забезпечується шляхом: загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; наданням гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці; наданням додаткових гарантій для окремих категорій громадян, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці; наданням гарантій для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями; добровільної участі громадян у недержавному страхуванні від безробіття.

Визнання громадянина безробітним здійснюється державною службою зайнятості за місцем проживання громадянина шляхом реєстрації в день звернення.

Законодавством визначаються такі аспекти соціального захисту безробітних:

1) **джерело, за рахунок якого здійснюється соціальний захист.** В Україні — це Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Усі застраховані особи є членами цього Фонду;

2) **принципи виплати допомоги, які передбачають:**

- умови виплати;
- терміни виплати;
- розміри виплати;

– умови не виплати;

3) **компенсації і гарантії** у разі втрати роботи для тих прошарків населення, які не спроможні на рівних конкурувати на ринку праці.

Умовами виплати допомоги по безробіттю є обов'язкова реєстрація в органах державної служби зайнятості особи як безробітної з восьмого дня після подання і реєстрації письмової заяви та заведення картки персонального обліку. На допомогу по безробіттю мають право особи залежно від страхового стажу, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески.

Розмір допомоги застрахованим особам визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу) залежно від страхового стажу:

- до 2 років — 50 %;
- від 2 до 6 років — 55 %;
- від 6 до 10 років — 60 %;
- понад 10 років — 70 %.

До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору до набрання чинності згаданого закону про страхування на випадок безробіття.

Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття до визначеного розміру:

- перші 90 календарних днів — 100 %;
- протягом наступних 90 календарних днів — 80 %;
- у подальшому — 70 %.

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, а для осіб передпенсійного віку (за два роки до настання права на пенсію) — 720 календарних днів.

Право на допомогу зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо громадянин після перерви протягом місяця зареєструвався в державній службі зайнятості як безробітний. У даному випадку поважними причинами є:

- навчання денної форми (ПТУ, вузи, аспірантура тощо);
- строкова військова служба;
- здійснення догляду за інвалідом I групи або дитиною — інвалідом віком до 16 років, а також за пенсіонером, який потребує постійного нагляду.

Можуть бути і деякі інші причини, передбачені законодавством України.

Виплата допомоги припиняється у разі працевлаштування або поновлення на роботі безробітного за рішенням суду. Тривалість виплати допомоги по безробіттю може скорочуватися на строк до 90 днів при

звільненні з останнього місця роботи за власним бажанням, відмові від двох пропозицій підходящої роботи або професійної підготовки, приховуванні відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу, при порушенні умов і строку реєстрації та перереєстрації.

В Україні держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі:

- жінкам, що мають дітей віком до шести років;
- одиноким матерям, які мають дітей до 14 років або дітей-інвалідів;
- молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної служби та якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), що залишилися без піклування батьків, а також особам, котрі замінюють їм батьків (як виняток);
- особам передпенсійного віку по досягненні 58 років чоловікам і 53 років жінкам;
- особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування.

Для працевлаштування таких громадян місцеві адміністрації, місцеві ради за поданням центрів зайнятості бронюють в організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 осіб до 5 % загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Умовами надання допомоги по частковому безробіттю є:

- простій, який має невідворотній та тимчасовий характер, що триває не менше місяця, але не перевищує шести місяців і не залежить від працівника і роботодавця;
- простій протягом місяця, охопивший не менше 30 % чисельності працівників, у яких простої становлять 20 % і більше робочого часу.

У разі сезонного характеру простою та якщо працівник відмовився від підходящої роботи або працює на другому підприємстві за сумісництвом чи проходить альтернативну службу, допомога по частковому безробіттю не сплачується.

2.4.2. Види та групи соціальних послуг у сфері зайнятості населення. Види соціальних послуг, які надає роботодавцям Державна служба зайнятості. Організація професійного навчання безробітних. Залучення безробітних до підприємництва і самостійної зайнятості

Надання соціальних послуг – головне завдання державної служби зайнятості. Сьогодні державна служба зайнятості - єдина в українському суспільстві державна установа, яка на засадах соціального страхування

надає на безоплатній основі широкий спектр послуг як громадянам, що звертаються в пошуках роботи, так і роботодавцям щодо забезпечення їх робочою силою.

Основні види соціальних послуг і матеріального забезпечення, які надає населенню служба зайнятості, у тому числі як виконавча дирекція страхового Фонду:

- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних; фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;

- профорієнтація;

- інформаційні та консультаційні послуги, що пов'язані з працевлаштуванням;

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;

- допомога по частковому безробіттю;

- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;

- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Забезпечення широкого кола громадськості об'єктивною інформацією щодо основних напрямів і результатів діяльності служби зайнятості як виконавчої дирекції Фонду сприяє формуванню активної поведінки на ринку праці, а також позитивної громадської думки, посиленню соціального діалогу в сфері зайнятості. Обласний центр зайнятості видає газету «Зайнятість» та має власний веб – сайт (www.dcz.gov.ua/pol).

В усіх центрах зайнятості постійно проводяться різноманітні інформаційні заходи - Дні центрів зайнятості, Дні відкритих дверей, ярмарки вакансій, ярмарки вакансій та ярмарки професій, Дні кар'єри, інформаційні семінари тощо. Постійно розширюються та запроваджуються нові види інформаційних та консультаційних послуг, пов'язаних з працевлаштуванням: організація гендерних та Інтернет центрів (куточків) у базових центрах зайнятості; інформаційних куточків для людей з обмеженими фізичними можливостями; комп'ютерних класів з навчальними програмами для безробітних та роботодавців; інформаційних куточків у сільських радах, податкових інспекціях, органах праці та соціального захисту, загальноосвітніх навчальних закладах, що сприяє

реальному забезпеченню конституційних прав населення, збільшенню кількості користувачів соціальних послуг.

Державна служба зайнятості реалізує комплекс заходів щодо підтримки та розвитку підприємницької ініціативи серед безробітних.

У першу чергу, це залучення осіб, які бажають започаткувати власну справу, до різнопланових інформаційних та тематичних семінарів, де вони можуть отримати інформацію з питань самозайнятості, вибору перспективного виду діяльності для конкретного регіону, інформацію про дії, які варто здійснити для започаткування власної справи. До проведення таких семінарів запрошуються представники територіальних органів Державної податкової служби України, управлінь юстиції, Пенсійного Фонду України та інших.

Усі громадяни, які виявляють бажання розпочати власний бізнес, можуть проходити професійне діагностичне обстеження щодо можливостей відкриття власної справи.

З метою набуття теоретичних знань з основ обліку та оподаткування діяльності малого підприємництва, мікроекономічних питань, маркетингу, менеджменту та практичних вмінь щодо бізнес-планування бажаючим відкрити власну справу рекомендується навчання на курсах з «Основ підприємницької діяльності».

Для організації підприємницької діяльності, відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», незайнятим особам, які в установленому порядку зареєстровані в державній службі зайнятості, як шукачі роботи, та визнані безробітними, призначена допомога по безробіттю в розмірі річної суми (або її залишку), що може виплачуватись одноразово. Таку виплату можуть отримати безробітні, яким виповнилося 18 років та які не можуть бути працевлаштовані за сприяння служби зайнятості протягом одного місяця у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи.

Для розгляду питання щодо отримання допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності безробітний подає до центру зайнятості заяву про виплату такої допомоги та бізнес-план. Ці документи розглядає комісія з питань одноразової виплати допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності. Остаточне рішення приймає директор центру зайнятості з урахуванням висновків комісії.

У разі прийняття позитивного рішення безробітний у визначені терміни здійснює державну реєстрацію підприємницької діяльності та подає до центру зайнятості документи, що підтверджують документально факт її реєстрації.

Перерахунок належної до виплати суми коштів допомоги по безробіттю здійснюється на особовий рахунок безробітного протягом 30 календарних днів з дня подання ним до центру зайнятості відповідних документів.

Основними напрямками організації безробітними підприємницької діяльності на сьогоднішній день є: надання побутових послуг населенню (будівництво та ремонт житлових приміщень, перукарські послуги, ремонт побутової техніки, ремонт взуття, пошиття постільної білизни, одягу, відео - та фото - послуги), а також торговельно-посередницька діяльність.

2.4.3. Профорієнтаційне обслуговування клієнтів центрів зайнятості. Надання клієнтам центрів зайнятості послуг з професійної інформації та інформації про вакансії. Послуги з підбору вакансій на працевлаштування

Професійна орієнтація – один з ключових засобів підвищення мотивації до праці та управління рухом робочої сили на ринку праці. Профорієнтаційна робота державної служби зайнятості посилює конкурентоспроможність особистості під час пошуку роботи, сприяє її ефективній зайнятості і включає профінформацію, профконсультацію та профвідбір.

Ринок праці висуває все більш високі вимоги до якості робочої сили, тому дедалі більшого значення набуває розвиток професійного навчання безробітних. Розширюється перелік професій, за якими державна служба зайнятості здійснює підготовку кадрів.

Найкраще зарекомендували себе нові сучасні напрями навчання безробітних: стажування безпосередньо на робочих місцях підприємств, навчання за гнучкими модульними програмами, за індивідуальними навчальними планами та програмами на замовлення роботодавців.

Оплачувані громадські роботи – загальнодоступні види некваліфікованих робіт, а також кваліфіковані роботи, які організовуються з метою надання додаткової соціальної підтримки та забезпечення тимчасової зайнятості осіб, які шукають роботу.

Участь у громадських роботах дозволяє безробітним громадянам тимчасово працювати та отримувати реальний заробіток, сприяє підвищенню мотивації до праці, надає можливість подальшого працевлаштування на підприємствах, де виконувались громадські роботи.

Основні напрями організації громадських робіт такі: надання соціальних послуг інвалідам, престарілим громадянам, ветеранам війни та праці; робота в лікарнях, госпіталах, територіальних центрах соціального захисту; благоустрій територій заповідників, міст, соціально значимих об'єктів, меморіалів, пам'ятників тощо.

Для організації безробітними підприємницької діяльності державна служба зайнятості надає допомогу по безробіттю одноразово. Започаткування власної справи безробітними громадянами впливає на стабілізацію зайнятості в регіонах. Підприємці-початківці створюють нові робочі місця, особливо це характерно для сільської місцевості.

Взаємовигідна співпраця з роботодавцями є пріоритетом у діяльності служби зайнятості на сучасному етапі. Якість підбору претендентів на вільні робочі місця та зростання зайнятості в цілому безпосередньо залежать від наявності інформації про вакансії, яку роботодавці надають службі зайнятості.

Основні види соціальних послуг, які надає роботодавцям служба зайнятості, в тому числі як виконавча дирекція страхового Фонду:

- інформаційні та консультаційні послуги;
- підбір персоналу, в тому числі з використанням профдіагностичних методик;
- професійне навчання безробітних на замовлення роботодавців під конкретне робоче місце;
- надання дотацій на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних;
- допомога в організації оплачуваних громадських і сезонних робіт;
- організація та проведення ярмарків по підборі претендентів на заповнення вакантних місць;
- забезпечення можливості за допомогою татч - скрінів самостійного ознайомлення в центрі зайнятості з професійно - кваліфікаційним складом шукачів роботи;
- проведення різнопланових тематичних семінарів для роботодавців, у тому числі для фізичних осіб, які мають найманих працівників.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни одним з найперспективніших напрямів співпраці державної служби зайнятості з роботодавцями є економічне стимулювання роботодавців усіх форм власності до працевлаштування безробітних.

Надання дотації роботодавцю – «подвійна» соціальна послуга: для роботодавця забезпечується компенсація заробітної плати працівника, для шукача роботи - реальне місце роботи з гарантованою виплатою заробітної плати. Дотація - це кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття для покриття витрат на заробітну плату осіб, працевлаштованих за направленням державної служби зайнятості, надані роботодавцю.

Працевлаштування безробітних шляхом надання дотації роботодавцю є складовою активного впливу на стан ринку праці. Такий вид соціальних послуг передбачено статтею 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Умови та механізм надання роботодавцю дотації для працевлаштування безробітних, відповідальність за порушення умов порядку її надання та використання визначено Порядком надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних.

Органи виконавчої влади приймають участь в засіданнях комісій по наданню дотації роботодавцям та надають пропозиції щодо доцільності підтримки роботодавців шляхом надання їм дотацій (представники відділів економіки, податкової тощо).

Для підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості по наданню соціальних послуг шукачам роботи і роботодавцям фахівцями Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості, Державного, обласних, міських і районних центрів зайнятості створена нова, адаптована до умов ринкової економіки Єдина технологія обслуговування незайнятого населення, яка є передовим, єдиним такого масштабу напрацюванням у соціальній сфері. Впровадження єдиної технології дозволило підвищити пропускну спроможність центрів зайнятості, продуктивність праці працівників, забезпечити реалізацію концепції самодопомоги клієнтів, надання розгорнутої інформації роботодавцям і населенню.

Види послуг, які надає роботодавцям державна служба зайнятості:

1. Інформування про стан, основні тенденції та процеси на локальному ринку праці.

2. Інформування роботодавців у відповідності з профілем підприємств про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані в центрі зайнятості (далі – ЦЗ).

3. Інформування роботодавців про осіб, які шукають роботу та мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності або особисті якості, шляхом розміщення відомостей про них (без наведення прізвищ) на спеціальних стендах у секторі по роботі з роботодавцями та в загальній базі шукачів роботи на Інтернет-порталі «ТРУД» (www.trud.gov.ua).

4. Інформування про витрати коштів страхового фонду з розкриттям наданих послуг та забезпечення соціальних гарантій.

5. Вивчення потреб роботодавця та надання допомоги щодо укомплектування підприємств персоналом.

6. Здійснення на замовлення роботодавця підбору необхідних працівників із використанням психодіагностичних методик: проведення тестування, оцінка та інтерпретація результатів.

7. Організація громадських робіт та задоволення потреб у робочій силі при виконанні певних видів робіт, які потребують працівників для виконання робіт тимчасового характеру.

8. Допомога в оперативному підборі необхідних кадрів шляхом представлення вакансій для потенційних працівників в ході проведення ярмарок вакансій.

9. Організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреби роботодавців у навчальних закладах, так і безпосередньо на виробництві.

10. Стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць шляхом щомісячної компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

11. Надання комплексу спеціальних послуг у розв'язанні проблеми роботи із трудовим колективом в ситуації запланованого вивільнення працівників. З цією метою здійснення превентивних та адаптаційних заходів, спрямованих на підбір роботи, профнавчання, залучення до самозайнятості цих громадян, консультування щодо змісту їх прав і державних гарантій, психологічну адаптацію працівників до початку їх фактичного звільнення.

12. Консультування щодо впровадження певних норм законодавства про працю і зайнятість, державне соціальне страхування на випадок безробіття, в т.ч. при вивільненні працівників.

13. Допомога у підготовці текстів оголошень про вільні робочі місця (вакансії) для їх розміщення у кадрових порталах та на сайтах з працевлаштування, засобах масової інформації і пошук кадрів.

14. Сприяння у проведенні роботодавцями співбесід із кандидатами на робочі місця – розробка і забезпечення відповідними рекомендаціями по техніці їх проведення, надання приміщень для зустрічі з кандидатами.

15. Проведення семінарів для роботодавців з питань працевлаштування інвалідів.

16. Розміщення в центрах зайнятості відомостей про підприємства, їх історію, продукцію, що вони випускають, соціально-економічне становище тощо, інформації про вакансії.

17. Консультування з використання праці іноземців.

18. Консультування з питань працевлаштування інвалідів.

19. Консультування з працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні конкурувати на ринку праці.

20. Консультування щодо надання послуг з посередництва в працевлаштуванні за кордоном.

2.4.4. Вирішення проблем зайнятості соціально незахищених груп населення. Сприяння працевлаштуванню молоді

Люди з обмеженими фізичними можливостями потребують справедливого соціального захисту і створення таких умов життя, щоб успішно інтегруватися у суспільстві.

Службою зайнятості приділяється особлива увага та впроваджуються нові підходи до вирішення проблем зайнятості та працевлаштування інвалідів.

Державна служба зайнятості відповідно до законів України «Про зайнятість населення» та «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» сприяє трудовій реабілітації та працевлаштуванню громадян з

особливими потребами з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) на вільні та новостворені або пристосовані для них робочі місця, заявлені підприємствами.

З цією метою постійно ведеться облік осіб з інвалідністю, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні, та облік робочих місць, на які, за інформацією підприємства, можуть бути працевлаштовані громадяни цієї категорії.

Сприяння працевлаштуванню відбувається з урахуванням висновків МСЕК та лікарсько-консультативних комісій (ЛКК) лікувально-профілактичних закладів.

Так, МСЕК і ЛКК проводять експертизу професійної придатності осіб з особливими потребами, що здійснюється насамперед для професій (спеціальностей), за якими вони працювали, навчалися, а також для професій (спеціальностей), здобуття яких можливе в майбутньому.

Вказується перелік професій і рівень кваліфікації, який збережений у тому чи іншому ступені професійної придатності.

Обов'язково вказуються відомості про придатність до відповідної професії:

- у повному обсязі;
- з обмеженням обсягу виконуваних робіт та визначенням тривалості робочого дня.

Зазначається перелік професій, спеціальностей, що рекомендується до освоєння при професійному навчанні, перепідготовці.

Обов'язково надаються рекомендації щодо форми організації навчання:

- у загальноосвітньому навчальному закладі;
- у спеціально організованих умовах (спеціальна загальноосвітня школа, школа-інтернат, спеціальний клас (група у відповідному навчальному закладі),
- спеціальна навчальна програма, легкий режим навчання та інше.

МСЕК та ЛКК здійснюють докладний опис усіх чинників та елементів майбутньої трудової діяльності особи з інвалідністю, в якому обов'язково зазначаються протипоказання за станом здоров'я інваліда до певних видів професійної діяльності, зазначені умови праці (важкість, напруженість, режим праці та відпочинку, форма організації праці, санітарно-гігієнічні чинники) тощо.

Особи з інвалідністю мають право на отримання соціальних послуг та матеріального забезпечення відповідно до статті 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року.

Зокрема, право на призначення допомоги по безробіттю мають лише інваліди, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного

або неповного робочого дня (тижня) не менше ніж 26 календарних тижнів і сплачували страхові внески.

Право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, на працевлаштування з урахуванням надання дотації роботодавцю з коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, на участь в оплачуваних громадських роботах мають лише ті інваліди, які визнані в установленому порядку безробітними і мають право на призначення допомоги по безробіттю.

Державна служба зайнятості, використовуючи сучасні інформаційні технології, реалізує нові інструменти для прискорення працевлаштування осіб з інвалідністю.

Для допомоги інвалідам в Україні створено досить розвинену систему реабілітаційних установ, розроблена та реалізується низка соціальних програм і заходів.

Одним із пріоритетних завдань державної служби зайнятості завжди залишається допомога незахищеним верствам населення, в тому числі людям з особливими потребами. Значну увагу такі громадяни отримують у центрах зайнятості під час індивідуальної роботи з консультантом із вивчення можливих шляхів їх трудової реабілітації та працевлаштування.

Водночас люди з інвалідністю потребують особливої уваги. Тому державна служба зайнятості, використовуючи сучасні інформаційні технології, реалізує нові інструменти для прискорення їх працевлаштування.

Відтепер на Інтернет-медіа-порталі Державної служби зайнятості «ТРУД» (www.trud.gov.ua), де розміщується загальнодержавна база вакансій та резюме шукачів роботи, запроваджені спеціальні позначення резюме осіб, які мають інвалідність:

- Консультування щодо гарантій держави в сфері зайнятості неповнолітньої молоді.

- Сприяння у підборі підходящої роботи, працевлаштування відповідно до професійної підготовки, освіти та потреб ринку праці, у тому числі на заброньовані робочі місця та шляхом надання дотацій роботодавцям.

- Консультація з професійної орієнтації.

- Профтестування щодо підбору підходящої роботи.

- Професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації у відповідності з потребами ринку праці за направленням служби зайнятості.

- Участь в оплачуваних громадських роботах.

- Сприяння у започаткуванні власної справи.

Норма Закону України «Про зайнятість населення» забороняє роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка

може виконуватись виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. За чинним українським законодавством чоловіки і жінки абсолютно рівні у своїх процесуальних правах. Проте на практиці нерідко трапляються ситуації, коли жінки не мають можливості реалізовувати свої права, а юридична рівність не гарантує рівність фактичну.

Також, великою проблемою в пошуку роботи для жінок, зараз є вікові обмеження. Якщо раніше вислів «До 23 років і з досвідом роботи не менше 5 років» був анекдотичною ситуацією, то зараз це набуває реального характеру. Причому на таких посадах як: секретар, оператор комп'ютерного набору, продавець непродовольчих товарів тощо, роботодавці хочуть бачити виключно молодих жінок, та ще й бажано без «маленьких проблем» - тобто дітей.

Для розширення можливостей працевлаштування молоді державна служба зайнятості проводить такі заходи, як «Ярмарок вакансій для молоді», «День зайнятості молоді», «День відкритих дверей навчальних закладів» тощо.

Для забезпечення повної інформації про послуги державної служби зайнятості працює інформаційно-довідкова інтерактивна багатоканальна телефонна систем

Питання для самостійного вивчення:

1. Сутність і необхідність соціального захисту населення.
2. Досвід зарубіжних країн у питаннях соціального страхування на випадок безробіття.
3. Основні положення, порядок обчислення та умови виплати матеріальної допомоги по безробіттю.
4. Соціально-психологічні аспекти діяльності служби зайнятості.
5. Проблеми молодіжної зайнятості та шляхи їх вирішення.
6. Вирішення проблем зайнятості соціально незахищених груп населення.
7. Проблеми працевлаштування осіб з обмеженими можливостями.
8. Надання соціальних послуг з працевлаштування громадянам, які проживають у сільській місцевості.
9. Принципові засади гендерної політики. Забезпечення гендерної рівності в процесі надання соціальних послуг у центрах зайнятості.
10. Запобігання нерегульованій зовнішній трудовій міграції та торгівлі людьми.
11. Діяльність центрів зайнятості щодо протидії поширенню ВІЛ/СНІДУ, запобігання дискримінації інфікованих осіб та їх інтеграції в трудове середовище.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. В загальному розумінні ринок праці — це:

- а) система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили;
- б) природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;
- в) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;
- г) спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

2. Сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних сил, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу — це:

- а) робоча сила;
- б) людський капітал;
- в) трудовий капітал;
- г) праця.

3. До самозайнятих в Україні відносяться:

- а) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою і працювали хоча б 3 години протягом обстежуваного тижня, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- в) підприємці, особи, зайняті творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- г) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих творчою діяльністю, фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві.

4. Концептуально виділяють такі види зайнятості:

- а) повна, ефективна, раціональна та нераціональна;
- б) повна, неповна, ефективна та неефективна;
- в) повна та неповна, раціональна та нераціональна;
- г) повна, ефективна, раціональна та глобальна.

5. Створення матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов, які забезпечили б можливість працевлаштування працездатного населення передбачає така концепція зайнятості:

- а) повна;
- б) ефективна;
- в) раціональна;
- г) нераціональна.

6. Баланс між попитом і пропозицією робочої сили, відповідність наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі передбачає така концепція зайнятості:

- а) повна;
- б) ефективна;
- в) раціональна;
- г) нераціональна.

7. Поєднання повної і ефективної зайнятості створює:

- а) глобальну зайнятість;
- б) раціональну зайнятість;
- в) неефективну зайнятість;
- г) неповну зайнятість.

8. Платоспроможна потреба суспільства в робочій силі — це:

- а) попит на ринку праці;
- б) пропозиція праці;
- в) індивідуальний попит на працю;
- г) індивідуальна пропозиція праці.

9. Контингент працездатного населення, яке пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності — це:

- а) попит на ринку праці;
- б) пропозиція праці;
- в) індивідуальний попит на працю;
- г) індивідуальна пропозиція праці.

10. До суб'єктів ринку праці відносяться:

а) наймані працівники та представники їх інтересів — профспілки;
б) безробітні та представники їх інтересів — державна служба зайнятості, комерційні бюро працевлаштування;

в) роботодавці та представники їх інтересів — спілки та об'єднання підприємців;

г) держава.

11. Держава на ринку праці виконує такі основні функції:

а) виступає в якості роботодавця;
б) виступає в якості підприємця;
в) встановлює «правила гри» на ринку праці, регулює його за допомогою законодавчих та нормативних актів;

г) являється посередником між роботодавцями і найманими робітниками та безробітними в якості інфраструктури ринку праці (Міністерство праці та соціальної політики, Державна служба зайнятості, науково-дослідні інститути з питань праці, фонди, профорієнтаційні центри, заклади профпідготовки тощо);

12. До безробітних за методологією МОП відносяться особи віком 15—70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають таким основним умовам:

а) не мали роботи (прибуткового заняття);

б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;

в) були готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві;

г) є працездатними за віком та станом здоров'я.

13. Рівень безробіття за методологією МОП— це відношення (у відсотках) чисельності безробітних...:

а) віком 16 – 60 (жінки віком 16 – 55) років до всього обстеженого населення означеного віку;

б) віком 15 – 70 років до економічно активного населення (робочої сили) означеного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки;

в) віком 15 – 70 років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки;

г) віком 16 – 60 (жінки віком 16 – 55) років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

14. Рівень зареєстрованого безробіття – це відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, до...:

а) чисельності економічно активного населення;

б) до працездатного населення працездатного віку на відповідну дату;

в) середньорічної чисельності населення працездатного віку;

г) до чисельності населення працездатного віку на відповідну дату.

15. Відносини з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі охоплює:

а) зовнішній ринок;

б) відкритий ринок;

в) прихований ринок;

г) внутрішній ринок.

16. Напрями регулювання ринку праці:

- а) пасивний;
- б) активний;
- в) середній;
- г) попереджувальний.

17. Сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні — це:

- а) інфраструктура;
- б) виробнича інфраструктура;
- в) соціальна інфраструктура;
- г) інфраструктура ринку праці.

18. Сукупність правових, організаційних та економічних заходів, які проводить держава з метою зниження рівня безробіття: профорієнтація, професійна підготовка та перепідготовка населення, організація громадських робіт, сприяння у пошуках роботи, кредитування малого підприємства, фінансова підтримка підприємств у збереженні (або створенні) робочих місць, розвиток системи органів служби зайнятості тощо — це:

- а) активна політика зайнятості;
- б) пасивна політика зайнятості;
- в) державне регулювання зайнятості;
- г) інфраструктура ринку праці.

19. Передбачає скорочення числа зайнятих при підвищенні виробництва праці, що призводить до зростання доходу, дорогу систему допомог для великої кількості безробітних така модель державної політики зайнятості:

- а) Європейська модель;
- б) Скандинавська модель;
- в) Американська модель;
- г) Українська модель.

20. Основними напрямками аналізу ринку праці є:

- а) співвідношення попиту і пропозиції робочої сили;
- б) показники навантаження на вільне робоче місце в динаміці, за регіонами, за видами економічної діяльності;
- в) зайнятість населення за її статусом, за формами власності, за видами економічної діяльності;
- г) безробіття за регіонами України з урахуванням віку та освіти населення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне

- страхування на випадок безробіття» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
2. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067–VI від 5 липня 2012 року. // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
3. Закон України «Про колективні договори і угоди» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
5. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
6. Закон України «Про соціальні послуги» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/966-15>
7. Кодекс законів про працю України // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
8. Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття № 168 (1988 р.); Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965 – 1999, Том II, Міжнародне бюро праці, Женева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
9. Конституція України: // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254>
10. Міжнародні норми. Законодавча база. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Національної тристоронньої соціально-економічної ради. – режим доступу: <http://ntser.gov.ua>
11. Наказ Міністерства соціальної політики України 20.01.2015 № 41 «Про затвердження Положення про державну службу зайнятості // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0141-15>
12. Постанова ВР України від 3 червня 2014 року № 1299-VII «Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо діяльності державної служби зайнятості» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1299-18>
13. Постанова КМУ від 05.09.2014 р. №90 «Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/90-2014>
14. Постанова КМУ від 15.10. 2012 р. № 1008 «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012>
15. Стратегія розвитку соціальної політики України на період до 2023 року (проект) // <http://www.lir.lg.ua/docs/publikacii/Str2013.pdf>
16. Указ Президента України «Про Державну службу зайнятості України» та затвердження Положення про Державну службу зайнятості України // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>
17. Безтелесна Л.І. Державне регулювання зайнятості: підруч. / Л.І. Безтелесна, Г.М. Юрчик. – Рівне: НУВГП, 2006. – 210 с.

- 18.Бодров В.Г. Державне регулювання економіки та економічна політика: навч. посіб. / В.Г. Бодров, О.М. Сафронова, Н.І. Балдич. – К.: Академвидав, 2010. – 520 с.
- 19.Василенко П.М. Зайнятість та соціальний захист населення від безробіття у питаннях та відповідях / П.М, Василенко, В.В. Федоренко. – К.: Алерта, 2011. – 303 с.
- 20.Васильченко В.С. Ринок праці: навч.-метод. посіб. / В.С. Василенко, В.М. Петюх, Л.В. Щетініна. – К.: КНЕУ, 2006. – 228 с.
- 21.Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / В.С. Василенко. – К.: КНЕУ, 2005. – 252 с.
- 22.Волкова О.В. Ринок праці: навч. посіб. / О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 642 с.
- 23.Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручн. — 5-те вид., оновлене. / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2011. — 390 с.
- 24.Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за ред. А.М. Колота. –К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
- 25.Калетнік Г.М. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / Г.М. Калетнік, А.Г. Мазур, О.Г. Кубай. – К.: Хай-Тек Прес, 2011. – 427 с.
- 26.Калина А.В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2006. – 144 с.
- 27.Калина А.В. Ринок праці: навч. посіб. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2006. – 153 с.
- 28.Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2004. – 230 с.
- 29.Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-е вид., переробл. й допов. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.
- 30.Лібанова Е.М. Ринок праці та соціальний захист: навч. посіб. із соц. політики / Е.М. Лібанова, О.В. Палій. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491 с.
- 31.Лібанова Е. Ринок праці: навч. посіб. / Е. Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 223 с.
- 32.Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю.М. Маршавін. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
- 33.Маршавін Д.Ю. Діяльність державної служби зайнятості з попередження неврегульованої зовнішньої трудової міграції, протидії торгівлі людьми та ліквідації праці: навч. посіб. / Д.Ю. Маршавін, С.Я. Беляєва, Е.М. Мручківська [за заг. ред. С.І. Литвин, Д.Ю. Маршавіна] – К.: 2007. – 312 с.
- 34.Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібн. /

Г.В. Осовська, Г.В. Крушедницька. – К.: ЦУЛ, 2008 – 224 с.

35.Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. / В.М. Петюх – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

36.Петюх В.М. Ринок праці: навч.-метод. посіб. / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000. – 128 с.

37.Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / Ред.-координатор М.В.Туленков. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. –363 с.

38.Руженський М.М. Соціальний захист населення в умовах формування ринкової моделі економіки України: монографія / М.М. Руженський. –К.: ІПК ДСЗУ, 2013. – 318 с.

39.Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. [2-ге вид.перероб. та доп.] / О.В. Чернявська. – К.: ЦНЛ, 2013. – 522 с.

40.Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л.С. Шевченко. – Харків, 2007. – 336 с.

41.Офіційний сайт Державної служби зайнятості України // <http://www.dcz.gov.ua>

42. Офіційний сайт Державної служби статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua>

43. Офіційний сайт Полтавської обласної державної адміністрації // <http://www.adm-pl.gov.ua>

44. Офіційний сайт Полтавської обласної ради // <http://www.oblrada.pl.ua/>

45. Полтавський обласний молодіжний центр // <http://omc.org.ua/>

46. Полтавський обласний центр зайнятості // <http://www.dcz.gov.ua/pol>

Навчальне видання

Григор'єва Олеся Володимирівна
Галайда Тетяна Олександрівна

УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ
НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК
для студентів напряму підготовки
6.030505 «Управління персоналом та економіка праці»

Комп'ютерна верстка
Редактор

Т.О. Галайда
Т.О. Галайда

Друк RISO
Обл.-вид. арк. 6,79

Поліграфічний центр
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка
36011, Полтава, просп. Першотравневий, 24
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції
Серія ДК, №3130 від 06.03.2008 р.

Віддруковано з оригінал-макета
ПЦ ПолтНТУ