

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА
УПРАВЛІННЯ
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВ



Економіка праці та СТВ

конспект лекцій
для здобувачів вищої освіти ступеня «Бакалавр»
спеціальності 073 «Менеджмент» денної та заочної форми
навчання

Миколаїв
2022

УДК 331.101.26

Е45

Друкується за рішенням методичної комісії факультету менеджменту Миколаївського національного аграрного університету Протокол № 10 від 26.05.2022р.

Укладачі

Крилова І. Г. канд.екон.наук, доцент кафедри економіки підприємств

Христенко О. А. канд.екон.наук, доцент кафедри економіки підприємств

Рецензенти:

І.О. Іртищєва – д-р екон. наук, професор, проректор з науково-педагогічної роботи та інноваційної діяльності НУК ім. адм. Макарова;

А.В. Ключник – д.е.н., професор кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки, МНАУ

© Миколаївський національний аграрний університет, 2022

ЗМІСТ

Вступ	4
Тема 1. Економіка праці як наука і сфера практичної діяльності	6
Тема 2. Ринок праці в економічній системі	13
Тема 3. Населення і людські ресурси суспільства	21
Тема 4. Зайнятість населення і безробіття	29
Тема 5. Ефективність і продуктивність праці	54
Тема 6. Організація та нормування праці	58
Тема 7. Оплата праці	66
Тема 7.1. Зміст заробітної плати та її функції	66
Тема 7.2. Форми і системи оплати праці	71
Тема 7.3. Державне і ринкове регулювання заробітної плати	76
Тема 8. Людський капітал	84
Тема 9. Соціально-трудова відносина на ринку праці	98
Основні терміни і поняття	106
Рекомендована і використана література	114

ВСТУП

Розвиток людського суспільства неможливий без праці. Вона була і є основою існування людини в будь-яких економічних умовах. У процесі праці формується система соціально-трудова відносин. У політико-економічному аспекті соціально-трудова відносина можна визначити як сукупність об'єктивно існуючих якісних і кількісних понять і категорій, що характеризують взаємодію суб'єктів трудових відносин у процесі праці та у сфері основних параметрів рівня і якості життя населення.

Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносина» охоплює як загальні, так і специфічні соціально-економічні питання, що виникають на ринку праці і в соціально-трудова відносинах України.

Предметом її вивчення є суспільна праця, її організація і соціально-економічні результати та наслідки, а також форми і методи практичного застосування законів прояву суспільної праці в конкретному виробництві. У цьому аспекті економіка праці і соціально-трудова відносина пов'язані з багатьма іншими галузями економічної науки, наприклад, з економічною теорією, організацією виробництва, економікою підприємства, мікроекономікою, статистикою та ін.

Метою дисципліни є формування системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізм забезпечення ефективності і продуктивності праці, а також розвиток соціально-трудова відносин.

Завданням курсу економіки праці і соціально-трудова відносин є надбання студентами умінь і навичок у справі забезпечення ефективності використання ресурсів праці і моніторингу соціально-трудова відносин, розвиток у студентів здібностей до науково-дослідницької діяльності, самостійності та відповідальності.

Таким чином, основними питаннями економіки праці і соціально-трудова відносин є: праця як сфера життєдіяльності і головний фактор виробництва; трудові ресурси і трудовий потенціал на різних рівнях управління ними; соціально-трудова відносини і механізм функціонування системи соціально-трудова відносин, а також соціальне партнерство; ринок праці і його регулювання, соціально-трудова відносини зайнятості; організація і нормування праці; ефективність і продуктивність праці, її планування; політика доходів і оплата праці.

У результаті вивчення курсу студент повинен знати сутність процесів, що відбуваються у соціально-трудова сфері нашої країни: зміни в сфері зайнятості; становлення та формування сучасного ринку праці; сучасні підходи до управління людськими ресурсами; зміст і елементи організації праці; методи оцінки ефективності праці та її оплати; структуру і розміщення населення України, його природний і механічний рух, типи, види і режими відтворення населення; місце та роль Міжнародної організації праці у регулюванні соціально-трудова відносин.

Студент повинен уміти на практиці застосовувати отримані знання з основних питань економіки праці щодо управління працею на макро- і мікрорівнях: працювати з джерелами статистичної інформації, вибирати статистичні дані для аналізу ринку праці, зайнятості і безробіття населення, оплати праці, формування доходів і витрат; оцінювати кон'юнктуру сучасного ринку праці, робити прогнози щодо попиту і пропозиції робочої сили; визначати потребу підприємства у кадрах, вибирати найбільш ефективну форму і систему організації оплати праці на підприємстві, аналізувати використання фонду заробітної плати; вибирати оптимальні режими праці і відпочинку на

виробництві; аналізувати ефективність використання робочої сили на підприємстві, розраховувати показники продуктивності праці; виявляти резерви підвищення продуктивності праці, визначати заходи, спрямовані на використання цих резервів.

Досягненню поставлених цілей і завдань, розвитку умінь і навичок сприятиме самостійна робота студентів, яка ґрунтується на виконанні ними індивідуальних завдань, які виконуються переважно на основі обробки додаткових літературних джерел, а також матеріалів статистичних щорічників, що сприяє вмільому застосуванню теоретичного матеріалу та розвитку творчого мислення.

Навчальний посібник охоплює всі теми, передбачені навчальною програмою, може бути використаний як для аудиторної так і для самостійної роботи студентів усіх форм навчання.

Тема 1 ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ЯК НАУКА І СФЕРА ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В темі розглядаються питання:

1. Суспільний характер праці як економічна категорія.
2. Економіка праці в системі наук.
3. Суть мотивації до праці.

Праця є основою існування людини, визначає її місце у суспільстві, виступає однією з найважливіших форм самовираження, у зв'язку з чим має бути організована так, щоб відображати особливості людини й забезпечувати відповідну винагороду. За своїм конкретним змістом праця є активним процесом діяльності людини, спрямованої на виробництво суспільно корисних, споживчих продуктів: матеріальних або духовних. Праця – свідомо цілеспрямована утворююча діяльність; докладання

людиною розумових і фізичних зусиль для отримання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів так і внутрішніх спонукань; вияв людської особистості

З технічної точки зору – процес праці є свідомою, доцільною діяльністю людей, за допомогою якої вони видозмінюють сили природи, пристосовуючи їх до задоволення своїх потреб. Результатом трудової діяльності може бути виробництво споживчих товарів та послуг або засобів, необхідних для їх виробництва. Наприклад: виробництво енергії, засобів інформації, ідеологічних продуктів, дії управлінських і організаційних технологій є теж результатом. При цьому необхідність і спрямованість трудової діяльності задаються людині суспільством, тому вона за своєю природою є суспільно необхідною і визнаною.

Основними елементами праці є – сама праця, засоби праці, предмети праці. Процес праці передбачає наявність: предмета праці, засобів праці, засобів виробництва, технології, продукту праці (результат завершеного процесу праці).

Предметом праці є речовина природи, на яку людина впливає цілеспрямовано за допомогою засобів праці. Предмети праці утворюють матеріальну основу продукту і підрозділяються на основні і допоміжні матеріали. До предметів праці належить все те, що добувається, обробляється, формується, тобто матеріальні ресурси, наукові знання і т.д.

До засобів праці належить знаряддя праці і робоче місце, за наявності і за допомогою яких людина впливає на предмети праці, перетворюючи їх у необхідний для споживання продукт. Засоби виробництва – це сукупність

предметів і засобів праці; технології – спосіб впливу на предмети праці, порядок використання знарядь праці.

Технологічні особливості прояву конкретної праці виражаються її змістом. Категорія «зміст праці» відображає професійну приналежність праці, склад виконуваних робіт, їх складність, послідовність виконання. Це – функціональні особливості конкретної праці, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу. Зміст праці висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей індивіда. Залежно від переважання тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається ступінь складності праці, утворюється конкретне співвідношення функцій розумової та фізичної праці. Головні фактори, що змінюють зміст праці – розвиток засобів виробництва, науково-технічний прогрес.

Характер праці відображає ступінь розвитку виробничих відносин і розкриває процес взаємодії людини і суспільства. До показників характеру праці належать: форма власності, ставлення працівників до роботи, відносини розподілу виробничих продуктів і послуг, ступінь соціальних відмінностей у процесі праці. Основним фактором, що визначає характер праці у певній суспільній формації, є форма власності на засоби виробництва. Похідним від цього фактором є форма розподілу і споживання продуктів праці. Відносини розподілу, як і вся система виробничих відносин, залежать від відносин власності. Власники робочої сили у виробничому процесі одержують дохід залежно від того, яку роботу вони виконують і як вони це роблять, тобто основним критерієм розподілу є праця. Дохід власників засобів виробництва визначається розміром власності та умовами її реалізації. Тому в основі розподілу ринкової економіки покладено розподіл за працею і капіталом.

Суспільний характер праці виявляється у взаєминах окремих людей, трудових колективів і суспільства у цілому щодо форми суспільного зв'язку і власності на засоби виробництва. Організація виробництва і управління працею мають бути підпорядковані меті досягнення високих виробничих результатів на основі поєднання робочої сили із засобами виробництва. Функції організації управління працею в Україні виконує держава, застосовуючи різні методи впливу на економіку. Управління працею включає сукупність органів державної законодавчої і судової влади, що регулюють соціально-економічні відносини в країні.

Протягом багатьох віків для посилення мотивації до праці був актуальним адміністративно-командний метод «батога та пряника». Безумовним було твердження того, що працівники мають ефективно працювати внаслідок страху – втратити роботу, свободу, життя, близьких. Цей підхід притаманний тоталітарним державам, країнам з низьким рівнем життя та високим рівнем безробіття, які переживають економічні кризи.

На трудову мотивацію у пострадянських країнах суттєвий вплив мали такі інституційні перетворення: розвиток ринку праці, безробіття, нові відносини наймання на конкретних засадах, заборгованість заробітної плати; реформа відносин власності, одержання більшістю економічно активного населення статусу найманого працівника; постійні зміни законодавчих «правил гри» у цінovій, податковій політиці, реформування оплати праці (звідси експерти відмічають феномен «мотиваційної втоми» чесно працюючої людини); розвиток неформальної економіки, початок формування соціального діалогу та соціального партнерства.

У ринкових умовах вирішальним чинником ефективної і результативної діяльності компаній є висока мотивація їхнього персоналу. Водночас умотивований до

праці персонал, що має високу кваліфікацію та навички потрібного рівня, сприяє успішному розвитку компанії й забезпечує певні конкурентні переваги на внутрішньому та світовому ринках.

Беззаперечним є той факт, що під час розроблення механізму мотивації персоналу велике значення має гідна заробітна плата, але це не єдиний чинник мотивації до праці. Іншими важливими чинниками може бути соціально-психологічний клімат у компанії; реальна можливість робітників відчувати результати своєї праці, усвідомлювати свою значимість у компанії; можливість підвищувати кваліфікацію за рахунок організації; одержувати кредитування на житло і освіту; мати пільгове медичне обслуговування та санаторно-курортне лікування; брати участь у неформальних зустрічах і святкуваннях і т. ін.

Досвідчені економісти і психологи дійшли висновку, що жорсткі накази не гарантують ефективної праці персоналу. Його потрібно зацікавити. Американський економіст Дж. К. Гелбрейт виділяв чотири основних різновиди мотивів діяльності особистості: примус, грошова винагорода, солідарність з цілями компанії, пристосування цілей компанії до власних цілей (що пов'язано з прагненням керувати компанією). Слід наголосити на тому, що примус можна поєднувати з винагородою, але він не сумісний із солідарністю.

Згідно з цільовою теорією мотивації (Драгнера, Мак Грегора, Локе, Райена, Латема) робітник визначає для себе цілі, яких він хоче досягти. Виходячи з цього він проводить певну роботу, успішне завершення якої приносить йому задоволення. Якщо робітник отримує складне, але детальне відпрацьоване завдання, то він втрачає інтерес до такої роботи, оскільки процес не розвиває творчості. Згідно за теорією Мак Грегора можна виділити дві категорії робітників: орієнтованих на ухилення від праці та

відповідальності, для яких потрібне жорстке керівництво, та орієнтованих на творчість та відповідальність за свої результати.

У 80-ті роки ХХ ст. У. Оучі, доповнюючи теорію Мак Грегора, запропонував свою теорію, згідно з якою робітники надають перевагу роботі у команді та готові нести індивідуальну відповідальність за результати праці в випадку неформального контролю на базі чітких критеріїв оцінки. Так як сама праця може бути рутинною або творчою, то робітники з установкою на творчість у сфері рутинної праці будуть відчувати дискомфорт та демотивацію. Тоді як робітники з установкою на ухилення від праці (або ухилення від невдач) дискомфортно почувають себе у системі творчої праці (науці, менеджменті, державному управлінні), вони змушені поводитися консервативно, уникаючи нестандартних рішень в умовах ризику та невизначеності.

Цікаві щодо мотивації до праці висновки було зроблено в теорії підкріплення (Халла, Скінера). Суть цієї теорії полягає в тому, що позитивне підкріплення завжди ефективніше, ніж негативне, а негативне підкріплення (критику або покарання) краще взагалі не застосовувати. Будь-яке негативне підкріплення призводить до зростання тривоги, недоброзичливості, ворожості, і як результат до загального напруження, зменшення адаптивності та креативності робітника, погіршення можливості його подальшого зростання. Така ситуація спричинює зниження активності робітника, що у свою чергу, може негативно вплинути на продуктивність праці. Автори цієї теорії стверджували, що знизити рівень задоволення значно легше, ніж підняти його.

За сучасних умов у зв'язку з розвитком правових ринкових відносин, посиленням конкуренції, загостренням демографічних проблем, старінням населення та дефіцитом

кадрів роботодавці змушені звертати увагу на розвиток системи стимулів і мотивації до праці.

Правильна інтерпретація кожної теорії надасть можливість керівнику контролювати розвиток особистості працівника і уникати процесу його деградації та забезпечити оптимальні принципи мотивації до праці. Слід підкреслити, що жодна з них не працює у чистому вигляді, тому варто обрати найкращі і більш адаптовані методи для організації власної системи управління персоналом.

Питання для самоконтролю

Дайте відповіді на питання:

1. В чому полягають особливості праці як об'єкту дослідження?
2. Які характеристики притаманні праці як самостійній економічній категорії?
3. Які соціальні функції синтезує праця у системі людської життєдіяльності?
4. Яке з двох визначень є правильним:
 - а) праця – прикладання людиною розумових зусиль для отримання результату у задоволенні своїх матеріальних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх так і внутрішніх стимулів; вияв людської особистості;
 - б) праця – свідомо цілеспрямована утворююча діяльність; докладання людиною розумових і фізичних зусиль для отримання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів так і внутрішніх спонукань; вияв людської особистості.
5. Чи можна вважати підприємництво творчим, інноваційним видом людської діяльності?

6. Охарактеризуйте суспільний характер праці як економічну категорію.
7. Що є предметом праці?
8. Що належить до засобів праці?
9. Назвіть показники характеру праці.
10. Назвіть основні важливі чинники мотивації персоналу.
11. Які основні різновиди мотивів діяльності особистості виділяв Дж. К. Гелбрейт?
12. Чи сумісний примус із солідарністю та пристосуванням цілей компанії до цілей працівників?
13. У чому суть цільової теорії мотивації?
14. На які види працівників поділяє теорія Мак Грегора?
15. У чому суть теорії У. Оучі?
16. У чому суть теорії підкріплення?

ТЕМА 2 РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

В темі розглядаються питання:

1. Поняття та функції ринку праці.
2. Показники, особливості та елементи ринку праці.
3. Попит та пропозиція праці.
4. Сегментація ринку праці.
5. Інфраструктура ринку праці.

Вивчення теми доцільно розпочати із з'ясування сутності ринкової системи та її складової – ринку праці. Ринок праці характеризується не тільки відносинами з працевлаштування безробітних та заповнення вакансій, а охоплює усю сферу найманої праці, об'єктом політики ринку праці повинне бути широке коло трудових відносин і все економічно-активне населення. Для формування й

функціонування ринку необхідні певні умови: правові, економічні, організаційні, соціальні.

Таблиця 2.1

Ринкова система та її складова – ринок праці

Спільні риси	Загальне визначення поняття ринку	Ринок праці
Система	економічних відносин між продавцями і покупцями товарів, робіт, послуг; форма зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна на об'єкт обміну і відбувається зміна його власника	суспільних відносин, пов'язаних з наймом та пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем
Економічний (географічний простір)	у якому відбувається процес товарного обміну, обмін товару на гроші і навпаки	сфера працевлаштування в якій взаємодіють покупці і продавці праці
Механізм	що зводить разом продавців та покупців, товарів і послуг і регулює відносини між ними	що забезпечує узгодження ціни та умов праці між робітниками та роботодавцями і регулює її попит та пропозицію

Ринок праці у широкому значенні – це система економічних відносин між трьома партнерами:

1) суб'єктами які формують робочі місця, визначають їх кількість та якість, а також умови праці;

2) суб'єктами які претендують на робочі місця;

3) держава, яка забезпечує соціальну рівновагу.

Ринок праці у вузькому значенні – це співвідношення між пропонованими робочими місцями і суб'єктами, що претендують на них.

Функції ринку праці:

1. Суспільний поділ праці.

Ринок праці розмежовує:

- найманих працівників і роботодавців;

- найманих працівників за професією, кваліфікацією, регіонами, галузями виробництва.

2. Інформаційна.

Надається інформація щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочої сили та робочих місць.

3. Посередницька.

Ринок праці встановлює зв'язок між найманими працівниками та роботодавцями:

- сприяє підбору високооплачуваної, престижної роботи залежно від професійної майстерності найманого працівника;

- роботодавцю надає можливість вибору найбільш кваліфікованої робочої сили.

4. Ціноутворююча.

Відбувається загальне визначення затрат праці на відтворення товару «робоча сила».

5. Стимулююча.

Всі учасники матеріально зацікавлені в задоволенні своїх потреб. Конкурентне середовище на ринку праці стимулює краще використання трудових ресурсів з метою забезпечення розвитку і прибутковості виробництва.

6. Оздоровлююча.

Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці дозволяє одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з більш високими якісними показниками робочої сили

7. Регулююча.

Регулює рух трудових ресурсів в народному господарстві, спонукаючи підприємців отримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечать його прибутковість.

Ринок праці можна поділити на сукупний та поточний ринок. Головні складові частини сукупного ринку праці (у широкому значенні):

1. Сукупна пропозиція, що включає все економічно активне населення (всі хто працює або бажає працювати).

2. Сукупний попит – це загальна потреба економіки у найманій робочій силі.

Основні характеристики сукупного попиту: визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни; охоплює всю сферу суспільної праці; включає як укомплектовані так і вільні робочі місця.

Основна частина сукупного попиту і сукупної пропозиції задовольняються, що забезпечує працівників роботою. Менша частина ринку праці (поточний ринок) залишається вільною з причин природного, механічного та економічного руху робочої сили і робочих місць. Обсяг поточного ринку праці (ринок праці у вузькому розумінні) визначається кількістю вакантних робочих місць та кількістю працівників, активно зайнятих пошуком роботи.

Основні складові поточного ринку праці:

1. Поточна пропозиція:

- безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити;

- працівники які намагаються змінити місце роботи;

- особи, які бажають працювати у вільній від роботи або навчання час.

2. Поточний попит визначається потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

Слід розрізняти ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць та сукупний попит, що включає також зайняті неефективні робочі місця. Різниця між сукупним та ефективним попитом є

надлишкова зайнятість, складовою якої є приховане безробіття.

Показники ринку праці: чисельність населення економічно активне і економічно неактивне віком 15-70 років); кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій, працевлаштовано безробітних; сукупна пропозиція робочої сили (всі категорії економічно-активного населення у віці 15-70 років): зайняті та безробітні; середньорічна кількість населення в працездатному віці; економічно неактивне населення (віком 15-70 років); безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості, в середньому за рік; навантаження на одне вільне робоче місце; кон'юнктура; рівень зареєстрованого безробіття, в середньому за рік, у % до населення працездатного віку; рівень безробіття населення (за методологією МОП%); рівень зайнятості населення (%); рівень економічної активності (%).

Кон'юнктура (κ) – це співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили. Основні чинники, що обумовлюють кон'юнктуру: загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; рівень наукового розвитку країни; рівень життя населення; загальна міра розвитку ринкових відносин; стан соціальної та виробничої інфраструктури.

Кон'юнктура може бути трьох типів:

1) працедефіцитна ($\kappa > 1$) – ринок праці відчуває нестачу пропозиції праці, це ситуація зростаючого попиту, коли не вистачає робочої сили для заповнення вакансій;

2) працenaдлишкова ($\kappa < 1$) – на ринку праці є велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці, ситуація спадного або недостатнього попиту;

3) рівноважна ($\kappa = 1$) – ситуація повної збалансованості (теоретично можлива, але на практиці може

існувати як виняток, короткий час, не на всьому ринку праці).

Елементами ринку праці є товар, попит, пропозиція та ціна. В економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але, більшість науковців вважають, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Індивідуальна робоча сила є сукупністю фізичних і духовних якостей, якими володіє організм, жива особа; індивідуальна здатність до праці. Це специфічний товар, який:

- є живим товаром, купівля якого має назву найму;
- не можна покласти на зберігання, на відміну від інших товарів;
- не приносить доходу, якщо його не продати і потребує додаткових життєвих благ для його підтримання;
- оплачується роботодавцем після його використання протягом певного часу, найманий працівник дозволяє використовувати свої здібності раніше, ніж вони оплачуються;
- не знищується під час використання, а примножується та сам бере участь у створенні благ;
- не може бути однаковим у різних індивідів, якщо навіть формальні якості робочої сили (спеціальність, кваліфікація, стаж) тіж самі, на відміну від інших товарів вироблених за одним стандартом та технологією. Отже, кожен працівник по своєму унікальний.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за спільними ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Дослідження сегментованості ринку праці привело до виникнення теорії двоїстості ринку праці, згідно з якою він поділяється на дві частини – первинний і вторинний.

Первинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує «престижні» роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю положення працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації і здатності до навчання від працівників.

Вторинний ринок праці – частина, яка об'єднує «непрестижні» роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові технології тощо.

Сегментація передбачає наявність внутрішнього і зовнішнього ринку праці. Внутрішній – обмежується рамками одного підприємства, де адміністративними правилами визначаються ціна робочої сили, склад і її рух, створення і ліквідація робочих місць та ін. Зовнішній – система соціально-трудова відносин між роботодавцями та найманими працівниками у масштабі країни, регіону, галузі; визначає рух робочої сили між підприємствами, регіонами, галузями та породжує безробіття.

Сегментування проводиться з урахуванням і таких характеристик:

- демографічні характеристики: стать, вік, склад родини;
- географічне положення: регіон, місто, район;
- соціально-економічні характеристики: освіта, професійні знання, рівень кваліфікації, стаж роботи;
- економічні показники, що характеризують фінансовий стан роботодавців (форми власності, забезпеченість найманих працівників);
- особисті якості працівників: фізична сила, темперамент, приналежність до певної верстви суспільства;

- поведінкові характеристики з позиції мотивації зайнятості.

Дані характеристики складають моніторинг ринку праці.

Процес найму робочої сили зазвичай відбувається за допомогою одного з методів:

- 1) персональні та соціальні мережі (сім'я і друзі);
- 2) відкриті ринкові механізми (ЗМІ, Інтернет, особисті звернення до роботодавця);
- 3) інфраструктурні посередники на ринку праці організації та інститути, які діють як посередники між пошукувачами та роботодавцями (державні агентства з працевлаштування, заклади освіти, професійні спілки...)

Інфраструктура ринку праці державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації й фонди ..., що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці

Функції інфраструктури: безперервний розвиток робочої сили шляхом професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; регулювання відносин між робітниками і роботодавцями з приводу: ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників; організувати і регулювати процеси захисту прав роботодавців і найманих працівників (узгодження та захист інтересів суб'єктів ринку праці).

Питання для самоконтролю

1. Як ви розумієте поняття «ринок праці»? Що продається і купується на ринку праці?

2. Назвіть і охарактеризуйте основні елементи ринку праці.

3. Що таке кон'юнктура ринку праці і якою вона буває?
4. Охарактеризуйте інфраструктуру ринку праці.
5. Що таке сегментація ринку праці?
6. Основні показники ринку праці.

ТЕМА 3 НАСЕЛЕННЯ І ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ СУСПІЛЬСТВА

В темі розглядаються питання:

1. Населення.
2. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
3. Відтворення населення і ресурсів для праці.
4. Трудовий потенціал суспільства.

Розпочинаючи вивчення цієї теми, потрібно знати, що людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризують різними соціально-економічними категоріями. Економікою праці найширше використовуються такі: населення, економічно активне населення, трудові ресурси.

Населення – це сукупність людей, які проживають на певній території – у країні, області, місті, районі, селі тощо, а також є джерелом ресурсів для праці, споживачем, що формує попит.

До наявного населення належить населення, яке знаходиться на момент перепису на даній території, враховуючи тимчасово проживаючих. До постійного – населення, яке постійно проживає на момент перепису на даній території, враховуючи тимчасово відсутніх.

Трудові ресурси – частина населення, яка за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями здатна працювати в усіх сферах економічної діяльності. До складу трудових ресурсів належить населення працездатного віку, окрім непрацюючих інвалідів і пільгових пенсіонерів, та працюючі особи молодшого та старшого працездатного віку. Зауважимо, що поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення». До трудових ресурсів належать як реальні працівники (які вже працюють) так і потенційні (які незайняті, але можуть працювати). Економічно активне населення – реальна частина трудових ресурсів (вікова межа 15-70 років), що добровільно працює або хоче працювати.

Щоб кількісно визначити межі трудових ресурсів необхідно з'ясувати такі поняття: «працездатне населення», «працездатний вік», «працюючі підлітки», «працюючі пенсіонери».

Працездатний вік – визначається системою законодавчих актів. З 1 жовтня 2011 року працездатний вік для жінок становить 16-59р., для чоловіків 16-59р. (держслужбовців – 62р.) включно.

Нижня межа працездатного віку (16 років) передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного і розумового розвитку. Верхня межа показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості.

Пільгові пенсіонери - працівники, у яких пенсійний вік настає на 5-10 років раніше, а трудова діяльність пов'язана із роботою у несприятливих умовах; вимагає від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються. Непрацездатні особи в працездатному віці одержують статус інвалідів першої або другої групи, що і дає їм право

на отримання пенсії незалежно від віку. Працівники молодше працездатного віку – «працюючі підлітки». Працівники старше працездатного віку – «працюючі пенсіонери».

Відтворення населення – це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення виділяють: види руху; типи руху; режими руху.

Види руху:

1) природний – результат процесів народження і смерті людей;

2) міграційний – механічне просторове переміщення населення з політичних, економічних, релігійних та інших причин;

3) соціальний рух – виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення;

4) економічний рух пов'язано із зміною трудової активності.

Абсолютними показниками механічного руху населення є чисельність прибулих на дану територію за рік, чисельність вибулих із даної території протягом року, сальдо міграції, або механічний приріст (визначається як різниця між чисельністю прибулих і чисельністю вибулих), міграційний оборот (валова міграція) – визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію протягом року. Відносними показниками є коефіцієнт прибуття ($K_{пр}$), коефіцієнт вибуття ($K_{в}$), коефіцієнт механічного приросту ($K_{мпр}$), коефіцієнт механічного обороту ($K_{об}$), які розраховуються на тисячу населення за формулами:

$$\begin{aligned} K_{пр} &= \frac{Пр}{Ч_n} \cdot 1000 & K_{в} &= \frac{В}{Ч_n} \cdot 1000 \\ K_{мпр} &= \frac{Пр - В}{Ч_n} \cdot 1000 & K_{об} &= \frac{Пр + В}{Ч_n} \cdot 1000 \end{aligned}$$

Пр – чисельність прибулих на дану територію протягом року, В – чисельність вибулих з даної території, Чн – чисельність населення.

У природному русі розрізняють такі типи його відтворення:

1) традиційний (екстенсивний) – висока смертність та висока нерегульована народжуваність, у структурі населення переважає частка молодих людей;

2) сучасний (інтенсивний) – зменшення рівня народжуваності, збільшення середньої тривалості життя, зниження рівня смертності, підвищення частки людей старшого віку в структурі населення.

Режими відтворення населення:

1) розширений – переважання народжуваності над смертністю, природний приріст населення;

2) простий – постійна кількість населення у результаті приблизно однакової народжуваності та смертності;

3) звужений – депопуляція, смертність перевищує народжуваність.

Відмітимо, що майже в усіх країнах світу нині відбуваються демографічні зміни. XXI століття можна назвати «століттям старіння», про що свідчить більшість демографічних сучасних прогнозів. У доповіді ООН було зазначено, що найближчими десятиліттями населення всіх країн з різним рівнем розвитку буде старіти: у розвинутих країнах частка дітей залишатиметься майже стабільною (16 %), а частка літніх людей зросте удвічі і до 2050 року сягне 32%. Отже, у 2050 році у розвинутих країнах у середньому на одну дитину припадатимуть дві літні людини.

«Старіння» населення – це зростання питомої ваги осіб старше працездатного віку у загальній чисельності населення та зменшення питомої ваги осіб молодше працездатного. Існують різні варіанти вікової класифікації

для пізнього періоду життя людини. Згідно з даними ВООЗ (1963 р.) вік від 60 до 74 років розглядається як похилий, 75 і старше – старий, вік 90 років і старше – довгожителі. Якщо у структурі населення частка осіб віком 65 років і старше більше 7% то, згідно шкали демографічного старіння ООН, таке населення вважається старим.

Відповідно до типології демографа Е. Росета, в основу якої покладено величину коефіцієнта старіння «згори» (характеризує питому вагу осіб, яким за 60 років, у загальній чисельності населення K_{60+}) надзвичайно молодим вважається населення при коефіцієнті меншому 0,05, молодим – 0,05-0,08, початком демографічного старіння – 0,08-0,1; середнього рівня старості – 0,1-0,15; старим – 0,15-0,2; надзвичайно старим – 0,2 і більше.

$$K_{60+} = \frac{S_{60+}}{S_{0-74}}$$

Де S_{60+} - чисельність населення старше 60 років, S_{0-74} - чисельність всього населення, S_{0-14} - чисельність населення віком від 0 до 14 років, S_{15-49} - чисельність осіб віком 15 – 49 років.

Для оцінки демографічної бази відтворення населення визначаються коефіцієнти демографічного навантаження людьми похилого віку ($K_{НП}$) і дітьми ($K_{НД}$), а також загальний коефіцієнт демографічного навантаження ($K_{НЗ}$).

$$K_{НП} = \frac{S_{60+}}{S_{15-49}} \quad K_{НД} = \frac{S_{0-14}}{S_{15-49}}$$

$$K_{НЗ} = \frac{S_{0-14} + S_{60+}}{S_{15-49}}$$

На сучасному етапі в Україні склалася кризова демографічна ситуація. Виявляється вона передусім у низькій народжуваності і у передчасній смертності

населення, а також в інтенсивній еміграції українських громадян. Щоб зупинити депопуляцію, кожній сім'ї необхідно мати не менше двох дітей. Зниження народжуваності спричинює демографічне старіння, оскільки все менша чисельність населення додається до його молодших груп.

Віковий склад населення суттєво впливає і на демографічні процеси: інтенсивність смертності значно вища серед осіб похилого віку, ніж серед молоді. Відповідно, чим більша питома вага перших, тим більше буде і загальний коефіцієнт смертності (відношення кількості померлих до кількості населення).

Кількість народжуваних залежить не від чисельності всього населення, а лише від кількості жінок дітородного віку (у науковій літературі 15-49 років), особливо які знаходяться у найбільш репродуктивному активному віці (18-30 років).

Статевий склад населення – це співвідношення кількості чоловіків і жінок, що залежить від біологічних, історичних і соціальних причин. Чоловіче населення переважає в таких країнах: Китай, Індія, Туреччина. У більшості країн світу жінок більше, головна причина – рівноправне положення жінки у суспільстві та приблизно на 5-8 років більша тривалість життя. Узагалі світове переважання чоловічої статі над жіночою досягається за рахунок двох країн – КНР та Індії.

Статтеві відмінності найпомітніше виражені у 20-50 віці, де ймовірність смерті чоловіків у 3 рази вища, ніж у жінок. Чоловіча посмертність в Україні є результатом не стільки біологічних факторів, скільки наслідком нездорового способу життя, зловживання алкоголем, палінням, несприятливими умовами праці. В Україні тривалість життя нижче на 5-10 років порівняно з розвинутими країнами.

Науковцями запропоновано два варіанти протидії наслідкам скорочення населення за його старіння: перший – стимулювати міграційне поповнення, другий – використовувати внутрішні резерви населення, поліпшувати якість інтелектуального потенціалу, здоровий та активний спосіб життя.

Питання стимулювання припливу до України іноземців є протирічне, так як подолання депопуляції спричинить цілу низку інших проблем, не менш складних, наприклад: етнічних, релігійних, соціальних. Міграційний рух впливає на демографічний склад населення і країн-донорів і країн-реципієнтів. Країнами-реципієнтами, як правило, виступають країни з більш високим ступенем економічного розвитку, що відчувають певний дефіцит робочої сили. Теоретично міграційний рух є тим засобом, що міг би сприяти вирівнюванню ситуації між країнами двох типів демографічного розвитку. Проте на практиці цей шлях має свої ризики.

За оцінками багатьох дослідників у світі протягом року переміщується між країнами з метою одержання заробітків від 40 до 60 млн осіб. За різними розрахунками обсяг українців-міждержавних трудових мігрантів коливається у межах 5,0-7,0 млн особо-переміщень на рік.

За типом імміграційної політики розвинуті країни розподіляються на дві групи: традиційні країни імміграції – США, Канада, Австралія і нові країни імміграції – держави Західної Європи. Потік емігрантів, що зростає, призводить до перебудови демографічної карти світу.

Наприклад, Америка – держава іммігрантів. Імміграція забезпечує робочою силою американську економіку і збільшує число платників податків. І все ж у поєднанні з динамікою народжуваності, що змінилася, у США імміграція призводить до ще одного важливого демографічного зрушення – глибокої перебудови етнічного

складу країни. Народжуваність серед білих американців неухильно зменшується, водночас як у іспаномовних і азійських поселенців неухильно зростає. За інформацією служби перепису населення США, у 2005 році питома вага білих американців становила 71%, іспаномовних – 13%, афроамериканців – 12% і азійців – 4% від загальної чисельності населення США. До 2050 р. частка білих американців зменшиться до 53 %, а частка іспаномовних зросте до 25 %, афроамериканців – до 14%, азійців – до 8%. Безсумнівним є той факт, що США перетвориться на країну, де водночас співіснуюватимуть кілька конкуруючих культур, еліт і традицій, що спираються на різні корені, а підтримка політичного балансу між ними потребуватиме вмілої державної політики.

Японська нація старіє набагато швидше, ніж населення будь-якої іншої країни світу – у 2-4 рази швидше, ніж Франція, Німеччина чи Англія. За оцінками МВФ, витрати держави на виплату пенсій і охорону здоров'я зростуть з 9% ВВП у 1980 р. до 21,5% у 2025 р. Експерти ООН вважають, що до 2050 р. в Японії частка осіб старше 65 років перевищить 30%. Зростання чисельності громадян похилого віку не зможе заповнити катастрофічне знижування народжуваності. Японія має щороку приймати не менше як 600 тис. іммігрантів, щоб заповнити працездатне населення, що стрімко скорочується. До 2050 р., на думку експертів, їхня чисельність у країні варто довести до 33 млн осіб.

Відтворення ресурсів для праці – процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Кількісні характеристики ресурсів для праці – це міграційний рух, природний рух, економічний рух; соціальний рух впливає на якісні характеристики.

Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає зміну їхньої чисельності без зміни якісних характеристик економічно-активного населення.

Інтенсивний тип пов'язаний із зміною якості людських ресурсів – зростання освітнього рівня, покращення здоров'я та розумових здібностей.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно-активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Основні компоненти трудового потенціалу такі: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу.

Питання для самоконтролю

1. Чи має значення вивчення людських ресурсів для оцінки ринку праці?
2. Яке поняття є найширшим для означення людських ресурсів?
3. Охарактеризуйте варіанти класифікації населення в економіці праці.
4. Що розуміють під поняттям «економічно активне» населення?
5. Які категорії належать до трудових ресурсів?
6. Хто належить до працездатних осіб?
7. Хто належить до непрацездатних осіб?
8. Що називають реальними людськими ресурсами (це визнано на міжнародному рівні)?
9. Що є реальною частиною трудових ресурсів?
10. Що таке відтворення населення і якими видами руху населення воно характеризується?

11. Чим відрізняються різні типи і режими відтворення населення?

12. Який взаємозв'язок між відтворенням населення та відтворенням ресурсів для праці?

13. Що таке трудовий потенціал? Які складові його обумовлюють?

ТЕМА 4 ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ

В темі розглядаються питання:

1. Соціально-економічна суть і види зайнятості.
2. Безробіття, його показники і види. Допомога по безробіттю.
3. Регулювання зайнятості.

Зайнятість – це процес залучення робочої сили у виробництво матеріальних благ з метою задоволення особистих та суспільних потреб і одержання доходу у грошовій чи іншій формі на основі попиту та пропозиції, а також конкуренції на ринку праці.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» відносини зайнятості ґрунтуються на таких принципах:

1. Виключне право громадян розпоряджатись своїми здібностями до праці. Заборона обов'язкової, примусової праці (крім випадків встановлених законодавством).

2. Створення державою умов для реалізації право громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу у працевлаштуванні і матеріальну підтримку у випадках втрати роботи.

СТАТТЯ 3. ПРАВО НА ЗАЙНЯТІСТЬ

1. Кожен має право на вільно обрану зайнятість.

2. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється.

Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності.

3. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

СТАТТЯ 5. ГАРАНТІЇ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1. Держава гарантує у сфері зайнятості:

1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;

2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;

3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;

4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;

5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

7) соціальний захист у разі настання безробіття;

8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян

СТАТТЯ 9. ПРАВО ОСОБИ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У РАЗІ НАСТАННЯ БЕЗРОБІТТЯ

1. Кожен має право на соціальний захист у разі настання безробіття, що реалізується шляхом:

1) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття;

2) надання безоплатних соціальних послуг, зокрема, інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства;

3) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;

4) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

СТАТТЯ 11. ПРАВО ОСОБИ НА ЗАХИСТ ВІД ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1. Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

2. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Відповідно ЗАКОНУ УКРАЇНИ (Розділ 1 «Загальні положення», стаття 1. «Визначення термінів», п.1.7) ЗАЙНЯТІСТЬ – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Відповідно ЗАКОНУ УКРАЇНИ (Розділ 1 «Загальні положення»)

СТАТТЯ 4. ЗАЙНЯТЕ НАСЕЛЕННЯ

1. До зайнятого населення належать

- особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством,
- особи, які забезпечують себе роботою самостійно
- підприємці
- зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю
- члени особистих селянських господарств
- проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу
- на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості
- особи, що навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою.

ДО ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ ТАКОЖ НАЛЕЖАТЬ:

непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю I групи або за особою похилого віку, яка за

висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, *та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;*

батьки - вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, *якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;*

особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, *та одержує грошову допомогу на догляд за нею відповідно до законодавства.*

До зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем - нерезидентом.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ ОБСТЕЖЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

Метою проведення обстеження робочої сили (ОРС) є отримання даних щодо складу та структури робочої сили, вимірювання обсягів зайнятості населення та напрямів діяльності населення, а також визначення рівня безробіття населення

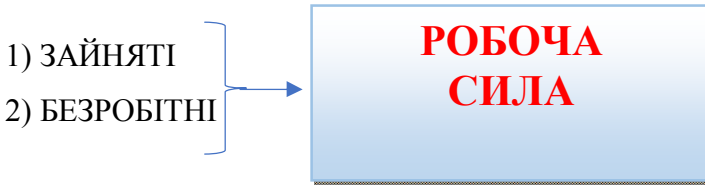
Базою проведення ОРС виступає сукупність домогосподарств, відібраних у всіх регіонах країни на науково обґрунтованих засадах.

ОРС проводиться за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками (фахівцями із інтерв'ювання) шляхом безпосереднього опитування (на добровільних засадах) осіб віком 15 років і старше, які проживають у відібраних домогосподарствах.

Основні методологічні визначення та поняття

Основні визначення та поняття щодо статусу участі населення в складі робочої сили, розроблені на основі оновлених стандартів МОП

За результатами обстеження робочої сили все населення у віці 15 років і старше за статусом участі в складі робочої сили розподіляється на такі категорії:



3) особи, які не входять до складу робочої сили (включаючи тих, які відносяться до потенційної робочої сили)

ЗАЙНЯТИМИ вважають осіб у віці 15 років і старше (до 2019 року – 15-70 років), які:

ПРАЦЮВАЛИ ВПРОДОВЖ ОБСТЕЖУВАНОГО ТИЖНЯ ХОЧА Б ОДНУ ГОДИНУ:

- **ЗА НАЙМОМ** за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;

- **БЕЗКОШТОВНО** на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства;

- **В ОСОБИСТОМУ СЕЛЯНСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ** з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

- **ОСОБИ, ЯКІ БУЛИ ТИМЧАСОВО ВІДСУТНІ НА РОБОТІ**, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

ПРАЦЮЮЧІ ЗА НАЙМОМ (наймані працівники) – особи, які уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови та оплату трудової діяльності.

ПРАЦЮЮЧІ НЕ ЗА НАЙМОМ – особи, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань по відношенню до інших осіб, зокрема щодо виконання умов трудових договорів з найманими працівниками, тощо.

До таких осіб відносяться:

- роботодавці;
- самозайняті;
- безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Статус в зайнятості визначається на основі Міжнародної класифікації статусу в зайнятості (МКСЗ-93), розробленої відповідно до рекомендацій 15-ї Міжнародної конференції статистиків праці (січень 1993 року).

Основні соціальні статуси зайнятого населення

1. Працюючі за наймом.
2. Самозайняті.
3. Роботодавці.
4. Безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Роботодавці – особи, які працюють самостійно або з одним або з декількома діловими партнерами на власному підприємстві (у власній справі) і в цій якості наймають на постійній основі для роботи на своєму підприємстві працівників.

Самозайняті – особи, які працюють самостійно або з одним або декількома діловими партнерами здійснюючи діяльність, що приносить дохід, і не наймають працівників на постійній основі.

Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич.

ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ

Форми	Характеристика
Повна	Не заперечує існування природної норми безробіття, повне забезпечення робочими місцями всіх бажаючих
Оптимальна (ефективна)	Повна зайнятість, що відповідає вимогам раціональності Економічна доцільність робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя Ефективна - Досягнення максимального кінцевого результату при мінімальних витратах за рахунок підвищення продуктивності праці

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИДІВ ЗАЙНЯТОСТІ

Ознака	Характеристика
Тривалість робочого часу	- повна (праця триває повний робочий день, тиждень, місяць, сезон, рік) - неповна (зайнятість певної особи протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю)

Нестандартні організаційні форми зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> - тимчасові роботи - вторинна зайнятість (сумісництво) - дистанційна зайнятість - «запозичена праця» (<i>аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу</i>)
Черговість виходу на ринок праці	<ul style="list-style-type: none"> - первинна (робітник вперше здобув робоче місце) - повторна (робітник вийшов на ринок праці вдруге, утретє і т. ін.)
Стабільність трудової діяльності	<ul style="list-style-type: none"> - постійна (робітник був занесений до спискового складу підприємства, організації чи установи і працював протягом усього року) - тимчасова (пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи)
Галузева приналежність	зайняті у матеріальному виробництві, невиробничій сфері, в окремих видах економічної діяльності
Рівень урбанізації	зайняті у міській та сільській місцевості
Статеві-вікова ознака	чоловіки та жінки, молодь і особи середнього та похилого віку, зайняті на початку трудової діяльності, у періоди створення сім'ї, набуття професії, у період активної трудової діяльності, підготовки до пенсії
Види власності	зайняті на підприємствах і організаціях, які відносяться до різних форм власності
Професійно-кваліфікаційна ознака	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, професіонали, технічні службовці,

	кваліфіковані робітники сільського і лісового господарств, риборозведення та рибальства, кваліфіковані робітники з інструментом....
Правове регулювання	Неформальна зайнятість (нелегальна, кримінальна, тіньова) Легальна (офіційна, формальна) Зайнятість у нетоварному секторі

Неформальна зайнятість охоплює неформальні робочі місця на підприємствах як формального, так і неформального секторів. До неформально зайнятих належать такі категорії зайнятого населення:

- зайняті на підприємствах неформального сектору (незареєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безкоштовно працюючі члени сім'ї тощо);

- безкоштовно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектору;

- наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектору (особи, які працювали за усною домовленістю або не мали будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; не мали щорічної відпустки; оплачуваного лікарняного).

РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ розраховується як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення у віці 15 років і старше (до 2019 року – 15-70 років) до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ (P_3)

$$P_3 = \frac{З}{Н} \cdot 100\% = \frac{З}{Ч_p / c + Ч_n - p / c} \cdot 100\%$$

З – зайняті певної вікової групи

Н – все населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою

Особи, які не входять до складу робочої сили (до 2019 року – економічно неактивне населення) – особи у віці 15 років і старше (до 2019 року – 15-70 років), які впродовж обстежуваного тижня не відносилися ні до занятого, ні до безробітного населення.

Ця категорія за рівнем зв'язку з ринком праці може бути класифікована так:

- шукають роботу, але не готові приступити до неї впродовж найближчих двох тижнів (через непрацездатність, через навчання (учні, студенти), через виконання домашніх обов'язків, інше);

- бажають працювати та готові приступити до роботи, але не шукають роботу (наприклад, особи, які зневірилися у пошуках роботи; не знали, де і як шукати роботу; вважали, що для них немає підходящого місця роботи тощо);

- не бажають працювати, тому що не мають необхідності.

Перші дві категорії відносяться до потенційної робочої сили – незайняте населення, яке впродовж обстежуваного тижня не входило до складу робочої сили, але при цьому різними способами висловлювало своє бажання отримати роботу.

РІВЕНЬ УЧАСТІ населення в робочій силі (рівень економічної активності населення) визначається як відношення (у відсотках) кількості робочої сили у віці 15 років і старше (до 2019 року – 15-70 років) до всього

населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

РІВЕНЬ УЧАСТІ НАСЕЛЕННЯ В РОБОЧІЙ СИЛІ ($P_{уч.p/c}$)

$$P_{уч.p/c} = \frac{Ч_{p/c}}{N} \cdot 100\%$$

$Ч_{p/c}$ – кількість робочої сили

N – все населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою

Питома вага зайнятих в робочій силі

$$P_{зр/c} = \frac{З}{Ч_3 + Ч_6} \cdot 100\%$$

2. Безробіття, основні види та показники

Допомога по безробіттю

Безробіття – це соціально економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати і ця ситуація обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом.

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ» (Розділ 1 «Загальні положення», стаття 1)

Стаття 1. Визначення термінів

1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

1) безробіття - соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю

та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування;

2) безробітний - особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

Закон України «Про зайнятість населення» Розділ 8 «Безробіття»

Стаття 43. Статус безробітного

1) особа ПРАЦЕЗДАТНОГО ВІКУ до призначення пенсії, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи

2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників

Безробітне населення у визначенні МОП– особи у віці 15 років і старші (зареєстровані та незареєстровані у державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам

а) не мали роботи (прибуткового заняття)

б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки з метою знайти оплачувану роботу за наймом або на власному підприємстві

в) були готові приступити до роботи упродовж 2-х найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом, або на власному підприємстві

До категорії безробітних відносяться також особи, які приступають до роботи протягом

найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді тощо.

Основні види безробіття

Вид	Характеристика
Структурне	певні професії і види робіт застарівають і не знаходять попиту на ринку праці, тобто структура пропозиції не відповідає структурі попиту
Фрикційне	кожний певний момент частина працівників знаходиться у стані зміни роботи, так як ініціатива звільнення іде від працівника, тому цей вид безробіття можна вважати неминучим та бажаним
Кон'юнктурне (циклічне)	виникає внаслідок економічних криз, характеризується фактичною відсутністю робочих місць при значній кількості безробітних
Сезонне	викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт
Природне	Відповідає поняттю «повної зайнятості» Стабільне функціонування ринкової економіки, соціально прийнятний показник з позицій суспільного розвитку
Інституційне (безробіття очікування)	Безпосередньо пов'язано з державною політикою зайнятості, основними його інститутами, а саме: з системою

	оподаткування, гарантованим мінімумом оплати праці, системою соціального забезпечення, розмірами і порядком надання допомоги по безробіттю, доступністю інформації щодо розвитку регіональних ринків праці.
--	---

Рівень структурного і фрикційного безробіття разом становлять природний рівень безробіття – мінімальний рівень безробіття у суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості.

Рівень зареєстрованого безробіття $R_{з.б}$

$$R_{з.б.} = \frac{Чз.б.}{Чнас.прац.в.} \cdot 100\%$$

Чз.б. – чисельність безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення

Чнас.пр.в – середньорічна чисельність населення працездатного віку

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) розраховується як відношення (у відсотках) кількості безробітних у віці 15 років і старше (до 2019 року – 15-70 років) до робочої сили зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) $R_б$

$$R_б = \frac{Б}{P/c} \cdot 100\% = \frac{Б}{З+Б} \cdot 100\%$$

Б – чисельність безробітних у віці 15-70 р. (певної вікової групи)

Р/с – загальна чисельність робочої сили (відповідного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки)

З – чисельність зайнятих економічною діяльністю (відповідного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки)

Допомога по безробіттю

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (набрав чинності з 1 січня 2013 року)

Розділ 8 «Безробіття»

Стаття 43. Статус безробітного

1. Статусу безробітного може набути:

1) особа ПРАЦЕЗДАТНОГО ВІКУ до призначення пенсії, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи

2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників

Статус безробітного надається зазначеним у частині першій цієї статті особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

Відповідно до пункту 17 Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які

шукають роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 за № 792 (далі – Порядок № 792) особа, яка шукає роботу, для реєстрації в центрі зайнятості як безробітна подає заяву про надання статусу безробітного та ПЕРЕД'ЯВЛЯЄ:

ГРОМАДЯНИ УКРАЇНИ – паспорт громадянина України або інший документ, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України;

ІНОЗЕМЦІ ТА ОСОБИ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА, ЯКІ ПОСТІЙНО ПРОЖИВАЮТЬ В УКРАЇНІ, визнані в Україні біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, яким надано в Україні притулок чи тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію, - посвідку на постійне проживання або посвідчення біженця або особи, яка потребує додаткового захисту або якій надано тимчасовий захист;

ДОВІДКУ ПРО ПРИСВОЄННЯ РЕЄСТРАЦІЙНОГО НОМЕРА ОБЛІКОВОЇ КАРТКИ ПЛАТНИКА ПОДАТКІВ (крім фізичних осіб, які через релігійні переконання відмовилися від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків, повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відмітку в паспорті);

ТРУДОВУ КНИЖКУ (цивільно-правовий договір чи документ, який підтверджує припинення останнього виду зайнятості). *Особа, яка втратила трудову книжку, пред'являє дублікат трудової книжки чи довідку архівної установи про прийняття та звільнення з роботи;*

ДОКУМЕНТ ПРО ОСВІТУ;

ВІЙСЬКОВО-ОБЛІКОВИЙ ДОКУМЕНТ ДЛЯ ОСІБ, ЯКІ ЗВІЛЬНИЛИСЯ ІЗ СТРОКОВОЇ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ.

СТАТТЯ 46. ПІДХОДЯЩА РОБОТА ДЛЯ БЕЗРОБІТНОГО

1. Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає *освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування*, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради.

Заробітна плата повинна бути **НЕ НИЖЧЕ РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТАКОЇ ОСОБИ ЗА ОСТАННІМ МІСЦЕМ РОБОТИ** з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Під час пропонування підходящої роботи враховується

- тривалість роботи за професією (спеціальністю)
- кваліфікація, досвід
- тривалість безробіття
- потреба ринку праці

У разі дворазової відмови від пропонування підходящої роботи за професією (спеціальністю), набутою за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції припиняється статус зареєстрованого безробітного.

п.3. У разі коли неможливо надати безробітному роботу за професією протягом шести місяців з дня перебування на обліку *в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції*,

йому пропонується підходяща робота з урахуванням здібностей, стану здоров'я і професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці (п.9. без згоди громадянина йому не може пропонуватись робота, яка потребує зміни місця проживання).

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття

Стаття 6. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги

1. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття (далі - забезпечення) та соціальні послуги мають застраховані особи.

2. Право на забезпечення та соціальні послуги відповідно до цього Закону має також МОЛОДЬ, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних.

3. Члени особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками,

громадяни України, які працюють за межами України та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебувають, мають право на забезпечення за цим Законом за умови сплати страхових внесків, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

5. Працюючі пенсіонери у разі звернення до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні мають право на соціальні послуги щодо пошуку підходящої роботи, перенавчання та підвищення кваліфікації, а також на інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням профілактичні заходи відповідно до статті 7 цього Закону.

За умови отримання статусу безробітного допомога по безробіттю призначається з 8 дня після реєстрації в ЦЗ.

Розмір соціальної виплати (допомоги) залежить від: страхового стажу, підстави звільнення, середньої заробітної

плати яку отримував громадянин перед звільненням та періоду безробіття.

Право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Для застрахованих осіб:

Страховий стаж, років	Виплата від сер. заробітної плати, %
до 2	50
2-6	55
6-10	60
Більше 10	70

Залежно від тривалості безробіття у % до визначеного розміру:

- перші 90 кал. днів – 100%
- наступні 90 кал. днів – 80%
- потім – 70%

Особам, які шукають роботу вперше, та іншим незастрахованим особам, визнаним в установленому порядку безробітними, допомога по безробіттю встановлюється в мінімальному розмірі.

Загальна тривалість виплати не може перевищувати 360 календарних днів протягом 2 років. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до права на пенсію) не більше 720 календарних днів.

Для осіб, які шукають роботу вперше (молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх,

професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце), та інших незастрахованих осіб не більше 180 календарних днів.

Допомога по безробіттю не може перевищувати 4-х кратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом та не залежить від зареєстрованого місця проживання безробітного (раніше обмежувався сер з/пл по регіону, де була зареєстрована безробітна особа).

Мінімальний розмір допомоги з безробіття. Цю виплату отримують громадяни, які:

протягом року, що передував реєстрації в службі зайнятості мають страховий стаж менше шести місяців;

молоді люди, які закінчили навчання в закладах середньої/вищої освіти або звільнені зі строкової військової служби і які вперше шукають роботу;

внутрішньо переміщені особи, які документально не можуть підтвердити періоди роботи

Виплата допомога по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин, починається з 91-го календарного дня і не може перевищувати 270 к.д.

Залучення безробітних до організації підприємницької діяльності – одна з активних форм підтримки безробітних, яка здійснюється державною службою зайнятості у разі відсутності на ринку праці підходящої роботи.

Згідно частини сьомої статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» допомога по безробіттю може виплачуватися одноразово для організації підприємницької діяльності безробітними, які не можуть бути

працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи.

Умови та порядок виплати допомоги по безробіттю одноразово для організації безробітними підприємницької діяльності визначені у Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності, що затверджений наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 06.04.2020 № 624 (далі - Порядок).

Безробітним, яким виповнилося 18 років та які не можуть бути працевлаштовані за сприяння служби зайнятості протягом одного місяця у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, за їх бажанням, допомога по безробіттю може виплачуватись одноразово для організації підприємницької діяльності.

Організація роботи державної служби зайнятості щодо сприяння безробітним у відкритті власної справи шляхом виплати допомоги по безробіттю одноразово передбачає певну послідовність надання соціальних послуг безробітним, які виявили сприятливі для підприємництва особисті якості, що знаходять своє відображення у формах та методах роботи спеціалістів центрів зайнятості.

Працевлаштування безробітних шляхом залучення до підприємницької діяльності з виплатою допомоги по безробіттю одноразово передбачає наступні дії:

- інформування про можливості служби зайнятості у сприянні започаткуванню власної справи - організація інформаційного куточка у профінформаційному секторі та секторі активної підтримки безробітних, розміщення інформації на стендах, проведення інформаційних семінарів з підприємницької діяльності, індивідуальних співбесід безробітних з особистими консультантами тощо;

- надання індивідуальних профконсультацій профільними спеціалістами центру зайнятості;

- залучення безробітних, які зацікавились можливістю організації підприємницької діяльності, до консультаційного семінару з основ підприємництва та (або) до професійного навчання з основ підприємницької діяльності;

- розроблення бізнес-плану (розроблення бізнес-плану безробітним може здійснюватись як в процесі професійного навчання, так і самостійно);

- підготовка спеціалістами міського, міськрайонного, районного центру зайнятості (далі центру зайнятості) документів безробітного для розгляду на засіданні комісії з питань одноразової виплати допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності (далі – комісія);

- засідання комісії щодо розгляду здатності безробітного до організації та ведення підприємницької діяльності та необхідності надання допомоги по безробіттю одноразово, винесення комісією рекомендацій керівнику центру зайнятості щодо доцільності такої виплати та підготовка протоколу з відповідним висновком;

- прийняття керівником центру зайнятості рішення щодо надання допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності з урахуванням висновків комісії не пізніше 10 робочих днів після подання безробітним документів;

- державна реєстрація безробітного як суб'єкта підприємницької діяльності.

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

якщо особа протягом 30 календарних днів після прийняття рішення про надання виплати допомоги по безробіттю одноразово не пройшла державну реєстрацію юридичної особи чи фізичної особи - підприємця без поважних причин, вона втрачає право на отримання виплати допомоги по безробіттю одноразово; отримання витягу з єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців

- підготовка спеціалістом з працевлаштування - особистим консультантом рішення про виплату допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності виконується протягом 14 робочих днів після дня здійснення державної реєстрації юридичної особи та фізичної особи – підприємця.

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

відповідно до порядку, одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності здійснюється в межах коштів, передбачених для цього бюджетом Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на поточний рік.

Для регулювання зайнятості розробляються, фінансуються та виконуються програми зайнятості, які можна поділити на – активні підпрограми (сприяння зайнятості) і пасивні підпрограми (підтримання доходів). Перші направлені на збільшення попиту на робочу силу: програми щодо субсидування найму на постійну роботу в приватному секторі, програми підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості). Пасивні програми характеризуються

наданням усіх видів допомоги у зв'язку з втратою роботи, програми дострокового виходу на пенсію.

Питання для самоконтролю

1. Економічна та соціальна суть зайнятості.
2. Економічне активне та неактивне населення.
3. Визначення зайнятості населення відповідно Закону України.
4. Характеристики зайнятості.
5. Основні види зайнятості.
6. Чинники, що формують зайнятість.
7. Рівень зайнятості населення.
8. Безробіття.
9. Зареєстровані безробітні згідно з Законом України «Про зайнятість населення».
10. Безробітне населення у визначенні МОП.
11. Рівень зареєстрованого безробіття.
12. Рівень безробіття населення (за методологією МОП).
13. Основні види безробіття.
14. Активні підпрограми (сприяння зайнятості) і пасивні підпрограми (підтримання доходів).

ТЕМА 5 ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

В темі розглядаються питання:

1. Ефективність праці: теоретичні аспекти.
2. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
3. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу.

У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або і менших затратах праці, що забезпечує підвищення реального продукту та доходу взагалі і в розрахунку на душу населення, зростання рівнів споживання, а отже і рівня життя.

Існують два напрями використання трудових ресурсів і робочої сили: інтенсивний (скорочення витрат на одиницю продукції) та екстенсивний (залучення до праці осіб, які ще не зайняті у національному виробництві чи з будь яких причин тимчасово не працюючих, або зростання бюджету робочого часу). Економічно вигідно і доцільно розвивати інтенсивний напрямок використання ресурсів праці, який характеризується продуктивністю праці.

Залежно від прямого чи оберненого співвідношення результативності та витраченого робочого часу маємо два показника продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу, розраховується за формулою:

$$\text{Виробіток } V = \frac{Q}{T}, \text{ де}$$

Q – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг); T – час витрачений на виробництво продукції або чисельність працівників.

Трудомісткість є обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю

робочого часу, витраченого на виготовлення одиниці продукції (робіт, послуг), розраховується за формулою:

$$\text{Трудомісткість } t = \frac{T}{Q} \text{ або } t = \frac{1}{V}$$

Основні методи обчислення продуктивності праці.

1. **Натуральний**, який характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу. Вимір обсягу продукції – т, шт, м, кг, а витрати праці – люд.-годин, люд.-днів. Виріток та трудомісткість відносяться до натуральних показників.

2. **Вартісний** характеризується вартісними показниками продуктивності праці. Вартісні показники обчислюються як співвідношення виробленої продукції у грошових одиницях до витрат робочого часу. Наприклад: валова продукція у поточних або в порівняних цінах або товарна продукція в поточних цінах в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу (рік, півріччя, квартал, місяць).

3. **Трудовий** метод використовується за умов випуску на підприємстві різноманітної незавершеної продукції. У якості сумірника застосовуються норма-години, тобто кількість праці, у людино-годинах, яка потрібна за нормами для виготовлення одиниці продукції. Застосування цього методу потребує добре поставленого нормування праці.

Для визначення динаміки або характеристики виконання плану з продуктивності праці розраховуються індекси продуктивності, які є відносними величинами.

При натуральному методі вимірювання продуктивності праці застосовують індивідуальний індекс, який визначають за формулою:

$$i_v = \frac{Q_1}{T_1} \div \frac{Q_0}{T_0}, \text{ де}$$

i_v - індивідуальний індекс; Q_1, Q_0 - обсяг виробленої продукції у натуральному вираженні відповідно у звітному та базисному році; T_1, T_0 - витрати робочого часу на виробництво всієї продукції у звітному та базисному році.

При визначенні індексів продуктивності праці на декількох підприємствах, які випускають однорідну продукцію, слід мати на увазі, що середній виробіток продукції у цілому по групі підприємств (цехів) може змінюватись у результаті змін: виробітку на одиницю часу в деяких з них або питомої ваги окремих підприємств з високим рівнем продуктивності праці. Загальний індекс продуктивності праці змінного складу визначають за формулою:

$$I_v = \frac{\sum Q_1}{\sum T_1} \div \frac{\sum Q_0}{\sum T_0}$$

Найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю наукового дослідження процесів людської праці характеризуються роботи радянського вченого економіста академіка С.Г. Струмліна (1877р. -1974р.). Великий внесок було зроблено Струмліном у розробку проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості.

Середньоарифметичний індекс продуктивності праці за методом Струмліна визначається зважуванням індивідуальних індексів продуктивності праці за числом працюючих або відпрацьованому часу звітного періоду (T_1):

$$I_v = \frac{\sum i T_1}{\sum T_1}$$

Вартісний індекс продуктивності праці змінного складу визначається за формулою:

$$I_v = \frac{\Sigma Q_1 \cdot p}{\Sigma T_1} \div \frac{\Sigma Q_0 \cdot p}{\Sigma T_0}, \text{ де } p - \text{ порівнянні ціни за}$$

одиницю продукції.

Загальний трудовий індекс продуктивності праці:

$$I_v = \frac{\Sigma t_0 Q_1}{\Sigma t_1 Q_1}$$

Різниця між знаменником і чисельником показує економію (-) або перевитрати (+) праці внаслідок зростання (зниження) продуктивності праці.

Фактори зростання продуктивності праці – це уся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Вони класифікуються за рівнем керованості, за змістом, за сферою виникнення і дії.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки ще не використані. Для повного використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, конкретні терміни і заходи по їх виявленню і реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження.

Питання для самоконтролю

1. У чому суть і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці?
2. Що є невичерпним джерелом зростання продуктивності праці?
3. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
4. Які існують види трудомісткості праці?

5. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці?

6. Назвіть соціально-економічні, матеріально-технічні й організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці.

7. Що таке резерви зростання продуктивності праці?

ТЕМА 6 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

В темі розглядаються питання:

1. Сутність і основні напрями організації праці.
2. Суть і функції нормування праці.
3. Об'єкти нормування праці.
4. Методи нормування трудових процесів.

Організація праці – це система виробничих зв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає: поділ праці та її кооперування, упровадження раціональних прийомів та методів праці, науково обгрунтованих норм праці та планування і облік праці. Під організацією праці також можна розуміти систематичну діяльність людей з упровадження інновацій у певній організації праці для приведення її відповідно до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології. Організація праці розглядається на таких рівнях: робочого місця; первинного трудового колективу; підприємства. Організацію праці можливо розглядати і як засіб активізації людського фактора та резерв продуктивності праці. Раціональна організація праці вирішує насамперед економічні завдання – трудозберігаючі та ресурсозберігаючі. Вона має також і соціальну сторону,

яка визначається покращенням умов і режимів праці. Отже, на всіх рівнях управління основні завдання щодо покращення організації праці такі:

- економічні завдання – досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості;

- соціально-психологічні – створення таких умов праці, які забезпечать високий рівень працездатності зайнятих у виробництві, а працівники одержать задоволення від виконаної роботи.

Основні напрями організації праці на підприємстві:

- поділ і кооперація праці, що передбачають науково-обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;

- організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;

- нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;

- організація підбору персоналу та його розвиток: планування персоналу, профорієнтація, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації;

- оптимізація режимів праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця;

- раціоналізація трудових процесів, що забезпечує мінімальні затрати часу;

- покращення умов праці: зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, формування системи охорони і безпеки праці;

- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

- мотивація і оплата праці.

Одним із напрямів організації праці є поділ і кооперація праці. В економіці країни можна виділити такі форми поділу праці: між галузями економіки, всередині цих галузей, всередині підприємств. Поділ праці на підприємстві – спеціалізація окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи. Кооперація праці означає досягнення раціональних пропорцій у затратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Первинною ланкою виробничої структури підприємства є робоче місце – зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена усім необхідним для успішного здійснення роботи. Організація робочого місця передбачає систему заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення їх в певному порядку, обслуговуванні та атестації.

Нормування праці – вид діяльності, який спрямований на встановлення оптимального співвідношення витрат та результатів праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання. У загальному вигляді існує дві форми витрат праці: витрати робочого часу та витрати робочої сили (фізичної і нервової енергії людини). Відповідно до цього існують дві групи об'єктів нормування праці, які характеризуються переважно: 1) витратами робочого часу; 2) витратами робочої сили.

Основними об'єктами нормування праці є робочий час, обсяг роботи, зона обслуговування, витрати енергії працівників. Універсальною мірою праці і найширше вживаним об'єктом її нормування є робочий час. На

державно-правовому рівні він нормується: 1) для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності; 2) для дотримання прав людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу). Згідно нормам трудового законодавства України така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить 40 годин при нормальних умовах праці. Для певних категорій працівників (неповнолітні, інваліди, матері малолітніх дітей, вагітні жінки), а також при роботі в шкідливих умовах норма робочого часу скорочується.

Змінний робочий час (Тзм) включає:

1. Нормований робочий час – всі затрати часу, що є об'єктивно необхідними для виконання конкретного завдання, а отже підлягають нормуванню.

1.1. Час продуктивної роботи Трп (час підготовчо-завершальної роботи; час оперативної роботи; час обслуговування робочого місця).

1.2. Час регламентованих перерв Тпр.

2. Ненормований робочий час не є об'єктивно необхідним, а отже не включається до складу до складу норми.

2.1. Час непродуктивної роботи Трн.

2.2. Час нерегламентованих перерв Тпн.

Основні види норми праці: норма часу; норма виробітку; норма обслуговування; норма чисельності.

Норма часу (Нч) – кількість робочого часу необхідного для виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт (входить тільки нормований час). Вона складається з таких елементів:

$$Нч = ОП + ОБ + Воп + ПР + Пз,$$

де Нч – технічно обґрунтована норма часу на виготовлення одиниці продукції;

ОП – затрати оперативного часу на безпосереднє виконання трудового завдання, який включає: основний час безпосереднього перетворення предмета праці та допоміжний час для управління обладнанням, вимірювання показників;

ОБ – витрати часу на обслуговування робочого місця;

Воп – перерви на відпочинок і власні потреби;

ПР – регламентовані перерви з організаційно-технічних причин;

Пз – витрати підготовчо-завершального часу.

Усі складові частини норми часу подаються в одному масштабі вимірювання (хвилинах, годинах). Перші елементи утворюють норму штучного часу (Н.Тшт):

$$Н.Тшт = ОП + ОБ + Воп + ПР$$

В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, так як питома вага цієї категорії затрат часу в загальному балансі робочого часу незначна. Тому склад норми часу у масовому виробництві збігається зі структурою норми штучного часу. В умовах серійного і одиничного виробництва до складу норми часу включають підготовчо-завершальний час у тій кількості, у якій він припадає на кожну одиницю заготовок або деталей певної партії. У цьому випадку норму часу розраховують за формулою:

$$Нч = Н.Тшт + \frac{Tпз}{n},$$

де Нч – норма часу;

n – кількість виробів у партії, шт;

Н.Тшт – норма штучного часу, хв;

Тпз – норма підготовчо-завершального часу на партію.

Норма виробітку (Нв) – кількість одиниць продукції у натуральних показниках, яку повинен виробити працівник

за одиницю робочого часу (за годину, зміну, місяць) за певних організаційно-технічних умов.

$$H_B = \frac{T_{Зм}}{H_{ч}},$$

де $T_{Зм}$ – змінний робочий час.

Між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність – якщо норма часу зменшується на x %, то норма виробітку зростає на y %:

$$y = \frac{100x}{100 - x}; \quad x = \frac{100y}{100 + y};$$

Норма обслуговування (H_o) – кількість виробничих об'єктів (устаткування, робочих місць, працівників, виробничої площі), які обслуговуються одним робітником або бригадою за одиницю робочого часу.

Норма чисельності ($H_{чис}$) – розрахункова кількість працівників, необхідних для якісного обслуговування виробничих об'єктів різноманітного призначення.

$$H_{чис} = \frac{m}{H_o} \cdot K_{Зм},$$

де m - кількість верстатів; $K_{Зм}$ – коефіцієнт змінності роботи верстатів.

Норми керованості (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові; нормоване завдання визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою, ланкою) за даний проміжок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників, але нормоване завдання можна установлювати не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гривнях.

Основні методи вивчення витрат робочого часу:

- хронометраж – для аналізу прийомів праці і визначення витрат часу на виконання тих елементів операцій, що повторюються;

- фотографія робочого часу – для встановлення структури витрат часу;

- фотохронометраж – для аналізу структури витрат робочого часу і для одночасного визначення витрат часу на окремі позиції виробничої операції.

Для обліку тривалості робочого дня застосовуються показники його фактичної і нормальної тривалості. Фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працюючого за день (зміну), включаючи понаднормові години і включаючи години простоїв. Вона розраховується діленням відпрацьованих за певний період людино-годин на відпрацьовані людино-дні. Нормальна тривалість робочого дня визначається кількістю годин роботи, встановленою законом для даної групи працівників. Коефіцієнт використання робочого часу розраховується діленням фактичної тривалості робочого дня на нормальну. Чим ближчий він до 1, тим вищий рівень організації і дисципліни праці на даному підприємстві.

У практиці нормування праці користуються досвідно-статистичними і аналітичними методами. За методикою одержання вихідних даних аналітичні методи поділяються на аналітично-розрахункові і аналітично-дослідні. На практиці найпоширеніший аналітично-розрахунковий метод, оскільки його застосування менш трудомістке, дає можливість розрахувати норми ще до початку трудового процесу і сприяє рівнонапруженості норм. При аналітично-розрахунковому методі витрати часу розраховують за нормативами режимів роботи обладнання і часу, а також за формулами залежності часу від факторів тривалості.

Нормативні матеріали (нормативи) – це комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм

затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом. Конкретно норми праці визначаються для певного трудового колективу безпосередньо на підприємстві на основі одного або кількох трудових нормативів. Тобто трудовий норматив є первинним і універсальним, а норма праці – вторинною. Норматив – це функція, що встановлює відповідність між багатьма нормами та факторами, які на них впливають. Норма – це конкретне значення даної функції при фіксованих значеннях факторів.

У ринкових умовах науково-обґрунтоване нормування праці є ефективним засобом забезпечення конкурентоздатності підприємства, так як сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, і як наслідок – зниженню собівартості продукції.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть два основних аспекти поняття «організація праці».
2. Чим визначається економічна та соціальна доцільність певного варіанта організації праці?
3. У чому суть поділу праці на підприємстві?
4. Що таке кооперування праці, як воно пов'язано з поділом праці?
5. Які заходи передбачає організація робочих місць?
6. У чому полягають основні напрями організації праці на підприємстві?
7. Поясніть значення і основні завдання нормування праці.
8. Охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
9. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
10. Порівняйте зміст понять «норматив» і «норма».
11. Як класифікуються норми праці?

12. Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів.

ТЕМА 7 ОПЛАТА ПРАЦІ

7.1. Зміст заробітної плати та її функції

В темі розглядаються питання:

1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.
2. Структура заробітної плати.

Робоча сила потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення у певних суспільних умовах. Купівля-продаж робочої сили виступає у формі купівлі-продажу праці, таким чином ціна робочої сили перетворюється на заробітну плату. Заробітна плата – лише одна з форм трудового доходу, однак найбільш поширена. Тому термін заробітна плата часто вживається на означення трудових доходів взагалі. У точному ж розумінні – основна форма стимулювання найманої праці.

Сутність поняття «заробітна плата» можливо розглядати з п'яти основних позицій:

1) економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. У цьому відношенні більш доречним є поняття «оплата праці», яка крім заробітної плати включає і інші витрати роботодавця на робочу силу;

2) винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або буде виконано (найточніше відповідає терміну «заробітна плата»);

3) елемент ринку праці;

4) основна (на сьогодні найчастіше і єдина) частина трудового доходу найманого працівника, який він отримує у результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;

5) елемент витрат для роботодавця.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує у процесі суспільного відтворення:

1. Відтворювальна – забезпечення працівників і членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. До складу вартості робочої сили можна віднести такі елементи витрат: прямі витрати середньої сім'ї на народження й виховання дитини до 18 річного віку; втрачений матір'ю заробіток через виховання дитини; оцінку праці вчителів, батьків (в неробочі дні); витрати на професійну підготовку працівника і т. ін.

2. Стимулююча полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства.

3. Регулююча (ресурсно-розміщувальна) полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури.

4. Соціальна відображає міру живої праці при розподілу фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва.

5. Формування платоспроможного попиту населення.

Для забезпечення виконання даних функцій необхідне дотримання найважливіших принципів:

1) підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці;

2) диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника у результати діяльності

підприємства, від змісту і умов праці, від місцеположення підприємства, його галузевої належності;

3) однакова плата за однакову працю – недопущення дискримінації у оплати праці за статтю, віком, національністю;

4) державне регулювання оплати праці;

5) врахування впливу ринку праці (заробітна плата кожного працівника знаходиться в тісній залежності від його положення на ринку праці).

Оплата праці складається з основної додаткової заробітної плати та заохочувальних і компенсаційних виплат. Структура заробітної плати є співвідношення окремих її складових в загальному обсягу.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вище встановлених чинним законодавством. Основна частина представляє винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці – норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки.

Рівень додаткової оплати праці встановлюється переважно залежно від кінцевих результатів діяльності підприємства, це винагорода за працю понад установлені норми, трудові успіхи, за особливі умови праці.

Заохочувальні та компенсаційні виплати є винагородою за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства.

Під організацією заробітної плати розуміємо її побудову, тобто приведення її елементів в певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати.

Номинальна заробітна плата – нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Вона включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок з доходів фізичних осіб, внески на загальнообов'язкове державне пенсійне та соціальне страхування. До номінальної заробітної плати не належать: грошове забезпечення кадрових військовослужбовців та осіб рядового та начальницького складу, виплати, що здійснюються за рахунок коштів фонду державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, а також відрахування, що здійснюються роботодавцем на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників. Індекс номінальної заробітної плати характеризує зміну розміру нарахованої номінальної заробітної плати працівників у звітному періоді порівняно з базисним.

Реальна заробітна плата – це показник, який характеризує купівельну спроможність номінальної заробітної плати під впливом змін споживчих цін на товари і послуги і рівня податків й обов'язкових платежів. Індекс реальної заробітної плати – характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати у звітному періоді порівняно з базисним під впливом зміни цін на товари та послуги і ставок податку з доходів фізичних осіб та обов'язкових відрахувань. Визначається діленням індексу нарахованої до виплати номінальної заробітної плати (без урахування податку на доходи з фізичних осіб та внесків до фондів загальнообов'язкового державного пенсійного та соціального страхування) на індекс

споживчих цін за той же період. Розрахунок індексу здійснюється відповідно до методики, яку побудовано на засадах резолюції щодо міжнародних порівнянь реальної заробітної плати, яка прийнята 8-ю Міжнародною конференцією статистиків праці 1954 року.

Відмітимо, що вартість робочої сили не обмежується лише зарплатою. 21 Міжнародна конференція зі статистики праці (жовтень 1966 р.) ухвалила Резолюцію МОП, згідно з якою вартість робочої сили – це розмір фактичних витрат роботодавця на утримання робочої сили. Тобто вартість робочої сили складається з: оплати праці (пряма оплата, що складається з тарифних ставок і посадових окладів, доплат і надбавок, пов'язаних з умовами праці, винагород (відсоткових надбавок) за вислугу років, стаж роботи; плати за невідпрацьований час; заробітної плати у натуральній формі); матеріального заохочення (премії і нерегулярні виплати) і соціального забезпечення (відрахування до соціальних фондів, оплата житла працівників, професійне навчання, утримання суспільних служб).

Заробітна плата є значною часткою загальних витрат роботодавця на утримання робочої сили. Таким чином, заробітна плата це основна, базова, але не єдина складова ціни трудових послуг. Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітної плати і вміщує крім неї й інші витрати, що розглядаються як витрати на робочу силу.

Найважливіші показники стану заробітної плати на мікро і макрорівнях:

1. Рівень мінімальної та середньої заробітної плати.
2. Співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати – коефіцієнт Кайтца.
3. Децільний коефіцієнт диференціації оплати праці (служує індикатором соціальної стабільності в державі) – співвідношення середньої заробітної плати 10% найбільш

оплачуваних працівників та середньої заробітної плати 10% найменш оплачуваних працівників.

4. Частка заробітної плати у собівартості продукції: у ВВП; у доходах населення.

7.2. Форми і системи оплати праці

В темі розглядаються питання:

1. Форми і системи оплати праці.
2. Тарифна система оплати праці.

Встановлення розміру заробітку відповідно до кількості, якості праці та її результатів визначає форми і системи заробітної плати.

Основні форми заробітної плати:

- погодинна – мірою праці є відпрацьований час, а заробіток нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час;

- відрядна – мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок її елементів (тарифна частина, доплати, надбавки, премії). Варіантів такого взаємозв'язку може бути безліч, і будь-який з них, реально існуючий на підприємстві, є системою заробітної плати.

Найпоширеніші системи заробітної плати:

1. Погодинні.

1.1. Проста погодинна. Заробіток (Зпп) залежить від тарифної ставки (ТС), що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду та відпрацьованого ним часу (Ч):

$$Зпп = ТС \cdot Ч$$

1.2. Погодинна-преміальна. Заробіток залежить від тарифної ставки (ТС), відпрацьованого часу (Ч) та премії (П) за досягнення кількісних або якісних показників:

$$З_{пн} = ТС \cdot Ч + П$$

1.3. Оплата праці за місячними посадовими окладами. Застосовується для працівників, робота яких має стабільний характер та керівників і спеціалістів. Така оплата праці може бути простою (весь заробіток складається лише із встановленого окладу) і преміальною (оклад+премія)

2. Відрядні.

2.1. Проста відрядна (Зв). Розраховується множенням кількості виробленої продукції (К) на її розцінки (Ц):

$$Зв = К \cdot Ц$$

Розцінку (Ц) за одиницю продукції можна визначити таким чином:

1) Ц = Денна тарифна ставка (грн.) : Норма виробітку денна (шт);

2) Ц = Погодинна тарифна ставка : Норма виробітку за годину;

3) Ц = Погодинна тарифна ставка · Норма часу на виготовлення одиниці продукції.

2.2. Відрядно-преміальна

$$З_{вп} = К \cdot Ц + П$$

2.3. Відрядно-прогресивна. Робота виконана в межах норми (Н_о) оплачується за звичайними розцінками, робота виконана понад норми (Н_п) за прогресивно зростаючими розцінками (Ц_п):

$$З_{прог} = Н_о \cdot Ц_о + Н_п \cdot Ц_п$$

2.4. Непряма відрядна. Застосовують для оплати праці допоміжних працівників, зайнятих обслуговуванням основних робітників відрядників:

$$З_{непр.відр.} = Ц_н \cdot Ф_{вз}, \text{ де}$$

Ц_н (розцінка) = Денна тарифна ставка допоміжного робітника : [Кількість робочих місць, які обслуговуються за

установленими нормами · Планова норма виробітку для кожного виробничого об'єкта];

Фвз – фактичне виконання завдання за об'єктами обслуговування.

2.5. Акордна система – розмір заробітку (Закорд) встановлюється за виконанням всього комплексу робіт із визначеним терміном виконання:

$$\text{Закорд} = \text{ТСінд} \cdot \text{Тпл} + \text{ТСпід} \cdot (\text{Тпл} - \text{Тф})$$

ТСінд – індивідуальна погодинна тарифна ставка;

Тпл – плановий час виконання робіт;

ТСпід – тарифна ставка підвищена;

Тф – фактичний час виконання робіт.

2.6. Акордно-преміальна передбачає крім акордного заробітку ще й премії за якісне і дострокове виконання робіт.

3. Колективна (бригадна) форма оплати праці. Найчастіше колективний заробіток розподіляється між членами бригади за кінцевим результатом робіт за допомогою КТУ (коефіцієнта трудової участі).

Для західноєвропейських компаній є характерними три моделі стимулювання праці:

- безпреміальна (функції стимулювання праці виконує заробітна плата);

- преміальна, що включає виплати, розмір яких залежить від розміру прибутку підприємства;

- преміальна, що передбачає виплати, розміри яких встановлюють з урахуванням індивідуальних результатів праці.

На деяких підприємствах Німеччини укладаються договори, за якими працівник зобов'язується максимально використовувати свій потенціал, плануючи певні показники результативності. У такому випадку працівник має право розпоряджатися своїм робочим часом на власний розсуд. Таким чином підвищується трудова мотивація: працівник не

тільки виконує заплановані завдання, а й залучається до участі в управлінні своєю діяльністю. В Англії, Франції та інших країнах набула поширення гнучка система оплати праці, в основу якої покладено облік індивідуальних якостей працівника, його заслуг та результатів праці за допомогою спеціальної оціночної шкали за низкою чинників. Чимало західних фірм оплачують працю не за розрядом робіт, а за розрядом робітників, що значно стимулює їх до підвищення кваліфікації.

Останнім часом у деяких європейських країнах з'явилась тенденція відмови не тільки від індивідуальної відрядної, а й погодинної оплати праці. Систему матеріального стимулювання спрямовано на фактичну кваліфікацію працівника, а не ту, яку зазначено у дипломі. Під фактичною кваліфікацією слід розуміти здатність працівника не тільки виконувати свої службові обов'язки, а й брати участь у вирішенні виробничих проблем, розумітися на будь якому аспекті господарської діяльності підприємства. Оплата за кваліфікацією є різновидом стимулюючої оплати постійних працівників. При цьому заохочено категорію працівників, які підвищують кваліфікацію, тобто заробітна плата працівника залежить не від дорученої йому роботи, а від тих навичок, яких він набув та від рівня майстерності.

Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємств залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці.

Тарифна система включає п'ять основних елементів:

- 1) тарифні сітки;
- 2) тарифні ставки;
- 3) надбавки і доплати до тарифних ставок;
- 4) схеми посадових окладів;
- 5) тарифно-кваліфікаційні довідники.

Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та відповідальності, за розрядами тарифної сітки.

Тарифна сітка – шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що вказує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі і залежить від: 1) фінансових можливостей підприємства; 2) встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати (у будь-якому випадку не може бути меншою цього рівня).

Залежно від обраної одиниці часу тарифні ставки бувають: годинні, денні, місячні (оклади). Найпоширенішими є годинні тарифні ставки, так як на їх основі розраховуються різноманітні доплати. Денна і місячна тарифні ставки розраховуються множенням годинної ставки на кількість годин у зміні або на середньомісячну кількість робочих годин.

Надбавки пов'язані з якістю конкретного працівника і мають чітко виражений стимулюючий характер. Основні види надбавок: за високу професійну майстерність робітників; за вислугу років; за виконання особливо важливої роботи; за знання і використання в роботі іноземних мов.

Доплати пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності і мають компенсаційний характер: за високу інтенсивність праці; за роботу у наднормований час; за

роботу у вихідні і святкові дні, що є робочими за графіком та ін.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій працівників об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТДК) – це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт.

7. 3. Державне і ринкове регулювання заробітної плати

В темі розглядаються питання:

1. Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.
2. Рівень життя населення. Державні соціальні стандарти.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві. Тому, будь-які зміни, що стосуються оплати праці впливають на доходи всіх членів суспільства. Жодна країна світу питання регулювання оплати праці не залишає на розсуд ринкових сил, при цьому методи, масштаби державного втручання у ці процеси у кожній країні різні. Основний законодавчий акт державного регулювання заробітної плати в Україні є Закон України «Про оплату праці».

Державне втручання у ринковій економічній системі повинне мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість та ґрунтуватися на таких основних положеннях:

- встановлення гарантованої мінімальної заробітної плати і мінімального прожиткового мінімуму;

- оподаткування заробітної плати та інших доходів;
- індексація доходів від їх падіння при рості цін;
- пряме регулювання заробітної плати в державному секторі в тому випадку, якщо підприємства не перебувають на повній господарській самостійності й окупності.

Систему колективно-договірного регулювання оплати праці побудовано на основі прямих переговорів на різних рівнях між роботодавцями і профспілками. Держава в особі органів виконавчої влади має виступати як один із соціальних партнерів. Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на таких рівнях:

- 1) державному (генеральна угода);
- 2) галузевому (галузева угода);
- 3) регіональному (регіональна угода);
- 4) виробничому (колективний договір).

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Вперше у світі закон про мінімальну заробітну плату (МЗП) було прийнято у Новій Зеландії у 1896 р. З 1910 р. МЗП почали встановлювати у всій Австралії та Новій Зеландії. У 1912 році у штаті Масачусетс встановлено мінімальну заробітну плату для жінок і дітей, а обов'язковий національний її рівень у США було запроваджено у 1938 р. У 60-х роках ХХ ст. МЗП було запроваджено у країнах Латинської Америки. В Україні вперше Закон про МЗП було ухвалено в 1991 р.

У Конвенціях, Рекомендаціях та інших документах МОП мінімальна заробітна плата (МЗП) трактується як затверджена нижня межа заробітної плати, зафіксована у результаті певного договірного процесу за участю державної влади. Основними документами МОП, які регламентують порядок встановлення мінімальної заробітної плати, є Конвенції: № 26 (1928 р.) про процедуру

встановлення МЗП; № 99 (1951 р.) про процедуру встановлення МЗП у сільському господарстві; № 131 (1970 р.) про встановлення мінімальної заробітної плати і відповідні Рекомендації МОП з метою розвитку цих Конвенцій.

За допомогою визначення розміру МЗП держава відповідно до Закону України «Про оплату праці», здійснює переважно пряме регулювання заробітної плати працівників підприємств усіх форм власності. Відповідно до цього Закону, мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), вона є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств всіх форм власності. До мінімальної заробітної плати не належать доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати.

Законом України «Про оплату праці» проголошено, що мінімальна заробітна плата не повинна бути нижчою від вартісної величини мінімального споживчого бюджету. Таким чином, вона повинна дорівнювати прожитковому мінімуму особи у працездатному віці.

Критеріями визначення мінімальної заробітної плати, відповідно до міжнародних трудових норм, є потреби працівника та його сім'ї з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, соціальних виплат, рівня життя різних соціальних груп; чинники економічного характеру – вимоги економічного розвитку; рівень продуктивності праці, забезпечення і підтримка високого рівня зайнятості тощо.

Як свідчить досвід США, під час визначення МЗП необхідно враховувати весь спектр показників, на які зміна її рівня справить найбільший вплив: поточні рівні

заробітної плати, витрати на робочу силу, ціни і прибутки, зайнятість, трудові заощадження та виробничі інвестиції, економічний розвиток, а також на відносний дохід тих, кому ця зміна була корисною, і тих, на рівень реальних доходів яких вона вплинула негативно.

Можна виділити дві моделі фіксації конкретного розміру МЗП. У першій встановлено її рівень для всієї економіки країни з розрахунку за певний період відпрацьованого часу – година, робочий день, робочий місяць. У другій загалом для всієї економіки відсутній єдиний рівень мінімальної заробітної плати, її розмір зафіксовано в окремих галузях, найчастіше під час укладання галузевої колективної угоди між профспілками і роботодавцями. Цей варіант найбільш поширений в Японії, Великобританії, Німеччині, Італії, Австрії, Швейцарії, Данії, Ісландії, Швеції, Норвегії.

Обов'язковим критерієм визначення розміру МЗП є прийнятий в економіці розмір середньої заробітної плати (СЗП). Тільки при забезпеченні оптимальних співвідношень між МЗП і СЗП можливе виконання заробітною платою своїх основних функцій. У розвинутих країнах це співвідношення іноді називають індексом Кайтца – чим більший цей індекс, тим сильнішим є вплив МЗП на розподіл доходів у країні. Радою Європи мінімальну заробітну плату рекомендовано встановлювати до 60% національної середньої заробітної плати. У деяких країнах розмір МЗП встановлено у розмірі 50% СЗП.

У країнах з розвинутою ринковою економікою під час визначення і перегляду розмірів мінімальної заробітної плати, як правило, орієнтуються на динаміку середньомісячної заробітної плати. Порівняння середньої заробітної плати і доходів населення є одним з найбільш поширених критеріїв визначення мінімальної заробітної плати у світі. Найважливішим напрямом вдосконалення

системи мотивації праці необхідно визнати періодичний перегляд МЗП на основі обґрунтованого розрахунку.

Законом України «Про оплату праці» (ст. 10) передбачено, що розмір МЗП встановлює Верховна Рада України за поданням Кабінету Міністрів, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених через переговори представників профспілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів й укладання генеральної угоди.

Мінімальна заробітна плата може встановлюватися в місячному або погодинному обрахунку. Погодинний розмір передбачено визначати виходячи з місячного розміру МЗП та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік за 40-годинного робочого тижня . Право вибору залишається за роботодавцями та працівниками. Слід зазначити, що саме погодинна МЗП найбільш повно (порівняно з місячною МЗП) виконує економічну стимулюючу роль.

Рівень життя як економічну категорію застосовано у дослідженнях ООН з 1961 року. Суть цієї категорії зводиться до ступеня задоволення потреб людей, які є споживачами матеріальних та духовних благ. У порівнянні з економічною категорією «якість життя» вона значно вужча, оскільки не враховує усі сторони людського існування. Рівень життя є перш за все рівнем споживання. Основна увага звертається на економічне становище особи, зайнятість і вільний час, здоров'я, освіту тощо. «Рівень життя» як і «якість життя» є комплексною соціально-економічною категорією. Його описують за допомогою багатьох економічних показників, серед яких виділяються прожитковий мінімум, номінальні і реальні доходи і їх диференціація, тривалість життя.

Державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Прожитковий мінімум (ПМ) – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

ПМ визначають нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення (дітей віком до 6 років, дітей віком від 6 до 18 років, працездатних осіб та осіб, які втратили працездатність), виходячи з наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та наборів послуг, схвалених науково-громадською експертизою на принципах соціального партнерства. Під час обрахування вартісної величини наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг використовують середні споживчі ціни (тарифи) у країні.

Набори продуктів харчування для відповідних соціальних і демографічних груп населення сформовано за нормативами фізіологічної потреби організму людини у продуктах харчування, виходячи з їхнього хімічного складу та енергетичної цінності з урахуванням рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я.

Продовольчий набір для працездатного населення України розроблено з урахуванням фізіологічних потреб в основних речовинах та енергії для працездатного населення. У наборі продуктів харчування враховано в середньому

потреби дорослої людини (залежно від віку, статі, групи інтенсивності праці – енергетичні витрати) в основних харчових речовинах та енергії. Поряд з цим взято до уваги рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я щодо безпечного рівня споживання білка для дорослого населення (жінки – 45 г, чоловіки – 53г/добу) і калорійності (1700 і 2900 ккал відповідно для жінок і чоловіків). Їх розроблено з урахуванням фактичного споживання основних продуктів населенням України, особливостей стану здоров'я різних вікових та професійних груп населення, традицій харчування і доступності продуктів для придбання.

Набори непродовольчих товарів для визначення прожиткового мінімуму сформовано з товарів індивідуального та загальносімейного користування за мінімальними нормативами забезпечення одягом, взуттям, медикаментами, засобами гігієни, захисту організму людини від впливу навколишнього середовища, а також засобами для влаштування побуту окремо для чоловіків і жінок у працездатному віці, чоловіків і жінок, які втратили працездатність, дітей до 6 років, підлітків від 6 до 18 років. Ці набори розраховано з урахуванням помірних природно-кліматичних умов проживання, а також національних особливостей України. Під час розроблення наборів товарів тривалого користування було враховано наукові підходи щодо періоду їхнього споживання, фізичного і морального зносу.

Набір послуг сформовано виходячи з потреби громадян різних соціальних та демографічних груп населення в організації житла і побуту, користуванні транспортом, закладами культури, освіти, охорони здоров'я, підтриманні зв'язку з навколишнім середовищем. Основними принципами формування набору послуг є задоволення мінімальної потреби громадян у житлі,

визначення житлово-комунальних послуг (водопостачання, теплопостачання, газопостачання, електропостачання, водовідведення, утримання та експлуатації житла і прибудинкових територій, сміттєзбирання, утримання ліфтів), виходячи із соціальної норми житла та нормативів споживання названих послуг.

Крім того, до прожиткового мінімуму для осіб працездатного віку включають вартість транспортних послуг (на відміну від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, оскільки вони мають безкоштовний проїзд) та витрати на загальнообов'язкове державне страхування.

Установлений прожитковий мінімум застосовується для загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм, установлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також інших соціальних виплат, визначення державних соціальних гарантій, формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть і охарактеризуйте основні функції заробітної плати. Чи повністю в сучасних умовах України заробітна плата виконує свої функції?
2. Яких принципів слід дотримуватися при організації заробітної плати?
3. Охарактеризуйте основні форми і системи заробітної плати?
4. Що розуміють під організацією заробітної плати?
5. У чому суть номінальної заробітної плати?
6. У чому суть реальної заробітної плати?

7. Чи спостерігається в Україні міжгалузєва диференція у рівнях оплати праці?

8. Охарактеризуйте складові тарифної системи оплати праці.

9. Що розуміють під вартістю робочої сили?

10. Чи повинна МЗП виконувати ті самі функції, що й заробітна плата? Які саме?

11. Що є критеріями визначення мінімальної заробітної плати, відповідно до міжнародних трудових норм?

12. Чи погоджуєтесь Ви з думкою українського економіста Г. Кулікова, що «будь-яка зарплата, навіть мінімальна, має нести сімейне навантаження», при цьому на дитину мають бути передбачені раціональні норми споживання, які суттєво перевищують мінімальні? Чому?

13. Чи забезпечено в Україні в останні роки оптимальне співвідношення між МЗП і СЗП?

14. Що розуміють під поняттям «прожитковий мінімум»?

15. Чи є ПМ базовим соціальним державним стандартом?

16. Як визначають прожитковий мінімум?

17. Як сформовано набори продуктів харчування для відповідних соціальних і демографічних груп населення?

18. Як формуються набори непродовольчих товарів для визначення прожиткового мінімуму?

19. Якою установою затверджується прожитковий мінімум?

20. Для чого застосовується прожитковий мінімум?

ТЕМА 8 ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

В темі розглядаються питання:

1. Розвиток концепції людського капіталу.

2. Людський капітал як соціально – економічна категорія.

3. Ефективність інвестицій в освіту.

Створення теорії людського капіталу та її вплив на розвиток економічної науки порівнюють з революцією в економічній думці. Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей.

Передвісником цієї теорії стали наукові праці видатного радянського вченого-економіста академіка С.Г. Струмліна (1874-1972), який теоретично обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти і одним з перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці і виробництва. Офіційною датою зародження цієї теорії прийнято вважати жовтень 1962 р., коли була опублікована серія статей, присвячених виключно проблемі людського капіталу. У 1992 р. присуджено Нобелівську премію в галузі економіки професору Чиказького університету (США) Г. Беккеру за значний внесок у розробку та популяризацію ідей людського капіталу (ЛК). Ця теорія є обов'язковим предметом вивчення на економічних факультетах університетів зарубіжних країн.

З позицій ЛК доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Таким чином, приймаючи те чи інше рішення людина впливає на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно підвищити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту, професійну підготовку, здоров'я, культуру.

Серед вчених немає єдиної думки щодо визначення змісту цієї форми капіталу та шляхів його формування. Окремі дослідники, наприклад, вживають поняття

«соціальний капітал», який на їх думку охоплює і поняття людський капітал.

Людський капітал визначається переважною більшістю економістів як сукупність набутих знань, навичок, мотивації та енергії, якими наділена людська істота і які використовуються протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів та послуг і приносять прибуток.

Деякі вчені пропонують розширене трактування категорії людський капітал, включаючи не лише знання та вміння людей, здатність до праці, а також їх фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні риси та здібності.

Наприклад, Г. Беккер вважає, що саме інвестиції у людину (навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію та пошук інформації про ціни та доходи) формують людський капітал. Прихильники теорії «трьох факторів виробництва» (Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. Мілль) не долучають людину з її природними здібностями до категорії капіталу, але людські знання і здібності до праці схильні розглядати як складову капіталу чи багатства. У «розширюючих» теоріях ЛК саму людину з її природженими якостями відносять до капіталу (Л. Вальрас, Дж. Маккулох, І. Фішер). І. Фішер стверджував, що капіталом є все те, що протягом певного часу приносить дохід, а людина поряд із іншими корисними матеріальними об'єктами входить до складу капіталу.

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню

продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Під інвестиціями розуміються усі напрямки вкладання коштів, що забезпечують одержання прибутку. Взаємодію двох сторін – підприємця (ініціатора проекту вкладень) та інвестора (особи, що фінансує проект) можна характеризувати як інвестицію. Людський капітал накопичується подібно до фізичного чи фінансового капіталу шляхом відволікання коштів від поточного споживання для одержання додаткових прибутків у майбутньому.

Аналітична єдність речового та людського капіталу:

- обидва види капіталу є невід’ємним чинником економічного зростання;

- потребують від інвестора значних витрат, при цьому ЛК формується головним чином у результаті певних інвестицій у людину і крім інвестиційних витрат потребує доброї волі і зусиль самого об’єкта інвестування;

- приносять доходи своїм власникам;

- можуть накопичуватись;

- економічна мотивація, аналіз наслідків інвестування принципово однакові.

Відмінності:

- створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі та присутності його власника. Для формування здібностей людини матеріальних засобів недостатньо – необхідна безпосередня жива праця майбутнього власника, нарощення людського капіталу пов’язане із зменшенням одного з найважливіших людських благ – вільного часу;

- незалежно від джерел інвестування (державна, підприємство, сім’я, людина особисто) нарощення і використання ЛК контролюється самою людиною. Тому

такий елемент капіталу як мотивація – дуже важливий для завершеного характеру процесу відтворення;

- вкладення у ЛК дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект;

- відрізняються за ступенем ліквідності – людина і її людський капітал нероздільні, отже права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані;

- інвестиційний період у фізичного капіталу, значно коротший у порівнянні з людським. Наприклад, при вкладенні в освіту, інвестиційний період (тривалість навчання) може досягати 12-20 років;

- віддача від застосування ЛК обумовлені волею людини, його інтересами, загальним рівнем культури, у т. ч. економічної. Тому, інвестиції в людину мають більший ступінь ризику та невизначеності, а зміну його обсягу від витрат принципово неможливо оцінити з тією ж точністю як для фізичного.

Рівень освіти та професійної підготовки є одним з вагомих критеріїв, які характеризують людський капітал. Рівень освіти залежить певною мірою від природних здібностей людини (тобто його генетичного фонду) та умов його виховання у сім'ї. У сучасних умовах професійні знання мають тенденцію щодо втрати актуальності. Щорічно у світовому господарстві відмирає 500 старих і виникає більш ніж 600 нових професій. Якщо раніше вищої освіти було достатньо для 20-25 років практичної діяльності, то нині оптимальний термін ефективності дорівнює 5-7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес 2-3 роки.

Оцінюючи економічну ефективність освіти, важливо брати до уваги те, з яких позицій вона оцінюється: з точки зору працівника – носія «людського капіталу» чи з погляду роботодавця, що використовує його працю. Економічний

ефект освіти для працівника вимірюється приростом його доходу, «фірмовий» ефект – додатковим прибутком, принесеним працею такого працівника. Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних вигід від її отримання.

Витрати, пов'язані з отриманням освіти, можна розділити на 3 групи:

1. Прямі матеріальні витрати – здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю):

- оплата за навчання;
- витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо;
- витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування в зв'язку з відокремленістю від сім'ї).

2. Втрачені заробітки. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, у якому вона могла б працювати, якби не навчалась. Отже, заради отримання освіти вона свідомо, на деякий час відмовляється від певних заробітків. Тому на Заході для людей працездатного віку «втрачені заробітки» прийнято вважати витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона б не навчалась, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи, або стипендія така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. Моральні втрати.

- втрата вільного часу – одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день;

- навчання нерідко буває важким і виснажливим, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів;

- зміна місця проживання заради отримання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати з достатньою точністю, моральні втрати оцінити дуже важко, так як вони різні для різних людей. Але, слід відмітити, що інколи вони відіграють вирішальну роль під час прийняття рішення щодо отримання освіти. Можна стверджувати, що більш здібні люди, яким навчання дається легко і приносить задоволення, за інших рівних умов отримують вищий рівень освіти порівняно зі своїми менш здібними ровесниками.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

1. Прямі матеріальні:

- вищий рівень заробітків протягом життя;
- більша можливість брати участь у прибутках компанії, отримувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки, тощо.

2. Непрямі матеріальні:

- більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання вищої освіти) оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника;

- кращі умови праці і відпочинку, оздоровлення за рахунок підприємства.

3. Моральні:

- задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація);

- доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість;

- висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому;

- задоволення від способу життя студентів, від самого процесу навчання та від успіхів у ньому;

- співробітництво з розумними та творчими, креативними людьми.

Кількісно можна виміряти тільки першу групу і лише приблизно, на рівні прогнозів. Наприклад, відомо, скільки на поточний момент часу заробляє висококваліфікований економіст (бухгалтер), але не можна точно знати, скільки зароблятиме конкретний студент після закінчення університету.

Порівнюючи витрати з вигодами, можна зробити висновок, чи варто здобувати освіту. Складність полягає у тому, що витрати здійснюються раніше, а вигоди реалізуються пізніше. Аналіз ефективності інвестицій ґрунтується на оцінці грошей у часі. Відправним пунктом такої оцінки є абсолютне доведене положення, що 1 грн одержана фізичною чи юридичною особою сьогодні, є цінніша, вагоміша, дорожча за 1 грн яка буде одержана у майбутньому. Вищу цінність однієї й тієї самої суми грошей сьогодні, порівняно з наступним періодом можна пояснити причинами економічного і психологічного характеру:

- інфляція, під дією якої гроші знецінюються з швидкістю, пропорційною її темпу;

- втрата економічної вигоди при невикористанні готівки;

- якщо одержані доходи призначені для вкладання і примноження у майбутньому, то виникає бажання зробити це якнайшвидше.

Таким чином, інвестиції пов'язані з вкладанням коштів на тривалий час та з різною віддачею від них у часі. Ефект різночасовості в економічних розрахунках аналогічний ефекту перспективи в живописі – розміри віддалених предметів здаються меншими і зображуються меншими, ніж є насправді. Аналогічно доходи, прив'язані до майбутнього, з погляду сьогодення мають меншу користь, ніж такі ж грошові суми що є в наявності у даний момент. Отже, власники майбутніх доходів повинні оцінювати їх цінність з урахуванням фактору часу, даний процес називається дисконтуванням майбутніх доходів.

Існує два методи зіставлення інвестицій у часі: метод складних відсотків та метод дисконтування. Суть метода складних відсотків у тому, що на накопичені в попередньому періоді суми знову нараховуються відсотки, тобто відбувається багаторазове нарощення. Цей процес називають капіталізацією відсоткового доходу. У даному випадку визначається майбутня вартість грошей (МВГ) – сума, на яку перетворюються інвестовані зараз грошові кошти через якийсь період часу з урахуванням певної процентної ставки. Розрахунок майбутньої вартості грошей називається процесом компаундування. Цей процес є зворотнім до дисконтування.

В інвестиційних розрахунках частіше використовують метод дисконтування, так як він дозволяє отримувати більш наочні результати. Метод дисконтування застосовується в тому випадку, коли є необхідність знати, яку суму коштів необхідно вкласти в даний момент, щоб одержати необхідну суму у майбутньому, тобто визначається поточна вартість грошей (ПВГ).

Метод складних процентів (МВГ) = Поточна вартість грошей (ПВГ)•(1+dc)^t

$$\text{Метод дисконтування ПВГ} = \frac{MBГ}{(1 + dc)^t}, \text{ де}$$

t – період у який проводять розрахунок, dc – ставка дисконту або просто дисконт. Дисконт – це процентна ставка, яка застосовується до грошових сум, які інвестор планує отримати у майбутньому для того, щоб визначити розмір інвестицій у теперішній час.

Приклад.

1. Піклуючись про освіту дитини батьки вирішили заощадити кошти на навчання, банківський вклад становить 3000 грн. Яка сума грошей буде на їх рахунку при дисконтній ставці 20% через 5 років?

Рішення: МВГ = 3000•(1+0,20)⁵ = 7465, отже заощадження батьків через 5 років будуть становити 7465 грн.

2. У майбутньому (через 3 роки) особа планує витрати на навчання 7000 грн, яку суму він має покласти на депозит зараз, якщо депозитна процентна ставка складає 20%?

Рішення: ПВГ = 7000 : (1+0,20)³ = 4051 (грн).

При визначенні дисконтних ставок ураховують такі принципи: з двох майбутніх надходжень вищу дисконтну ставку матиме те, що надійде пізніше; чим нижчий визначений рівень ризику, тим нижчою повинна бути ставка дисконту; якщо загальні процентні ставки зростають, зростають і дисконтні ставки; дисконт може зменшитись, якщо існує перспектива ділового підйому, зниження інфляції та процентних ставок. Якщо знижується дисконт, то зростає теперішня вартість майбутніх доходів. Множник (коефіцієнт) дисконтування (Кд) – поточна вартість 1 гривні за період t, дисконтована на відсоток dc за кожний період:

$$Kd = \frac{1}{(1 + dc)^t}$$

Таким чином, під коефіцієнтом дисконтування можна розуміти ціну, яку сьогодні повинен заплатити інвестор, щоб отримати вимогу в точності на 1 грн у момент часу t . Така ціна тим нижча, чим віддаленіше в майбутньому знаходиться t та вища ставка %. Наприклад, «1 грн через 6 років» при ставці 10%, сьогодні її вартість 56 коп, у той час, як ціна за «1 грн через 8 років» при 15% 33 коп. Нарощування і дисконтування одиничних грошових сум зручно здійснювати за допомогою фінансових таблиць.

Платежі інвестиційного проекту, як правило, визначаються через рівні проміжки часу, наприклад, щотижня, щомісячно або щорічно. Надалі ми будемо ґрунтуватися на щорічному базисі. Платежі можуть бути позитивними (якщо є прибуток), негативними (якщо кошти, вкладені в проект, не перекриваються доходами) або нульовими.

Сучасна вартість потоку платежів визначається додаванням всіх сучасних вартостей платежів протягом досліджуваного періоду. Якщо R_t – певний платіж, що очікується через t років, то його сучасна вартість (PV- Present Value) дорівнює:

$$PV = R_t \cdot Kd = \frac{R_t}{(1 + dc)^t}, \text{ де } dc\text{-норма прибутку (ставка}$$

доходності, що вимагається від проекту, при розрахунку береться коефіцієнт).

Чиста дисконтована (поточна) вартість (NPV) проекту розраховується як сума всіх майбутніх грошових потоків, дисконтованих за певною ставкою доходності, за винятком дисконтованої вартості інвестицій.

Правило чистої поточної вартості ілюструється формулою:

$$NPV = \sum \frac{R_t}{(1+dc)^t} - \sum \frac{St}{(1+dc)^t} = \sum PV - \sum SV ;$$

де R_t – очікувані грошові потоки; PV – дисконтовані доходи; dc – ставка доходності, що вимагається від проекту; St – витрати капіталу; $SV=St \cdot Kd$ – дисконтовані витрати, t – періоди часу.

Правило чистої поточної вартості дає теоретично обґрунтовану відповідь на питання щодо прийняття або відхилення інвестиційної пропозиції. Якщо $NPV > 0$, то інвестиції прибуткові, серед декілька інвестиційних проектів обирається той, що має максимальне значення NPV .

Співвідношення дисконтованих витрат і доходів називається індексом прибутковості (PI). Він є часткою від ділення очікуваних майбутніх грошових потоків на інвестиційні витрати:

$$PI = \sum \frac{R_t}{(1+dc)^t} \div \sum \frac{St}{(1+dc)^t} = \sum PV \div \sum SV .$$

Дисконтований термін окупності ($ДРР$) – такий період у роках, який необхідний для відшкодування інвестицій прибутком, одержаним завдяки здійсненню цього проекту (інвестиційний прибуток). Визначається як відношення суми дисконтованих витрат до середньорічної суми дисконтованого грошового потоку.

Приклад. Визначити доцільність інвестиційного проекту, якщо ставка дисконту прогнозується як 10% для всіх років виконання проекту (таблиця 1).

Таблиця 1

Розрахунок чистої поточної вартості
інвестиційного проекту

t	Kd	R _t , ум. од.	St, ум. од.	PV, ум. од.	SV, ум. од.
0	1	-	1500	-	1500

1	0,909	500	200	455	182
2	0,826	1000	400	826	330
3	0,751	1000	350	751	263
4	0,683	800	200	546	137
Σ				2578	2412

$$NPV = \Sigma PV - \Sigma SV = 2578 - 2412 = 166$$

$$PI = \Sigma PV : \Sigma SV = 2578 : 2412 = 1,07 \text{ або } 107\%$$

$$DPP = 2412 : (2578 : 4) = 3,74$$

Інвестиційний проект є прибутковим, так як чиста поточна вартість має позитивне значення, отже буде одержано прибутку у розмірі 166 ум. од. Приведена сума членів грошового потоку на 7% перевищує величину дисконтованих витрат, термін окупності проекту – 3,7 року.

Відповідно до теорії людського капіталу заробітну плату працівника з визначеним рівнем підготовки можна представити як таку, що складається з двох основних частин: 1) те, що він одержував маючи нульовий рівень освіти; 2) дохід на освітні інвестиції.

$$R_t = R_0 + E_n \cdot S_t, \text{ де}$$

R_t – заробітки людини, що має t років освіти;

R_0 – заробітки людини з нульовою освітою;

E_n – поточна норма віддачі вкладень в освіту;

S_t – обсяг інвестицій протягом t років навчання.

Альтернативним підходом є розрахунок внутрішньої норми прибутковості (рентабельності, окупності) - IRR (Internal Rate of Return). IRR – ставка дисконту, при якому чиста поточна вартість дорівнює нулю, а поточна величина надходжень за проектом збігається з поточною сумою інвестицій. Внутрішню норму окупності можна визначити двома шляхами. Перший з них полягає в пошуку такої дисконтної ставки (dc), при якій NPV дорівнює або близька до нуля. Якщо у процесі пошуку $NPV > 0$, dc підвищується доти, поки не буде одержана NPV заданої величини.

Для більш точного розрахунку цього показника можна скористатися способом, що ґрунтується на використанні формули лінійної інтерполяції:

$$IRR = dc_1 + \frac{Пзн \cdot (dc_2 - dc_1)}{Пзн + Взн}, \text{ де}$$

dc_1 і dc_2 – дисконтні ставки, при яких одержано відповідно мінімальне позитивне й мінімальне від’ємне значення NPV (dc_1 і dc_2 не повинні відрізнятися більш ніж на два процентних пункти), $Пзн$ і $Взн$ – відповідно позитивне і від’ємне значення NPV. У формулу $Пзн$ і $Взн$ беруться лише з позитивним знаком.

Приклад. Період реалізації інвестиційного проекту 9 років. Визначити IRR інвестиційного проекту, використовуючі дані таблиці 2.

Таблиця 2

Розрахунок внутрішньої норми окупності
інвестиційного проекту

dc, %	NPV, тис. грн
20	276
24	41
25	- 6

Таким чином, встановлено, що інвестиційний проект буде прибутковим, якщо дисконтна ставка на довгостроковий період буде менша за 25%. При зниженні дисконтної ставки рентабельність проекту підвищується. Інвестору буде вигідно реалізувати проект при дисконтній ставці 20%, при якій одержано прибуток у розмірі 276 тис. грн. При $dc=24,87\%$ $NPV=0$.

$$IRR = 24 + \frac{41 \cdot (25 - 24)}{41 + 6} = 24,87 (\%)$$

Отже, якщо проект повністю фінансується за рахунок кредиту комерційного банку, то IRR показує межу, перевищення якої робить проект збитковим. Для ефективних освітніх інвестицій IRR повинна перевищувати банківську ставку відсотка по довгостроковим позиках. Чим більше різниця між IRR та d_c , ти більший запас міцності має проект.

Внутрішню норму окупності можна порівнювати з показником CC (%) – ціна капіталу; дохід, який повинні принести інвестиції, щоб виправдати себе з точки зору інвестора; мінімальна норма прибутковості інвестицій, або необхідна очікувана ставка доходу на вкладений капітал.

Таким чином, з'ясовано, якщо:

- $NPV > 0$, то $IRR > d_c$ (CC), $PI > 1$ інвестиційний освітній проект прибутковий;

- $NPV < 0$, то $IRR < d_c$ (CC), $PI < 1$ інвестиційний освітній проект збитковий;

- $NPV = 0$, то $IRR = d_c$ (CC), $PI = 1$ інвестиційний освітній проект має так звані «нульові прибутки».

Питання для самоконтролю

1. Чим викликано розвиток теорії людського капіталу?
2. Дайте порівняльну характеристику фізичного і людського капіталу.
3. Для чого потрібно оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал?
4. Які Ви знаєте методи визначення ефективності інвестування в людський капітал?
5. На підставі чого продуктивні якості і характеристики людини визнані особливою формою капіталу?

6. Охарактеризуйте теорію «трьох факторів виробництва».

7. Охарактеризуйте «розширюючи» теорії ЛК.

8. У чому полягає аналітична єдність речового та людського капіталу?

9. У чому суть відмінностей між фізичним і людським капіталом?

10. На які основні групи можна поділити витрати, що пов'язані з одержанням освіти?

11. На які основні групи поділяються майбутні доходи, що пов'язані з одержанням освіти?

ТЕМА 9 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ

В темі розглядаються питання:

1. Характеристика соціально-трудових відносин.
2. Соціальне партнерство і соціальна політика.
3. Соціальне страхування.

Відносини, що виникають у сфері праці між її суб'єктами називають трудовими відносинами. Вони охоплюють все, що стосується економічних і виробничих інтересів працівника та роботодавця. З глобальними змінами, що відбувались у різних суспільствах за останнє століття, не лише процес праці, а й відносини, що його супроводжували, крім свого безпосереднього значення, ставали все більш соціальними. Соціальні відносини – це відносини між соціальними групами та окремими індивідами стосовно їх суспільного положення, умов формування та розвитку особистості. Праця завдяки своїм результатам все більш впливає на суспільство, і саме тому трудові відносини між суб'єктами процесу праці як

різновид соціальних відносин одержали назву соціально-трудових. Нині вони складаються з відносин у сферах зайнятості, заробітної плати, умов праці, соціального страхування й охоплюють усі форми колективно-договірного регулювання на виробничому, територіально-галузевому, національному та міжнародних рівнях.

Вирішальний вплив на розвиток соціально-трудових відносин мало створення міжнародною спільнотою у 1919 році Міжнародної організації праці (МОП), яка нині нараховує близько 180 країн-членів. Діяльність організації забезпечується впровадженням у світ праці розроблених нею міжнародних стандартів – більш ніж 190 конвенцій і рекомендацій. Україна є членом МОП з 1954 року. За цей час вона ратифікувала 62 конвенції, з яких нині чинними є 43. Починаючи з 1996 року в Україні діє представництво МОП.

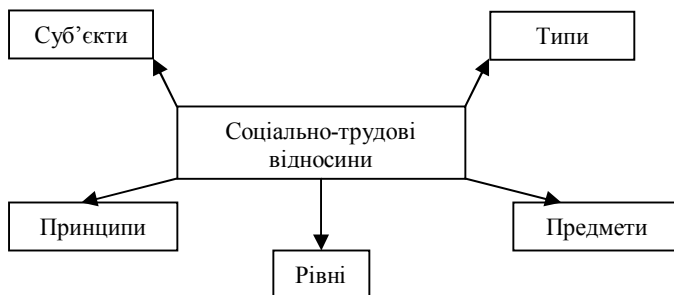


Рис. 1. Основні елементи системи соціально-трудових відносин

Найбільш важливі суб'єкти соціально-трудових відносин (соціального партнерства):

1. Держава – гарант громадянських прав, упроваджує соціальну політику, виступає власником (роботодавцем), розробляє правові та нормативні документи, що регламентують соціально-трудові відносини.

2. Найманий працівник (індивідуальний і колективний) – це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору, основою якого є виконання ним певних трудових функцій. В якості найманого працівника може бути група робітників. Найманий працівник повинен мати певний рівень якостей та відмінностей: освіта, здоров'я, спеціальність, досвід роботи, навички, соціально-психологічні параметри, готовність до участі у певному трудовому процесі.

3. Роботодавець (індивідуальний і колективний) – відповідно до міжнародної класифікації статусу зайнятості – це самостійно працююча людина, яка постійно наймає для роботи одну або багатьох осіб. Він може бути власником засобів виробництва, а може бути менеджером, якого найняв власник, або керівником у державному секторі економіки (наприклад, директором державного підприємства, установи), що водночас надає йому статусу найманого працівника.

Захист інтересів найманого працівника перед роботодавцем здійснюють профспілки – об'єднання робітників для захисту своїх соціальних, економічних та професійних прав. Взаємозв'язки між суб'єктами СТВ виникають на таких рівнях: робітник-робітник; робітник-роботодавець; профспілка-роботодавець; роботодавець-держава; робітник-держава і т. ін.

Під предметами СТВ на рівні працівників розуміють певні сторони трудового життя людини, зміст яких залежить від його життєвих етапів та специфіки цілей та задач, які він вирішує на кожному етапі. Наприклад, у якості предмета СТВ на першому етапі життєвого періоду виступають: трудове самовизначення, профорієнтація та ін. Як предмет колективних СТВ між робітниками та роботодавцями можна розуміти кадрову політику в цілому

або її окремі елементи (атестація кадрів, контроль і аналіз трудової діяльності, оцінка ефективності праці, трудова мотивація).

Трудові відносини класифікуються їх типами залежно від способу їх регулювання, методів вирішення проблем. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудова відносин (СТВ) мають принципи рівності або нерівності прав та можливостей суб'єктів СТВ. Від того, в якій мірі та яким чином комбінуються ці базові принципи, залежить конкретний тип СТВ.

Відомі такі принципи:

1. Принцип солідарності – ідеал, який вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку. Передбачає спільну відповідальність людей, основу на особистій відповідальності і згоді, єдності та спільності інтересів. Стимулює прояв особистої ініціативи і відповідальності у кожного учасника соціально-трудова відносин.

2. Принцип субсидіарності оснований на особистій відповідальності кожного, наданні переваги «самозахисту», а при можливості перенесення соціальної відповідальності на державу. Цей принцип стимулює прагнення людини до самореалізації та відповідальності.

3. Принцип партнерства передбачає захист власних інтересів суб'єктами соціально-трудова відносин на основі партнерства з державою. Основним недоліком побудови СТВ відповідно до цього принципу є обмеження самостійності суб'єктів відносин, прояв пасивності та утриманства в трудовому та суспільному житті.

4. Принцип загальності передбачає поширення соціального захисту на всіх осіб: працюючих, безробітних, непрацевдатних, незалежно від їх соціального статусу. При цьому диференціація норм і умов соціального захисту буде стимулювати самостійність учасників СТВ.

5. Принцип адресності є актуальним на етапі реалізації соціального захисту, коли необхідні механізми й адресні програми їх реалізації.

6. Принцип інтегрованості включає взаємодію всіх форм, методів та елементів соціального захисту. Основна мета соціального захисту – забезпечення стабільності функціонування всієї соціально-трудової сфери та достойного рівня життя всім її учасникам.

До типу СТВ можна віднести трудовий конфлікт, який є різновидом соціального конфлікту. Причинами трудових конфліктів можуть бути обставини, пов'язані з техніко-технологічними параметрами виробництва, а також економічні, адміністративно-управлінські, соціально-психологічні аспекти діяльності організації. Трудовий конфлікт може мати різноманітні форми прояву: мовчазне незадоволення, відкрите незадоволення, страйк і т. ін. Конфлікт можна вважати вирішальним фактором соціального розвитку, тому що відкриває дорогу інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Але може стати і фактором руйнування соціально-трудових відносин, що може привести до зниження якості продукції, продуктивності праці, підвищення плинності кадрів, травматизму і захворюваності. Конфлікт повинен бути тимчасовим явищем у СТВ, а згода та соціальне партнерство постійним.

Залежно від методів і способів вирішення трудових протиріч основними типами соціально-трудових відносин є патерналізм і соціальне партнерство. Жорстке державне регулювання соціально-трудових процесів – основна характеристика патерналізму. Соціальне партнерство передбачає соціальний діалог, рівноправне співробітництво найманих робітників, роботодавців та держави, заснований на взаємовигідних економічних відносинах.

Ідеологія соціального партнерства – «конфліктна співпраця», а не «конфліктна суперечка». Метод вирішення проблем – компроміс, шлях мирних переговорів. Основою соціального партнерства є угода, суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів.

Отже, соціальне партнерство – сукупність соціально-економічних відносин між представниками працівників, роботодавців та держави, спрямоване на рівноправне співробітництво та засноване на взаємовигідних економічних відносинах.

Основні групи суб'єктів соціального партнерства:

1. Первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава).

2. Представницькі організації та їхні органи (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади та управління).

3. Органи соціального діалогу (Національна рада соціального партнерства, органи у галузях, регіонах, на підприємствах).

4. Органи, які усувають наслідки можливих конфліктів (примірювальні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші інформаційні консультативні формування).

Соціальна політика – підсистема політики держави, спрямована на регулювання соціальних відносин, соціальний розвиток та забезпечення соціальної перспективи. Існує два напрями розвитку і функціонування соціальної політики – ліберальний та соціал-демократичний (патерналістський).

Ліберальний – надання можливостей самому громадянину вирішувати індивідуальні проблеми, а держава формує для цього умови та бере на себе ті функції, які не може виконати власними силами особа або сім'я. Основна

мета соціально-демократичного розвитку – скорочення нерівності у розподілі соціальних і економічних ресурсах шляхом абсолютного зменшення різниці у статусі і доходах. Держава гарантує визначений рівень доходів та соціальних послуг незалежно від особистого трудового внеску. Потреби населення є підставою для визначення межі соціальних витрат. Ця модель знімає з людини турботи про вирішення власних соціальних проблем, виключаючи стимули самореалізації та боротьби за своє існування. Для цієї моделі характерні такі риси: урівнянка, соціальна однорідність, зниження соціальної та економічної активності.

Міжнародною конференцією праці на 90-й сесії від 18 червня 2002 року прийнято рішення, що ефективними демократичними засобами формування консенсусу щодо вирішення широкого кола трудових і соціальних проблем є трипартизм та соціальний діалог.

Основними принципами соціального діалогу у системі управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням є:

- трипартизм – участь в управлінні представників трьох сторін соціального діалогу;

- паритетність – забезпечення рівного числа представників сторін соціального діалогу в органах, що проводять управління загальнообов'язковим соціальним страхуванням;

- рівноправність – рівні права сторін щодо визначення переліку питань з управління загальнообов'язковим соціальним страхуванням та їх обговорення;

- солідарність – солідарна участь членів суспільства щодо компенсації соціальних ризиків;

- урахування інтересів і взаємна відповідальність сторін соціального діалогу.

Суть соціального захисту полягає у проведенні активної соціальної політики на рівні держави, підприємства. Правові засади в управлінні соціальним страхуванням закладено основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та деяких законах, що визначають засади пенсійного страхування, соціального страхування від нещасного випадку на виробництві, на випадок безробіття та у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте сутність соціального партнерства.
2. У чому полягає мета соціального партнерства?
3. Які принципи соціального партнерства.
4. Які основні принципи соціального діалогу у системі управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.
5. Які найбільш важливі суб'єкти соціально-трудових відносин?
6. Яка роль держави як арбітра та роботодавця на ринку праці?
7. Які напрями розвитку соціальної політики в Україні?
8. У чому полягає соціальний захист безробітних?
9. Розкрийте сутність соціальної політики.
10. Яка мета соціальної політики?

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ Й ПОНЯТТЯ

Безробітні – працездатні громадяни, які не мають роботи й заробітку (трудового доходу), проживають на території країни, зареєстровані службою зайнятості як

безробітні з метою пошуку відповідної роботи і готові стати до неї.

Безробіття – це соціально економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати і ця ситуація обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї.

Види безробіття – структурне, фрикційне, кон'юнктурне (циклічне), сезонне.

Відрядна оплата праці – система оплати праці, у якій як основна одиниця виміру результатів праці береться кількість зробленої працівником продукції.

Відрядна розцінка – міра оплати праці за одиницю зробленої продукції при відрядній оплаті праці, що встановлюється на основі тарифної ставки і норми виробітку (часу).

Відтворення населення – процес безупинного поновлення покоління людей у результаті взаємодії процесів народжуваності й смертності.

Внутрішній ринок праці – ринок, який характеризується рухом робочої сили усередині підприємства. Він визначається наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом усередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, наявністю вільних, знову створюваних і ліквідованих робочих місць.

Демографічна політика – частина загальної соціальної політики, спрямованої на досягнення бажаного у перспективі типу відтворення населення з урахуванням регіональних розходжень у його розвитку.

Допомога – встановлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для непрацездатних громадян і тих, які тимчасово втратили роботу, їх утримання визнано суспільно виправданим.

Допомога по безробіттю – нараховується громадянам, звільненим на будь-якій підставі (за винятком вивільнених з підприємств, установ і організацій у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією), з дня реєстрації у службі зайнятості як безробітних.

Економічно активне населення – частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Ця категорія включає зайняте й безробітне населення.

Еміграція – виїзд населення зі своєї країни за її межі.

Ефективна зайнятість – зайнятість, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, підвищення рівня освіти для кожного члена суспільства на основі збільшення суспільної продуктивності праці.

Єдина тарифна сітка (ЄТС) – шкала сукупності кваліфікаційних (тарифних) розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, починаючи з робітників нижчого кваліфікаційного розряду (першого) і закінчуючи керівниками підприємства (відомства).

Зайняте населення – активна частина трудових ресурсів, задіяна у суспільному виробництві.

Зайнятість – діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і дає їм заробіток – трудовий дохід.

Заробітна плата – винагорода або заробіток, обчислений у грошовому еквіваленті, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або буде виконано (найточніше відповідає терміну «заробітна плата»).

Інтенсивність праці – напруженість праці, що виражається кількістю праці, затраченої працівником за певний проміжок робочого часу для одержання корисного

результату (продукту); визначається витратами фізичної, нервової й розумової енергії за одиницю часу.

Кваліфікація – це поєднання виробничих знань, умінь, відповідних практичних навичок. Вона виражає ступінь оволодіння робочими трудовими навичками зі своєї спеціальності, рівень виробничих знань і вмінь.

Керівники – працівники, що відповідно до обійманої посади очолюють організацію або підрозділ і здійснюють на основі одноосібності управління підлеглими їм працівниками.

Коефіцієнт участі (трудової) – показник, що враховує трудовий внесок працівника в колективний результат праці; слугує для розподілу колективного заробітку.

Колективна (бригадна) відрядна оплата праці – різновид відрядної оплати праці, за якої результати праці нараховуються за групою працівників (бригадою, ділянкою, ланкою тощо).

Колективний договір – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві.

Конкуренція – наявність великої кількості незалежних покупців і продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити на ринок праці й залишати його.

Кон'юнктура ринку – співвідношення попиту та пропозиції в усіх складових ринку праці.

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Міграція населення – переміщення людей через кордони країн у зв'язку зі зміною постійного місця проживання або поверненням до нього.

Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізована організація (зараз працює при Організації Об'єднаних Націй), створена у 1919 році, що проголосила своєю метою вивчення й покращення умов праці та життя працівників шляхом розробки конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце розташування – Женева.

Мінімальна заробітна плата – офіційно встановлюваний державою мінімальний розмір заробітної плати, що залежить від рівня прожиткового мінімуму. Вона має періодично переглядатися, рівень її не повинен бути нижчим від рівня прожиткового мінімуму.

Населення – сукупність людей, що живуть на певній території.

Норма виробітку – це кількість одиниць роботи, що має бути виконана в одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік і т. д.). Норма виробітку обернено пропорційна нормі часу.

Норма праці – це норматив праці, скоригований на її місцеві умови.

Норма часу – це необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним або декількома працівниками.

Резерви збільшення продуктивності праці – невикористані реальні можливості економії праці, використання яких забезпечує досягнення прогресивних нормативних витрат праці на виробництво одиниці продукції або послуг при певному рівні техніки й технології, кадровому складі працівників та інших об'єктивних умов.

Ринок праці – найважливіший елемент ринкової економіки, що становить механізм узгодження інтересів роботодавців (пред'явників попиту на працю) і найманої

робочої сили (продавців робочої сили). Головні складові ринку праці – сукупна пропозиція та сукупний попит.

Рівень безробіття – основний показник, що дає узагальнене уявлення про стан ринку праці в певний момент; визначається у відсотках як відношення кількості осіб, які мають на відповідну дату статус безробітного, до кількості економічно активного населення на ту саму дату.

Рівень життя – структура матеріальних потреб населення і ступінь їхнього задоволення; інтегральний показник, що характеризує споживання населенням матеріальних і духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах у конкретний момент розвитку суспільного виробництва.

Робітники – працівники підприємства, зайняті безпосередньо створенням матеріальних цінностей, роботами з надання виробничих послуг і переміщення вантажів.

Роботодавці – особи, що управляють власним капіталом, або уповноважені ним управляти державою, акціонерним товариством, господарським товариством тощо.

Робоча сила – індивідуальна продуктивна здатність кожної людини до праці, що невід’ємна від людини як від особистості. Реальною виробничою силою вона стає в процесі поєднання працівника з засобами виробництва.

Робоче місце – це закріплена за окремим робітником просторова зона, оснащена засобами праці, потрібними для виконання необхідної роботи.

Самозайнятість – самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних засобів з метою одержання постійного або тимчасового доходу і задоволення власних потреб у самореалізації.

Сегментація ринку праці – поділ працівників і робочих місць на стійкі замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили.

Соціальна політика – діяльність держави з управління розвитку соціальної сфери суспільства, спрямована на підтримку на належному рівні трудової мотивації населення, задоволення його інтересів і потреб, утвердження способу життя, що сприяє комплексному розвитку особистості. Соціальна політика охоплює найважливіші сфери життєдіяльності людей (праця, побут, культура, освіта, охорона здоров'я тощо).

Соціальне партнерство – сукупність соціально-економічних відносин між представниками працівників, роботодавців та держави, спрямоване на рівноправне співробітництво та засноване на взаємовигідних економічних відносинах.

Соціальний захист – система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення й соціально вразливих верств працездатного населення.

Соціально-трудові відносини – комплекс відносин між найманими працівниками й роботодавцями в умовах ринкової економіки, направлених на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу й суспільства у цілому.

Ставка заробітної плати – ціна праці за годину роботи.

Приховане безробіття – безробіття, що стосується осіб, які формально зайняті в національному господарстві, але у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва можуть бути вивільнені.

Тарифна система – сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється регулювання заробітної плати різних категорій працівників.

Тарифна сітка – сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність заробітної плати робітників від їхньої кваліфікації.

Тарифна ставка – виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Вона є вихідною величиною для встановлення рівня оплати праці.

Тарифний розряд – показник ступеня складності роботи, виконуваної робітником, і рівня його кваліфікації. Він є елементом єдиної тарифної сітки і характеризує ступінь кваліфікації працівника: більш високій кваліфікації відповідає більш високій розряд тарифної сітки.

Тарифно-кваліфікаційні довідники – збірники нормативних документів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій. Вони слугують для порівняння робіт за складністю і визначення кваліфікаційних вимог до робітників.

Трипартизм – система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і нагромадженого досвіду.

Трудові ресурси – працездатна частина населення, яка володіючи фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги.

Трудомісткість продукції – витрати живої праці на виробництво натуральної одиниці продукції (товару, виробу).

Управління продуктивністю праці – процес, що передбачає стратегічне й оперативне планування, а також постійний контроль за ефективним упровадженням систем підвищення продуктивності праці.

Фотографія робочого часу – спостереження і послідовний запис усіх витрат робочого часу та перерв протягом зміни із зазначенням їх тривалості й послідовності; дозволяє визначити структуру витрат робочого часу; проводиться спеціально виділеною особою.

Якість робочої сили – сукупність людських характеристик, що проявляються у процесі праці та включають кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність, ініціативність, рівень конфліктності тощо.

Якість трудового життя – сукупність властивостей, які характеризують умови праці у широкому розумінні і дозволяють враховувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних тощо).

РЕКОМЕНДОВАНА І ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Економіка праці і СТВ : курс лекцій для здобувачів вищої освіти ступеня «бакалавр» спеціальностей 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа та страхування», 073 «Менеджмент» денної та заочної форми навчання» / уклад. І. Г. Крилова, О. А. Христенко, Г. В. Коваленко. Миколаїв : МНАУ, 2017. 110 с.
2. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник. Харків : ХДУХТ. 2017. 189 с.
3. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення : Закон України від 16.03.2016 № 1024-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#text (дата звернення: 01.05.2020).
4. Крилова І. Г. Гендерні характеристики економічно активного населення України у європейському вимірі. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. №16. С. 597-603.
5. Крилова І. Г., Лисковецька Т. П. Зміна типу населення Миколаївської області як наслідок процесів його відтворення. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Економічні науки*. 2016. № 2(6). С. 84-87.
6. Крилова І. Г., Поточилова І.С. Етапи становлення та еволюція поняття «людський капітал»: історичний аспект. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2019. № 6 (23). С. 555-561.
7. Крилова І.Г., Коваленко Г.В., Поточилова І.С. Чинники

впливу на продуктивність праці з позицій забезпечення можливостей людського розвитку. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2019. Вип.1. С.24-30.

8. Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <http://portal.rada.gov.ua>.

9. Офіційний сайт Державний центр зайнятості. URL: <http://https://www.dcz.gov.ua>

10. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://http://www.ukrstat.gov.ua>

11. Офіційний сайт Населення України. URL: <http://http://database.ukrcensus.gov.ua>

12. Червінська Л. Економіка праці: навч. посіб. Київ : ЦУЛ. 2019. 288 с.

13. Європейський кодекс соціального забезпечення. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_329#text (дата звернення: 01.05.2020).

14. Методика комплексної оцінки бідності : Наказ від 18.05.2017 № 827/403/507/113/232. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0728-17#Text> (дата звернення: 01.05.2020).

15. Krylova I. H., Kovalenko H. V. Demographic process in reproduction and formation of human capital of rural population of Ukraine. *East European Scientific Journal: Economics and Business*. 2016. № 4(8). P. 84-88.

16. Krylova I. Impact of changes in the age structure of the population on its demographic characteristics. *Інноваційний потенціал соціально-економічних систем: виклики глобального світу : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 30 червня 2016 р. м. Лісабон, Португалія*. С. 81-83.

17. Labor economy and social - labor relations : methodical recommendations and tasks for practical classes and individual work for full-time and part-time Bachelor students in specialties 071 "Accounting and Taxation" 072 "Finance, Banking and Insurance" 073 "Management" / compiler Vitaliy Karbashevsky, Iryna Krylova. Mykolaiv : MNAU, 2018. 103 p.

Навчальне видання

Економіка праці та СТВ

конспект лекцій

Укладачі: **Крилова** Ірина Георгіївна

Христенко Ольга Андріївна

Формат 60×84/16 Ум. друк. арк. 4,25

Тираж 50. Зам. №__

Надруковано у видавничому відділі
Миколаївського національного аграрного університету
54020, м. Миколаїв, вул. Георгія Гонгадзе, 9

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4490 від
20.02.2013 р.