

1. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ ТА ЗАВДАННЯ КУРСУ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

План

1. Еволюція поглядів на категорію “праця”
2. Праця й соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження
3. Завдання, об’єкт, предмет вивчення дисципліни “Економіка праці”

1. Еволюція поглядів на категорію “праця”

З моменту виникнення людини та об’єднання у спільноту з метою виживання праця стала не лише основою її життєдіяльності, але й основною сферою її формування та розвитку.

Сьогодні неможливо заперечити важливість праці у господарському поступі. Погляди на роль цього поняття змінювались ще здавна, впродовж тисячоліть, разом з еволюцією економічного світогляду.

Так, людський чинник був присутній майже в усіх трактатах і повчаннях Стародавнього Сходу, його належно описано у літературі Месопотамії, Індії, Китаю та інших країн. Лейтмотивом багатьох світоглядних концепцій різних народів на початку цивілізації виступала праця як основний засіб існування. Такі погляди висвітлювали мислителі античності, зокрема як Ксенофонт (430 – 355 рр. до н.е.), Платон (427 – 347 рр. до н.е.), Аристотель (384 – 322 рр. до н.е.).

Так, Ксенофонт, вважаючи рабство нормальним станом, вихваляв сільськогосподарські роботи, які тренують силу селян, роблять їх прекрасними воїнами, спрямовують їх на шлях взаємодопомоги, забезпечують їх усім необхідним. Аристотель розробив “науку рабства”, згідно з якою рабів сприймали як знаряддя, що вміє говорити. Відстоюючи рабство, мислитель водночас виправдовував позаекономічні методи стимулювання праці. Крім того, як засіб стимуляції він радив використовувати контроль, традиції, звичаї, закони. До того ж Аристотель відстоював поділ праці, розуміючи його ефективність.

В епоху середньовіччя Фома Аквінський (1225 – 1279) оцінював працю з позиції християнської традиції, праця виступала необхідною умовою життя, зміцнення моралі і т.д.

Детально досліджував проблеми праці англійський вчений Г. Спенсер. Він докладно проаналізував різні види праці: складну працю, вільну працю, становлення і розвиток капіталу, діяльність робітничих союзів, організацію та оплату праці при капіталістичній кооперації, працю рабів, селян, робітників. За мізерну винагороду люди працювали по 12 – 15 годин на добу, а наукою, мистецтвом могли займатись лише аристократи, діти багатих людей і т.д. Невипадково в багатьох мовах слово “праця”, “робота”, “раб” мають однакові корені. А за дослідженням Аристотеля, “раб” – живе знаряддя, а знаряддя – “неживий раб”.

Досліджуючи роль праці, відомі мислителі, вчені, філософи, економісти дійшли висновку, що праця – це сутність людини, головна і необхідна умова існування людського суспільства. Вона не залежить від тих чи інших суспільних форм, є вічною природною необхідністю і без неї не був би можливим обмін речовин між людиною і природою, тобто не було б можливе саме людське життя. Впливаючи на навколишнє середовище та змінюючи його, люди змінюють власну людську природу: розвивають здібності до праці; збагачують свої знання та розширюють можливості їх використання; удосконалюють сам процес праці.

Праця виступає основою для виникнення таких людських властивостей як спілкування, свідомість, мова, формування духовних цінностей. Будучи цілеспрямованою діяльністю, в процесі якої людина впливає на природу з допомогою засобів праці, праця з самого початку виступає як спільна діяльність, яка передбачає певні форми соціальної організації, завдяки яким досягається необхідна узгодженість індивідуальних і групових дій, скерованих на досягнення життєвих цілей.

Питання економіки праці, зокрема проблеми природи й організації заробітної плати, почали предметно досліджуватися представниками класичної буржуазної політекономії. Проблеми, які формують предмет економіки праці, проаналізовані у 1776р. у праці Адама Сміта “Багатство нації”. Дослідник обґрунтував зв’язок між економічним розвитком та процесом поділу праці, показав об’єктивну необхідність існування та розвитку товарних ринків, що є незаперечною умовою підвищення продуктивності праці, наймання працівників, проаналізував роль заробітної плати, величина якої визначається на ринковій основі внаслідок взаємодії сторін трудових відносин.

Проблеми економіки праці проаналізовані К. Марксом у “Капіталі” (1867р.). У праці Маркс дійшов висновку про те, що розвиток капіталістичної економіки обов’язково супроводжується посиленням експлуатації праці, що є вираженням класових суперечностей. За дослідженнями Маркса ніяка рівність сторін не може приховати факт існування експлуатації найманих працівників, зумовленої підпорядкованістю їх у процесі праці та відсутністю у них власності на засоби виробництва. Згідно з теорією марксизму вирішення всього комплексу проблем праці та економіки може бути досягнуте лише за умови глибокого перетворення основних характеристик трудового процесу, що передбачає знищення капіталістичного устрою [2].

Предметом наукового дослідження, праця постала відносно пізно, лише в ХХ ст. Однак, на сьогоднішній день, не має жодної наукової дисципліни, котра б не досліджувала працю так чи інакше. Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об’єктом дослідження багатьох наукових економічних, соціальних, правових, психологічних дисциплін, зокрема “Економічної теорії”, “Теорії менеджменту”, “Психології та фізіології праці”, “Ринку праці”, “Соціології праці”, “Соціальної політики”, “Наукової організації праці”, “Управління персоналом”, “Економіки підприємств”, “Трудового права”, “Охорони праці” та інших. Важливе місце

серед них посідає “Економіка праці й соціально-трудова відносинами”. Це функціональна наука, яка досліджує суспільні виробничі відносинами, що виникають у процесі організації суспільної праці і відтворення робочої сили. Вона вивчає конкретні форми і методи свідомого використання суспільством економічних законів у сфері підвищення ефективності виробництва, його матеріального та морального стимулювання, відтворення робочої сили.

2. Праця й соціально-трудова відносинами як предмет наукового економічного дослідження

Праця – це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і окремої людини особливо важливу роль, оскільки саме це поняття є невіддільним від людського життя. Змінюючи у процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Праця виступає однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації й самовдосконалення людини.

Працю слід розглядати як свідому цілеспрямовану діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; як процес перетворення природних ресурсів в цінності та блага; як вияв людської особистості.

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносинами, взаємодіючи один з одним. Соціальна взаємодія у сфері праці – це форма соціальних зв’язків, яка реалізується під час обміну діяльністю та взаємодії. Об’єктивною основою взаємодії людей є спільність або розбіжність їх інтересів, близькість або віддаленість цілей, поглядів. Посередниками взаємодії людей у сфері праці, проміжними її ланками виступають знаряддя і предмети праці, матеріальні та духовні блага.

Соціальні відносинами – це відносинами між соціальними групами (спільностями) та окремими індивідами з приводу їх суспільного становища, способу й укладу життя, з приводу умов формування й розвитку особистості, соціальних спільностей. Вони проявляються у становищі окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв’язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку та результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів й поведінки цих груп.

Ці відносинами нерозривно пов’язані з трудовими відносинами. Наприклад, у трудову організацію (діяльність) працівники включаються, адаптуються з об’єктивних потреб і таким чином вступають у трудові відносинами незалежно від того, хто буде працювати поруч, хто керівник, який у нього стиль діяльності. Однак, згодом кожен працівник по-своєму проявляє себе у взаємовідносинах з іншими працівниками, керівництвом, у ставленні до праці, до порядку розподілу робіт та ін. Відповідно, на основі об’єктивних відносин починаються складатися соціально-психологічні відносинами, які

характеризуються певним емоційним настроєм, характером спілкування людей та взаємовідносинами у трудовому колективі, атмосферою у ньому.

Термін „соціально-трудова відносина” використовується порівняно недавно. Включення цього терміна в систему понять та категорій економіки праці обумовлено:

- по-перше, розвитком наукових й прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки;

- по-друге, тим фактором, що вирішення важливих завдань соціально-економічної реформи в Україні (зокрема, стабілізація соціально-економічної та політичної обстановки в країні, становлення і розвиток виробництва технологічного рівня, значне зниження інфляції й підвищення життєвого рівня населення) можливе, перш за все, на основі співробітництва всіх сил суспільства у проведенні узгодженої політики у сфері соціально-трудова відносин та формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин;

- по-третє, становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливе за умови її інтеграції в світове господарство, що передбачає оформленість соціально-трудова відносин в країні, вироблення механізму їх розвитку й ефективного регулювання та інтеграцію національної системи соціально-трудова відносин в систему соціально-трудова відносин, визнану світовим співтовариством.

3. Завдання, об’єкт, предмет вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносина”

У зв’язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудова сфері, основою якої є праця. Це висуває нові вимоги до професійної підготовки фахівців вищої кваліфікації, яким належить вирішувати надзвичайно важливі й складні проблеми підвищення ефективності праці та гармонізації соціально-трудова відносин на всіх рівнях.

Головною метою вивчення курсу є формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин в Україні на всіх рівнях.

Завдання курсу:

- вивчення економічних законів, що регулюють розподільчі відносина в ринковій економіці;

- оволодіння методами вивчення витрат робочого часу, нормування праці;

- з’ясування механізму зростання продуктивності й ефективності праці;

- дослідження механізму соціального партнерства;

- надання студентам ґрунтових знань з питань оплати праці й регулювання заробітної плати;
- вивчення механізму функціонування системи соціально-трудо­вих відносин;
- з'ясування механізму регулювання ринку праці та дослідження процесу відтворення робочої сили;
- з'ясування місця і ролі Міжнародної організації праці у врегулюванні соціально-трудо­вих відносин;
- навчити студентів використовувати здобуті знання в конкретних процесах управління соціально-трудо­вими відносинами, організації праці та забезпечення її високої ефективності на всіх рівнях;
- підвищити на цій основі адаптованість студентів до ринку праці, допомогти їм ефективно включитися в систему нових соціально-трудо­вих відносин.

Об'єкт вивчення дисципліни “Економіка праці і соціально-трудо­ві відносини” система соціально-економічних, організаційно-правових відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці.

Предмет вивчення дисципліни “Економіка праці і соціально-трудо­ві відносини” сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ НАСЕЛЕННЯ

План

1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія,
2. Відтворення ресурсів для праці,
3. Трудовий потенціал суспільства.

Трудові ресурси як соціально-економічна категорія

У вітчизняній економічній літературі, статистичному обліку, державному регулюванні економіки для означення людських ресурсів використовується термін трудові ресурси, що виник у перші роки радянської влади для потреб централізованого управління. У Радянському Союзі окрім права на працю законодавчо був закріплений обов'язок кожного працездатного громадянина працювати "на загальну користь". Працездатні люди, що не працювали більше 3 місяців, вважалися такими, що ведуть "паразитичний спосіб життя", і переслідувалися не лише за адміністративним, а й за кримінальним законодавством. В таких умовах суворий статистичний облік працездатного населення, тобто трудових ресурсів (разом з ресурсами природними, фінансовими і матеріальними), був життєво необхідним для централізованого планування адміністративно-командної економіки.

Трудові ресурси — це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві.

З цього визначення виходить, що трудові ресурси включають в себе як реальних працівників, що вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, котрі не зайняті, але можуть працювати. Тобто це поняття спеціально створене та ідеально підходить для радянської ідеології поголовної примусової зайнятості, проте, як уже зазначалося, продовжує використовуватися і в наш час.

Щоб кількісно визначити межі трудових ресурсів, потрібно уявити поняття "працездатне населення", "працездатний вік", "працюючі підлітки", "працюючі пенсіонери".

Працездатний вік — поняття узагальнене, а тому дещо умовне. Воно визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок 16-54 роки, для чоловіків 16-59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості. Для деяких видів трудової діяльності, що пов'язані з роботою у несприятливих

умовах праці або вимагають від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються (наприклад, спорт, балет), пенсійний вік настає раніше на 5—10 років, а інколи і більше. Такі люди зветься пільговими пенсіонерами. Найчастіше вони продовжують працювати і залишаються в складі трудових ресурсів.

Слід зазначити, що в багатьох розвинених країнах законодавчо встановлена верхня межа працездатного віку на 5-10 років вища, ніж в Україні, але і середня тривалість життя там значно перевищує аналогічні показники нашої країни. Поширеною світовою практикою є нижча межа пенсійного віку для жінок, хоча майже всюди середня тривалість життя чоловіків значно менша, ніж жінок.

Все сказане стосується працездатних, тобто людей, фізично і психічно досить здорових для того, щоб працювати. На жаль, в кожному суспільстві є значний прошарок людей, не досить здорових для цього. Тобто є люди непрацездатні, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку. Кількість і частка інвалідів серед населення країни складається під впливом комплексу умов, від яких залежить здоров'я. Величезне значення мають екологічна ситуація, рівень матеріального добробуту (якість харчування, витрата життєвих сил на роботі), доступність і якість медичного обслуговування, безпечність умов праці тощо. Не потрібно бути експертом, щоб констатувати значне погіршення всіх цих умов для абсолютної більшості населення України в останнє десятиріччя ХХ ст. Відповідно і кількість пенсіонерів за інвалідністю зросла з 1352 тис. осіб на початок 1986 р. до 2033 тис. осіб на початок 2002 р., тобто на 50,4 %.

Слід сказати, що одним з принципів цивілізованого гуманного суспільства є створення умов для трудової самореалізації інвалідів. Наша держава зобов'язує роботодавців до 5 % робочих місць виділяти для осіб з обмеженою конкурентоспроможністю на ринку праці (в тому числі інвалідів), однак на практиці проблеми працевлаштування інвалідів вирішуються дуже важко, в результаті чого інваліди складають значну частку економічно неактивного населення. Майбутня динаміка чисельності непрацюючих інвалідів передусім залежить від покращання життя (і, відповідно, здоров'я) людей, а також від пристосування технології виробництва до працівника. Тенденцією економічно розвинених країн є зменшення частки непрацюючих інвалідів серед населення працездатного віку.

Разом з тим серед людей непрацездатного віку є чимала частка працездатних і бажаючих працювати. Працівників, молодших працездатного віку, звичайно називають працюючими підлітками, а старших — працюючими пенсіонерами. Історичний досвід переконливо доводить, що кількість працівників цих категорій обернено пропорційна рівню добробуту населення. У підлітків і пенсіонерів нижчі вимоги і до змісту праці, й до рівня її оплати, тому вони нерідко знаходять місце роботи навіть в умовах високого безробіття і беруть на свої плечі обов'язок утримання інших (часто

працездатних, але безробітних) членів сім'ї. Тому в наш час велика і кількість, і частка працюючих підлітків та пенсіонерів. Однак заради справедливості потрібно сказати, що додатковий заробіток є далеко не єдиною причиною трудової активності, особливо пенсіонерів. Певне значення має також бажаний і звичний ("молодий") спосіб життя, бажання бути в колективі, почуватися потрібним тощо. Як висновок зазначимо, що праця підлітків і пенсіонерів може приносити користь і їм самим, і економіці в цілому. Проте з урахуванням особливостей віку ця праця повинна бути організована (передусім державою) так, щоб не завдавати шкоди їхньому здоров'ю і не заважати здобути відповідний рівень освіти молоді.

Таким чином, ми підійшли до кількісного визначення поняття "трудоі ресурси". Вони складаються з населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших працездатного віку.

Важливо чітко уяснити їх смислове навантаження та межі використання. Поняття "трудоі ресурси" ширше, ніж поняття "економічно активне населення", оскільки включає ще і працездатних непрацюючих людей та тих, що стаціонарно навчаються. Реально за поняттям "трудоі ресурси" стоїть кількість населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати. Поняття ж "економічно активне населення" — це та реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Оскільки Україна обрала курс на побудову вільного демократичного суспільства, і в її Конституції проголошена заборона примусової праці, поняття "трудоі ресурси" поступово втрачає своє економічне значення. Адже ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреби (в даному випадку — потреби в робочій силі). Тому нелогічно називати трудовими ресурсами ту частину населення, яку можна залучити до праці лише насильно. Реальними ж людськими ресурсами для праці (і це визнано на міжнародному рівні) є економічно активне або трудоактивне населення. Однак і поняття "трудоі ресурси" має право на існування, оскільки показує максимально можливу (за екстремальних умов) кількість трудоактивного населення.

Відтворення ресурсів для праці

Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Оскільки ресурси для праці є частиною населення, то і відтворення ресурсів для праці відображає стан і характер відтворення населення як частина цілого. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку чисельності економічно активного населення, але ця залежність не проста. Тобто збільшення (зменшення) чисельності населення призводить до збільшення (зменшення) чисельності трудоактивного населення лише за

інших однакових умов, а в реальному житті, під дією різноманітних причин ці зміни відбуваються не одночасно і не в однаковому масштабі.

Наприклад, народження дітей збільшує кількість населення одразу, а кількість ресурсів для праці лише через 15-20 років, і то за умови, що ці люди стануть економічно активними. Смертність непрацездатних людей зменшує кількість населення, але не змінює ресурси для праці. При незмінній кількості населення ресурси для праці можуть значно збільшуватися (зменшуватися) за рахунок зростання (спадання) трудової активності населення, наприклад внаслідок зміни рівня життя.

У відтворенні ресурсів для праці" як і у відтворенні всього населення, розрізняють види руху, типи і режими.

Природний, міграційний і економічний рух населення впливає на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний —на якісні. Кожен вид руху обумовлюється дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначають кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави. Тому важливо аналізувати вплив на динаміку економічно активного (трудоактивного) населення кожного з цих факторів окремо.

На етапі переходу до ринкових відносин (в середині 90-х років) відбулося безпрецедентне зростання кількості економічно активного населення. Але кардинальна відмінність цього етапу демоекономічного розвитку України від радянського періоду полягає не в темпах приросту чисельності трудоактивного населення, а в структурі цього приросту. Раніше основним фактором приросту був природний рух населення, а в "перехідний період" приріст майже повністю викликаний економічними чинниками. Таке різке зростання трудової активності пояснюється передусім зниженням рівня життя населення та зростанням економічних потреб, в результаті чого до праці залучаються люди, які раніше не мали необхідності заробляти. Причому оскільки радянська епоха загальної зайнятості майже не залишила резервів поповнення робочої сили працездатного віку, джерелом цього поповнення стали пенсіонери та молодь, яка все частіше відмовлялася від освіти на користь заробітків або поєднувала освіту з трудовою діяльністю. Починаючи з 1999 р., у зв'язку з економічною стабілізацією і поступовим підвищенням рівня життя населення чисельність економічно активного населення знову зменшилася. Цей приклад наглядно засвідчує, що відтворення ресурсів для праці, хоча і має в основі відтворення населення, проте визначається специфічними законами.

Типи відтворення ресурсів для праці порівняно з типами відтворення населення мають різне смислове значення. Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає зміну їхньої чисельності без зміни якісних характеристик економічно активного населення. Інтенсивний тип відтворення пов'язаний із зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня, кваліфікації, покращанням здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає нарощення трудового потенціалу.

Трудовий потенціал суспільства

В попередніх параграфах ми розглянули в основному кількісні показники, що характеризують людські ресурси суспільства. Проте залежно від багатьох обставин можливості людських ресурсів як фактора економічного розвитку можуть бути більшими або меншими при тій самій кількості трудоактивного населення.

Трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами залежно від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій і т. ін. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг та громадського транспорту тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо. Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

На жаль, більшість цих показників за роки кризи значно погіршилася в Україні.

Так, очікувана тривалість життя при народженні (показник, що розраховується як кількість років, яку в середньому належить прожити даному поколінню народжених, якщо протягом всього їхнього життя при переході з одного віку до іншого рівень смертності буде дорівнювати сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах) зменшилася від 71 року (66 — чоловіки, 75- жінки) в 1989-1990 рр. до 68,4 року (62,7- чоловіки, 74,1-жінки) в 2001-2002 роках. Погіршення показників смертності населення видно з даних табл. 3.3. Особливу тривогу викликає різке збільшення смертей від вбивств, самогубств, отруєнь

алкоголем тощо, що свідчить про погіршення не лише фізичного, але і духовного здоров'я нації, її моральності.

Таблиця 3.3. Смертність населення України з основних причин смерті (кількість померлих на 100 000 осіб населення)

Причини смерті	1985	1990	1995	1998	2000	2002
Всього померлих	1212	1213	1538	1439	1539	1566
У тому числі від хвороб:*						
системи кровообігу	755	642	874	867	942	965*
новоутворень	170	197	199	195	199	197
З них злякисних	168	195	197	194	197	195*
органів дихання	93	72	90	73	77	66*
нещасних випадків, отруєнь і травм	98	107	160	140	149	158
з них отруєнь алкоголем	11	10	20	16	19	21*
самогубства	22	21	28	30	30	26*
вбивства	7	8	15	12	13	12

Одним з найвагоміших критеріїв, які характеризують сукупний трудовий потенціал країни, є рівень освіти та професійної підготовки економічно активного населення. Високий рівень освіти значної частини населення, як і достатній рівень професійної підготовки сукупної робочої сили є важливим і активним чинником економічного зростання країни, одним з основних індикаторів рівня людського розвитку і соціалізації економіки. У країнах з соціально орієнтованою розвинутою ринковою економікою на кінець ХХ ст. середня підготовка найманих працівників досягла 14 років навчання. В Україні у 2002 р. середня кількість років навчання зайнятого населення становила 11,9 року, економічно активного -11,8 року, а безробітного населення- 11,0 року. Відповідні показники у 2000 р. становили 11,8 та 11,7 та 10,9 року. Як бачимо, хоча ці показники і поступово зростають, однак залишаються ще значно меншими порівняно з розвинутими країнами.

Крім цих кількісних показників викликають тривогу і менш видимі, але не менш серйозні проблеми використання освітнього потенціалу (значна частка людей з високим рівнем освіти не може знайти відповідну роботу). Затребувана на ринку праці України кваліфікація в середньому ще менша, ніж кваліфікація економічно активного населення, тобто ринок праці (в середньому) не стимулює населення до підвищення рівня освіти.

Особливу тривогу викликає цей факт з урахуванням глобальних тенденцій інтелектуалізації праці, концентрації робочих місць, які потребують найвищого рівня кваліфікації, у розвинених країнах і перетікання туди висококваліфікованої робочої сили з усього світу. Наприклад, у 2002 р. з України лише за офіційними даними емігрувало 35 550 осіб з вищою освітою, 69 кандидатів і 27 докторів наук. Ці втрати суттєво зменшують

трудоий потенціал країни, а разом з тим і її шанси досягти високого рівня соціально-економічного розвитку.

Резюме

Людські ресурси - специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси — це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. Економікою праці найширше використовуються такі з них: населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал. Населення — це сукупність людей, що проживають на визначеній території. Трудові ресурси — це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Економічно активне населення, або робоча сила, - це частина трудових ресурсів, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних.

Відтворення населення - це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення населення розрізняють види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний), типи (екстенсивний та інтенсивний) і режими (розширене, просте, звужене відтворення). Відтворення ресурсів для праці - це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Природний, міграційний і економічний рух населення впливає на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний - на якісні. Кожен вид руху визначається дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначають кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави.

Трудовий потенціал - це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я; освіта; професіоналізм; моральність; мотивованість; вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; ресурси робочого часу та ін.

Література для поглибленого вивчення теми

1. Бутов В.И. Демография: Учеб. пособие. — М.: ИКЦ "МарТ", 2003. — 592 с. — Гл. IV, VII.

2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: Издат. группа "НОРМА-ИНФРА-М", 1998. — 374 с. — Гл. 3.

3. Економічна активність населення України у 2001 році: Стат. зб.: К.: Держкомстат України 2002. — 216 с.
4. Населення України — 2002: Щорічна аналітична доповідь. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України: Держкомстат України, 2003. — 376 с.
5. Позняк О. Формування пропозиції робочої сили в Україні: історія сучасний стан та перспективи // Україна: аспекти праці. — 1998 — J4U.— С. 13—15.
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ: Изд-во ЧрРп 1996. — 623 с. - Гл. 1.

3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

План

1. Система регулювання соціально-трудо­вих відносин у розвинутих країнах.
2. Формування системи соціального партнерства в Україні.
3. Визначальні угоди в разі їх укладання.

Зміст

Соціальна сфера є специфічною галуззю людської діяльності (сукупністю відповідних її видів, функцій та організаційних форм), предметом котрої є громадяни країни з їх потребами. Ця сфера охоплює охорону здоров'я, освіту, науку, культуру, мистецтво, ЗМІ, спорт та туризм, побутове обслуговування, торгівлю та громадське харчування, житлово-комунальне господарство, пасажирський транспорт, соціальну допомогу й соціальне страхування, пенсійне забезпечення, охорону праці та забезпечення безпеки і суспільного порядку (заходи оборонного та правоохоронного характеру).

Регулювання соціальної сфери є одним із найважливіших напрямів державного управління, особливо в умовах перехідної економіки, коли вплив держави на економічні процеси зменшується, а потреба в державному втручанні зберігається через кризовий стан економіки і особливо соціальної сфери. Тому необхідна ефективна соціальна політика, що спроможна реалізувати та сконцентрувати зусилля державних органів на розв'язанні найгостріших соціальних проблем. Головним є формування надійної системи соціального захисту. Це, насамперед, захист від безробіття, забезпечення допомоги для непрацевдатних та найбільш вразливих прошарків населення, поєднання страхової та державної систем соціального захисту, розвиток системи охорони здоров'я, освіти та інших галузей соціальної сфери.

Суб'єктами реалізації соціальної політики є державні органи влади, організації та установи, а також діючі у соціальній сфері недержавні організації, громадські об'єднання тощо, а об'єктами — все населення країни, окремі громадяни та соціальні спільноти.

Однією із складових соціальної політики є соціальне партнерство — особлива система відносин, що виникають між найманими робітниками та роботодавцями за посередницької ролі держави з узгодження інтересів у соціально-трудо­вій сфері та врегулювання соціально-трудо­вих конфліктів. Систему соціального партнерства називають трипартизмом, оскільки у врегулюванні соціально-трудо­вих відносин беруть участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників; об'єднання роботодавців; держава.

1. Система регулювання соціально-трудо­вих відносин у розвинутих країнах

Система соціального партнерства почала розвиватися в окремих країнах у 50-х роках і остаточно сформувалася в 60-70 рр. ХХ століття. Нині найбільш розвинена система соціального партнерства існує у таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія та інших. Менш розвинутою вона є, наприклад, у США, Японії, Італії. В слаборозвинутих країнах системи соціального партнерства нема взагалі. Оскільки система трипартизму існує не в усіх країнах, отже її формування можливе лише за певних передумов.

Проблема врегулювання соціально-трудо­вих відносин виникла одночасно з розвитком капіталістичного товарного виробництва, коли власники на засоби виробництва і наймані працівники остаточно визначилися як суб'єкти трудових відносин. Оскільки їхні інтереси у соціально-трудо­вій сфері не збігалися, постало питання про створення механізму їх узгодження та врегулювання конфліктів. Спершу такий механізм виник стихійно і обмежувався боротьбою робітників за скорочення тривалості робочого дня і підвищення заробітної плати. У цьому протистоянні у робітників було значно менше можливостей, ніж у власників капіталу, котрих активно підтримувала держава, передусім у визначенні оплати робітникам і закріпленні у законодавчо-примусовому порядку певної тривалості робочого дня.

Для власного захисту та з метою протистояння капіталу і «тиску» на державу робітники почали об'єднуватися, змушуючи таким чином владу приймати закони, які враховували б і інтереси найманих працівників. Тобто розвиток капіталізму підштовхнув робітників до об'єднання, проте у багатьох країнах тривалий час, за законом, заборонялася діяльність профспілкових організацій.

Лише наприкінці ХІХ ст. профспілки легалізували свою діяльність. У 1868 р. був заснований Британський конгрес тред-юніонів, у 1898 р. Бельгійська робітнича партія заснувала профспілкові комісії Бельгії, у 1906 р.в розпочався організований профспілковий рух у Росії. В США робітничі організації були законодавче визнані лише у 30-ті роки ХХ століття. З розвитком профспілкового руху почали виникати і об'єднання роботодавців.

Наприкінці ХІХ — початку ХХ століття в індустріальних країнах поступово почало формуватися і трудове законодавство. Однак у ХХ столітті потрібно було майже 50 років, щоб в теорію і практику регулювання соціально-трудо­вих відносин між найманими робітниками і роботодавцями увійшло поняття соціальне партнерство. За цей період посилилася концентрація капіталу, зросли масштаби виробництва, розвинулася міжнародна кооперація праці та інтернаціоналізація виробництва. За цих умов страйки робітників обернулися для власників підприємств вже набагато більшими втратами, ніж раніше.

Крім того, розвинуті капіталістичні країни охопили масштабні політичні, економічні та соціальні потрясіння, насамперед, світова економічна криза 1929-1933 років та Друга світова війна, внаслідок чого позиції капіталу були серйозно підірвані, що змусило його шукати шляхи співробітництва з профспілками.

Тим часом профспілковий рух у цих країнах поступово набирив потужності та дедалі більше заявляв про себе як про реальну силу, з якою вже не можна було не рахуватися, чому, зокрема, сприяло посилення міжнародних позицій СРСР та поширення радянської системи на деякі європейські країни, а також визвольні рухи в країнах третього світу. Тобто складалося нове співвідношення сил між найманими робітниками та роботодавцями.

Водночас змінювалася і роль держави. У першій половині ХХ ст. за умов посилення концентрації виробництва, ускладнення економічних зв'язків, загострення соціальних проблем, мілітаризації економіки тощо відбулося розширення економічних функцій держави. Держава активніше почала втручатися в регулювання економічних і соціальних відносин. У багатьох країнах Західної Європи і США під тиском лівих сил і профспілок набуло розвитку соціальне законодавство. Після Другої світової війни сформувалася ідеологія держави всезагального благоденства (Welfare State).

До державної політики соціального благоденства у 40-50 рр. ХХ століття входили програми досягнення високого рівня життя населення шляхом створення державної системи освіти, охорони здоров'я, житлового будівництва, програм соціального захисту, регулювання мінімального розміру заробітної плати тощо. Пізніше вони були доповнені демографічними, екологічними та іншими програмами. У програмних документах багатьох політичних партій, а також конституціях ФРН, Франції та Іспанії з'явився термін соціальна держава.

За ідеологією «держави всезагального благоденства» і «соціальної держави», соціальна політика дає змогу стабілізувати суспільство, залагодити конфлікти та досягти утвердження солідарності й партнерства. Саме у післявоєнний період у деяких країнах Західної Європи завдяки зусиллям держави було розроблено та затверджено систему мінімальних стандартів соціального забезпечення громадян, гарантованих державою. Підсумком цієї діяльності держави стала досить чітка фіксація тієї частини соціально-трудова відносин (мінімальна заробітна плата, середня тривалість робочого тижня, відпусток, розміри соціальної допомоги тощо), в яких держава виступала гарантом. Одночасно держава визначила сферу, де соціально-трудова питання могли стати предметом переговорів найманих робітників і власників капіталу (питання оплати праці, зайнятості, соціального забезпечення, що встановлюються понад гарантований державою мінімум). Завдяки зусиллям держави у більшості європейських країн було створено національні соціально-економічні ради, до складу яких входили представники об'єднань підприємців, профспілок та держави.

Створення у 1919р. Міжнародної організації праці (МОП) та її цілеспрямовані зусилля зі сприяння впровадження в практику регулювання соціально-трудових відносин колективно-договірних форм також відіграли роль своєрідного каталізатора розвитку системи соціального партнерства. МОП напрацювала близько двох десятків конвенцій та рекомендацій, реалізація яких дала змогу багатьом країнам вибудувати свій механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Становленню нової системи регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинутих країнах сприяв також розвиток у післявоєнний період інститутів громадянського суспільства, формування і розвиток демократичних процедур прийняття рішень як на рівні суспільства загалом, так і на рівні окремих підприємств. Як свідчить досвід цих країн, тільки тоді, коли діють розвинуті демократичні процедури прийняття рішень на рівні суспільства, існує ефективний зв'язок між керівництвом країни та її населенням. У цьому випадку уряд реагує на критичні виступи трудящих, а трудящі можуть сподіватися, що їхні виступи не будуть марними. З другого боку, наявність демократичної правової держави є гарантією, що роботодавці, у випадку порушення зобов'язань, зафіксованих у колективних договорах з робітниками, нестимуть повну відповідальність за їх невиконання.

Таким чином, існуюча система регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинутих країнах стала результатом тривалого економічного і соціально-політичного розвитку. А об'єктивними передумовами цього процесу стали, насамперед:

посилення концентрації та централізації капіталу, зміна форм організації праці і взаємовідносин найманих робітників і роботодавців у процесі виробництва;

посилення згуртованості робітників та профспілкового руху;

активна соціальна політика держави;

розвиток демократичних процедур управління суспільством;

конкретно-історичні умови (економічні наслідки Першої і Другої світових воєн, світова економічна криза 1929-1933 рр., «холодна війна», досвід радянської системи у галузі розв'язання соціальних проблем тощо), котрі значно прискорили процес формування соціального партнерства.

Усі ці чинники і сприяли виникненню нової форми регулювання соціально-трудових відносин — соціального партнерства.

Незважаючи на зміни, що відбулися в економічній та соціальній сферах сучасного західного суспільства, суперечності інтересів найманих працівників і роботодавців зберігаються, як існують і класові розбіжності.

На думку багатьох експертів, сучасний капіталізм уже не є капіталізмом у класичному його розумінні. Це нове суспільство, де є рівноправні партнери, які можуть домовитися між собою у випадку виникнення непорозумінь. Завдяки зусиллям соціал-демократичного руху відбулися істотні зміни в соціальній і політичній структурах сучасного суспільства. Класові відносини змінили відносини між соціальними групами

і прошарками, інтереси яких хоча і відрізняються, але не докорінним чином. У стратегічному плані ці інтереси збігаються і пов'язані зі збереженням і розвитком ринкового господарства. Що стосується поточних інтересів, то у випадку, коли вони не збігаються, ці інтереси можуть бути узгоджені через систему соціального партнерства.

У такому розумінні соціальне партнерство — це найпривабливіша форма регулювання соціально-трудових відносин, що забезпечує мирну еволюцію суспільства у такий його стан, де класовий конфлікт перетворюється на конфлікт між організаціями-профспілками і об'єднаннями роботодавців. Головною умовою формування партнерських відносин при цьому є збіг цілей найманих працівників та власників підприємств. Якщо це відбувається на рівні перспективної мети, можливе тривале і досить стійке партнерство; якщо на рівні приватних цілей — таке партнерство буде тимчасовим. Але в будь-якому разі соціальне партнерство неможливе без збігу цілей. Наймані працівники і роботодавці

— це сторони одного цілого і вони не можуть існувати один без одного. Якщо навіть між ними виникають конфлікти, то в інтересах обох сторін знайти дієві засоби їх своєчасного та ефективного вирішення.

Але є й інша точка зору, згідно з якою сучасний капіталізм за своєю сутністю ніяк не відрізняється від капіталізму минулого століття. Наявна приватна власність на основні засоби виробництва, а тому зберігається антагонізм інтересів найманих працівників і власників підприємств. Перебороти конфлікт інтересів у рамках ринково-капіталістичного типу господарства неможливо еволюційним шляхом через реформи та переговори. У такому розумінні соціальне партнерство — це лише одна з форм узгодження протилежних інтересів найманих працівників і роботодавців. Тому переговорний процес не може не бути неконфліктним. І навіть коли сторонам вдається домовитися, така домовленість має компромісний характер. Досягти ж компромісу можна лише за умови відносної рівності сторін. Але ведення переговорів і укладання колективного договору не знімає суперечностей між інтересами власників капіталу і найманих працівників. Разом з тим соціальне партнерство є умовою політичної стабільності і соціального примирення в суспільстві.

Укладання колективних договорів і угод — важливий елемент соціального партнерства. Але соціальне партнерство не зводиться лише до цього, воно є більш складним поняттям, це певна ідеологія, яка розкриває характер взаємовідносин двох класів у суспільстві — класу власників і класу робітників. І від того, яке соціально-економічне становище ці класи посідають, як визначається їхня роль у суспільстві, який є рівень збігу інтересів цих класів, можуть формуватися і різні уявлення про те, що таке соціальне партнерство.

Тому недостатньо визначати соціальне партнерство як метод узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців, яке здійснюється за посередницької ролі держави і виявляється в укладанні колективних договорів і угод. Скоріше, соціальне партнерство — це механізм

цивілізованого вирішення соціально-трудо­вих конфліктів та усунення суперечностей між інтересами робітників і власників, суспільний договір між найманими працівниками і роботодавцями на основі реалізації прав і інтересів сторін .

За цих умов держава поступово втрачає свій класовий характер і перетворюється на соціальну державу, ідея соціального миру стає головною ідеологією соціального партнерства. Соціальне партнерство орієнтує робітничий рух на поліпшення свого становища без докорінної перебудови ринкового суспільства.

Щодо власників капіталу, то їхні інтереси спочатку мали б пов'язуватися з соціальним партнерством, але воно їм не було потрібне. Маючи економічну владу та всі необхідні засоби (кошти, політичну та судову владу, засоби масової інформації тощо) власники капіталу були спроможні диктувати робітникам свої умови, змушуючи останніх з ними погоджуватися.

Капітал, якщо і йшов на поступки, то лише у виняткових випадках, наприклад, коли до цього його спонукали певні обставини. У ХХ ст. такими надзвичайними обставинами стали, зокрема, Велика депресія 1929- 1933 рр., Друга світова війна, нафтова криза 1973-1975 рр. тощо. Ці масштабні події послабили позиції капіталу і змусили його йти на співробітництво з робітничим і профспілковим рухом. Завдяки переговорам з робітниками у рамках системи соціального партнерства власникам капіталу після Другої світової війни вдалося значно мінімізувати свої економічні втрати та убезпечити себе в окремих випадках від повного банкрутства.

Підбиваючи підсумки, можна дійти висновків, що:

соціальне партнерство — це ідеологія співробітництва найманих працівників з власниками капіталу, коли перші не посягають на основи існуючого ладу, а намагаються шляхом реформ і переговорів поліпшити своє становище;

система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за певних умов: коли економіка розвивається, а держава проводить активну соціальну політику в інтересах

більшості населення; коли розвиненими є парламентські форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп; коли організації робітників (партії, профспілки) мають достатню силу і користуються авторитетом у суспільстві.

Узгодження інтересів найманих працівників і власників капіталу у сфері соціально-трудо­вих відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод, тобто колективно-договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин є невід'ємною характеристикою системи соціального партнерства.

Будь-який колективний договір фіксує домовленість сторін з питань розміру заробітної плати та інших грошових виплат; індексації заробітної плати і доходів; грошових компенсацій за роботу в нічний час або святкові дні; зайнятість та перекваліфікацію; тривалість робочого дня, робочого

тижня та оплачуваної відпустки; умов та охорони праці; основних обов'язків сторін (адміністрації і робітників); контролю за виконанням колективного договору. Зміст колективних договорів може і змінюватися.

У багатьох країнах система соціального партнерства реалізується через укладання не тільки колективних договорів на підприємствах, а й угод на рівні суспільства загалом або на рівні окремих регіонів (вертикальна система договорів і угод). Такі угоди укладаються між організаціями, що представляють найманих працівників, об'єднаннями роботодавців і державою. На рівні суспільства предметом переговорів стають основні напрями соціально-економічної політики держави, включаючи розробку показників соціального добробуту нації, системи соціальних гарантій для всіх прошарків населення, а також заходів із захисту інтересів суб'єктів трудових відносин.

2. Формування системи соціального партнерства в Україні

У сучасному світі дедалі більше країн перебувають у стані економічної кризи. У цих країнах розуміють, що для виходу з кризового стану соціальні питання економічної політики мають вирішуватися через діалог, консультації та переговори підприємців, органів виконавчої влади, профспілок.

Курс України на створення ринкової економіки об'єктивно зумовлює необхідність побудови соціальної держави, що ґрунтується на соціальному партнерстві між громадянами та державою, робітниками та роботодавцями, виробниками та споживачами. Тому подальша розбудова українського суспільства потребує розвитку процесів конституювання демократичних, політичних та правових механізмів управління соціальними явищами. Соціально-політична сфера влади має наповнюватися різними формами взаємодії громадських організацій і рухів з державою та її структурами. В соціально-економічному просторі країни за участю держави повинна формуватися система трипартизму, соціального партнерства. Тобто ідеї пріоритету права, солідарності та договірного регулювання набувають актуальності у соціальній політиці України.

За радянських часів в Україні досить активно використовувалася майже вся атрибутика соціального партнерства — укладання колективних договорів і угод, участь робітників в управлінні виробництвом, провадилися консультації та переговори з соціальних питань тощо. Існували навіть плани соціального розвитку на підприємствах. Однак ці процеси ніхто не називав соціальним партнерством. Підґрунтям радянського суспільства, за офіційною ідеологією, була моральна, політична, економічна та соціальна єдність усіх членів суспільства. І нібито тому не могло існувати протилежних за своїм змістом інтересів і не виникало потреби у такому механізмі узгодження інтересів, як соціальне партнерство.

У процесі реформування української економіки ставлення до соціального партнерства змінилося. Держава досить активно пропагує ідеологію соціального партнерства, оскільки вважається, що сучасне ринкове

господарство не може розвиватися без такої системи. Соціальне партнерство мало б забезпечити громадянський мир в умовах

жорстких реформ. Тому реформування національної економіки супроводжується цілеспрямованою роботою з вироблення необхідних правових актів, щоб забезпечити можливість формування системи соціального партнерства.

1 червня 1993 року було прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди», спрямований на сприяння врегулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів найманих працівників з власниками підприємств, установ, організацій. 16 червня 1992 року був прийнятий Закон України «Про об'єднання громадян», відповідно до якого профспілки законодавче визнані як громадська організація, котра об'єднує громадян для задоволення та захисту їх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів (ст. 3).

До практики регулювання соціально-трудова відносин увійшло укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» в державі почали реалізовуватися на практиці елементи вертикальної системи соціального партнерства на всіх рівнях суспільства. Укладаються генеральні, галузеві, територіальні та інші угоди, а також колективні договори

3. Визначальні угоди в разі їх укладання.

Генеральна угода визначає загальні принципи регулювання соціально-трудова відносин на найвищому рівні і включає загальні напрями соціально-економічної політики у сфері зайнятості, оплати праці, доходів, рівня життя населення, соціального захисту, соціального забезпечення, а також соціального страхування.

Галузеві угоди встановлюють норми оплати праці та інші умови, а також соціальні гарантії і пільги для працівників певної галузі (галузей).

Територіальна угода регулює норми соціального захисту найманих працівників та може включати, виходячи з умов та економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, більш високі порівняно з установленними генеральною або галузевою угодою соціальні гарантії та компенсації.

Професійні тарифні угоди визначають норми оплати праці, соціальні гарантії і пільги для робітників певної професії.

Колективний договір, за Законом України «Про колективні договори і угоди», — це правовий акт, який регулює трудові та соціально-економічні відносини найманих працівників і роботодавців на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, за видом діяльності, галузевої належності, а також в їхніх структурних підрозділах.

Колективні договори доповнюють і розвивають норми, прийняті у генеральній, галузевій і територіальній угодах, але вони не можуть бути нижчі за ті, що передбачені іншими угодами.

Все вищенаведене може свідчити про те, що для формування системи соціального партнерства вже є ряд необхідних умов, а саме: здійснюється перехід до ринкових відносин;

існує початкове необхідне правове підґрунтя для розвитку соціального партнерства; є профспілкові організації, що представляють і захищають інтереси працівників; виділилися прошарок підприємців;

держава заявила про свою готовність виступити посередником у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями.

Але це лише зовнішня сторона соціального партнерства. За змістом процеси, що розвиваються сьогодні в Україні під гаслом соціального партнерства, істотно відрізняються від тих, що декларуються.

Незважаючи на те, що сьогодні вже досить чітко виявляється протилежність інтересів найманих працівників і роботодавців, вони часто мають схожі позиції щодо вимог до влади на різних рівнях. Посилаючись на скрутне матеріальне становище трудових колективів, роботодавці таким чином намагаються вирішувати питання компенсацій, додаткового фінансування, встановлення пільг для досягнення власних цілей тощо. Проте така ситуація гальмує впровадження інтересів власне робітників, стримує процес формування системи соціального партнерства.

Якщо в розвинутих країнах колективний договір — це документ, який дає змогу робітникам досягти значного поліпшення свого соціально-економічного становища, то в Україні колективні договори — це суто формальний документ, котрий мало що дає робітникам. Це насамперед зумовлено тим, що нині в Україні остаточно не сформувалися реальні суб'єкти, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, з одного боку, та власників і роботодавців, з другого.

Об'єднання роботодавців у державі також начебто є (наприклад, Український союз промисловців і підприємців (УСП 111), Федерація роботодавців України), але всі вони створені передусім для лобювання інтересів роботодавців в органах виконавчої і законодавчої влади, а не для переговорів з робітниками. Як свідчить світовий досвід, виникнення об'єднань підприємців у Європі, що беруть участь у переговорах з робітниками, відстало від створення профспілок на 10-15 років. Саме могутні профспілки, посилення їх впливу на роботодавців змусило останніх об'єднатися, а не навпаки. А коли немає сильних профспілок, то немає і дієвого соціального партнерства.

За умови відсутності дієвих об'єднань роботодавців, слабкості профспілок, єдиним реально ефективним суб'єктом залишається держава. В Україні ще не сформувалися остаточно організації, що представляють та послідовно відстоюють інтереси окремих соціальних груп. Ці групи, у тому числі і робітничі, не навчилися ще чітко формулювати свої вимоги, дуже низькою є культура громадянського самоусвідомлення, мають місце

пасивність населення та недовіра до профспілок тощо. Тобто, громадянського суспільства в Україні досі не існує, а без нього немає і не може бути соціального партнерства. Досвід розвинутих країн показує, що формування інститутів громадянського суспільства і становлення системи регулювання соціально-трудових відносин на основі соціального партнерства — це процеси взаємопов'язані і взаємодоповнюючі.

Але водночас проявляється й інша тенденція. Закликаючи робітників домовлятися з підприємцями про рівень заробітної плати, розмір соціальних виплат тощо, держава намагається тим самим зняти з себе частину відповідальності щодо забезпечення гідного рівня життя населення.

На перший погляд, така позиція держави досить закономірна, оскільки саме на підприємстві трудовому колективу легше домовитися зі своїм роботодавцем. Тут найбільш чітко постають питання, що потребують узгодження. Однак досвід інших країн свідчить, що будь-яка домовленість сторін щодо соціально-трудових відносин може мати успіх лише у тому випадку, коли профспілка на підприємстві сильна і адміністрація до неї прислухається. Якщо профспілкова організація слабка і не може домовитися з адміністрацією підприємства, то держава, а не власник має виступати гарантом мінімально необхідного рівня життя. З підприємцем можна домовлятися, але тільки про те, що не відповідає мінімально необхідному рівню, гарантованого державою.

Отже, мають бути прийняті та практично діяти відповідні закони, що захищають працівників на тому рівні, нижче якого роботодавець не може встановлювати, скажімо, заробітну плату, на які могли б спиратися і профспілки у своїх діях. Нині це жалюгідний рівень, що дає можливість власникам нещадно експлуатувати найманих працівників.

Соціальне партнерство може стати реальністю у тому випадку, коли економіка динамічно розвивається, створені необхідні передумови для її зростання і вже досягнуто необхідного рівня економічної могутності. Але в Україні падіння темпів виробництва триває в багатьох галузях промисловості. У 2003 р. рівень промислового виробництва

становив 85,7% від його рівня у 1991 р., а ВВП — лише 59,2%. Дуже високим є рівень безробіття і надзвичайно низька реальна заробітна плата. За даними Світового банку, у списку країн з найбільшою часткою населення, що перебуває за межею бідності, Україна посідає 73 позицію (29 відсотків населення перебуває за межею бідності). Для порівняння: в США цей показник дорівнює 13%, у Великобританії — 17%, в Китаї — 22% [7].

В окремих областях України (Харківській, Полтавській, Луганській та Сумській), за даними соціологічного дослідження Харківського регіонального інституту Національної академії державного управління при Президентіві України, половина сімей проживає поза межею бідності. Майже 60% медпрацівників та вчителів, а також 78% людей похилого віку вважають себе злидарями.

За даними Держкомстату України, у 2002 році середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні становила 70,7 дол. США (для

порівняння: в Росії — 141,2 дол., у Казахстані — 132,8 дол., у Білорусі — 106,2 дол).

За таких умов найманим працівникам важко (практично неможливо) домовлятися з роботодавцями, бо останнім колективні договори просто не потрібні. Працівники через страх втратити роботу остерігаються відкрито висувати свої вимоги. Але навіть якщо вони й зважаться на такий крок, то навряд чи дочекаються від роботодавців якихось поступок. За постійної загрози безробіття бажаючих працювати на будь-яких умовах, аби отримати хоч якусь заробітну плату, більше ніж досить. Тому нині ні про яку реальну рівновагу сил найманих працівників і роботодавців в Україні не йдеться, як не йдеться й про соціальне партнерство у тому його вигляді, в якому воно існує в розвинутих країнах.

Для того щоб договірна практика регулювання соціально-трудова відносин між найманими працівниками та власниками підприємств справді розвивалася в Україні, недостатньо одних намірів профспілок, наявності відповідної правової бази та зацікавленості держави. Соціальне партнерство як особливий механізм регулювання соціально-трудова відносин передбачає наявність рівних за вагомістю сторін у сенсі можливостей протистояти іншій стороні у випадку виникнення конфлікту чи узгодження інтересів.

З появою соціального партнерства варто інакше визначати підхід до правового регулювання соціальних і трудових відносин. Тобто державні владні структури, розробляючи законодавчі акти, мають враховувати пропозиції, що напрацьовані в органах тристороннього представництва. Більш правового характеру також мають набути колективні договори і угоди. Цьому може сприяти розробка концепції механізму забезпечення договірного регулювання трудових відносин та створення оптимальних структур примирення, посередництва, арбітражу, трудового судочинства, інспекцій праці тощо.

Для вирішення політико-правових питань з формування системи трипартизму допоможе розмежування компетенції у прийнятті актів у галузі трудового права між різними державними структурами, організаціями підприємців та найманих працівників. Організації підприємців та робітників мають стати справді представницькими та незалежними, щоб використовувати правові засоби для виконання своїх функцій. Сьогодні жодна з сторін не має поки належного досвіду, кадрового, учбового та наукового забезпечення для ведення колективних переговорів та врегулювання конфліктів. Держава регламентує переважну частину соціально-трудова питань.

Щодо відносин між владою та бізнесом, діалогу між державою та суспільством, то їх варто будувати на таких принципах:

щодо суспільства: держава бере на себе відповідальність за підвищення рівня життя населення країни, забезпечення соціальних гарантій та безпеки, отримуючи натомість легітимність влади та підтримку суспільства;

щодо бізнесу: держава забезпечує гарантії прав власності, сприятливий підприємницький клімат та сприяння бізнесу (в т.ч. орієнтованому на зовнішній ринок), отримуючи замість

того підтримку з боку національного капіталу та дотримання ним встановлених державою норм і правил;

рівновага між суспільством та капіталом створюється за принципом: чесний бізнес — підтримка суспільством його інтересів та дій.

Створення нової системи соціального порядку ґрунтується на тому, що забезпечення гідного життя громадян не може бути тільки справою влади або однієї якоїсь структури. Формування в Україні таких передумов безперечно є важливою складовою демократичного суспільства та конкурентоспроможної ринкової економіки.

Для написання реферату, були використані матеріали з законів України, а також з інших джерел, а тому, даний реферат, можна використовувати на конференціях, наукових зібрань з даної тематики.

4. ЗАЙНЯТИСТЬ 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 статі.

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 (R_b) — 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-трудова 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

Студенти повинні знати, як формується ринок 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-третє*, 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 напрямками 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.

Збільшилася питома вага реальних безробітних, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості, з 62,1% до 71,5%. В АР Крим, Закарпатській, Кіровоградській, Івано-Франківській, Полтавській, Чернівецькій, Сумській, Вінницькій та Рівненській областях цей показник становив понад 80–90%. Це свідчить про постійне зростання довіри громадян до ефективності послуг, які надаються центрами зайнятості.

Протягом 2005 року послугами державної служби зайнятості скористалися 2 млн. 887,7 тис. незайнятих громадян.

Чисельність громадян, охоплених активними заходами сприяння зайнятості, зросла на 5% та становила 1 млн. 662,3 тисячі, в тому числі:

1 млн. 049,8 тис. осіб було працевлаштовано, що на 66 тис. більше, ніж у попередньому році;

193,3 тис. осіб проходили профнавчання, що на 9 тис. більше, ніж у попередньому році;

419,2 тис. осіб – брали участь у громадських роботах, що на 5 тис. більше, ніж у 2004 році.

Покращилася співпраця центрів зайнятості з роботодавцями, завдяки чому кількість зареєстрованих вакансій за станом на кінець 2005 року, порівняно з даними на початок року, зросла на 12%.

Загальна кількість вакансій, зареєстрованих у 2005 році, становила 2,4 млн.

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 солоної 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 встановленому 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.

5. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

План

1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність
2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна
3. Індивідуальна робоча сила
4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу
5. Кон'юнктура ринку, її типи
6. Зовнішній і внутрішній ринок праці
7. Сегментація ринку праці, її оцінки
8. Гнучкість ринку праці
9. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці
10. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика

1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність

Ринкова економіка — це система ринків, які тісно пов'язаних між собою і взаємодіють один з одним. Різні типи ринків, що входять до ринкової системи країни, не можна чітко ранжувати. По-перше, ринок починається з придбання робочої сили і засобів виробництва (інвестиційних ресурсів). Без цих елементів продуктивних сил, без їхнього об'єднання за допомогою капіталу не може функціонувати виробництво. По-друге, ринкова система, і зокрема ринок праці, не можуть ефективно функціонувати також без ринку освітніх послуг, ринку житла, ринку інформації, ринку духовних благ і ринку робочих місць. На нашу думку, кожен з типів ринків, зокрема ринок праці, формується як одна з найважливіших органічних ланок ринкової системи. Однак він може функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими типами ринків, які всі певною мірою реагують на ситуацію, що складається в економіці. Порушення, дисбаланс у будь-якому з ринків за “ланцюжком” передається до інших.

На відміну від інших типів ринків ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, а й породжує незрівнянно більше економічних і соціальних проблем (бідність, безробіття, інфляцію тощо), соціальну напруженість у суспільстві (мітинги, демонстрації протесту, страйки тощо), сучасні могутні громадські рухи та соціальні революції, а також різноманітні організації найманих працівників (партії, профспілки, молодіжні організації, товариства споживачів тощо), організації роботодавців. Особливість полягає також у тому, що, породжуючи всі ці проблеми, ринок праці сам не в змозі справитись з ними. Тому він примушує суспільство і державу створювати відповідну систему, яка організувала б розв'язання цих проблем (сприяння зайнятості, допомога безробітним, розробка трудового законодавства тощо), і тим самим збалансувати відносини, зняти соціальну напруженість. З цієї особливості випливає, що ринок праці не може існувати сам по собі, лише на

основі функціонування механізму узгодження інтересів двох категорій партнерів — роботодавця та найманого працівника.

У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності та існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку дослідження. Зокрема це стосується таких базових понять як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Одні вважають, що це різні і нетотожні поняття, інші вважають їх однаковими і використовують паралельно.

На думку В. Петюха: “ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів [5]. Е. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння — з іншого) [4].

Як стверджує В. Брич: “ринок праці — це система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб’єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками” [2].

Отже, на нашу думку, “ринок праці — це система економічних відносин, де формується попит і пропозиція і встановлюється ціна праці.”

2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили визначають кон’юнктуру ринку праці.

Попит на робочу силу — це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон’юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами, що регламентують її використання, та іншими умовами.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон’юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

Ринок робочої сили є найскладнішим з усіх наявних видів ринків за структурою, специфікою, ціноутворенням, зв’язками з іншими ринками. Одночасно із загальними для всіх ринків рисами він має свої особливості, характерні лише йому.

Ціноутворення на ринку праці має свої специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна включати в себе не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім’ї.

Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили, навіть якщо вона спускається нижче цього рівня, і це тимчасове явище не стійке у часі. Верхній рівень ціни робочої сили обмежується величиною знову створеної вартості. Він не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства підприємства.

Щодо такого елемента ринку праці як товар, то в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але більшість дослідників вважає, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Тобто товаром на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила.

Робоча сила – економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг.

3. Індивідуальна робоча сила

Здібності людини до праці виступають у вигляді індивідуальної робочої сили.

Індивідуальна робоча сила — це сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє жива особа і які вона здатна застосувати у виробництві.

Обсяг пропозиції — це кількість товару, який продавці бажають продати за деякий час.

Індивідуальний продавець пропонує на ринку праці:

- кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, знаходячись на ринку праці (Т);

- інтенсивність праці, яку людина проявляє в процесі виробництва продуктів (ЕП);

- рівень здібностей, підготовки (загальної, професійної) та досвід індивіда (TSi).

Отже, індивідуальну пропозицію на ринку праці можна виразити такою формулою.

$$L_i = T_i \times EP_i \times TSi$$

На суспільному рівні розглядається сукупна пропозиція, обсяг якої можна виразити за формулою

$$L_s = \sum T_i \times EP_i \times TSi$$

Масштаби сукупної пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці визначаються чисельністю і складом працездатних жителів регіону, їх трудовою активністю та сальдо маятникової міграції.

4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу

Попит і пропозиція робочої сили.

Індивідуальний попит — це попит окремого роботодавця (підприємця фірми). Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, оскільки робоча сила потрібна перш за все як виробничий ресурс для створення інших товарів та послуг. Попит на робочу силу є похідним від попиту на продукцію фірми;
- стану виробництва (розміру та ефективності капіталу, особливості технології, вдосконалення методів організації виробництва і праці);
- якості праці (освіта, професіоналізм, компетентність, винахідливість і т.д.).

Попит на робочу силу є також похідним від обсягу виробництва і загального фонду заробітної плати, який є в розпорядженні роботодавця. Чим нижче загальний розмір фонду з/п, тим більше найманих робітників може найняти роботодавець. І навпаки, чим вища з/п кожного із найманих робітників, тим менше їх кількість буде найнята.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дозволяє регулювати його. Можна виділити методи збільшення та методи скорочення попиту на робочу силу.

Методи стимулювання попиту на робочу силу:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;
- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;
- створення умов економічної зацікавленості підприємств в забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

Методи скорочення попиту на робочу силу:

- встановлення додаткових податків за використання робочої сили;
- жорстка кредитна політика;
- зниження інвестицій;
- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Сукупний попит — це попит всіх роботодавців, представлений на ринку праці.

5. Кон'юнктура ринку, її типи

Управління ринком праці неможливе без вивчення його кон'юнктури і тих процесів, що впливають на цю кон'юнктуру.

Кон'юнктура ринку — це співвідношення попиту і пропозиції праці за конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;

- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;

- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Кожен тип ринкової кон'юнктури властивий тому чи іншому регіонові або сфері прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці в країні.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображено на рис. 13.1.

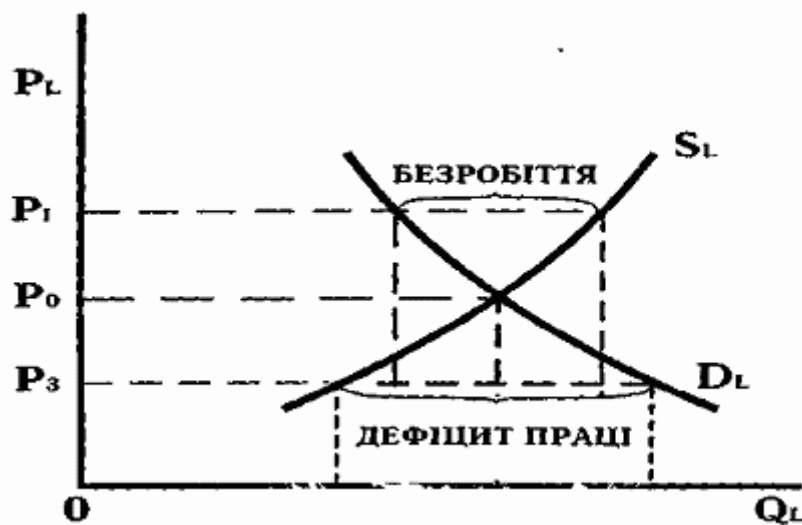


Рис. 5.1. Попит і пропозиція на ринку праці [6]

З рис.5.1. бачимо, що зростання реальної заробітної плати P_1 супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили SL (Q_L – обсяг зайнятості).

Заробітна плата з деяких причин зростає і перевищила рівноважну. За умови більш високих ставок збільшується кількість бажаючих йти працювати, тобто виникає безробіття.

У міру зниження рівня реальної заробітної плати P_3 (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців зростає. Рівень заробітної плати перестає стимулювати пропозицію праці, виникає дефіцит праці. У точці перетину цих кривих попит DL і пропозиція SL робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці.

Отже, коли ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати. Зауважимо, що висока заробітна плата обмежує можливості підприємця у наймі додаткових працівників, скорочуючи попит на них, і навпаки, низький рівень зарплати дає можливість збільшити кількість робочих місць.

6. Зовнішній і внутрішній ринок праці

Розрізняють зовнішній і внутрішній ринок праці.

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу найму працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

На зовнішньому ринку діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, а також профспілки, які об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується значною плинністю кадрів, тобто він припускає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі — переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації.

Розвиток внутрішнього ринку сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство зацікавлене в збереженні працівників, які знають специфіку його виробництва.

Профспілки об'єднують працівників підприємства незалежно від їхніх професій. Зайнятість тут гарантується більшою мірою, ніж на зовнішньому ринку праці, а у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

7. Сегментація ринку праці, її оцінки

Ринок праці обмежується певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні та інші параметри.

Сегментація ринку праці — це поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.

Ринок праці сегментується за такими принципами: територіальний (географічний), професійно-кваліфікаційний, соціальний, за ланками суспільного виробництва, за кількісним співвідношенням покупців та продавців товару (“робоча сила”), за умовами конкуренції.

З точки зору територіального підходу виділяють такі ринки праці:

- внутрішній — місцевий, регіональний, національний;

- зовнішній — транснаціональний та світовий.

З точки зору ланки суспільного виробництва виділяють ринки праці:

- внутріфірмовий;

- галузевий;

- національний.

Залежно від професій виділяють ринок:

- робочих кадрів (працівники переважно фізичної праці);

- спеціалістів та керівників.

За демографічним принципом ринок праці поділяється:

- за статевою ознакою — чоловіки, жінки;

- за віком — молодь, особи працездатного віку, особи передпенсійного віку.

За національним принципом: українці, росіяни, молдавани, болгары та інші.

За рівнем освіти: з вищою, з середньою спеціальною, з середньою та неповною середньою освітою.

За часовим принципом: тимчасовий (погодинний, поденний, помісячний, сезонний), постійний (річний).

За юридично-правовими аспектами: офіційний (zareєстрований), неофіційний (відкритий або чорний) ринок праці.

8. Гнучкість ринку праці

Гнучкість ринку праці — це його здібність швидко адаптуватись 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). Гнучкість ринку праці — це водночас і гнучкість трудових відносин, які на ньому відбуваються.

Гнучкість ринку праці характеризується такими елементами:

- висока територіальна та професійна мобільність працівників;

- гнучкість витрат роботодавців на робочу силу, в тому числі мобільність рівня та структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації;

- гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах (при наймі, ротації, звільненні, встановленні тривалості робочого часу);

- демократизація і розмаїття форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликами, домашнє робоче місце, неповний робочий день та інше);

- високорозвинена система професійної підготовки та перепідготовки, зокрема освіти дорослих.

Гнучкі форми організації ринку праці дозволяють суспільству на макрорівні знизити гостроту проблем безробіття, надаючи можливість найбільш уразливим верствам населення отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, зберігати соціальний статус; підприємству на мікрорівні вони дозволяють маніпулювати обсягом робочої сили, що використовується, не створюючи соціальної напруги внаслідок звільнення працівників при змінах потреб виробництва в робочій силі.

9. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці

Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадян відповідними гарантіями на всій території України в порядку, визначеному

Кабінетом Міністрів України, створено Державну службу зайнятості, діяльність якої контролюють Міністерство праці та соціальної політики України і місцеві органи державної виконавчої влади.

Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безкоштовно. Діяльність цієї служби фінансується із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Державна служба зайнятості:

- аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;

- консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою;

- веде облік вільних робочих місць громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

- надає допомогу громадянам у виборі роботи, власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;

- організовує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвитку та визначенні змісту курсів навчання й перепідготовки;

- надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов режиму праці тощо), звільненим працівникам, незайнятому населенню, скеровує на громадські роботи;

- реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т.ч. і грошову, бере участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програмах зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Структура державної служби зайнятості подана на рис. 9.1



Рис.9.1. Структура державної служби зайнятості населення

10. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика

З розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, склалися загальноприйняті у світі ринкові відносини, які юридично закріплені у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП) як складова частина міжнародного права. Визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним та корисним і перш за все у період проведення економічних реформ.

У Декларації про Державний суверенітет України проголошено пріоритет загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права. Закріплено це положення Законом України “Про дію міжнародних договорів на території України” від 10.12.1991 р., де зазначено, що прийняті і належним чином ратифіковані Україною міжнародні угоди складають невід’ємну частину національного законодавства України і використовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

Україна ратифікувала більше дев’яносто Конвенцій у царині ринку праці та його регулювання:

- С2 Конвенція 1919 року про безробіття;
- С44 Конвенція 1934 року про страхування на випадок безробіття;
- С81 Конвенція 1947 року про інспекцію праці.

Регулювання ринку праці в Україні

План

1. Поняття ринку праці та суть потреби у його регулюванні
2. Регулювання зайнятості – як основа регулювання ринку праці
3. Основні заходи регулювання ринку праці в Україні
4. Основні напрями регулювання ринку праці в Україні

1. Поняття ринку праці та суть потреби у його регулюванні

Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару “робоча сила”, а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);

- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;

- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи [1, с.17].

Указані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці.

Отже, ринок праці — це ринок найманої праці. Він охоплює відносини від моменту наймання працівників на роботу до їхнього звільнення.

Регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості

2. Регулювання зайнятості – як основа регулювання ринку праці

Ринок праці як важлива багатопланова сфера економічного і соціально-політичного життя суспільства потребує кваліфікованого регулювання з метою підвищення ефективності його функціонування. Саме створення дієвої

системи регулювання сфери зайнятості є одним з основних серіальних заходів розвитку суспільства.

Державна політика зайнятості населення залежить від темпу і характеру ринкових перетворень. Вона передбачає систему адаптації різних категорій незайнятого населення до вимог ринку праці, а також систему соціального захисту безробітних та осіб з обмеженою конкурентоспроможністю.

Державне регулювання зайнятості населення має ґрунтуватися на:

- забезпеченні соціального партнерства суб'єктів ринку праці, тобто створенні рівних можливостей усім громадянам незалежно від їхнього походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до своїх здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів та суспільних потреб;

- сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганні безробіттю, створенні нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- добровільності й відсутності примушування громадян щодо вибору сфери діяльності й робочого місця;

- гласності на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць;

- дотриманні комплексності заходів щодо регулювання зайнятості вселення;

- підтримці працездатних громадян у працездатному віці, які перебувають соціального захисту;

- забезпеченні заходів запобіжного характеру щодо регулювання зайнятості населення та відтворення робочих місць;

- певної гарантії зайнятості, тобто гарантії збереження робочих Місць і професії, гарантії одержання доходів. Залежно від стану економіки та ринку праці передбачається Дійснення активних та пасивних заходів регулювання зайнятості.

3. Основні заходи регулювання ринку праці в Україні

Заходи щодо регулювання ринку праці зі сторони держави умовно поділяють на активні та пасивні.

До активних заходів належать:

- створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо;

- профорієнтація, підготовка й перепідготовка кадрів;

- організація громадських робіт;

- посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;

- розвиток служби зайнятості тощо.

До пасивних заходів належать: виплата допомоги у зв'язку з безробіттям і надання допомоги членам сімей, які перебувають на утриманні безробітних.

Слід наголосити, що створення нових постійних і тимчасових робочих місць у сучасних умовах значною мірою залежать від розвитку малих підприємств і кооперативів. Нині в Україні на них припадає приблизно 60% загальної кількості зайнятих у недержавних структурах.

Для створення малих підприємств не потрібно великого стартового капіталу. Водночас ці підприємства забезпечують роботою значну частку тимчасово незайнятих громадян.

Галузева спеціалізація, розміри малих підприємств мають визначатися структурними та соціальними пріоритетами розвитку окремих міст, областей з урахуванням збалансованості регіональної економіки. Такі підприємства зможуть функціонувати навіть за умови банкрутства підприємств-монополістів і формуватимуть ринкове середовище та розвиток конкуренції. Малі підприємства можуть створювати вивільнені з виробництва працівники однієї або близьких спеціальностей.

Перспективним напрямом є організація малих підприємств шляхом залучення на них випускників профтехучилищ, технікумів з подальшим переведенням цих підприємств на оренду, викуп. Незважаючи на відносно меншу вартість робочих місць у соціально-побутовій сфері, доцільно створювати нові підприємства у виробничій сфері, зокрема у виробництві будівельних матеріалів, для перероблення м'яса, овочів, фруктів, заготівлі продукції, а також у виробничій інфраструктурі.

Важливим напрямом активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників з метою створення сприятливих умов для широкомасштабного розгортання процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості.

Необхідно удосконалити систему інформації щодо вакансій, передусім створити інтегровану базу даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу.

Через удосконалення системи інформації та підвищення її ефективності можливе входження комп'ютерної системи державної служби зайнятості до простору "INTERNET".

Водночас слід поліпшити інформаційне обслуговування молодіжного сектора ринку праці шляхом періодичної підготовки і доведення до учнів і студентів інформації про потребу підприємств у робочій силі, про необхідність продовжувати навчання та одержання професії, конкурентоспроможної на ринку праці, проводити спеціалізовані (галузеві)

та регіональні (міжгалузеві) ярмарки вакансій; забезпечувати розвиток профорієнтаційних послуг для молоді (інформаційних, діагностичних, консультативних та ін.).

В умовах зростання безробіття і переростання його в деяких регіонах і галузях народного господарства у масове важливим засобом активної політики держави на ринку праці є подальше розширювання оплачуваних громадських робіт.

Організація громадських робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятність безробітного населення як на регіональному рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру. Зарубіжний досвід свідчить про те, що за допомогою громадських робіт деякі розвинуті країни перебороли 30-40% рівень безробіття. Але, на відміну від України, значна частка цих робіт мала загальнодержавний характер (побудова магістралей, трубопровідного транспорту, мостів тощо), що давало змогу залучити до них не тільки некваліфіковану робочу силу, а й висококваліфікованих робітників і спеціалістів, які не мали на той час роботи.

В умовах масового безробіття доцільним є державне регулювання громадських робіт. Однак воно має передбачати сприятливі умови для підприємців і звужуватися у міру поживлення виробництва та збільшення попиту на робочу силу.

В Україні широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незаінтересованість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого боку — непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість, невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

4. Основні напрями регулювання ринку праці в Україні

Напрями збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць.

Економічне зростання створює передумови для створення нових та реконструкції вже існуючих робочих місць. Метою такої реконструкції має бути зменшення питомої ваги робочих місць з важкими та шкідливими умовами праці, забезпечення сучасного технологічного рівня виробництва, захист навколишнього середовища.

Напрями підвищення якості робочої сили.

Необхідно створити передумови для істотного підвищення мобільності робочої сили (професійної, соціальної, територіальної) шляхом належної професійно-освітньої підготовки робочої сили відповідно до поточних та перспективних вимог економіки та створення реального ринку житла.

Основні напрями реформування оплати праці.

Через обмеженість можливостей протягом найближчих років підвищити рівень заробітної плати за рахунок традиційних джерел необхідно

повною мірою задіяти потенціал джерел, пов'язаних із реструктуризацією собівартості та цін і збільшенням у них частки заробітної плати, інших видів доходів працюючих на основі зменшення податкового навантаження на фонди оплати праці з одночасним зростанням абсолютних розмірів останніх; перегляду ставок і відрахувань з доходів підприємств; запровадження системи оподаткування прибутку, яка б стимулювала економію матеріальних ресурсів.

Основні напрями поліпшення соціального захисту безробітних.

Трансформація політики ринку праці має бути спрямована на забезпечення достойною роботою населення незалежно від місця проживання, на стимулювання економічної активності населення, розвиток та реалізацію трудового потенціалу. Це стане вагомим чинником дальшого економічного зростання.

Висновок

Таким чином, формування ринкового механізму господарювання неминуче веде і до необхідності формування ринково обґрунтованої системи розподілу робочої сили. В даний час український ринок праці не збалансований, про що свідчать серйозний дисбаланс у першу чергу з боку попиту.

В Україні йде формування конкретних механізмів державного регулювання ринку трудових ресурсів. Визначені кроки тут уже зроблені: створена державна служба зайнятості, розгортається система перепідготовки кадрів, офіційно встановлюються прожитковий мінімум і мінімальна заробітна плата. Утім, поки два останніх індикатори є в Україні (на відміну від високорозвинених країн з ринковою економікою) лише умовними показниками.

Регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці передбачає:

- запровадження нормативів умов праці залежно від видів, місця виконання, особи працівника. Воно охоплює час праці і відпочинку, техніку безпеки, вимоги до кваліфікації, взаємовідносини між власниками засобів виробництва і найманою робочою силою, профспілками і підприємцями тощо;
- створення державної системи дослідження і прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці;
- створення мережі центрів служб зайнятості для реєстрації безробітних і фінансової допомоги їм, допомоги в працевлаштуванні, консультацій, сприяння вирішенню кадрових проблем на підприємствах;
- створення фондів сприяння зайнятості;
- розробку програм державної допомоги в підготовці кадрів;
- розробку програм державної допомоги у створенні нових робочих місць;
- створення системи матеріальної допомоги у зв'язку з тимчасовим безробіттям.

Головними нормативними актами, відповідно до яких регулюють ринок праці в Україні, є Закон України "Про зайнятість і населення" та Державна програма зайнятості.

Головні функції з регулювання ринку праці в Україні виконує Міністерство праці та соціальної політики. Для реалізації програми зайнятості і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України створено державну службу зайнятості, її обов'язком є: аналіз і прогнозування попиту на робочу силу та її пропозицію; облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування, надання допомоги громадянам у професійній орієнтації, підборі роботи і працевлаштуванні та власникам підприємств у підборі потрібних працівників; реєстрація безробітних і виплата їм допомоги; участь у підготовці територіальних програм зайнятості тощо.

Деякі функції з регулювання ринку праці виконує Міністерство економіки, а також управління, департаменти економіки місцевих державних адміністрацій .