

## 4. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

### ПЛАН

1. Суть зайнятості і безробіття
2. Форми зайнятості населення
3. Формування ринку праці в Україні
4. Основні принципи, методи та інструменти регулювання ринку праці та зайнятості населення
5. Основні показники зайнятості в Україні
6. Державне управління охороною праці

#### 1. Суть зайнятості та безробіття

Студенти мають знати сутність термінів «зайнятість» і «безробіття».

Трудові ресурси — це частина населення, що має фізичний розвиток, розумові здібності та знання, які необхідні для виконання роботи у будь-якій галузі економіки. До трудових ресурсів належать: а) населення в працездатному віці: чоловіки 16—59 років і жінки 16—54 років за винятком непрацюючих інвалідів праці й війни I та II груп і непрацюючих осіб непрацездатного віку, які отримують пенсію за старістю на пільгових умовах (чоловіки 50—59 років, жінки 45—54 років); б) населення старше і молодше від працездатного віку, яке зайнято в народному господарстві.

**Працездатне населення** — це сукупність людей переважно працездатного віку, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовому процесі.

Працездатне населення поділяють на дві групи: економічно активне та економічно пасивне.

До **економічно активного населення** відноситься та частина населення, яка зайнята суспільно корисною діяльністю, що приносить їй прибуток. **Економічно активне населення** — це:

- ✓ особи найманої праці;
- ✓ самостійні робітники;
- ✓ неоплачувані члени сім'ї;

- ✓ особи, що тимчасово не працюють з об'єктивних причин (хвороба, відпустка);
- ✓ особи, що поєднують навчання з працею в умовах неповного робочого часу;
- ✓ учні та особи, що проходять перепідготовку.

**Економічно пасивне населення** — ті, хто не входять до згаданих категорій, незалежно від віку і статті.

Усіх працездатних поділяють на зайняте населення та безробітних.

Зайнятість населення являє собою діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту (національного доходу). Саме в цьому полягає її економічна сутність.

**Зайнятість населення** — найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків.

**Зайнятість населення** — це чисельність осіб, які виконують будь-яку роботу за певну заробітну плату (чи дохід «працюючи на себе»).

**Зайнятість** — це забезпеченість працездатного населення робочими місцями, його участь у суспільнокорисній діяльності по створенню суспільного продукту.

**Зайнятість** — це діяльність громадян, пов'язана з задоволенням особистих та суспільних потреб, що приносять їм дохід у грошовій чи іншій формі.

Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

Згідно із законом України “Про зайнятість населення” **до зайнятого населення належать** громадяни нашої країни, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- ✓ працюючі за наймом на підприємствах, в установах чи організаціях

незалежно від форм власності;

- ✓ громадяни, що самостійно забезпечують себе роботою (підприємці, фермери, люди творчої праці);
- ✓ зайняті в органах влади, управління та громадських об'єднаннях;
- ✓ громадяни, які проходять службу в армії, гвардії, військах, формуваннях;
- ✓ особи, що проходять професійну підготовку і підвищення кваліфікації, навчаються в денних школах та вузах;
- ✓ зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- ✓ іноземні громадяни, що працюють в Україні.

**Безробіття** — це незайнятість працездатного населення у суспільному виробництві, яке бажає мати роботу для задоволення особистих і суспільних потреб, це явище, за якого частина економічно активного населення не може використати свою робочу силу.

**Безробіття** — це різниця між кількістю осіб, що входять до складу робочої сили, та кількістю зайнятих у певний момент часу.

В умовах ринкової економіки розрізняють такі види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне.

**Фрикційне безробіття** — це безробіття, пов'язане з добровільною зміною найманими робітниками місця роботи чи з періодами їх тимчасового звільнення.

**Структурне безробіття** — це безробіття, викликане невідповідністю професійної підготовки робочої сили структурі виробництва.

**Циклічне безробіття** — це безробіття, викликане циклічним стискуванням виробництва.

**Природний рівень безробіття** — це рівень безробіття при відсутності циклічної форми безробіття.

**Рівень безробіття (Rб)** — це питома вага робочої сили, незайнятої в кожний певний час. Він розраховується за формулою:

$$R_b = \frac{K_b}{K_{пр}} 100\% ,$$

де  $K_b$  — кількість безробітних;

$K_{пр}$  — кількість працездатних.

Точність виміру безробіття залежить від правильності визначення кількості безробітних та працюючих.

Економіка суспільства зазнає суттєвих економічних збитків від безробіття. У практиці використовується закон Оукена, що формулюється так: «Перевищення на 1 % поточного рівня безробіття над рівнем безробіття при повній зайнятості дорівнює відставанню реального об'єму чистого національного продукту від потенційного чистого продукту на 2,5 %». Тобто кожен відсоток безробіття призводить до втрат 2,5 % чистого національного продукту.

## 2. Форми зайнятості населення

Розрізняють такі **форми зайнятості**: повну, неповну, часткову, первинну та вторинну зайнятість.

**Повна зайнятість** — це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах.

**Неповна зайнятість** характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість може бути явною або прихованою.

**Явна неповна зайнятість** зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних відбіркових обстежень.

**Прихована неповна зайнятість** відбиває порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Вона пов'язана, зокрема,

зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства і виявляється в низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці.

В Україні прихована неповна зайнятість поки що не регламентована законом. Водночас прихована неповна зайнятість у нашій країні набула загрозливих розмірів.

**Часткова зайнятість** — це добровільна неповна зайнятість.

**Первинна зайнятість** характеризує зайнятість за основним місцем роботи.

Якщо крім основної роботи чи навчання ще є додаткова зайнятість, вона називається вторинною зайнятістю.

' Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо.

Під час їх визначення враховують:

- характер діяльності;
- соціальна належність;
- галузева належність;
- територіальна належність;
- рівень урбанізації;
- професійно-кваліфікаційний рівень;
- статева належність;
- віковий рівень;
- вид власності.

Окрім цих видів зайнятості, існують ще так звані нетрадиційні, до яких належать: сезонна, поденна та тимчасова зайнятість, зайнятість неповний робочий день.

Сьогодні в Україні ці види зайнятості охоплюють велику частку населення.

**Зайнятість неповний робочий час**— це робота неповну робочу зміну у зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою на повну норму

робочого часу, або за бажанням працівника відповідно до його соціальних потреб, а також у зв'язку з модернізацією або реконструкцією виробництва.

**Тимчасова зайнятість** — це робота за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний строк.

**Сезонна зайнятість** — це зайнятість, яка пов'язана з сезонною специфікою виробництва. Робота надається на певний період на умовах повного робочого часу й оформляється відповідним контрактом.

В умовах перехідної економіки в Україні досить поширена не регламентована форма зайнятості, яка функціонує і як первинна, і як вторинна зайнятість громадян.

**Нерегламентована зайнятість** — це діяльність працездатного населення працездатного віку, яка виключена зі сфери соціально-трудоових норм та відносин і не враховується державною статистикою.

Розширення нерегламентованої зайнятості супроводжується подальшим знецінюванням робочої сили, зниженням мотивації до праці, насамперед у державному секторі, зростанням інфляції та цін. Доходи від такої діяльності не оподатковуються, тому держава зазнає певних збитків. Водночас через вищі заробітки та зовнішню привабливість нерегламентованої діяльності у людей формується ставлення до неї як до престижної.

### **3. Формування ринку праці в Україні**

Ринок праці — це система відносин, яка виражає попит і пропозицію робочої сили.

Умовами виникнення ринку праці є, по-перше, юридична свобода і здатність власника робочої сили за власним розсудом розпоряджатися своїми здібностями до праці. Але цієї умови недостатньо тому, що юридична свобода поки що не примушує власника продавати свою робочу силу. Тому

другою умовою виникнення ринку праці є відсутність у людини всього необхідного для ведення свого господарства як джерела одержання всіх потрібних для життя засобів існування. Проте за сучасних умов мова вже не йде про абсолютну відсутність будь-яких інших засобів чи умов існування. Адже деяка частина найманих працівників є власниками цінних паперів, нерухомості і т. п., з яких одержує дохід, але все-таки змушена продавати свою робочу силу. Необхідність у продажу своєї робочої сили виникає тоді, коли дохід з інших джерел є недостатнім для одержання всіх необхідних для життя засобів. За цієї умови людина мусить економічно продавати свою робочу силу. Але, як відомо, поява на ринку продавця товару ще не гарантує його продаж — для цього потрібен ще й покупець. Тому третьою умовою виникнення ринку праці є поява на ньому покупця — підприємця, який економічно змушений вийти на ринок праці, щоб купити запропоновану для продажу здатність до праці потрібних йому працівників.

Ефективне функціонування ринку праці можливе за наявності ряду умов, до яких належать:

*по-перше*, повна самостійність та незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їх економічною відповідальністю;

*по-друге*, відносини агентів на ринку праці — це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами;

*по-третьє*, функціонування ринку праці тим ефективніше, чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили;

*по-четверте*, повинен існувати баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;

*по-п'яте*, наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватись у спілки.

Серед заходів щодо сприяння зайнятості та соціального захисту населення можна назвати такі:

- ✓ надання допомоги громадянам у працевлаштуванні;

- ✓ організація професійної перепідготовки кадрів;
- ✓ професійна орієнтація працівників та учнівської молоді;
- ✓ створення додаткових поточних місць;
- ✓ сприяння підприємницькій діяльності.

#### **4. Основні принципи, методи та інструменти регулювання ринку праці та зайнятості**

Студенти повинні мати уяву про те, що відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці і нормативних актів про зайнятість населення при здійсненні державної політики зайнятості, необхідно керуватися такими принципами:

- ✓ **забезпечення рівних можливостей усім громадянам**, незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, відношення до релігії, в реалізації права на працю і вільний вибір виду діяльності;
- ✓ сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, яка запобігає безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- ✓ **добровільність праці**, відповідно до якої зайнятість основана на вільному волевиявленні громадян, а саме: **по-перше**, кожен працездатний громадянин повинен мати право самостійно вирішити питання: брати чи не брати участь в суспільній праці; **по-друге**, добровільність зайнятості передбачає самостійний вибір працівником міри праці, тобто найсприятливішого для нього режиму зайнятості; **по-третє**, важливий елемент добровільного трудового образу життя пов'язаний із наданням права вільного вибору географічного місця прикладання праці; **по-четверте**, добровільний трудовий спосіб життя передбачає необмежене право вибору працівником сфери праці в будь-якому із секторів економіки, створюваних за ознакою форми власності;
- ✓ **сприяння трудовій мобільності** пов'язано з розвитком існуючої системи загальноосвітньої та професійної підготовки з урахуванням загальних

закономірностей динаміки професійної структури в епоху науково-технічної революції, нових вимог до якостей працівника в умовах ринкової економіки, а також з формуванням у психології людей орієнтації на безперервне вдосконалення професійної майстерності, пошук найбільш відповідної сфери для прикладання своїх здібностей, готовність до перенавчання в разі необхідності;

- ✓ **єдність відповідальності**, що означає наявність чотирьох умов: координації діяльності в області зайнятості з іншими напрямами економічної і соціальної політики; поєднання самостійності місцевих органів влади в забезпеченні зайнятості з централізованими заходами; участь профспілок і спілок роботодавців у розробці та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості у взаємодії з органами державного управління; міжнародне співробітництво у розв'язанні проблем зайнятості, включаючи професійну діяльність громадян за кордоном і трудову діяльність іноземних громадян у країні.

Державне регулювання ринку праці спирається на певні важелі, які поділяються на правові, організаційні та наукові. Вони забезпечують управління ринком праці та стимулювання зайнятості населення.

**Правові заходи.** Для виконання функцій щодо регулювання ринку праці, ДСЗ повинна мати адекватне цим функціям правове забезпечення або правові важелі, за допомогою і на підставі яких забезпечується діяльність служби. Головним чинником правового регулювання ринку праці є Закон України «Про зайнятість населення», зміни і доповнення до нього, інші закони, підзаконні акти і розпорядчі документи уряду (Закони «Про пенсійне забезпечення», «Про молодь» та ін.).

**Організаційні заходи.** Це заходи регулювання зайнятості та впливу на формування ринку праці в цілому в Україні і по окремих територіях, які розподіляються на активні та пасивні.

Активні методи та заходи — це сукупність методів та заходів по:

- ✓ створенню додаткових сфер зайнятості;

- ✓ професійній орієнтації населення; підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації кадрів;
- ✓ посиленню територіальної та професійної мобільності робочої сили;
- ✓ субсидуванню частини витрат підприємств на заробітну плату, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, застосування гнучких форм зайнятості;
- ✓ наданню допомоги у працевлаштуванні;
- ✓ допомога у разі трудової міграції;

Слід звернути увагу на те, що регулювання зайнятості досягає найвищого ефекту в тих країнах, в яких, **по-перше**, політика зайнятості є вмонтованою до загальноекономічного механізму функціонування суспільного господарства; **по-друге**, заходи державної політики зайнятості зосереджені не тільки на територіальному рівні реалізації, а також враховують і галузевий рівень, тобто здійснюються не тільки виключно діями ДСЗ, а передбачають активність галузевих міністерств, підприємств та організацій різних форм власності; **по-третє**, до загального економічного механізму закладений основний важіль політики зайнятості — стимулювання попиту, в тому числі і попиту на робочу силу; **по-четверте**, у сферу політики зайнятості включені найсуттєвіші аспекти регулювання заробітної плати, посилення трудової мотивації тощо. Іншими словами, державна активна політика зайнятості не повинна обмежуватись проведенням заходів зі сприяння працевлаштуванню.

До пасивних методів та заходів регулювання зайнятості відноситься асигнування коштів на часткове відшкодування безробітним їхніх втрат у доходах, передчасний вихід на пенсію та інші грошові допомоги. Ці заходи не впливають на регулювання попиту і пропозиції робочої сили.

Коли постає питання щодо фінансування тих чи інших заходів регулювання ринку праці, то в цій справі є певна закономірність: чим більше коштів піде на активні заходи, які запобігають безробіттю, тим менше стане безробітних і менше грошей буде витрачено на пасивні заходи. І на даному етапі формування ринку праці співвідношення повинно бути таким: на рівні

України не менше 70 % на активні заходи і до 30 % на пасивні, хоча надалі це співвідношення може змінюватись.

**Наукові заходи.** Ринкові відносини в цілому — категорія складна, але чи не найскладнішою її складовою є ринок праці через його мобільність і постійні зміни в якісному та кількісному складі. В Україні, в практичній діяльності Міністерства праці та соціальної політики, безумовно враховується досвід інших країн СНД і далекого зарубіжжя. Однак слід пам'ятати про особливості нашої економіки і що далеко не все із зарубіжного досвіду можливо повністю перенести до економіки нашої країни. В основі всіх цих дій мають бути наукові дослідження, щодо проблеми трудових ресурсів, зайнятості, прогнозування в цій галузі.

Для розв'язання цих проблем створено Науково-дослідний центр із проблем зайнятості населення та ринку праці, на який покладено наукове обґрунтування державної політики зайнятості населення, оцінка стану і перспектив розвитку та формування ринку праці України, визначення пріоритетів досліджень у цій сфері, координація з іншими науково-дослідними установами тощо. Таким чином, були закладені основи цілеспрямованого наукового забезпечення аналізу проблем зайнятості населення та ринку праці.

Отже, держава володіє досить широким діапазоном різноманітних методів та інструментів впливу на ринок праці та зайнятість населення, і тому основним проблемним питанням є таке: яку ж позицію займе держава? Пасивного спостереження, покладаючись на те, що ринок сам по собі є регулятором розподілу трудових ресурсів (американський підхід), чи активного втручання у процеси на ринку праці (досвід Японії, Кореї, деяких європейських країн). Вітчизняні економісти та дослідники переконані, що на даному етапі становлення нової економічної системи ситуація на ринку праці України потребує активного державного регулювання, бо інакше обвального зростання безробіття та ускладнення ситуації на ринку праці в цілому не вдасться уникнути.

## 5. Основні показники зайнятості в Україні

В Україні спостерігається скорочення працюючих та зростання обсягів прихованого і відкритого безробіття. За 2005 р. чисельність населення, зайнятого в усіх сферах економічної діяльності, скоротилася майже на 3% порівняно з 2004 р. Протягом 2005 р. з різних причин залишили постійні робочі місця 20,6% робітників і службовців. Дві третини звільнених були прийняті в різні сектори економіки, а одна третина знайшла самостійне заняття або поповнила лави безробітних. Висока мобільність кадрів спостерігається переважно у виробничих галузях.

За даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності чисельність зайнятого населення віком 15–70 років за 9 місяців 2005 року становила 20,7 млн. осіб (на 382,8 тис. більше, ніж у відповідному періоді минулого року).

Рівень зайнятості населення в цілому по країні зріс з 56,8% за 9 місяців 2004 року до 57,9% за 9 місяців 2005 року.

Чисельність безробітних порівняно з відповідним періодом минулого року скоротилася на 354,2 тис. осіб та становила 1 млн. 553 тис. осіб.

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), склав 7% економічно активного населення проти 8,6% за 9 місяців 2004 року.

Суттєво скоротився рівень безробіття серед мешканців сільської місцевості (на 2,7 відсот. пункти) та склав 5,5% економічно активного населення у віці 15–70 років, серед міського населення – скоротився з 8,7% до 7,6%.

Внесок державної служби зайнятості у створення нових робочих місць: з понад 1 млн. створених протягом 2005 року нових робочих місць державною службою зайнятості шляхом надання дотацій роботодавцям було працевлаштовано 43,1 тис. безробітних; організували власну справу за підтримки служби зайнятості 50,5 тис. безробітних, які отримали одноразово допомогу по безробіттю для зайняття підприємницькою діяльністю;

центрами зайнятості було зареєстровано 430,5 тис. договорів між найманими працівниками та фізичними особами - підприємцями.

## **6. Державне управління охороною праці**

Розглядаючи це питання, студенти повинні знати, що охорона праці — це діюча система соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, що забезпечують безпеку, збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

**Державна політика в галузі охорони праці** базується на принципах:

- ✓ пріоритету життя і здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності підприємства, повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- ✓ комплексного вирішення завдань охорони праці на базі національних програм з цих питань та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень науково-технічного прогресу, діяльності в галузі охорони навколишнього середовища;
- ✓ соціального захисту працівників, повної компенсації шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань;
- ✓ встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх підприємств, незалежно від форм власності і видів діяльності;
- ✓ використання економічних методів управління охороною праці, проведення політики пільгового оподаткування, що сприяє створенню безпечних і нешкідливих умов праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;
- ✓ здійснення навчання населення, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- ✓ забезпечення координації діяльності державних органів, установ, організацій та громадських об'єднань, що вирішують різні аспекти охорони здоров'я, гігієни і безпеки праці, а також співробітництво і проведення

консультацій між власниками та працівниками, між усіма соціальними групами при прийнятті рішень з охорони на місцевому та державному рівнях;

- ✓ міжнародного співробітництва в галузі охорони праці, використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і безпеки праці.

Слід знати, що держава дає гарантії права працівникам на охорону праці:

- ✓ при укладанні трудового договору працівник має бути поінформований власником під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які поки що не можуть бути усунені відомими засобами, та про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства;
- ✓ умови праці на виробничому місці, рівень безпеки технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, стан засобів захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів з охорони праці;
- ✓ працівник має право відмовитись від дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я. За період простою з цих причин працівникові виплачується компенсація згідно із законодавством;
- ✓ працівників, які за станом здоров'я потребують надання легшої роботи, власник повинен відповідно до медичного висновку перевести за їхньою згодою на таку роботу тимчасово або без обмеження строку. Оплата праці провадиться згідно із законодавством;
- ✓ усі працівники підлягають обов'язковому соціальному страхуванню власником від нещасних випадків і професійних захворювань;
- ✓ працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, мають право на одержання безоплатно лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів, газової

солоній води, скорочену тривалість робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації. На роботах зі шкідливими умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видають безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту та знешкоджувальні засоби;

- ✓ власник зобов'язаний компенсувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків у повному розмірі втраченого заробітку відповідно до законодавства, а також сплатити потерпілому одноразову компенсацію. Розмір одноразової компенсації встановлюється колективним договором;
- ✓ у разі смерті потерпілого розмір одноразової компенсації повинен бути не менше п'ятирічного заробітку працівника на його сім'ю, крім того не менше однорічного заробітку на кожного утриманця померлого, а також на його дитину, яка народилась після смерті;
- ✓ власник відшкодовує потерпілому також витрати на лікування, протезування, по догляду за ним та інші види медичної і соціальної допомоги. За працівниками, які втратили працездатність через нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання зберігається місце роботи та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами. Якщо власник не має можливості працевлаштувати на своєму підприємстві осіб, які частково втратили працездатність, він зобов'язаний відрахувати до державного Фонду сприяння зайнятості кошти у розмірі середньорічної заробітної плати за кожне нестворене робоче місце для таких осіб;
- ✓ забороняється використання праці жінок на важких роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучення жінок до перенесення і пересування речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Не допускається залучення жінок до праці у нічний

час, за винятком окремих галузей і виробництв, де це викликано особливою необхідністю. Вагітні жінки на час вагітності переводяться на іншу, легку роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

**Державне управління охороною праці в Україні** здійснюють Кабінет Міністрів, міністерства, місцева адміністрація, комітет по нагляду за охороною праці.

**Кабінет Міністрів України:**

- ✓ забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- ✓ затверджує національну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- ✓ визначає функції міністерств, інших органів виконавчої влади по створенню безпечних і нешкідливих умов праці та нагляду за охороною праці;
- ✓ визначає порядок створення і використання державного, галузевих і регіональних фондів охорони праці.

**Державний комітет по нагляду за охороною праці:**

- ✓ здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі;
- ✓ розробляє національні програми поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- ✓ координує роботу міністерств, інших органів влади у галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- ✓ опрацьовує і переглядає систему показників обліку умов безпеки праці;
- ✓ бере участь у міжнародному співробітництві з питань охорони праці, вивчає світовий досвід у цій галузі, організовує виконання міжнародних договорів і угод з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- ✓ одержує інформацію, необхідну для виконання покладених на комітет завдань.

### **Міністерство праці та соціальної політики:**

- ✓ здійснює державну експертизу умов праці з участю установ державного санітарного нагляду;
- ✓ вивчає порядок проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативним актам з охорони праці;
- ✓ бере участь у розробці міжгалузевих нормативних актів з питань охорони праці.

### **Інші міністерства:**

- ✓ проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- ✓ розробляють і реалізують комплексні заходи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в галузі;
- ✓ здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- ✓ укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- ✓ фінансують опрацювання і перегляд нормативних актів про охорону праці;
- ✓ організують у вставленому порядку навчання і перевірку знання правил і норм охорони праці керівними працівниками і спеціалістами галузі;
- ✓ створюють у разі необхідності професійні воєнізовані аварійно-рятувальні формування;
- ✓ здійснюють внутрішньовідомчий контроль за станом охорони праці.